

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES

O N S S Trimestre :2017/1

Table des matières

- 6. Mesures pour l'emploi et réduction de cotisations
 - 6.1. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale
 - 6.1.1. Bonus crédit d'emploi
 - 6.1.1.1. Champ d'application
 - 6.1.1.2. Calcul de la réduction
 - 6.1.2. Restructuration
 - 6.1.2.1. Champ d'application
 - 6.1.2.2. Calcul de la réduction
 - 6.1.2.3. Formalités
 - 6.2. Réduction groupe cible
 - 6.2.1. Caractéristiques et mode de calcul
 - 6.2.1.1. Caractéristiques de la réduction groupe cible
 - 6.2.1.2. Calcul de la réduction
 - 6.2.1.3. Imputation de la réduction groupe cible
 - 6.2.1.4. Règles de cumul pour les réductions groupes cibles de cotisations patronales
 - 6.2.1.5. Catégorie de réduction groupe cible
 - 6.2.1.6. Maintien d'une réduction groupe cible suite à une réorganisation
 - 6.2.1.7 La régionalisation de la politique des groupes cibles à partir du 1-7-2014
 - 6.2.2. Réduction groupe cible pour les chômeurs de longue durée – plan activa
 - 6.2.2.1. Employeurs concernés
 - 6.2.2.2. Travailleurs concernés
 - 6.2.2.3. Calcul de la réduction et éventuelle activation de l'allocation de chômage
 - 6.2.2.4. Extension du plan Activa pour des mesures spécifiques
 - 6.2.2.5. La carte de travail
 - 6.2.2.6. Paiement d'une allocation de travail
 - 6.2.2.7. Tableau récapitulatif des réductions groupe cible chômeurs de longue durée – Plan Activa
 - 6.2.3. Réduction groupe cible pour chômeurs de longue durée – programmes de transition professionnelle
 - 6.2.3.1. Programme de transition professionnelle en Région wallonne
 - 6.2.3.2. Programme de transition professionnelle en région de Bruxelles-capitale
 - 6.2.4. Réductions groupe cible dans le cadre des mesures d'économie sociale d'insertion (sine)
 - 6.2.4.1. Employeurs concernés
 - 6.2.4.2. Travailleurs concernés
 - 6.2.4.3. Avantages liés à l'engagement de demandeurs d'emploi de longue durée
 - 6.2.4.4. Formalités à respecter et montant du subside au salaire
 - 6.2.5. Conventions de premier emploi et réduction groupe cible pour jeunes travailleurs
 - 6.2.5.1. Jeunes entrant en ligne de compte pour une convention de premier emploi
 - 6.2.5.2. Types de convention de premier emploi
 - 6.2.5.3. Modalités : la carte de travail
 - 6.2.5.4. La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale
 - 6.2.6. Les réductions groupe cible pour les jeunes travailleurs mineurs
 - 6.2.7. Réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration
 - 6.2.7.1. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale
 - 6.2.7.2. Avantages accrus pour les formateurs et les accompagnateurs
 - 6.2.7.3. Formalités
 - 6.2.8. Réduction groupe cible pour tuteurs
 - 6.2.9 Réduction groupe cible pour les contractuels subventionnés
 - 6.2.9.1 Employeurs concernés

- 6.2.9.2 Travailleurs concernés
 - 6.2.9.3 Avantages octroyés
- Réduction groupe cible pour les remplaçants des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours
 - 6.2.10.1 Le régime de la semaine de quatre jours : les employeurs
 - 6.2.10.2 Le régime de la semaine de quatre jours : les travailleurs
 - 6.2.10.3 Mesures transitoires – la semaine volontaire de quatre jours
 - 6.2.10.4 Réduction groupe cible pour les remplaçants des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours
- 6.2.11 Réduction groupe cible pour les artistes
- 6.2.12 La réduction groupe cible pour les accueillant(e)s d'enfants
- 6.2.13 Réduction groupe cible pour les travailleurs occupés en vertu de l'article 60, § 7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS
 - 6.2.13.1 Généralités
 - 6.2.13.2 Employeurs concernés
 - 6.2.13.3 Travailleurs concernés
 - 6.2.13.4 Exonération des cotisations
 - 6.2.13.5 Affectation des montants dégagés
 - 6.2.13.6 Les tiers utilisateurs
 - 6.2.13.7 Conditions d'octroi
- 6.2.14 La réduction groupe cible flamande pour les jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés
- 6.2.15 Réduction groupe cible flamande pour apprentis et travailleurs DBSO avec un contrat de travail à temps partiel
- 6.3. Autres réductions patronales des cotisations de sécurité sociale
 - 6.3.1 Le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public
 - 6.3.1.1 Champ d'application : les employeurs
 - 6.3.1.2 Champ d'application : les membres du personnel à titre définitif
 - 6.3.1.3 Avantages accordés
 - 6.3.1.4 Mesures transitoires
 - 6.3.2. Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle et écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle
 - 6.3.2.1. Généralités
 - 6.3.2.2. Employeurs concernés
 - 6.3.2.3. Travailleurs concernés
 - 6.3.2.4. Indemnités pour incapacité de travail par suite d'une maladie professionnelle et pour un écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle
 - 6.3.2.5. Cotisations de sécurité sociale dues
 - 6.3.2.6. L'écartement d'une travailleuse enceinte
- 6.4. Mesures pour l'emploi avec paiement d'une prime (gouvernement fédéral)
 - 6.4.1. Le Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI)
 - 6.4.1.1. Employeurs concernés
 - 6.4.1.2. Travailleurs concernés
 - 6.4.1.3. Montant de la prime
 - 6.4.1.4. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale
 - 6.4.2. Les contrats de sécurité
 - 6.4.3. Le Maribel Social
 - 6.4.3.1. Généralités
 - 6.4.3.2. Employeurs concernés
 - 6.4.3.3. Travailleurs concernés et montant forfaitaire du Maribel Social
 - 6.4.3.4. Montant de l'intervention financière
 - 6.4.3.5. Procédure

- 6.4.3.6. Modalités
- 6.4.3.7. Le projet de formation des infirmiers
- 6.4.3.8. Cumuls de réductions groupes cibles

6. Mesures pour l'emploi et reduction de cotisations

6.1. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale

6.1.1. Bonus crédit d'emploi

6.1.1.1. Champ d'application

Les travailleurs qui sont assujettis à l'assurance chômage, à l'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités) et au secteur des pensions du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés entrent en considération pour la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale sur leur salaire.

Cela signifie que les travailleurs des administrations redevables d'une cotisation personnelle de 13,07% peuvent bénéficier de cette réduction. Le fait que l'administration bénéficie déjà d'une réduction ou exonération des cotisations patronales de sécurité sociale ne porte pas préjudice à ce droit.

Sont visés par la présente mesure:

- les travailleurs contractuels ;
- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS ;
- les ACS /APE;
- les travailleurs occupés dans le cadre du plan Activa ;
- les travailleurs occupés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle ;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'économie d'insertion sociale ;
- les travailleurs convention premier emploi ;
- les travailleurs engagés suite à une restructuration dans le secteur privé ;
- les travailleurs engagés en remplacement d'un travailleur qui a choisi la semaine (volontaire) de 4 jours.

N'entrent pas en considération:

- les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
- les médecins en formation pour devenir médecin spécialiste ;
- les étudiants ;
- les agents statutaires.

6.1.1.2. Calcul de la réduction

Pour calculer le montant de la réduction des cotisations auquel un travailleur peut prétendre, 3 étapes sont suivies:

1. Détermination du salaire mensuel de référence du travailleur

S=(W/H) x U)

- S = salaire mensuel de référence = salaire qu'un travailleur percevrait s'il avait effectué des prestations complètes durant tout le mois civil concerné.

- W = salaire brut réellement payé au travailleur et qui se rapporte au mois civil considéré.
Le facteur W comprend toutes les indemnités qui, sur base de l'article 23 de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et l'article 19 de l'arrêté royal du 28-11-1969 portant exécution de cette loi sur lesquelles des cotisations de sécurité sociale sont perçues (le double pécule de vacances ne tombe pas dans cette notion de rémunération), à l'exception:
 - des indemnités versées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail ;
 - du simple pécule de vacances sortie de service (dans le régime de vacances du secteur privé), payé par l'employeur duquel le travailleur sort de service ;
 - des primes de fin d'année (e.a. la prime d'attractivité pour les membres des hôpitaux publics) ; si la prime de fin d'année est supérieure à S, le facteur S est augmenté de la différence entre la prime de fin d'année et S pour le mois duquel il est payé).

Le facteur W est (auprès du nouvel employeur) augmenté du simple pécule de vacances qui dans le régime de vacances du secteur privé a anticipativement été payé par l'ancien employeur.

- H = nombre d'heures de travail qu'un travailleur doit exécuter dans le mois en question.
- U = nombre d'heures de travail qu'un travailleur temps plein preste dans le mois en question.

Par «heures de travail», on entend les heures pour lesquelles le travailleur reçoit une rémunération supportée par l'employeur à l'exception des heures/jours couvrant une indemnité de rupture.

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

2. Détermination du montant de la réduction

Le montant de base de la réduction (Rp) est déterminé en fonction de la tranche dans laquelle se situe le salaire mensuel de référence du travailleur.

Le montant de base de la réduction (Rp) est lié à la zone dans laquelle se trouve le salaire mensuel de référence (S) du travailleur. Les 2 plafonds salariaux sont : le revenu minimum mensuel moyen X103% (S1) et 1.828,72 EUR (S2). Les plafonds salariaux sont liés à l'index de 103,14 (base 100 = 1996) et s'élèvent respectivement à 1.577,89 EUR (S1) et 2.461,27 EUR (S2).

Le montant maximal de la réduction (V) du bonus crédit d'emploi est égal à 12,65% du revenu minimum mensuel moyen garanti (S1). V est calculé jusqu'à la deuxième décimale après la virgule et 0,005 est arrondi vers le haut. Pour un revenu minimum mensuel moyen de 1.577,89 EUR, V est égal à 193,79 EUR.

- Si le salaire mensuel de référence est inférieur ou égal à 1.577,89 EUR, alors une réduction équivalente à la réduction maximale de 193,79 EUR s'applique.
- Si le salaire mensuel de référence est supérieur à 1.577,89 EUR, mais inférieur ou égal à 2.461,27 EUR, alors le montant de base de la réduction est calculé au moyen de la formule suivante :
 - $R(p) = 193,79 - \{\text{alfa} \times (S - S1)\} = 193,79 - \{\text{alfa} \times (S - 1.577,89)\}$
, "alfa" étant = $193,79 / (S2 - S1)$.
- Si le salaire mensuel de référence est supérieur à 2.461,27 EUR, alors le montant de base pour la réduction est nul et le travailleur n'a dès lors pas droit au bonus crédit d'emploi.

La réduction forfaitaire diminuera proportionnellement d'un bonus à l'emploi maximal pour le plafond salarial le plus bas de 1.577,89 EUR à un bonus à l'emploi de 0 EUR pour le plafond salarial le plus

élevé de 2.461,27 EUR.

R(p) est arrondie à l'eurocent le plus proche, étant entendu que 0,005 EUR est arrondi au centime supérieur. A est arrondi au quatrième chiffre après la virgule, si bien que 0,00005 est arrondi à l'unité supérieure et est, en fonction des montants indexés, égal à "193,79 / (2.461,27 – 1.577,89)" ou 0,2194.

Le tableau ci-dessous indique les montants en tenant compte de l'adaptation des plafonds salariaux à l'évolution de l'indice des prix à la consommation d'application :

Salaire mensuel de référence (S) en EUR	Montant de base de la réduction (Rp) en EUR
< = 1.577,89	193,79
> 1.577,89 et <= 2.461,27	193,79 - {0,2194 x (S – 1.577,89)}
> 2.461,27	0

3. Calcul du montant de la réduction des cotisations personnelles

Le montant de base de la réduction calculé sur base du salaire mensuel de référence est adapté en fonction des prestations que le travailleur a fournies dans le mois calendrier concerné.

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

- H = prestations effectuées par un travailleur dans le courant du mois calendrier.
- U = prestations qu'aurait fourni un travailleur engagé à temps plein dans les mêmes conditions.
- (H / U) est arrondi au 2ème chiffre derrière la virgule et 0,005 est arrondi à l'unité supérieure. Le résultat de la fraction est un chiffre compris entre 0 et 1. Il correspond à 1 pour un travailleur temps plein effectuant des prestations complètes.
- P = montant de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné. Il est arrondi à l'unité la plus proche et 0,005 EUR est arrondi à l'unité supérieure.

Pour 2016, la somme des réductions ne peut excéder le montant de 2.302,62 EUR (= 189,98 X 6 + 193,79 X 6) par année calendrier par travailleur.

La réduction ne peut pas dépasser le montant des cotisations personnelles redevables pour le mois en question.

Uniquement lorsque la réduction ne peut pas être appliquée entièrement compte tenu de la déduction du simple pécule de vacances payé anticipativement par l'ancien employeur, le montant du dépassement peut être déduit des cotisations personnelles dues pour le mois suivant. Ce transfert au mois suivant est toutefois uniquement possible pour autant que celui-ci se situe dans le même trimestre.

La réduction est calculée par l'employeur au moment du paiement du salaire. Si le paiement n'est pas mensuel, la réduction est calculée lors du dernier paiement du salaire pris en compte dans ce mois. Pour les travailleurs qui ont plusieurs contrats de travail au cours d'un même mois calendrier, la réduction est déterminée à la fin de chaque contrat de travail ou à chaque paiement dans le cadre de ces contrats de travail.

6.1.2. Restructuration

6.1.2.1. Champ d'application

Les travailleurs qui sont assujettis à l'assurance chômage, aux deux branches (branche indemnité et branche soins de santé) de l'assurance maladie-invalidité et au régime de pension du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés entrent en ligne de compte pour une réduction de cotisations personnelles de sécurité sociale dans le cadre d'une restructuration.

Cela signifie que tous les travailleurs des administrations provinciales et locales peuvent bénéficier de cette réduction pour autant que des cotisations personnelles de 13,07% soient dues sur leur salaire. Le fait que l'administration bénéficie déjà, le cas échéant, d'une réduction ou d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale n'affecte en rien ce droit.

Entrent par conséquent en ligne de compte:

- les travailleurs contractuels ordinaires;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique sur les CPAS;
- les contractuels subsidiés;
- les travailleurs engagés dans le cadre du plan activa;
- les travailleurs engagés dans le cadre du programme de transition professionnelle;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'économie sociale d'insertion;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi;
- les travailleurs engagés suite à un licenciement consécutif à une restructuration dans le secteur privé;
- les travailleurs engagés en remplacement d'un travailleur qui a opté pour la semaine volontaire de quatre jours.

N'entrent pas en ligne de compte:

- les personnes soumises à l'obligation scolaire à temps partiel;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les étudiants;
- les membres du personnel nommés à titre définitif.

6.1.2.2. Calcul de la réduction

Le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, qui par l'intermédiaire d'une cellule de remise à l'emploi retrouve un travail auprès d'un nouvel employeur, peut lui aussi bénéficier d'une réduction forfaitaire de ses cotisations de sécurité sociale.

Ce travailleur se voit accorder une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale de 133,33 EUR par mois pour la période à partir de la première occupation ayant débuté pendant la période de validité d'une carte de réduction restructuration délivrée par l'ONEm jusqu'à la fin du 2e trimestre suivant.

Le travailleur concerné peut uniquement bénéficier de cet avantage si son **salaire mensuel brut** ne dépasse pas :

- 4.556,36 EUR lorsque le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service ;
- 2.346 EUR lorsque le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service.

Ce montant de 133,33 EUR est le montant applicable pour les travailleurs à temps plein ayant des prestations complètes. Pour les travailleurs à temps plein ayant des prestations incomplètes et pour les travailleurs à temps partiel, le montant de 133,33 EUR doit être multiplié par la fraction des prestations du travailleur durant le mois en question.

La réduction doit également être recalculée s'il est fait application de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale qui est accordée aux travailleurs salariés ayant un bas salaire (cfr 6.1.1.2.).

Le cumul d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale en raison d'une restructuration avec le bonus crédit emploi est possible, mais le montant cumulé de la « réduction crédit emploi » et de la « réduction restructuration » ne peut dépasser les cotisations personnelles dues par le travailleur. En cas de dépassement, le montant global des réductions est limité aux montants des cotisations personnelles dont le travailleur est redevable.

6.1.2.3. Formalités

L'ONEm procure spontanément une « carte de réduction restructuration » à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui s'inscrit auprès de la cellule de mise à l'emploi, et à chaque travailleur qui a été licencié par suite d'une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduit une demande d'allocation de chômage ou qui produit son C4 à l'ONEm.

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

Chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, d'une faillite, d'une liquidation ou d'une fermeture n'a droit qu'une seule fois à une « carte de réduction restructuration ». La carte est valable auprès de chaque nouvel employeur. Pendant la période de validité de la « carte de réduction restructuration », le travailleur peut toujours en obtenir copie, au cas où il changerait d'employeur durant la période de validité.

Une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale peut seulement être accordée pour les travailleurs qui entrent en service durant la période de validité de la « carte de réduction restructuration ».

6.2. Réduction groupe cible

6.2.1. Caractéristiques et mode de calcul

6.2.1.1. Caractéristiques de la réduction groupe cible

La réduction groupe cible est une réduction des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération du travailleur, dont l'employeur peut bénéficier pour certains groupes cibles spécifiques de travailleurs durant le trimestre d'engagement et un certain nombre de trimestres qui suivent.

Le pécule simple de sortie qu'un employeur paie anticipativement à un travailleur qui sort de service ou qui réduit ses prestations, n'est pas compris dans la masse salariale dont on tient compte pour le calcul de la réduction groupe cible. Par contre, auprès du nouvel employeur, il faudra tenir compte de ce pécule simple de sortie payé anticipativement par l'ancien employeur.

La réduction groupe cible est accordée et calculée par régime de travail. Le montant de base de la réduction forfaitaire ainsi que la durée de la période de réduction dépendent des conditions remplies par le travailleur et/ou l'employeur.

6.2.1.2. Calcul de la réduction

Dans le cadre des réductions groupe cible, l'employeur bénéficie d'une réduction des cotisations patronales dues sur la rémunération et ceci durant le trimestre d'engagement et un nombre de trimestres qui suivent.

1. Montant de base G

Le montant de base de la réduction (= G) ainsi que la durée de la période de réduction dépendent des conditions remplies par le travailleur.

La réduction groupe cible est octroyée et calculée par ligne d'occupation.

En fonction du groupe cible visé, G correspond pour une administration provinciale ou locale à G1, G2, G6, G7, G8, G9, G11, G12 ou G13. Les montants pour la réduction groupe cible sont par trimestre respectivement de :

- G1 = 1.000 EUR ;
- G2 = 400 EUR ;
- G6 = 1.150 EUR ;
- G7 = le montant de toutes les cotisations patronales de sécurité sociale, reprises sous 6.2.1.3. ;
- G8 = 1.500 EUR ;
- G9 = 800 EUR ;
- G11 = 770 EUR ;
- G12 = 726,50 EUR ;
- G13 = le montant des cotisations patronales de sécurité sociale, reprises sous 6.2.1.3.,

diminuées de la cotisation de modération salariale.

Ces montants forfaitaires de réduction groupe cible sont fixés pour un travailleur à temps plein avec des prestations complètes et sont adaptés, en cas de prestations à temps partiel, au prorata des prestations sur la ligne d'occupation.

En vue de la fixation du montant de la réduction groupe cible finalement accordée pour un trimestre (= Pg), il y a lieu de procéder comme suit :

Le forfait de base dont l'employeur peut bénéficier au cours d'un trimestre déterminé pour l'occupation d'un travailleur est multiplié par la fraction des prestations de l'occupation (= μ) et par le facteur de multiplication fixe (= beta).

2. Fraction des prestations μ

La fraction des prestations μ est déterminée pour l'occupation /le régime de travail pour lesquels la réduction est calculée. Le montant de la réduction est proportionnel sur base de la fraction des prestations.

$$\mu = Z / (13 \times U)$$

étant entendu que

- Z = le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries. Les heures correspondant aux jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de Z.
- U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence.

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

3. Facteur de multiplication fixe beta

Le facteur de multiplication fixe beta permet de déroger à une réduction strictement proportionnelle des cotisations en fonction des prestations de travail effectuées. La valeur de beta dépend de l'occupation globale du travailleur auprès d'un même employeur pendant un trimestre (= $\mu(\text{glob})$). $\mu(\text{glob})$ égale la somme de toutes les occupations (= μ 's) d'un travailleur auprès d'un même employeur.

A l'aide de $\mu(\text{glob})$, il est vérifié si le travailleur compte suffisamment de prestations au cours du trimestre pour que le droit à une réduction soit créé.

- si $\mu(\text{glob})$ est supérieur ou égal à 0,80, alors beta est égal à $1 / \mu(\text{glob})$;
- si $\mu(\text{glob})$ est supérieur ou égale à 0,55, et plus petit que 0,80 alors beta est égal à $1 + [\mu(\text{glob}) - 0,55]$;
- si $\mu(\text{glob})$ est supérieur ou égal à 0,275, et plus petit que 0,55, alors beta est égal à 1 ;
- si $\mu(\text{glob})$ est inférieur à 0,275, alors beta est égal à zéro et aucune réduction n'est accordée.

Beta n'est jamais arrondi.

Pour avoir droit à la réduction groupe cible, il est dès lors nécessaire que les prestations de travail réelles du travailleur au cours d'un trimestre se chiffrent à 27,5% au minimum des prestations complètes. Toutefois, cette condition ne s'applique plus en ce qui concerne

- les travailleurs engagés sous contrat de travail prévoyant un horaire mi-temps au minimum ;

- les travailleurs engagés en remplacement des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours;
- les artistes ;
- les contractuels subventionnés ;
- les travailleurs occupés en vertu de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS.

4. Réduction groupe cible accordée (= Pg)

Le montant de la réduction groupe cible octroyé par trimestre pour un travailleur est en principe égal à :

$$Pg = G \times \mu \times \beta$$

Pg est arrondi au cent, 0,005 EUR étant arrondi à 0,01 EUR.

Par dérogation à ce qui précède, la réduction groupe cible autorisée Pg est égale à G pour les montants de base G7 et G13. Il n'est pas tenu compte de la fraction de prestation μ ni du facteur de multiplication fixe β dans le calcul de la réduction groupe cible pour

- les travailleurs engagés en remplacement des travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours;
- les travailleurs engagés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS;
- les contractuels subventionnés.

Le montant Pg ne peut en aucun cas dépasser les cotisations de sécurité sociale patronales mentionnées par emploi du travailleur. Pour la détermination de ces cotisations, il n'est pas tenu compte du simple pécule de vacances du secteur privé qu'un employeur a payé anticipativement à un travailleur qui quitte le service.

6.2.1.3. Imputation de la réduction groupe cible

Le montant Pg est porté en déduction du montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues aux régimes suivants en raison de l'occupation du travailleur :

- la cotisation patronale de base ;
- la cotisation patronale des administrations provinciales et locales pour le secteur des maladies professionnelles;
- la cotisation de modération salariale.

Toutefois, la réduction n'est pas appliquée :

- à la cotisation de chômage de 1,60% due par les administrations qui occupent au moins 10 travailleurs bénéficiant du régime de vacances du secteur privé, ni à la partie de la cotisation de modération salariale (= 0,09%) qui s'y rapporte ;
- à la cotisation patronale de 0,01 en vue du financement du fonds amiante ;
- à la cotisation patronale spécifique de 0,02% pour le régime des accidents de travail du secteur privé.

6.2.1.4. Règles de cumul pour les réductions groupes cibles de cotisations patronales

L'employeur ne peut bénéficier que d'une seule réduction groupe cible par travailleur. Pour un travailleur qui entre en ligne de compte pour plusieurs formes de réduction groupe cible, l'employeur choisit librement la réduction la plus avantageuse.

La réduction groupe cible est cumulable avec la réduction Maribel Social et avec une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale.

6.2.1.5. Catégorie de réduction groupe cible

Les administrations provinciales et locales peuvent bénéficier d'une des réductions groupes cibles suivantes :

- les demandeurs d'emploi de longue durée qui sont engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle, du plan activa et de l'économie sociale d'insertion (SINE);
- les jeunes peu ou moyennement qualifiés qui sont engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi;
- les jeunes travailleurs occupés jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans ;
- les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration au sein d'une entreprise-privée ;
- les tuteurs ;
- les contractuels subventionnés ;
- les contractuels qui remplacent les travailleurs bénéficiant de la semaine (volontaire) de quatre jours ;
- les artistes ;
- les accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s ;
- les travailleurs occupés en vertu de l'article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 ;
- les jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés en Région flamande ;
- les apprentis en Région flamande.

Les travailleurs contractuels sont pris en considération pour toutes les réductions groupes cibles dont peuvent bénéficier les administrations provinciales et locales.

Les membres du personnel nommés à titre définitif ne peuvent bénéficier que de la réduction groupe cible des travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration et de la réduction groupe cible pour les tuteurs.

6.2.1.6. Maintien d'une réduction groupe cible suite à une réorganisation

A l'occasion d'une réorganisation avec transfert de personnel auprès d'administrations provinciales et locales, la réduction groupe cible peut, sous certaines conditions, être octroyée.

L'essence de ce régime de réductions groupes cibles consiste en la reprise des groupes cibles de travailleurs dans le marché du travail. En fonction de cet objectif, l'ONSS accepte que l'administration provinciale ou locale continue de bénéficier de la réduction groupe cible pour les travailleurs qu'il reprend dans le cadre d'une fusion, d'une scission ou d'un apport d'une universalité ou d'une ou plusieurs branches d'activités d'un autre employeur.

La réduction groupe cible peut être poursuivie quand le nouvel employeur relève du champ

d'application de la réduction groupe cible demandée.

 **Exemple:**

le nouvel employeur n'a droit à la réduction groupe cible jeune travailleur que s'il satisfait à l'obligation d'occupation dans le cadre du premier emploi.

Un nouvel employeur qui veut poursuivre une réduction groupe cible, peut obtenir de l'ONSS une attestation "demande de poursuite de réductions groupe cible en cas de restructuration". L'attestation confirme que la restructuration tombe sous l'application de l'article 353ter de la loi programme du 24-12-2002 et que les avantages attachés à l'occupation en cours demeurent en vigueur. Le nouvel employeur peut utiliser cette attestation pour demander à l'instance compétente une allocation d'activation pour un travailleur repris ou pour être reconnu par la Région compétente comme un employeur qui tombe dans le champ d'application de l'économie sociale d'insertion.

6.2.1.7 La régionalisation de la politique des groupes cibles à partir du 1-7-2014

À l'exception de la réduction groupe cible pour les remplaçants d'un travailleur qui bénéficie de la semaine (volontaire) de quatre jours, toutes les réductions groupes cibles reprises sous 6.2.1.5. ont été régionalisées.

L'ONSS est l'unique opérateur administratif et technique des réductions groupes cibles régionales qui sont octroyées aux administrations provinciales et locales, mais les Régions obtiennent les compétences et les moyens pour mettre en œuvre leur propre politique du marché de l'emploi.

Chaque Région peut, sur son territoire, supprimer ou modifier les réductions groupes cibles énumérées au point 6.2.1.5. ou en créer de nouvelles. Aussi longtemps que les Régions n'auront pas modifié les réductions groupes cibles créées par l'autorité fédérale, celles-ci demeurent d'application. Le gouvernement fédéral ne créera plus, après le 30-06-2014, de nouvelle réduction groupe cible ni ne modifiera les réductions groupes cibles existantes.

Chaque Région financera à partir du 1-7-2014 les réductions groupes cibles qui sont octroyées sur son territoire. L'ONSS met à charge de la Région chaque réduction groupe cible octroyée à une administration provinciale ou locale sur la base du lieu de l'occupation du travailleur qui bénéficie de la réduction groupe cible. L'ONSS déterminera le lieu de travail sur la base de l'unité d'établissement. Une réduction groupe cible est refusée lorsque le numéro de l'unité d'établissement n'est pas connu auprès de la Banque-Carrefour des entreprises pour le trimestre au cours duquel la réduction groupe cible est demandée ou lorsqu'il n'y a pas de numéro d'unité d'établissement correct et valide mentionné dans la DmfAPPL (voir 8.3.3.15).

6.2.2. Réduction groupe cible pour les chômeurs de longue durée – plan activa

6.2.2.1. Employeurs concernés

Les employeurs visés par cette réduction groupe cible sont:

- les communes ;
- les intercommunales ;
- les institutions publiques subordonnées aux communes (entre autres les régies communales autonomes, les CPAS et les associations de CPAS) ;
- les zones de police locales ;
- les provinces ;
- les institutions publiques subordonnées aux provinces.

La Commission communautaire flamande, la Commission communautaire française, les institutions publiques dépendant des régions ou des communautés (comme les institutions économiques régionales), ne peuvent bénéficier des avantages du Plan Activa et de la réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée, excepté pour les travailleurs engagés dans le cadre de programmes de transition professionnelle.

Le 1er-1-2017 la réduction groupe cible demandeurs d'emploi de longue durée dans le cadre du plan Activa sera supprimée en Région flamande. Un employeur ne pourra plus, à partir du 1er-1-2017 demander une nouvelle réduction groupe cible demandeurs d'emploi de longue durée pour une unité d'établissement située en Région flamande.

Une mesure transitoire est prévue pour les travailleurs qui au 31-12-2016 donnent droit à une réduction groupe cible. Pour ceux-ci l'administration pourra continuer à bénéficier de la réduction groupe cible demandeurs d'emploi de longue durée dans le cadre du plan Activa jusqu'à la fin de la durée prévue et ce, au plus tard jusques et y compris le quatrième trimestre de 2018.

6.2.2.2. Travailleurs concernés

1. Les chômeurs nouvellement engagés (= entrée en service)

Ce sont les travailleurs inoccupés déjà inscrits comme demandeurs d'emploi depuis une période déterminée auprès de l'Office régional de l'Emploi.

Pour entrer en ligne de compte pour le plan activa, le travailleur doit au jour de son entrée en service être inscrit en tant que demandeur d'emploi inactif et peut démontrer qu'il est resté inscrit comme tel un certain nombre de jours minimum durant une période déterminée, variant selon l'âge. Sur base de ces paramètres, l'instance compétente délivre une carte de travail comportant les codes correspondants.

Sont considérés comme demandeurs d'emploi :

- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage ou d'insertion comme travailleur à temps plein ;
- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel bénévole.

Périodes assimilées à une période de demande d'emploi

Sont assimilées à une période de demande d'emploi :

1. les périodes situées au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou au cours d'une période donnant droit aux allocations de chômage complètes qui ont donné lieu au paiement d'une allocation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance maternité ;
2. les périodes d'emprisonnement au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou d'une période de chômage complet indemnisé ;

3. les périodes d'occupation comme contractuels subsidiés ;
4. les périodes d'occupation en application de l'intérim d'insertion ;
5. les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale ;
6. les périodes d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel ;
7. les périodes d'emploi et de formation en alternance visés par l'arrêté royal n°495 du 31-12-1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes ;
8. la période de formation ou d'occupation dans des projets relatifs aux conventions de partenariat conclues avec la Région de Bruxelles capitale pour autant que le travailleur ne dispose ni d'un certificat ni d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
9. les périodes d'occupation comme demandeur d'emploi difficile à placer dans l'économie sociale d'insertion, sauf si pendant cette occupation, les avantages du Plan Activa ont déjà été octroyés ;
10. les périodes de chômage complet indemnisé ;
11. les périodes d'occupation dans le cadre de programmes de transition professionnelle ;
12. les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emploi de services) ;
13. les périodes d'octroi du revenu d'intégration sociale en application de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les périodes d'octroi de l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère inscrit au registre des étrangers, qui de part leur nationalité ne peuvent revendiquer le droit à l'intégration sociale ;
14. les périodes couvertes par une occupation "WinWin", si une carte de travail est demandée dans la période de trois mois qui suivent la fin de cette occupation.

2. Les travailleurs gardés en service (= prolongation du contrat de travail)

Sont assimilés aux travailleurs mis au travail, ceux qui sont maintenus en service après échéance d'une des périodes de travail suivantes :

- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des CPAS ;
- les périodes d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel ;
- la période de travail et de formation en alternance visée par l'arrêté royal n°495 ;
- les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle ;
- les périodes d'occupation des personnes ayant une aptitude au travail réduite.

3. Exceptions

N'entrent pas en considération les travailleurs suivants:

1. les travailleurs nommés à titre définitif (personnes nommées et stagiaires dans une période d'essai en vue d'une nomination fixe) ;
2. les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel enseignant dans les établissements scolaires ;
3. les travailleurs qui reprennent le service dans un délai de 30 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent lorsque l'employeur a bénéficié pour ce travailleur et pour cette occupation des avantages du plan activa. La période entre les contrats ne

- prolonge pas la période pendant laquelle les avantages sont accordés ;
4. les travailleurs qui reprennent le service dans un délai de 12 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent contracté pour une durée indéterminée lorsque le travailleur est occupé dans le cadre du plan activa, et à condition que cette mise au travail n'entre pas dans le cadre des programmes de transition professionnelle. La période entre les contrats ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages sont accordés ;
 5. les membres du personnel qui étaient en service avant le 01-01-2016 comme contractuel subventionné auprès d'une administration locale de la Région flamande ou auprès d'une entité qui y était juridiquement liée ;
 6. les membres du personnel qu'une administration réengage dans une période de 12 mois qui suivent la fin du contrat de travail précédent en vertu duquel ils ont bénéficié des avantages d'agent contractuel subventionné.

6.2.2.3. Calcul de la réduction et éventuelle activation de l'allocation de chômage

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

- une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale sous la forme d'une réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée;
- une intervention sur le salaire net du travailleur via une activation de l'allocation de chômage, que l'employeur peut déduire sur le salaire net du travailleur.

Le montant et la durée de la réduction groupe cible et l'octroi ou non d'une allocation de travail ainsi que la durée de cet octroi dépendent des quatre facteurs suivants :

- le fait que le travailleur a ou non atteint l'âge de 27 ou 45 ans au moment de l'engagement;
- le fait pour le demandeur d'emploi de longue durée d'être ou non peu qualifié;
- la durée de la période de chômage et des périodes assimilées précédant l'entrée en fonction;
- le fait que le travailleur est ou non chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement.

Sont considérés comme chômeurs ayant droit à des indemnités complètes :

- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage ou d'insertion comme travailleur à temps plein;
- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel bénévole;
- les travailleurs engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
- les demandeurs d'emploi ayant une capacité de travail réduite;
- les demandeurs d'emploi de longue durée dont l'allocation a été suspendue par cause de chômage de longue durée;
- les demandeurs d'emploi de longue durée qui sont mis ou remis sur le marché de l'emploi et qui apportent la preuve qu'ils ont presté au moins 24 mois de travail (ou un période identique assimilée en application de la réglementation sur le chômage) durant leur carrière professionnelle;
- les demandeurs d'emploi qui ont commencé une activité d'indépendant et y ont mis fin dans le courant du mois de l'engagement ou des 24 mois civils précédents;

- les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui n'ont pas achevé d'études donnant droit à l'allocation d'insertion.

1. Travailleurs âgés de moins de 45 ans au jour de l'engagement

Pour les travailleurs de moins de 45 ans, les cinq catégories suivantes peuvent être distinguées :

1. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible :

o de 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants.

Ces travailleurs n'ont pas droit à une allocation de travail s'ils ont au moins 25 ans. A contrario le travailleur qui au moment de son engagement est chômeur complet indemnisé et a moins de 25 ans, a droit à une allocation de travail de maximum 500 EUR par mois calendrier pour le mois de l'engagement et les 15 mois suivants.

2. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 36 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 24 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de :

o 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants.

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 15 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

3. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 54 mois calendrier précédents, ont été demandeurs d'emploi pendant 36 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de :

o 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants ;

o 400 EUR durant les 4 trimestres suivants.

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 23 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

4. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 90 mois calendrier précédents, ont été demandeurs d'emploi pendant 60 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de :

o 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants ;

o 400 EUR durant les 12 trimestres suivants.

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 29 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

5. Pour les travailleurs qui, au jour de leur entrée en service, sont âgés de moins de 30 ans, qui n'ont aucun diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur et qui, dans le courant du mois de leur entrée en service et des 9 mois calendriers qui précèdent, ont été demandeurs d'emploi pendant au moins 12 mois, une réduction groupe cible est octroyée d'un montant de :

o 1.500 EUR durant le trimestre de l'entrée en service et les 11 trimestres qui suivent.

Ces travailleurs ont droit à une allocation de travail de 500 EUR au maximum par mois calendrier durant le mois de l'entrée en service et les 35 mois qui suivent.

2. Travailleurs âgés de plus de 45 ans au jour de l'engagement

1. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 6 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de :

- o 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
- o 400 EUR durant les 16 trimestres suivants.

Ces travailleurs n'ont pas droit à une allocation de travail.

2. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de :

- o 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

Ces travailleurs n'ont pas droit à une allocation de travail.

3. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 27 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 18 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe cible de :

- o 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 29 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

Dans tous les cas susvisés, si le travailleur n'est pas occupé à temps plein, l'allocation de travail de 500 EUR est réduite à un montant calculé sur la base du nombre d'heures prestées dans le mois civil pour lequel un salaire est dû, divisé par 4 fois l'horaire hebdomadaire d'un travailleur à temps plein.

Région flamande:

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

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

6.2.2.4. Extension du plan Activa pour des mesures spécifiques

Le Plan Activa est dans certains cas étendu et renforcé pour certains groupes de demandeurs d'emploi de longue durée déterminés ou pour des mesures spécifiques:

- dans le cadre de la politique locale de sécurité et de prévention (Activa sécurité et prévention);
- dans le cadre du travail de courte durée (Activa – travail de courte durée).

1. Activa sécurité et prévention

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

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

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

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

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

La réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est accordée au travailleur en possession d'une carte de travail valable et qui remplit simultanément un certain nombre de conditions.

Pour les travailleurs qui au jour de leur entrée en service ont moins de 25 ans, une réduction groupe cible de 1000 EUR est accordée pendant le trimestre de leur entrée en service et les vingt trimestres suivants pour autant que le travailleur remplisse simultanément les conditions suivantes:

- le travailleur est demandeur d'emploi à la date de l'engagement ;
- le travailleur a été sans emploi pendant au moins 12 mois dans le courant du mois de l'engagement et des 18 mois qui précèdent.

Si le travailleur au moment de son engagement est un chômeur complet indemnisé, il a droit à une allocation de travail de 900 EUR par mois calendrier pour le mois de son engagement et pour les 59 mois suivants.

Pour le travailleur qui est âgé d'au moins 25 ans et de moins de 45 ans le jour de l'engagement, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR durant le trimestre de l'entrée en service et les 20 trimestres suivants à condition de satisfaire aux conditions suivantes:

- le travailleur est demandeur d'emploi à la date de l'engagement;
- le travailleur a été demandeur d'emploi pendant au moins 24 mois au cours du mois de l'engagement et des 36 mois précédents.

Si le travailleur est chômeur complet indemnisé au moment de l'entrée en service, une allocation de travail de maximum 900 EUR est allouée par mois calendrier durant le mois de l'engagement et les 59 mois suivants.

Pour le travailleur qui est âgé de plus de 45 ans le jour de l'engagement, il est octroyé une réduction groupe cible de 1.000 EUR à condition de satisfaire aux conditions suivantes:

- le travailleur est demandeur d'emploi à la date de l'engagement;
- le travailleur a été demandeur d'emploi pendant au moins 6 mois au cours du mois de l'engagement et des 9 mois précédents.

Si le travailleur est chômeur complet indemnisé au moment de l'entrée en service, une allocation de travail de maximum 1100 EUR est allouée par mois calendrier durant toute la durée de l'emploi.

Lorsque le travailleur n'est pas occupé à temps plein, le montant mensuel de l'allocation de travail est obtenu en divisant le nombre d'heures prestées dans le mois civil pour lequel un salaire est dû, par 4 fois l'horaire hebdomadaire d'un travailleur à temps plein...

2. Travail de courte durée

Dans le cadre d'un contrat de travail pour une durée déterminée de moins de deux mois, calculés de date à date, il est possible d'octroyer une allocation de travail dont le montant maximum pour un mois calendrier est obtenu en multipliant 500 EUR par une fraction dont

- le numérateur = le nombre d'heures pour lesquelles un salaire est dû pendant la période couverte par ce contrat de travail, situées dans ce mois calendrier considéré;
- le dénominateur = $4,33 \times$ la durée hebdomadaire moyenne normale de travail du travailleur de référence (augmentée des heures de repos compensatoires rémunérés suite à un régime de réduction du temps de travail).

Si le résultat de la formule est supérieur à 500 EUR au cours du mois déterminé, le montant de l'allocation de travail maximale qui peut être octroyée pour ce mois est ramené à 500 EUR.

L'avantage est attribué si le travailleur est engagé durant la période de validité d'une carte de travail. Il n'est pas nécessaire de demander une nouvelle carte si plusieurs contrats sont conclus auprès du même ou de différents employeurs pendant la période de validité de la carte de travail.

6.2.2.5. La carte de travail

L'employeur ne peut bénéficier des avantages décrits pour le travailleur engagé dans le cadre du plan Activa que s'il engage l'intéressé pendant la durée de validité de la carte de travail.

Cette carte de travail atteste que le demandeur d'emploi satisfait aux conditions exigées pour l'octroi d'une allocation de travail et/ou d'une réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée. Un code indique que l'intéressé est, au jour de son entrée en service, inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé et qu'il remplit la condition du nombre de jours d'inscription durant une période. La carte de travail mentionne clairement la période durant laquelle le demandeur d'emploi a droit à une allocation de travail ainsi que les périodes et montants forfaitaires de la réduction groupe cible auxquels l'employeur a droit après engagement du demandeur d'emploi.

La carte de travail peut être demandée soit par le demandeur d'emploi lui-même soit par l'employeur si le demandeur d'emploi ne possède pas de carte de travail valable au moment de l'engagement.

La demande d'une carte de travail par l'employeur n'est recevable que si elle est établie individuellement et que l'identité de l'employeur, l'identité du travailleur, son domicile, son numéro d'identification à la sécurité sociale ainsi que la date de son entrée en fonction sont mentionnés. La demande de la carte de travail doit être introduite au plus tard le trentième jour suivant le jour de l'entrée en fonction auprès de l'Office national de l'emploi compétent. Passé ce délai, la période durant laquelle l'allocation de travail et/ou de la réduction groupe cible pour demandeurs d'emploi de longue durée peut être accordée diminuée de la période qui court du jour de l'entrée en service jusqu'au dernier jour du trimestre durant lequel la demande tardive de la carte de travail est située.

La carte de travail indique comme date de départ de la validité:

- la date à laquelle la demande est introduite si le travailleur n'est pas encore entré en service;
- la date de l'entrée en service si le travailleur est déjà entré en service.

La carte de travail a une durée de validité de six mois et est valable pour chaque engagement qui a lieu pendant la période de validité.

La validité de la carte de travail peut être prolongée pour des périodes de six mois à condition que le travailleur prouve au moment de l'introduction de la nouvelle ou à la date de l'engagement qu'il remplit les conditions exigées.

Si le demandeur d'emploi au cours des six mois de la période de validité de la carte de travail atteint l'âge de 25, 27 ou 45 ans, la période de validité de la carte est limitée au jour précédent celui où le demandeur d'emploi atteint 25, 27 ou 45 ans.

Lorsqu'une demande de carte de travail est introduite alors que la carte précédente est toujours valable, une carte de travail est délivrée pour la même période de validité que la carte précédente.

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

Le FOREM et Actiris délivrent des cartes de travail dans le cadre du plan Activa respectivement aux habitants de la Région wallonne et de celle de Bruxelles-Capitale.

L'ONEm reste compétent pour la délivrance de cartes de travail dans la Région flamande jusqu'au 31-12-2016 et dans la Région de la communauté germanophone jusqu'à ce que celle-ci décide d'exercer elle-même sa compétence opérationnelle.

L'ONEm reste également compétent pour délivrer la carte de travail dans le cadre du plan Activa de prévention et de sécurité.

6.2.2.6. Paiement d'une allocation de travail

L'allocation de travail n'est octroyée que si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

1. une carte de travail doit être délivrée au demandeur d'emploi par le bureau de chômage compétent de l'Office national de l'Emploi;
2. l'employeur doit introduire au début de l'engagement du travailleur une demande d'allocation par le biais de son organisme de paiement, accompagnée d'un exemplaire du contrat de travail;

3. le contrat de travail doit contenir des dispositions qui indiquent que le travailleur, conformément à sa carte de travail, entre en ligne de compte pour l'octroi d'une allocation de travail et que le salaire net à payer par l'employeur est obtenu en déduisant l'allocation de travail pour le mois concerné.

Le dossier comprenant la demande de l'allocation de travail doit parvenir à l'Office national de l'emploi dans un délai de quatre mois suivant le mois de l'engagement.

En cas de retard dans la réception du dossier complet, l'employeur ne peut, pour la période qui précède le mois pendant lequel le retard a eu lieu, déduire l'allocation de travail du salaire net qu'il doit payer.

Après chaque mois écoulé, l'employeur transmet de son propre chef au travailleur faisant valoir son droit à l'allocation de travail une preuve de paiement qui remplace la carte de contrôle. Le travailleur doit introduire cette preuve auprès de son organisme de paiement.

Le montant de l'allocation de travail est limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois concerné. L'allocation de travail est censée faire partie intégrante de la rémunération du travailleur.

6.2.2.7. Tableau récapitulatif des réductions groupe cible chômeurs de longue durée – Plan Activa

PLAN ACTIVA – PEU QUALIFIÉS et MOINS DE 30 ANS

Demandeur d'emploi	Au moins 1 an
Période de référence	1 + 9 mois
RGC = 1.500 EUR	1 + 11 trimestres
Activation = 500 EUR	1 + 35 mois

PLAN ACTIVA – MOINS DE 45 ANS

Demandeur d'emploi	entre 1 et 2 ans	entre 2 et 3 ans	entre 3 et 5 ans	à partir de 5 ans
Période de référence	1 + 18 mois	1 + 36 mois	1 + 54 mois	1 + 90 mois
RGC = 1.000 EUR	1 + 4 trimestres	1 + 8 trimestres	1 + 8 trimestres	1 + 8 trimestres
RGC = 400 EUR	/	/	4 trimestres	12 trimestres
Activation = 500 EUR	1 + 15 mois si moins de 25 ans	1 + 15 mois	1 + 23 mois	1 + 29 mois

PLAN ACTIVA – PLUS DE 45 ANS

Demandeur d'emploi	entre 6 mois & 1 an	entre 1 & 1,5 ans	vanaf 1,5 jaar
Période de référence	1 + 9 mois	1 + 18 mois	1 + 27 mois
RGC = 1.000 EUR	1 + 4 trimestres	1 + 20 trimestres	1 + 20 trimestres
RGC = 400 EUR	16 trimestres	/	/
Activation = 500 EUR	/	/	1 + 29 mois

PLAN ACTIVA – PRÉVENTION ET POLITIQUE DE SÉCURITÉ

Age	moins de 25 ans	moins de 45 ans	au moins 45 ans
Demandeur d'emploi	Au moins 1 an	au moins 2 ans	au moins 6 mois
Période de référence	1 + 18 mois	1 + 36 mois	1 + 9 mois
RGC = 1.000 EUR	1 + 20 trimestres	1 + 20 trimestres	tous les trimestres
Activation = 900 EUR	1 + 59 trimestres	1 + 59 mois	/
Activation = 1100 EUR	/	/	tous les trimestres

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

6.2.3.1. Programme de transition professionnelle en Région wallonne

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

1. Employeurs concernés

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

- les communes, les associations, les agglomérations et fédérations de communes et les

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

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

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

2. Travailleurs concernés

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

- les chômeurs complets bénéficiant d'allocation d'insertion et inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois ;
- les chômeurs bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption ;
- les chômeurs qui ont effectué des prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi ;
- les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum de moyens d'existence depuis au moins 12 mois ;
- les chômeurs complets bénéficiant d'allocations de chômage ou d'insertion depuis au moins 9 mois sans interruption, âgé de moins de 25 ans et n'étant pas en possession d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur ;
- les bénéficiaires de l'aide sociale inscrits au registre de la population et qui n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité, sont assimilés aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé:

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

8-7-1976 des centres publics d'aide sociale ;

- les périodes d'occupation dans le cadre du programme de transition professionnelle;
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un emploi reconnu durant lequel le travailleur bénéficie d'une indemnité visée à l'article 8, §1 de l'AR du 8-8-1997 relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée (maximum 12 mois).

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

3. Conditions d'octroi

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

- prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand (cf. supra) ;
- démontrer leur capacité de payer la rémunération et de verser les cotisations sociales y afférentes ainsi que supporter leur propre intervention financière dans le programme de transition professionnelle ;
- s'engager, dans le cadre du programme de transition professionnelle, à créer des emplois supplémentaires par rapport à la moyenne du nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés à quelque titre que ce soit à la fin des 4 trimestres précédant l'introduction de leur demande et à ne pas réduire ce nombre pendant la durée du programme de transition professionnelle, si ce n'est suite à une mesure qui est imposée par une autorité publique ;
- les emplois créés doivent être des emplois supplémentaires par rapport au nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés dans les programmes de remise au travail et pour lesquels la Région bénéficie d'un droit de tirage ;
- respecter toutes leurs obligations légales et réglementaires en matière d'emploi, de sécurité sociale et de bilan social ;
- n'avoir aucune dette exigible envers le FOREm, la Région wallonne, la Communauté française, la Communauté germanophone et l'Union européenne ;
- disposer des autorisations, du matériel et des locaux nécessaires au bon déroulement des activités ;
- S'engager à adapter, si nécessaire, l'horaire de travail afin de permettre au travailleur de participer à des formations et, durant les 6 derniers mois de son contrat, d'élaborer sa transition professionnelle, en collaboration avec les services du FOREm.

4. La demande

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

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

5. Modalités pratiques

a. Modalités pratiques concernant la rémunération

Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle perçoivent une

rémunération normale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale

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

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

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

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

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent toujours dues.

6. Intervention des pouvoirs publics

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

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

Le solde est à la charge de l'employeur.

a. Intervention de l'Etat fédéral

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

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

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

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

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

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

La subvention est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Contrôle

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

8. Durée du programme

L'employeur peut bénéficier des avantages du programme:

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

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

9. Pour de plus amples renseignements

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

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

6.2.3.2. Programme de transition professionnelle en région de Bruxelles-capitale

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

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

1. Employeurs concernés

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

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

- ont une utilité publique ;

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

2. Travailleurs concernés

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

Au moment de l'engagement, ils doivent:

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

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

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé:

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

3. Conditions d'octroi

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

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

4. La demande

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

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

5. Modalités pratiques

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Modalités concernant la rémunération

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

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

6. Intervention des pouvoirs publics

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

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

a. Intervention de l'Etat fédéral

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

Cette allocation est payée :

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

Cette allocation forfaitaire s'élève à:

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

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

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

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

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

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

b. Intervention de la Région de Bruxelles-Capitale

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

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

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

c. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Une réduction groupe cible pour demandeur d'emploi de longue durée est octroyée aux employeurs qui font usage de ce régime d'occupation. Depuis le 1-1-2004, le système de la réduction de cotisations pourcentage a été remplacé par une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

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

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

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent dues.

7. Contrôle

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

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

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

6.2.4.1. Employeurs concernés

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

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

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

6.2.4.2. Travailleurs concernés

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

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

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

ET

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

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

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

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

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

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

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

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

Périodes assimilées

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

1. les périodes situées dans une période de chômage complet qui ont donné lieu au paiement d'une allocation en application des dispositions légales ou réglementaires relatives à l'assurance maladie-invalidité obligatoire ou à l'assurance maternité;
2. les périodes de détention ou d'emprisonnement situées dans une période de chômage complet ;
3. les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
4. les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale;
5. les périodes de chômage complet indemnisé;
6. les périodes d'ayant droit à l'intégration sociale, en application de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale;
7. les périodes d'octroi de l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère, inscrites au registre des étrangers, qui en raison de leur nationalité ne peuvent prétendre au droit à l'intégration sociale;
8. les périodes d'occupation en tant que contractuel subventionné, à l'exclusion de la période d'occupation comme contractuel subventionné dans le cadre d'une convention de contingent avant le 01-04-2015 auprès d'une administration locale de la Région flamande;
9. les périodes de chômage complet, d'intégration sociale ou d'aide sociale financière, couvertes par un pécule de vacances;
10. les périodes de rappel sous les armes, situées dans une période de chômage complet;
11. les périodes d'occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu (emploi de services);
12. les périodes de stage d'insertion ouvrant le droit aux allocations d'insertion au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la sécurité sociale des travailleurs.

Si un employeur reprend en service un travailleur pour lequel il a déjà bénéficié d'une **réduction groupe cible pour «demandeurs d'emploi de longue durée – économie sociale d'insertion»**,

les contrats seront considérés comme n'en formant qu'un seul, si l'entrée en service a lieu dans une période de 12 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l'engagement et les 20 trimestres suivants.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4.4. Formalités à respecter et montant du subside au salaire

1. Montant du subside au salaire

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

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

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

Le montant de l'allocation de réinsertion est limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le

mois calendrier concerné, et est mentionné dans la DmfAPPL sous un code spécifique.

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

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

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

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

3. Formalités à remplir pour la réduction groupe cible

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

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

6.2.5. Conventions de premier emploi et réduction groupe cible pour jeunes travailleurs

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

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

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

6.2.5.2. Types de convention de premier emploi

Trois types sont possibles:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.5.3. Modalités : la carte de travail

Un employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe cible jeunes travailleurs que si le jeune est engagé pendant la période de validité d’une carte de travail et si la carte de travail mentionne que le jeune est très peu qualifié, peu qualifié ou moyennement qualifié (voir 6.2.2.5.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Forem et Actiris délivrent des cartes de travail pour jeunes travailleurs respectivement aux habitants de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale.

En Région flamande les cartes de travail ne sont plus délivrées à partir du 1-7-2016 aux jeunes travailleurs qui entrent en service après cette date.

L'ONem reste compétent pour délivrer les cartes de travail dans la Région de la communauté germanophone jusqu'à ce que celle-ci décide d'exercer elle-même de manière opérationnelle sa compétence.

6.2.5.4. La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

- Un jeune travailleur entre en ligne de compte pour l'obtention d'une réduction groupe cible pour jeunes travailleurs s'il satisfait simultanément aux trois conditions suivantes :
- Le jeune n'a pas encore atteint l'âge de 26 ans le jour de son engagement ;
- Le jeune est très peu qualifié, peu qualifié ou moyennement qualifié ;
- Le salaire trimestriel de référence du jeune ne dépasse pas 9.000 eur.

L'employeur ne peut bénéficier au cours d'un trimestre de la réduction groupe cible pour jeunes travailleurs que lorsqu'il réalise pour ce trimestre son obligation légale d'engager des jeunes dans le cadre d'un premier emploi. Pour les administrations provinciales et locales, cela implique l'obligation d'engager des jeunes dans le cadre d'un premier emploi à concurrence de 1,5 % de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année civile précédente (voir 2.7.).

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

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

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

En Région flamande la réduction groupe cible instaurée par le gouvernement fédéral pour les jeunes travailleurs a été supprimée le 1-7-2016 et remplacée par la réduction groupe cible flamande pour les jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés.

Une mesure de transition est prévue pour les jeunes travailleurs qui au plus tard le 30-6-2016 étaient entrés en service et pour qui l'administration au 30-6-2016 bénéficiait de la réduction groupe cible (instaurée par le gouvernement fédéral) pour les jeunes travailleurs. L'employeur continue de bénéficier de la réduction groupe cible (instaurée par le gouvernement fédéral) pour les jeunes travailleurs jusqu'à la fin du trimestre au courant duquel le jeune atteint 26 ans et au plus tard jusques et y compris le quatrième trimestre de 2018.

1. Réduction pour jeunes peu qualifiés

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

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

jeunes travailleurs de:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Réduction pour jeunes moyennement qualifiés

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

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

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

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

l'entrée en service.

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

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

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

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

4. Activa Start

Une activation de l'allocation de chômage est possible pour certains jeunes occupés dans le cadre d'un contrat premier emploi. Une allocation de travail d'un montant maximum de 350 EUR par mois calendrier est octroyée, à condition qu'au jour de l'entrée en service, les conditions suivantes soient remplies :

- l'intéressé est âgé de moins de 26 ans ; il n'est plus soumis à l'obligation scolaire ;
- il est inscrit comme demandeur d'emploi et est disponible à temps plein pour le marché de l'emploi ;
- il n'est plus soumis à l'obligation scolaire ;
- il ne suit plus des cours dans l'enseignement de jour ;
- il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail temps plein, conclu pour une durée d'au moins 6 mois ;
- l'engagement dans le cadre d'un premier emploi doit se situer ou être poursuivi dans une période débutant après la fin de l'obligation scolaire et la fin de ses études dans l'enseignement de jour et se terminant 21 mois après l'inscription ;
- il est reconnu soit comme jeune très peu qualifié, soit comme jeune moins qualifié d'origine étrangère, soit comme jeune moins qualifié handicapé ;
- il n'a pas été occupé en bénéficiant d'une activation d'une allocation sociale (activation d'une allocation de chômage, du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière dans le cadre du plan Activa, du programme de transition professionnelle, de l'économie d'insertion sociale) dans les 12 mois précédant l'entrée en service.

Le montant de l'allocation est limité au salaire net auquel a droit le jeune pour le mois concerné. L'allocation de travail est octroyée pour le mois de l'entrée en service et les 5 mois calendrier suivants. L'octroi de l'allocation est limité à la période couverte par le contrat de premier emploi si celui-ci prend fin avant la période de 6 mois

L'allocation ne peut être octroyée qu'une seule fois par travailleur et ne peut être cumulée avec une activation de l'allocation sociale. L'allocation peut par contre être octroyée à un travailleur qui est engagé dans le cadre de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS.

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation de travail, il convient de demander une carte de travail activa start. Cette carte de travail doit être demandée au plus tard dans les 30 jours après l'entrée en service.

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

Le Forem et Actiris délivrent les cartes de travail activa start respectivement aux habitants de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale.

En Région flamande les cartes de travail activa start ne sont plus délivrées à partir du 1-7-2016.

L'ONEm reste compétent pour la délivrance des cartes de travail activa start dans la Région de la communauté germanophone jusqu'à ce que celle-ci décide d'exercer sa compétence de manière opérationnelle.

6.2.6. Les réductions groupe cible pour les jeunes travailleurs mineurs

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

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

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

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

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

6.2.7.1. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

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

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

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

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

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

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

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

- 13.669,09 EUR lorsque le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service ;
- 7.038 EUR lorsque le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service.

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

Région flamande:

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

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

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

6.2.7.2. Avantages accrus pour les formateurs et les accompagnateurs

6.2.7.3. Formalités

La compétence pour la délivrance d'une carte restructuration qui donne droit à la réduction groupe cible restructuration a été transférée par la sixième réforme de l'Etat aux Régions. La "carte de réduction restructuration" que l'ONEm délivre et qui donne droit à une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale (voir 6.1.2.), ne donne droit à une réduction groupe cible restructuration que jusqu'à ce que la Région décide d'exercer sa compétence de manière opérationnelle et délivre elle-même des cartes restructurations.

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

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

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

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

Aux habitants de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale, le FOREM et Actiris délivrent depuis le 1er-1-2016 la carte restructuration. Cette carte restructuration est valable auprès de chaque nouvel employeur en Belgique tant que la Région compétente ne modifie pas les conditions de la réduction groupe cible. Par contre, un employeur ne bénéficie plus de la réduction groupe cible restructuration pour les habitants de la Région wallonne ou de la Région de Bruxelles-Capitale sur la base d'une "carte de réduction restructuration" délivrée par l'ONEm après le 31-12-2015.

6.2.8. Réduction groupe cible pour tuteurs

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

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

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

Un travailleur n'est considéré comme tuteur que

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

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

Un employeur ne peut bénéficier d'une réduction groupe cible pour tuteurs que s'il fournit au service compétent en matière d'économie sociale de la Région wallonne ou à la Direction de la Politique de

l'Emploi et de l'Economie plurielle de « Bruxelles Economie et Emploi » les pièces suivantes:

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

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

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

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

Vous trouvez plus d'informations concernant les modalités à remplir par un tuteur sur le site internet du service compétent en matière d'économie sociale de la Région wallonne ou de la Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle de « Bruxelles Economie et Emploi » (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=27326>).

La réduction groupe cible pour les tuteurs a été supprimée pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne (exception faite de région de la Communauté germanophone).

6.2.9 Réduction groupe cible pour les contractuels subventionnés

6.2.9.1 Employeurs concernés

1. Les contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux

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

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

2. Les contractuels subventionnés auprès des services publics

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

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

6.2.9.2 Travailleurs concernés

1. Les contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux

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

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

Cette extension a été réalisée par les réglementations suivantes :

- pour la Région flamande: l'arrêté du Gouvernement flamand du 27-10-1993 portant exécution de l'arrêté royal n° 474 précité du 28-10-1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'État auprès de certains pouvoirs locaux (M.B., 23 décembre 1993) ;
- pour la Région de Bruxelles-Capitale : l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 5-2-1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés ;
- pour la Région wallonne: le décret du Conseil de la Région wallonne du 25-04-2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et son exécution par l'arrêté du gouvernement de la Région wallonne du 19-12-2002.

2. Les contractuels subventionnés auprès des services publics

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

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

Cet élargissement a été réalisé grâce aux dispositions suivantes :

- pour la région wallonne: le décret de la région wallonne du 25-4-2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et l'arrêté d'exécution du gouvernement wallon du 19-12-2002 ;

- pour la région de Bruxelles-Capitale: l'arrêté du gouvernement du 5-2-1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés ;
- pour la communauté flamande, par les arrêtés du gouvernement flamand du 27-10-1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés.

6.2.9.3 Avantages octroyés

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

L'employeur bénéficie, pour les contractuels subventionnés :

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

La réduction groupe cible n'est octroyée par l'ONSS que si le code exact de réduction est mentionné dans la DmfAPPL. Pour pouvoir bénéficier de l'avantage de la réduction groupe cible pour un contractuel subventionné, le code de réduction 4001 doit être utilisé dans la déclaration de sécurité sociale (voir 8.8.2.).

Le code réduction 4001 est utilisé pour :

- les contractuels subsidiés des administrations de
 - la région flamande qui ont été engagés dans le cadre d'un projet (les ACS non-contingents);
 - la Région de Bruxelles Capitale;
 - la région wallonne ;
- les contractuels subsidiés des administrations publiques.

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

6.2.10.1 Le régime de la semaine de quatre jours : les employeurs

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

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

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

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

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

6.2.10.2 Le régime de la semaine de quatre jours : les travailleurs

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

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

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

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

Sont considérés comme des métiers lourds :

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

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

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

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

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

Le jour d'absence pour les nommés à titre définitif est assimilé à de l'activité de service. Pour les

contractuels, l'exécution du contrat de travail est suspendue.

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

6.2.10.3 Mesures transitoires – la semaine volontaire de quatre jours

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

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

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

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

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

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

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

La réduction groupe cible n'est octroyée par l'ONSS que si le code exact de la réduction est mentionné dans la DmfAPPL. Pour pouvoir bénéficier de l'avantage de la réduction groupe cible pour le remplaçant d'un travailleur bénéficiant de la semaine de quatre jours, le code de réduction 4100 doit être utilisé dans la déclaration de sécurité sociale (voir 8.8.2.).

6.2.11 Réduction groupe cible pour les artistes

Pour l'occupation de personnes qui fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques, l'employeur bénéficie d'une réduction groupe cible forfaitaire théorique de 726,50 EUR au maximum par trimestre. Par fourniture de prestations artistiques et/ou production d'oeuvres artistiques, il faut comprendre la création et/ou l'exécution ou interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur audiovisuel, dans les arts plastiques, dans la musique, dans la littérature, le spectacle, le théâtre et la chorégraphie.

Une réduction groupe cible pour artistes est octroyées pour :

- les artistes qui sont engagés sous contrat de travail;
- les artistes qui exécutent une tâche sans contrat de travail et auxquels le statut social est d'application (voir 3.2.3).

Pour avoir droit à une réduction groupe cible pour artistes, le salaire trimestriel de référence doit être au moins égal à trois fois la rémunération mensuelle moyenne minimum (RMMM) du premier mois du trimestre. A partir du 1-7-2016, ce montant est égal à 4.595,79 EUR (= 3 X 1.531,93 EUR).

La réduction groupe cible Pg autorisée pour un artiste ne peut en pratique jamais dépasser 517 EUR par trimestre. La réduction groupe cible est plafonnée par ligne d'occupation sur la base de la fraction de prestation et du facteur de multiplication. En cas de prestations incomplètes, la réduction de cotisation augmente plus vite lorsque les prestations augmentent, mais seulement jusqu'au montant de la réduction groupe cible autorisée.

6.2.12 La réduction groupe cible pour les accueillant(e)s d'enfants

Une administration qui, en tant que service agréé pour familles d'accueil, occupe un(e) accueillant(e) d'enfants sans contrat de travail (voir 3.2.2) pour la garde de jour des enfants, bénéficie d'une réduction groupe cible pour accueillant(e)s d'enfants de 770 EUR maximum par trimestre.

La réduction groupe cible pour accueillant(e)s d'enfants est octroyée pour la durée totale de l'occupation.

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

6.2.13.1 Généralités

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

Les CPAS reçoivent un subside du gouvernement fédéral pour la durée de l'occupation et

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

6.2.13.2 Employeurs concernés

Les présentes dispositions s'appliquent uniquement aux CPAS.

6.2.13.3 Travailleurs concernés

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

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

Sont exclus :

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

6.2.13.4 Exonération des cotisations

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

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

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

La réduction groupe cible n'est octroyée par l'ONSS que si le code exact de la réduction est utilisé dans la DmfAPPL. Pour pouvoir bénéficier de l'avantage de la réduction groupe cible pour un travailleur occupé en vertu de l'article 60 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS, le code de réduction 4500 doit être mentionné dans la déclaration de sécurité sociale (voir 8.8.2.).

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017** la réduction groupe-cible pour les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS ne peut plus être appliquée pour une occupation en Région flamande.

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

6.2.13.5 Affectation des montants dégagés

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

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

o procéder prioritairement :

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

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

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

Utilisation des moyens financiers dégagés

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

6.2.13.6 Les tiers utilisateurs

Les CPAS qui ont engagé dans les liens d'un contrat de travail des travailleurs bénéficiaires du

minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière dans le cadre de l'article 60 §7 ont la possibilité de mettre ceux-ci à la disposition des tiers utilisateurs suivants :

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

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

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

6.2.13.7 Conditions d'octroi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un jeune est moyennement qualifié, lorsqu'il a tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire ou un certificat de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire ou un diplôme ou certificat équivalent. Lorsque le jeune obtient un diplôme de l'enseignement supérieur dans le courant du trimestre d'entrée en service ou dans le trimestre qui suit, il n'entre pas en ligne de compte.

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

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

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

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

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

- apprentis qui remplissent les conditions de la formation en alternance (voir 3.3.7.);
- jeunes inscrits à temps partiel dans l'enseignement professionnel à temps partiel occupés sous contrat de travail à temps partiel en dehors du système d'apprentissage en alternance.

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

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

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

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

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

6.3. Autres réductions patronales des cotisations de sécurité sociale

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

6.3.1.1 Champ d'application : les employeurs

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

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

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

Les zones de police locale et certaines administrations locales de la Région wallonne et de la

Région de Bruxelles Capitale ont adhéré au régime de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

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

6.3.1.2 Champ d'application : les membres du personnel à titre définitif

Un membre du personnel nommé à titre définitif a le droit de travailler à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou pas.

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

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

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

Sont considérés comme des métiers lourds :

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

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

6.3.1.3 Avantages accordés

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

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

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

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

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

6.3.1.4 Mesures transitoires

Le droit au départ anticipé à mi-temps, tel que défini dans la loi du 10-4-1995 était en vigueur jusqu'au 31-12-2011. Les régimes du départ anticipé à mi-temps qui, sur la base du statut local

étaient en vigueur au 31-12-2011, demeurent valables jusqu'à leur terme. Les membres du personnel des administrations provinciales et locales qui bénéficient du départ anticipé à mi-temps conservent leurs droits. Les autres membres du personnel ne peuvent plus introduire une demande tendant à bénéficier du départ anticipé à mi-temps.

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

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

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

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

6.3.2.1. Généralités

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

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

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

6.3.2.2. Employeurs concernés

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

6.3.2.3. Travailleurs concernés

Le régime des maladies professionnelles du secteur public est applicable aux

- membres du personnel nommés à titre définitif;
- stagiaires, membres du personnel temporaires et contractuels;
- contractuels subsidiés;

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

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

En cas d'incapacité temporaire de travail,

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

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

En cas d'incapacité permanente de travail, une rente est fixée sur la base de la rémunération annuelle à laquelle la victime a droit au moment où la maladie professionnelle est constatée. L'administration peut obtenir de [FEDRIS](#) le remboursement de la rente payée au membre du personnel.

Le membre du personnel qui en raison d'une menace de maladie professionnelle doit arrêter ses activités professionnelles dans un milieu de travail nocif et qui ne peut être affecté à d'autres tâches bénéficie pendant la durée de son écartement préventif de la même indemnité que celle octroyée aux travailleurs en incapacité temporaire de travail par suite d'une maladie professionnelle. L'administration peut également obtenir de [FEDRIS](#) le remboursement de cette indemnité à concurrence de 90% du salaire journalier moyen de ce membre du personnel.

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

6.3.2.5. Cotisations de sécurité sociale dues

Le membre du personnel qui en application de la réglementation relative à l'indemnisation pour maladies professionnelles a droit à une indemnité en raison d'une incapacité temporaire de travail,

est tenu de payer les cotisations de sécurité sociale pour la période couverte par cette indemnité.

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

Pour les membres du personnel nommés à titre définitif les cotisations de pension tant personnelles que patronales sur ces indemnités doivent être payées.

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

6.3.2.6. L'écartement d'une travailleuse enceinte

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

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

6.4. Mesures pour l'emploi avec paiement d'une prime (gouvernement fédéral)

6.4.1. Le Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI)

6.4.1.1. Employeurs concernés

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

6.4.1.2. Travailleurs concernés

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

Les emplois FBI sont ainsi attribués:

- aux demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés depuis au moins un an à la date de leur entrée en service ;
- aux demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés durant au moins un an durant les 4 années précédant l'engagement ;
- aux demandeurs d'emploi qui bénéficient du revenu d'intégration sociale depuis au moins 6 mois sans interruption à la date de leur engagement ;
- aux demandeurs d'emploi qui durant une période continue de 6 mois, calculée de date à date, précèdent l'entrée en service, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un service régional d'emploi et bénéficient du revenu d'intégration sociale au moment de leur entrée en service.

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

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

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

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

6.4.1.3. Montant de la prime

Les hôpitaux privés et publics reçoivent de l'ONSS pour les travailleurs, qui sont engagés dans un emploi créé dans le cadre du secteur social FBI, une prime annuelle d'un montant de 21.070,95 EUR

par travailleur ayant fourni des prestations à temps plein durant toute l'année civile.

6.4.1.4. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale

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

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

6.4.2. Les contrats de sécurité

La compétence relative aux contrats de sécurité a été transférée de l'ORPSS au SPF Intérieur et n'a pas été reprise par l'ONSS le 1-1-2017.

6.4.3. Le Maribel Social

6.4.3.1. Généralités

L'arrêté royal du 18-7-2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand et l'accord-cadre du 16-12-2003 relatif aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ont introduit une nouvelle réglementation « le Maribel Social », qui a pour objectif de mettre des moyens financiers à disposition des employeurs du non marchand en vue de la création d'emplois supplémentaires.

Via le Maribel Social, les administrations provinciales et locales peuvent bénéficier d'une intervention financière grâce à laquelle elles peuvent engager du personnel supplémentaire dans les secteurs des soins de santé, des services à la communauté et / ou de la culture. Cette intervention financière est attribuée par le « Fonds Maribel Social pour le secteur public » qui est compétent pour tous les employeurs du secteur public et qui a été instauré après de l'ONSS et géré par le [Comité de gestion "Maribel social"](#). Le [comité de gestion "Maribel Social"](#) statue sur l'attribution des nouvelles places de travail aux employeurs des administrations publiques.

Le Fonds Maribel Social est financé par une réduction de cotisation forfaitaire Maribel Social, qui est calculée pour tous les travailleurs qui sont occupés au moins à mi-temps dans une activité relative aux soins de santé, au service à la communauté ou à la culture auprès d'un employeur du secteur public, et par le produit d'une partie du précompte professionnel (cette dernière enveloppe est dénommée Maribel fiscal). Contrairement aux autres réductions de cotisations patronales, la réduction Maribel n'est pas directement attribuée à l'employeur mais est versée par l'ONSS dans le Fonds Maribel Social.

Après déduction des frais administratifs, les moyens disponibles sont consacrés à la création d'emplois dans le secteur non-marchand.

6.4.3.2. Employeurs concernés

Entrent sous le champ d'application du Maribel Social les employeurs qui exercent une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté ou la culture et pour lesquels le personnel est connu sous un des codes NACE suivants:

Codes NACE	Description
55202	Centres et villages de vacances
79901	Services d'information touristique
84115	Centres Publics d'Action Sociale (C.P.A.S.)
85207	Alphabétisation des adultes
85520	Enseignement culturel
85591	Enseignement de promotion sociale
85592	Formation professionnelle
85601	Activités des Centres Psycho-Médico-Sociaux (P.M.S.)
86101	Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés
86102	Activités des hôpitaux gériatriques
86103	Activités des hôpitaux spécialisés
86104	Activités des hôpitaux psychiatriques
86109	Autres activités hospitalières
86210	Activité des médecins généralistes
86220	Activité des médecins spécialistes
86230	Pratique dentaire
86902	Activités des centres de collecte de sang, des banques de sang et d'organes
86903	Transport par ambulance
86904	Activités relatives à la santé mentale, sauf hôpitaux et maisons de soins psychiatriques
86905	Activités de revalidation ambulatoire
86906	Activités des praticiens de l'art infirmier

86907	Activités des sages-femmes
86909	Autres activités pour la santé humaine n.c.a.
87101	Maisons de repos et de soins (M.R.S.)
87109	Autres activités de soins infirmiers résidentiels
87201	Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap mental
87202	Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap mental
87203	Activités de soins résidentiels pour personnes avec un problème psychiatrique
87204	Activités de soins résidentiels pour personnes toxicodépendantes
87205	Activités des habitations protégées pour personnes avec un problème psychiatrique
87209	Autres activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes
87301	Activités des maisons de repos pour personnes âgées (M.R.P.A.)
87302	Activités des résidences services pour personnes âgées
87303	Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap moteur
87304	Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap moteur
87309	Autres activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur
87901	Services d'aide à la jeunesse avec hébergement
87902	Services sociaux généraux avec hébergement
87909	Autres activités de soins résidentiels n.c.a.
88101	Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile
88102	Activités des centres de jour et de services pour personnes âgées
88103	Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires
88104	Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires

88109	Autre action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur
88911	Activités des crèches et des garderies d'enfants
88912	Activités des gardiennes d'enfants
88919	Autre action sociale sans hébergement pour jeunes enfants
88991	Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
88992	Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
88993	Action sociale ambulatoire pour personnes toxicodépendantes
88994	Services d'aide à la jeunesse sans hébergement
88995	Activités des entreprises de travail adapté et de services de proximité
88996	Services sociaux généraux sans hébergement
88999	Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a.
90012	Réalisation de spectacles par des ensembles artistiques
90021	Promotion et organisation de spectacles vivants
90029	Autres activités de soutien au spectacle vivant
90031	Création artistique, sauf activités de soutien
90032	Activités de soutien à la création artistique
90041	Gestion de salles de théâtre, de concerts et similaires
90042	Gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle
91011	Gestion des bibliothèques, des médiathèques et des ludothèques
91012	Gestion des archives publiques
91020	Gestion des musées
91030	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires

91041	Gestion des jardins botaniques et zoologiques
91042	Gestion des réserves naturelles
93110	Gestion d'installations sportives
93191	Activités des ligues et des fédérations sportives
93199	Autres activités sportives n.c.a.
94991	Associations de jeunesse
94992	Associations et mouvements pour adultes
94993	Associations pour la prévention de la santé
94999	Autres associations n.c.a.

6.4.3.3. Travailleurs concernés et montant forfaitaire du Maribel Social

La réduction forfaitaire Maribel Social est calculée pour tous les travailleurs statutaires et contractuels des administrations provinciales et locales (aussi bien les employés que les ouvriers), en ce compris les contractuels subventionnés des administrations locales pour lesquels les conditions suivantes sont réunies:

- percevoir une rémunération assujettie aux cotisations patronales de sécurité sociale ;
- être engagé dans le secteur des soins de santé, du service à la communauté et/ou de la culture et être déclaré sous un des codes NACE précités dans la déclaration de sécurité sociale ;
(Remarque: tous les membres du personnel des CPAS peuvent être déclarés sous un des codes NACE Maribel Social).
- être occupés au moins à mi-temps (càd soit être engagés dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, ou être nommé dans une occupation au moins à mi-temps, soit prester au moins 50% du nombre d'heures d'un travail temps plein durant le trimestre);
- être occupé au moins 33% d'une occupation à temps plein dans un atelier protégé.

La réduction Maribel Social s'élève à 442,83 EUR par travailleur et par trimestre.

Toutefois, la réduction Maribel social pour un contractuel subventionné est limitée à 5,67% du salaire brut lorsque les cotisations patronales dues sont inférieures à 442,83 EUR par travailleur et par trimestre.

La réduction Maribel social est relevée jusqu'à 462,57 EUR à partir du 01-01-2018, jusqu'à 478,57 EUR à partir du 01-01-2019, et jusqu'à 498,31 EUR à partir du 01-01-2020.

6.4.3.4. Montant de l'intervention financière

1. Au niveau du travailleur

En théorie, le montant de l'intervention financière est au maximum égal au coût salarial brut du travailleur supplémentaire engagé.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « coût salarial brut », le salaire brut, augmenté des cotisations patronales de sécurité sociale dues. Le salaire brut comprend le salaire ainsi que les indemnités et avantages payés au travailleur par ou en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

Si, pour le travailleur, l'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations patronales autre que la réduction Maribel social ou d'une autre intervention dans le coût salarial, cette réduction est portée en déduction de l'intervention financière. Chaque réduction groupe cible est automatiquement portée en déduction du coût salarial qui est financé par le Maribel social. Toute autre intervention dans le coût salarial (par exemple des primes) doit être communiquée par l'employeur à l'ONSS et est également portée en déduction de l'intervention financière.

Le montant de l'intervention financière pour les administrations autres que les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, est fixé à maximum 30.306,52 EUR par an (par trimestre: 7.576,63 EUR) pour un agent contractuel et à 35.065,96 EUR pour un travailleur statutaire occupé à temps plein (par trimestre: 8.766,49 EUR).

Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, le montant de l'intervention financière est fixé à maximum 35.065,96 EUR par an (= 8.766,49 EUR par trimestre) pour un travailleur occupé à temps plein. Pour un assistant en logistique, le montant est fixé à maximum 31.019,80 EUR par an (= 7.754,95 EUR par trimestre).

Si le coût salarial brut total des travailleurs engagés dans le cadre du Maribel Social est supérieur au montant maximum tel que calculé pour l'employeur, le montant de l'intervention financière auquel l'employeur a droit est égal au montant maximum.

Si le coût salarial brut total, est inférieur au montant maximum, le montant de l'intervention financière auquel l'employeur a droit est égal au coût salarial brut réel.

2. Au niveau de l'employeur

Au niveau de l'employeur le montant de l'intervention financière est fixé comme suit: nombre équivalents temps plein pour lequel l'employeur a une approbation, multiplié par le montant maximum applicable au travailleur.

6.4.3.5. Procédure

1. La demande d'intervention financière à charge du Fonds sectoriel

Une demande d'intervention financière ne peut être introduite que lorsqu'il y a des moyens supplémentaires disponibles. Le Fonds Maribel social rend l'information disponible par [une instruction intermédiaire](#) aux employeurs.

L'employeur qui veut obtenir une intervention financière dans le cadre du Maribel social doit suivre la procédure décrite dans [les instructions administratives](#) et introduire une demande au moyen d'un formulaire de demande qui est [publié sur le site portail de la sécurité sociale](#).

La demande doit comporter l'avis des organisations représentatives des travailleurs et le compte rendu de l'organe syndical de concertation compétent. Si une organisation syndicale n'est pas représentée au sein de l'administration, celle-ci doit s'adresser au niveau provincial ou national pour obtenir le visa requis.

Est considérée comme représentative pour siéger dans un comité de secteur ou un comité particulier, toute organisation syndicale qui siège dans le comité des services publics fédéraux, communautaires ou régionaux ou dans le comité des services publics provinciaux et locaux.

En cas d'octroi d'une intervention financière, l'employeur s'engage à réaliser les engagements dans un délai de 6 mois après le mois durant lequel la décision positive du Comité de gestion a été notifiée.

Ce délai de 6 mois est diminué à 3 mois lorsque des moyens supplémentaires sont mis à disposition des employeurs par l'augmentation du montant de la réduction des cotisations.

Les engagements faisant suite à la décision du Comité de gestion ne peuvent avoir lieu avant la date d'approbation de la demande.

2. Limitation en matière de (co)-financement par des moyens du Maribel Social

Le coût salarial des travailleurs dont l'occupation est financée par des moyens dégagés par le Maribel Social ne peut dépasser le montant de 64.937,84 EUR par an pour un travailleur temps plein. Les travailleurs dont le coût salarial dépasse ce plafond n'entrent pas en ligne de compte pour une subvention dans le cadre du Maribel Social.

[Le montant du coût salarial est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le montant indexé s'élève à 82.354,17 EUR pour l'année 2017.](#)

Pour les travailleurs engagés dont le coût salarial annuel dépasse le montant de **82.354,17 EUR**, le Fonds sectoriel recouvre l'intervention consacrée au financement de l'occupation du travailleur en question.

En outre, le coût salarial des travailleurs engagés dans le cadre du Maribel Social ne peut en principe être supporté que par les moyens provenant de l'intervention du Fonds Maribel Social.

Toutefois, des moyens Maribel Social peuvent être utilisés pour le financement de l'engagement de travailleurs supplémentaires dont le coût salarial est déjà subventionné en partie sur la base d'une autre réglementation, à condition:

1. que l'administration signale à l'ONSS au moment de sa demande d'intervention financière, le co-financement et qu'elle précise en outre clairement que le coût salarial d'une occupation à temps plein ne sera jamais supérieur au montant de **82.354,17 EUR** au cours de la carrière;
2. que l'administration communique dès que possible à l'ONSS, le nom, le prénom et le numéro de Registre national du travailleur pour lequel l'autorisation de co-financement est demandée.

Si une administration ne remplit pas les deux conditions susvisées, l'intervention financière pour l'année calendrier en cause est récupérée par le Fonds Maribel Social.

3. Travailleurs à engager

Les travailleurs engagés doivent être occupés dans une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté et/ou la culture et doivent en outre être renseignés dans la déclaration de sécurité sociale sous un des codes NACE susvisés.

La fonction des travailleurs engagés doit:

- réduire la pression de travail ;
- améliorer l'intensité et la qualité des soins et de l'assistance et optimiser le confort des patients ou clients.

Les travailleurs supplémentaires engagés sont destinés au renforcement des services existants. Les moyens ne peuvent pas être utilisés pour la création de nouveaux services.

Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, 80,57 EUR de la réduction "théorique" par travailleur et par trimestre doivent être utilisés pour l'engagement d'assistants en logistique. Les employeurs peuvent utiliser le solde pour engager des travailleurs dans d'autres fonctions.

4. Respect de l'obligation de créer des emplois supplémentaires

Les emplois supplémentaires doivent être réalisés sous la forme d'une augmentation du volume total de l'emploi de l'employeur lequel est égal à la somme des volumes de travail de tous les travailleurs.

Le volume de travail d'un travailleur est calculé par l'ONSS sur la base des jours et heures de travail réellement prestés ainsi que des jours et heures d'absences assimilées (rémunérées ou non par l'employeur). Les jours et heures d'absences non assimilées ne sont pas pris en compte dans le calcul du volume de travail.

Sur une base trimestrielle, le volume de travail est calculé selon une formule qui reprend :

- au numérateur: les prestations mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale à l'exception des jours et heures de travail non assimilés (= tous les codes prestations dans la DmfAPPL, sauf les codes 30, 31, 32, 71 et 75)
- au dénominateur: le nombre d'heures par semaine de la personne de référence, multiplié par 13.

L'augmentation du volume de l'emploi est mesurée par la comparaison du volume de l'emploi de l'année (n), étant l'année du dernier octroi, avec le volume moyen des volumes de l'emploi des années (n-3) et (n-2), étant la troisième et la deuxième années précédant l'année du dernier octroi. Est considérée comme l'année du dernier octroi celle durant laquelle pour la dernière fois le Fonds Maribel social a octroyé des emplois à l'employeur.

Le contrôle du volume de l'emploi total se fait exclusivement sur base des codes NACE auxquels s'applique le Maribel Social. En vue d'une comparaison correcte, il y a lieu de déclarer dans la DmfAPPL les travailleurs de manière identique tant dans la période de référence que dans les trimestres à vérifier.

N'est pas considérée comme une création d'emplois supplémentaires telle que visée dans le régime du Maribel social, une augmentation effective de l'effectif du personnel résultant d'une fusion, d'une reprise d'une autre institution ou d'une augmentation de subsides attribués par le pouvoir compétent.

Exemple 1 :

En 2016 de nouveaux emplois Maribel social ont été attribués à un employeur. En 2017, aucun nouvel emploi n'a été attribué.

L'augmentation du volume de l'emploi dans l'année 2016 est déterminée par la comparaison du volume de l'emploi en 2016 (= n) avec le volume moyen des volumes de l'emploi de 2013 (= n-3) et

2014 (= n-2).

L'augmentation du volume de l'emploi dans l'année 2017 est déterminée par la comparaison du volume de l'emploi de 2016 (= n ou l'année du dernier octroi) avec le volume moyen des volumes de l'emploi de 2013 (= n-3) et 2014 (= n-2).

Exemple 2 :

En 2014 de nouveaux emplois Maribel social ont été octroyés pour la dernière fois à un employeur.

En 2015, 2016 et 2017 aucun nouvel emploi Maribel social n'a été octroyé.

L'augmentation du volume de l'emploi est déterminé aussi bien dans l'année 2016 que dans l'année 2017 par la comparaison du volume de l'emploi de 2014 (= n ou l'année du dernier octroi) avec le volume moyen des volumes de l'emploi de 2011 (= n-3) et 2012 (= n-2).

5. Demande préalable de dérogation à l'obligation d'occupation

Si un employeur se voit contraint de diminuer le volume de l'emploi, il doit en informer le Fonds Maribel social pour pouvoir continuer de bénéficier des interventions financières. L'employeur doit à cet effet utiliser le formulaire de demande de dérogation.

Le comité de gestion du Fonds Maribel social prend, sur la base de critères objectifs, une décision motivée au sujet de la demande de réduction du volume de travail et détermine les modalités de la réduction éventuelle ou la fin des interventions financières octroyées à l'employeur. Le Fonds communique sa décision à l'employeur.

6. Justification de la non réalisation de l'obligation d'occupation

Lorsque pour un employeur aucune demande de dérogation à l'obligation d'occupation n'a été approuvée et que l'obligation d'occupation pour une année déterminée n'a pas été réalisée, alors l'ONSS demande à l'employeur de justifier la différence dans le volume de l'emploi. L'administration doit transmettre à l'ONSS sa justification dans le mois qui suit la demande de justification.

Le comité de gestion se prononce sur la justification. L'administration qui n'envoie pas dans le délai sa justification ou dont la justification n'a pas été approuvée doit rembourser au Fonds Maribel social la partie de l'intervention correspondant à l'obligation d'occupation non réalisée.

6.4.3.6. Modalités

1. Paiement de l'intervention financière

La participation du Fonds Maribel Social est versée après réception de la déclaration de sécurité sociale de l'employeur pour le trimestre auquel l'intervention se rapporte. Le paiement de l'intervention a lieu en deux phases. Dans une première phase, le versement d'une avance égale à 80 % de l'intervention due pour le trimestre est effectué pour la fin du mois qui suit le mois au cours duquel la déclaration de sécurité sociale est chargée dans la banque de données DmfAPPL. Le solde est payé par l'ONSS, après vérification de l'occupation et du coût salarial, au plus tard pour la fin du 3ème mois qui suit le mois au cours duquel la déclaration est introduite.

2. Retrait ou modification

Lorsqu'un employeur souhaite retirer ou modifier sa demande d'intervention financière, la communication en sera faite, par lettre recommandée, à l'ONSS.

Il sera tenu compte de ce retrait ou de cette modification à partir du premier jour du trimestre suivant.

3. Récupérations

Le non-respect de l'obligation d'emploi entraîne la récupération, entière ou partielle, auprès de l'administration des moyens Maribel Social mis à sa disposition.

Chaque année, il est vérifié si l'intervention accordée pour l'année précédente ne dépasse pas le total du coût salarial brut réel des travailleurs occupés dans le cadre du Maribel Social. Si tel est le cas, la différence est récupérée auprès de l'employeur concerné.

Un fonds de récupération est créé et approvisionné avec le produit des interventions financières récupérées.

Sont comptabilisés sous différentes rubriques dans le Fonds de récupération:

- les récupérations à charge des employeurs du secteur public affiliés à l'ONSS;
- les récupérations à charge des employeurs du secteur public affiliés à l'ONSS.

4. Information syndicale

Chaque employeur est tenu de communiquer les données suivantes aux organisations représentatives des travailleurs:

- une copie de la décision du fonds social Maribel avec mention de la date d'entrée en vigueur.
- les noms, fonctions et régimes de travail des travailleurs engagés en application de l'accord-cadre.

6.4.3.7. Le projet de formation des infirmiers

Le Ministre compétent peut affecter une partie des moyens du Maribel social au projet "formation 600 – secteur public". Ce projet offre aux travailleurs des secteurs fédéraux de la santé la possibilité, avec maintien de salaire, de suivre une formation de bachelier en sciences infirmières (A1) pendant quatre années scolaires au maximum ou d'infirmières graduées (A2) pendant trois années scolaires maximum. Pour pouvoir suivre la formation le travailleur doit remplir les conditions d'admission suivantes:

- être occupé dans une institution publique relevant des secteurs fédéraux de la santé : hôpitaux, maisons de soins psychiatriques, initiatives habitations protégées, services de soins infirmiers à domicile, maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins, centres de soins de jour, maisons médicales et centres de revalidation ;
- être occupé au moins à mi-temps comme contractuel ou statutaire avec la garantie de l'employeur que l'employé, une fois sélectionné pour la formation, restera en service pour la durée de la formation ;

- avoir au moins une expérience de trois ans dans une ou plusieurs institutions privées ou publiques relevant des secteurs fédéraux de la santé ;
- avoir au début de la formation une perspective de carrière de 5 ans par année d'études ;
- ne pas être déjà titulaire d'un brevet, d'un graduat ou d'un diplôme de bachelor en sciences infirmières ;
- répondre aux conditions d'admission à l'enseignement que l'employé souhaite suivre ;
- s'engager à exercer (à temps plein ou à temps partiel), après avoir réussi la formation, pendant au moins 5 ans en qualité d'infirmier dans le secteur. 

De nouvelles sélections dans le cadre du "projet "formation 600 – secteur public" sont portées par l'ONSS à la connaissance des employeurs des secteurs fédéraux de la santé au moyen d'une instruction intermédiaire. Un travailleur qui remplit les conditions d'admission peut se porter candidat au moyen d'un formulaire d'inscription accompagné de l'attestation de l'employeur, de l'attestation scolaire et le certificat médical d'aptitude adressés à l'ONSS. Ensuite, le Comité de gestion du Fonds Maribel social du secteur public sélectionne les candidats sur la base de critères objectifs et porte à la connaissance du travailleur et de l'employeur par écrit la décision prise et le règlement de la formation. L'admission à la formation ne devient définitive que lorsqu'aussi bien le travailleur que l'employeur retournent à l'ONSS le règlement signé pour accord et que le travailleur aura participé à une des sessions d'information obligatoires.

Pendant la durée de la formation, l'employeur doit prendre à sa charge le coût salarial du travailleur, mais il peut engager un remplaçant. Le Fonds Maribel social finance l'occupation du remplaçant à concurrence d'un montant de maximum 35.065,96 EUR par travailleur occupé à temps plein.

6.4.3.8. Cumuls de réductions groupes cibles

La réduction Maribel social peut être cumulée avec une réduction groupe cible. Par travailleur qui ouvre le droit au Maribel Social, le montant total des cotisations patronales qui est disponible pour une réduction groupe cible, doit être d'abord diminué du montant forfaitaire du Maribel. Par dérogation à cette règle, pour les travailleurs des ateliers protégés, il ne faut pas tenir compte de montant forfaitaire Maribel lors du calcul des cotisations patronales qui entrent en considération pour une réduction groupe cible.

Toutefois, la réduction Maribel social ne peut être cumulée avec la réduction groupe cible pour :

- les contractuels subventionnés des administrations publiques ;
- les travailleurs remplaçant les travailleurs qui ont opté pour la semaine (volontaire) de quatre jours ;
- les travailleurs, occupés en vertu de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS.

La réduction Maribel social peut bien être cumulée avec la réduction groupe cible pour les contractuels subventionnés des administrations locales, mais le montant de la réduction Maribel social est limitée au montant de la cotisation de modération salariale.

S'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes d'occupation tombent sous le champ d'application du Maribel Social, le montant du Maribel Social est réparti en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée dans l'ensemble des prestations pour ce trimestre, en utilisant la fraction de prestation (μ / μ (glob)) et ce également pour les lignes d'occupations pour lesquelles les prestations ne tombent pas sous le champ d'application du Maribel Social.

