

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre :2022/1

Table des matières

- > Les réductions de cotisations
 - > Introduction
 - > La réduction structurelle et les réductions groupe-cible
 - > Introduction
 - > La réduction structurelle
 - > La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul
 - > Les travailleurs âgés
 - > Les travailleurs âgés - Bruxelles
 - > Travailleurs âgés - Communauté germanophone
 - > Les travailleurs âgés - Région flamande
 - > Travailleurs âgés - Région wallonne (sans la Communauté germanophone)
 - > Les premiers engagements
 - > La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours
 - > Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale
 - > Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle
 - > Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale
 - > Réduction groupe-cible travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS
 - > Les jeunes travailleurs
 - > Jeunes travailleurs - Région flamande
 - > Tuteurs
 - > Restructuration
 - > Les travailleurs fixes horeca
 - > Contractuels subventionnés (ACS)
 - > Remplaçants contractuels secteur public
 - > Personnel de maison
 - > Réduction groupe cible pour les gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'
 - > Réduction groupe cible pour les artistes
 - > Réduction collective temporaire du temps de travail - mesure corona
 - > Réduction collective temporaire du temps de travail - Mesure Brexit
 - > Réduction temporaire secteur du voyage - mesure corona
 - > Réduction groupe cible temporaire secteur événementiel - mesure corona
 - > Réduction groupe-cible temporaire secteur hôtelier - mesure corona
 - > Réduction groupe-cible - relance de l'emploi - mesure corona
 - > Réduction groupe-cible sportifs rémunérés

- > Réductions des cotisations personnelles
 - > Le bonus à l'emploi
 - > La réduction des cotisations personnelles - restructuration
 - > Réduction des cotisations personnelles - bonus sport
- > Autres réductions de cotisations patronales
 - > Secteur non-marchand
 - > La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)
 - > Recherche scientifique
 - > L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca

Les réductions de cotisations

Introduction

Principes

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

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

Les attestations papier

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

Les cumuls

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

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

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

simultanément sur les cotisations relatives à une même ligne d'occupation.

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

La réduction structurelle et les réductions groupe-cible

Introduction

Masse salariale (W)

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

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

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

- > (DmfA) 1, 2, 4, 5, 12, 51*, 61*, 62*, 65* en 66* (* = plutôt théorique car uniquement pour les statutaires du secteur public qui ne sont pas pris en compte pour la réduction structurelle et la réduction groupe-cible pour lesquelles un salaire de référence est utilisé)
- > (~~DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 852, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951, 954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 en 993.~~

La réduction ne peut donc pas être appliquée sur

- > (DmfA) une ligne d'occupation avec les codes rémunération 3 ou 9 (indemnité de rupture) ou avec le code rémunération 22 (flexi-salaire) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 6, 7, 11, 13 et 23,
- > (~~DmfAPPL) une ligne d'occupation avec les codes rémunération 130 ou 132 (indemnité de rupture) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération~~

~~313, 317, 110, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX
en 5XX.~~

Voir exemples.

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

Salaire trimestriel de référence (S)

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

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

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

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

Montant de la réduction

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

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

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

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

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

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

Le pécule simple de sortie (régime de vacances secteur privé) payé par un employeur à son (ex-)travailleur ne fait pas partie de la masse salariale prise en compte pour le salaire trimestriel de référence. La réduction harmonisée ne peut pas être appliquée à ce pécule de sortie. Néanmoins, la partie du pécule simple de vacances, payée anticipativement par un employeur précédent, qui correspond avec la rémunération normale des jours de vacances fait partie de la masse salariale et est donc prise en compte pour le salaire trimestriel de référence. Voir exemples.

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

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

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

- > **déclarées en jours: $\mu = X / (13 \times D)$**
 X = le nombre de jours de travail et les jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, et 72); les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de X ;
 D = le nombre de jours par semaine dans le régime de travail;
- > **déclarées en jours et en heures: $\mu = Z / (13 \times U)$**
 Z = le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 et 72); les heures qui correspondent à des jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de Z ;
 U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travailleur de référence.

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

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

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

Facteur fixe de multiplication β ('beta')

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

Pour la réduction structurelle β_s :

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

Pour la réduction groupe-cible β_g :

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

β n'est jamais arrondi.

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

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

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

Cumuls

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

La réduction structurelle et la réduction groupe-cible ne sont cumulables avec aucune réduction de cotisation patronale à l'exception de la réduction Maribel social, qui en réalité est une retenue sur les réductions de cotisations patronales classiques en vue du financement du fonds pour l'emploi du secteur non-marchand. Le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" et les mesures transitoires qui y sont liées ne sont, par contre, pas cumulables avec le Maribel social.

Lors du calcul du montant de la réduction, on retire d'abord le montant du Maribel social des cotisations patronales dues pour connaître le montant maximum de cotisations patronales sur lequel la réduction harmonisée peut venir en déduction. Le forfait s'élève à partir du 1^{er} janvier 2021 à:

- > **409,37 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors** (318.xx)
- > **507,48 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire des établissements et des services de santé** (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)

- > **498,31 EUR** pour les employeurs qui relèvent du **fonds maribel social du secteur public**
- > **539,95 EUR** pour les travailleurs qui sont occupés dans une **entreprise reconnue de travail adapté** ou une '**maatwerkbedrijf**' (catégorie 3 de la réduction structurelle)
- > **504,10 EUR** pour tous les **autres** employeurs pour chaque travailleur qui tombe sous le champ d'application du maribel social.

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

- > 'demandeurs d'emploi de longue durée' (DmfA), ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie;
- > 'les contractuels subventionnés' sauf s'il s'agit de contractuels subventionnés AR n° 474 (DmfAPPL);
- > 'les remplaçants contractuels secteur public';
- > 'les art. 60 § 7 de la loi organique des CPAS' (DmfAPPL).

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

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

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

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

Formalités à remplir

Par ligne d'occupation, l'employeur mentionne la réduction structurelle et une

réduction groupe-cible qu'il peut revendiquer. Les pièces attestant la réduction groupe-cible doivent être conservées dans les limites de la prescription et doivent pouvoir être présentées sur demande de l'ONSS.

Fusion - scission et continuation

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

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

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

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

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

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

- > groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande - demandeurs d'emploi

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

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

La loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses tente de pallier cela. Elle concrétise la volonté du législateur de permettre aux personnes physiques, aux associations et aux fondations placées dans les mêmes conditions de restructuration que les sociétés de continuer à bénéficier des réductions jusqu'à leur terme.

Concrètement cela signifie que les réductions du groupe cible pour lesquelles un certain nombre de conditions doivent également avoir été remplies au moment de l'ouverture du droit peuvent être poursuivies par les entreprises suivantes:

1. l'entreprise qui est la bénéficiaire d'une opération de restructuration juridique similaire à des situations décrites aux articles 12:2 à 12:10 et 12:103 du Code des sociétés et des associations ou qui est transformée en une SCES agréée ou en une SC agréée comme ES telles que visées aux articles 14:37 à 14:45 du même Code;
2. l'entreprise sans but de répartition de bénéfices dont le patrimoine provient pour tout ou partie de l'actif net d'une ou plusieurs entreprises sans but de répartition de bénéfices;
3. l'entreprise qui bénéficie d'un apport tel que visé à l'article 12:101 du Code des sociétés et des associations.

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

- > ~~une simple déclaration de la personne morale/entreprise et de la personne morale/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est conforme à une des situations prévues dans le Code des sociétés et des associations dans les articles 12:2 à 12:10 et 12:103 avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;~~
- > ~~une simple déclaration de la personne physique et de la personne morale qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans le Code des sociétés et des associations dans les articles 12:2 à 12:10 et 12:103 avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;~~
- > ~~une simple déclaration de la fondation/association et de la fondation/association ou la personne morale/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans le Code des sociétés et des associations dans les articles 12:2 à 12:10 et 12:103 avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;~~
- > ~~une simple déclaration de la personne physique/association de fait ou personne morale et de la personne physique/association de fait qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans le Code des sociétés et des associations dans les articles 12:2 à 12:10 et 12:103 avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers.~~

La poursuite de la réduction groupe-cible est uniquement autorisée si un accord écrit a été conclu entre les entreprises concernées dans lequel le transfert tel que visé aux points 1 à 3 est repris et si l'employeur successif transmet à l'ONSS le modèle d'attestation établi par ce dernier avec demande de poursuite, modèle dans lequel l'employeur successif **déclare être solidairement responsable des éventuelles dettes sociales de l'employeur préexistant** à l'égard de l'ONSS.

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

- > le nouvel employeur doit appartenir au groupe d'employeurs concerné par la réduction groupe-cible;
- > dans le cas de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours, la réduction du temps de travail ou le régime de quatre jours par semaine doivent être poursuivis;
- > dans le cas de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs le nouvel employeur doit, en fonction de la région dans laquelle le jeune est occupé, satisfaire à l'obligation d'engager des jeunes.

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

L'employeur qui souhaite poursuivre la réduction doit le signaler expressément et

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

Informations complémentaires DmFA - Secteurs dans lesquels une prime de fin d'année est versée

Pour les travailleurs qui reçoivent une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant, dans le calcul de la réduction structurelle, le salaire trimestriel (W) doit être augmenté de 25 % au 4ème trimestre de chaque année. Par dérogation, pour les agences d'intérim reconnues, l'augmentation n'est que de 15 % et est réalisée au 1er trimestre.

Ci-dessous, la liste des commissions paritaires dans lesquelles une prime de fin d'année est versée par un fonds de sécurité d'existence. C'est sur cette liste que sont basés les contrôles automatisés de la réduction structurelle dans les DMFA du 4/2020 et du 1/2021.

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d'application	Coefficient d'augmentation
129	125.02	015 ²	4ème trimestre	1,25
229	125.03	015 ²	4ème trimestre	1,25
017	302	011 ² , 015 ² , 495 ² , 024, 029, 484	4ème trimestre	1,25
317	302	011, 496	4ème trimestre	1,25
055	126	015 ²	4ème trimestre	1,25
060	317	015 ²	4ème trimestre	1,25
066	121	015 ² , 024	4ème trimestre	1,25
067	149.01	015 ² , 024	4ème trimestre	1,25
083	140	015 ²	4ème trimestre	1,25
091	127	015 ²	4ème trimestre	1,25

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d'application	Coefficient d'augmentation
093	132	015 ² , 024	4ème trimestre	1,25
193	144	015 ² , 043, 024	4ème trimestre	1,25
094	145	015 ² , 043, 024	4ème trimestre	1,25
194	145	015 ² , 024	4ème trimestre	1,25
294	145	015 ²	4ème trimestre	1,25
494	145	015 ² , 024	4ème trimestre	1,25
594	145	015 ² , 024	4ème trimestre	1,25
102	142.04	015 ² , 024	4ème trimestre	1,25
112	323	015 ²	4ème trimestre	1,25
113	323	015 ²	4ème trimestre	1,25
123	314	015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
223	314	015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
597	322.01	015 ² , 495 ²	4ème trimestre	1,25
097	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1er trimestre	1,15
497	322	011, 015 ² , 495 ² , 496, 046	1er trimestre	1,15
320	320	015 ² , 495 ² , 024, 484	4ème trimestre	1,25
121	139	015 ²	4ème trimestre	1,25
221	139	015 ²	4ème trimestre	1,25
421	139	015 ² , 024 ²	4ème trimestre	1,25
521	139	015 ² , 024 ²	4ème trimestre	1,25
621	139	015 ²	4ème trimestre	1,25

² sauf si la zone "type d'apprentissage" (00055) est remplie

La réduction structurelle

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

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

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

- > les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- > les sportifs rémunérés;
- > les travailleurs occasionnels dans le secteur agricole et horticole;
- > les médecins en formation de spécialiste;
- > les parents d'accueil.

La plupart des membres du personnel statutaire ou contractuel du **secteur public** ne sont pas visés par l'ensemble des régimes de sécurité sociale et n'entrent donc pas en ligne de compte pour la réduction.

Le Théâtre royal de la Monnaie et le Palais des Beaux-Arts entrent bien en ligne de compte pour leur personnel occupé sous contrat de travail.

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

Montant de la réduction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- > **catégorie 1**: travailleurs n'appartenant pas à une des deux catégories suivantes et à partir du 2^{ème} trimestre 2016 les travailleurs du Théâtre royal de la Monnaie et du Palais des Beaux-Arts occupés sous contrat de travail;
- > **catégorie 2**: travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social à l'exception des travailleurs qui relèvent de la CP pour les services d'aides familiales et d'aides seniors **et des travailleurs qui sont occupés par des employeurs d'entreprises de travail adapté et de 'maatwerkbedrijven' appartenant à la commission paritaire des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des 'maatwerkbedrijven'**;
- > **catégorie 3**: **travailleurs qui sont occupés chez un employeur d'entreprises de travail adapté et de 'maatwerkbedrijven' appartenant à la commission paritaire des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des 'maatwerkbedrijven'**; à partir du 2^{ème} trimestre 2016 on fait une distinction entre les travailleurs pour lesquels la modération salariale est due et ceux pour lesquels la modération salariale n'est pas due.

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

$R_{\text{catégorie 1}} = 0,1400 \times (9.588,01 - S)$; (catégorie générale)

$R_{\text{catégorie 2}} = 79,00 + 0,2557 \times (8.054,57 - S) + 0,0600 \times (W - 14.060,80)$; (catégorie Maribel social)

$R_{\text{catégorie 3 avec modération salariale}} = 0,1400 \times (10.389,23 - S)$; (catégorie entreprises de travail adapté et 'maatwerkbedrijven', travailleurs avec modération salariale)

$R_{\text{catégorie 3 sans modération salariale}} = 495,00 + 0,1785 \times (9.863,93 - S)$. (catégorie entreprises de travail adapté et 'maatwerkbedrijven', travailleurs sans modération salariale)

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires Dmfa - Déclaration de la Réduction structurelle

La réduction structurelle se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Réduction structurelle	Toute la durée de l'occupation tant que les conditions sont remplies	3000	/	oui*

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction structurelle est disponible dans TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#count).

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3000 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction structurelle est cumulable avec une seule réduction groupe cible et avec le Maribel social.

A partir de 2022, les employeurs des catégories employeurs 373 ou 673 relèvent également de la catégorie 3 de la réduction structurelle.

La « catégorie 3 sans modération salariale » peut s'appliquer uniquement pour les travailleurs avec un code travailleur 012, 025, 085 et 485 dans les catégories employeurs 073, 173, 273 et 473.

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

Qu'est-ce ?

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

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

Calcul et forfaits

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

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

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

En fonction du groupe-cible visé, **G** correspond à un des forfaits suivants. La réduction est octroyée pendant un certain nombre de trimestres variant selon les caractéristiques du groupe-cible. La réduction s'élève à:

- > G_1 : 1.000,00 EUR,
- > G_2 : 400,00 EUR,
- > G_3 : 300,00 EUR,
- > G_4 : 600,00 EUR,
- > G_5 : 750,00 EUR,
- > G_6 : 1.150,00 EUR,
- > G_7 : le solde des cotisations de base après retrait éventuel du Maribel social et application de la réduction structurelle;
- > G_8 : 1.500,00 EUR,
- > G_9 : 800,00 EUR,
- > G_{10} : 500,00 EUR,
- > G_{11} : 770,00 EUR,
- > G_{12} : 726,50 EUR,

- > G₁₃: le solde des cotisations de base dues après déduction de la cotisation de modération salariale (DmfAPPL),
- > G₁₄: 1.550,00 EUR,
- > G₁₅: 1.050,00 EUR,
- > G₁₆: 450,00 EUR,
- > G₁₈: 4000,00 EUR,
- > G₁₉: 65 % du solde des cotisations patronales dues qui subsiste après application éventuelle du maribel social et de la réduction structurelle.

Regionalisation

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

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

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

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

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

• > sportifs rémunérés.

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

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

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

Les travailleurs âgés

Cette réduction groupe-cible est adaptée et/ou remplacée dans chaque région. Vous trouverez plus d'information sur les pages y afférentes.

Région flamande:

Depuis le **1^{er} juillet 2016** la réduction groupe-cible "travailleurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés en **Région flamande**. Il y a lieu d'appliquer la

réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Région flamande". Aucune mesure transitoire n'est prévue.

Région de Bruxelles-Capitale:

Depuis le **1^{er} octobre 2016** la réduction groupe-cible "travailleurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il y a lieu d'appliquer la réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Bruxelles". Aucune mesure transitoire n'est prévue.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

Depuis le **1^{er} juillet 2017** la réduction groupe-cible "travailleurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés en Région wallonne. Il y a lieu d'appliquer la réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Région wallonne". Une mesure transitoire est prévue pour les travailleurs âgés de 54 ans en service au 30 juin 2017.

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} janvier 2019**, la réduction groupe-cible "travailleurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés dans la **Communauté germanophone**. Il y a lieu d'appliquer la réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Communauté germanophone". Des **mesures transitoires avec un code de réduction spécifique** sont prévues pour les travailleurs âgés de 54 et 58 ans en service au 31 décembre 2018.

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction pour travailleurs âgés

Le montant de la réduction groupe-cible dépend de l'âge du travailleur.

La réduction régionale groupe-cible pour les travailleurs âgés se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

1. Communauté germanophone

A partir du 1/2019, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Communauté germanophone ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés -Communauté germanophone). Des mesures transitoires sont prévues pour les travailleurs âgés de 54 ans ou de 58 ans au 31/12/2018.

2. Région flamande

A partir du 3/2016, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés -Région flamande).

3. Région de Bruxelles

A partir du 4/2016, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région de Bruxelles ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés -Région de Bruxelles (https://wwwacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/nextquarter/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_br.html)).

4. Région wallonne

A partir du 3/2017, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région wallonne ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés - Région wallonne).

Les travailleurs âgés - Bruxelles

La Région de Bruxelles a introduit, depuis le 1^{er} octobre 2016, une nouvelle réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés **en remplacement** de la réduction groupe-cible travailleurs âgés existante. Cela vaut seulement pour les travailleurs qui travaillent dans une unité d'établissement en Région de Bruxelles ou qui en dépendent. Pour les travailleurs occupés dans une autre région rien ne change.

Le montant de la réduction groupe-cible dépend de l'âge du travailleur.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des travailleurs assujettis à **toutes** les branches de la sécurité sociale. Pour l'ONSS, ce sont:

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

Travailleurs concernés

- > Il s'agit (comme dans le système antérieur) seulement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle
- > Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours n'est pas supérieur à 10.500,00 EUR (plafond à partir du 1^{er} octobre 2017) entrent en considération. A partir du 1^{er} janvier 2018 ce plafond est adapté lors de l'adaptation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi, à partir du trimestre qui suit le trimestre dans lequel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, si cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à compter de ce trimestre:
 - > à partir du 1^{er} trimestre 2022 le plafond est égal à 11.365,53 EUR.

Montant de la réduction

- > Le travailleur âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₁** (1.000,00 EUR).

Mesures transitoires

- > Il n'y a pas de mesures transitoires. L'âge à la fin du trimestre est déterminant.

Plus d'information

Vous trouverez plus d'information sur le site internet d'Actiris:

<https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/reductions-57/> .

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs âgés - Région de Bruxelles

A partir du 3/2018, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région de Bruxelles ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes:

Région de Bruxelles :

Travailleurs en service :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 57 à 65 ans ¹	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	7320	/	oui	/	/

¹ âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 7320 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Travailleurs âgés - Communauté germanophone

A partir du 1^{er} janvier 2019, la Communauté germanophone adapte également la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés **en remplacement** de la réduction groupe-cible travailleurs âgés existante. Ceci vaut uniquement pour les travailleurs qui travaillent ou qui dépendent d'une unité d'établissement dans une des **communes germanophones**. Pour les travailleurs occupés dans une autre région, rien ne change.

Le montant de la réduction groupe-cible dépend de l'âge du travailleur.

Employeurs concernés

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

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

Travailleurs concernés

- > Il s'agit (comme dans le système antérieur) uniquement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle.
- > Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.942,47 EUR (montant fixe) entrent en considération.

Exclusions

Les travailleurs qui ne fournissent aucune prestation effective durant le trimestre complet, sont exclus, sauf en cas de:

- > suspensions légales totales de l'exécution du contrat de travail comme
 - > les suspensions déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie et accident, ...)
 - > interruption totale dans le cadre du crédit-temps
 - > interruption totale dans le cadre d'un congé thématique
- > dispense de prestations durant la période de préavis comme visé par l'article 37 de la même loi.

L'employeur indique dans le bloc DmfA 'occupation informations' dans la zone 'dispense prestations' quelle est la situation du travailleur.

Montant de la réduction

- > Le travailleur âgé de 55 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₃** (300,00 EUR).
- > Le travailleur âgé d'au moins 56 ans et de moins de 59 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₂** (400,00 EUR).
- > Le travailleur âgé d'au moins 59 ans et de moins de 62 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₁** (1.000,00 EUR).
- > Le travailleur âgé d'au moins 62 ans (au dernier jour du trimestre) jusqu'au dernier jour du trimestre où il atteint l'âge légal de la pension (65 ans), ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₈** (1.500,00 EUR).

Mesures transitoires (avec code de réduction spécifique)

- > Une mesure transitoire est prévue pour les travailleurs qui sont **en service au 31 décembre 2018 et âgés de 54 ans** et qui peuvent ouvrir le droit à la réduction groupe-cible travailleurs âgés. Les employeurs engageant ensuite des travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 55 ans à la fin du trimestre, ne peuvent plus faire usage à partir du 1^{er} janvier 2019 de la réduction groupe-cible 'travailleurs âgés' pour ces travailleurs.
 - > Ils ouvrent encore le droit à la réduction **G₃** (300,00 EUR) jusqu'au trimestre précédant le trimestre où ils atteignent 55 ans compris, si leur salaire trimestriel de référence est inférieur à 13.942,47 EUR.

- > Une mesure transitoire est prévue pour les travailleurs qui sont **en service au 31 décembre 2018 et âgés de 58 ans** et qui peuvent ouvrir le droit à la réduction groupe-cible travailleurs âgés.
 - > Ils ouvrent encore le droit à la réduction **G₁** (1.000,00 EUR) jusqu'au trimestre précédant le trimestre où ils atteignent 59 ans compris, si leur salaire trimestriel de référence est inférieur à 13.942,47 EUR.

Plus d'info

Vous trouvez de l'information supplémentaire sur le website du 'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - LSS-Ermäßigung: Ältere Arbeitnehmer/innen' (http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50626/)'.

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs âgés - Communauté germanophone

A partir du 1/2019, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Communauté germanophone ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Travailleurs en service :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 55 ans ¹	G3 (300€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 56 à 58 ans ¹	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 59 à 61 ans ¹	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 62 ans et plus ¹	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/

¹ âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

La réduction 9300 est uniquement autorisée lorsque la valeur "0" est mentionnée dans la zone « Notion de dispense de prestations » (00826) du bloc « Occupation- Informations (90313).

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 9300 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Les travailleurs âgés - Région flamande

La Région flamande a introduit, depuis le 1^{er} juillet 2016, une nouvelle réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés **en remplacement** de la réduction groupe-cible travailleurs âgés existante. Cela vaut seulement pour les travailleurs qui travaillent dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent. Pour les travailleurs occupés dans une autre région rien ne change.

Le montant de la réduction groupe-cible dépend de l'âge du travailleur et s'il s'agit d'un engagement ou d'une occupation en cours.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des travailleurs assujettis à **toutes** les branches de la sécurité sociale. Pour l'ONSS, ce sont:

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

Travailleurs concernés

Demandeurs d'emploi âgés inoccupés

- > Il s'agit (comme dans le système antérieur) seulement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle
- > qui n'étaient pas occupés chez le même employeur au cours des 4 trimestres précédant l'engagement
- > et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés auprès du VDAB (le VDAB envoie les données à l'ONSS via un flux électronique).

- > Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.945,00 EUR entrent en considération.
 - > En dérogation à ce qui précède, le plafond salarial s'élève à chaque fois pour le 4^{ème} trimestre à 18.545,00 EUR,
 - > excepté pour le secteur de l'intérim où ce plafond salarial augmenté est valable pour le 1^{er} trimestre de l'année (avec effet au 1^{er} trimestre 2020).

Travailleurs âgés en activité

- > Il s'agit (comme dans le système antérieur) seulement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle
- > qui ne peuvent être considérés comme 'demandeurs d'emploi inoccupés'.
- > Les demandeurs d'emploi âgés inoccupés pour lesquels le nombre de trimestres de réduction augmentée est épuisé, entrent en considération pour la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés en activité.
- > Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.945,00 EUR entrent en considération.
 - > En dérogation à ce qui précède, le plafond salarial s'élève à chaque fois pour le 4^{ème} trimestre à 18.545,00 EUR,
 - > excepté pour le secteur de l'intérim où ce plafond salarial augmenté est valable pour le 1^{er} trimestre de l'année (avec effet au 1^{er} trimestre 2020).

Exclusions

Les travailleurs qui sont dispensés de prestations durant un trimestre complet, sont exclus sauf en cas:

- > de suspensions totales légales de l'exécution du contrat de travail, comme
 - > celles déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie ou accident)
 - > l'interruption totale dans le cadre du crédit-temps
 - > l'interruption totale dans le cadre d'un congé thématique
- > et de dispense de prestations durant la période de préavis comme visé par l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employeur indique dans le bloc DmfA 'occupation informations' dans la zone ' dispense prestations ' quelle est la situation du travailleur.

Montant de la réduction (à partir du 1^{er} janvier 2022)

Demandeurs d'emploi âgés inoccupés

- > Le travailleur qui, lors de son entrée en service, est âgé d'au moins 58 ans au dernier jour du trimestre et qui n'a pas atteint l'âge de la pension légale, ouvre le droit à une réduction groupe-cible G₇ pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent.
- > Le VDAB envoie les données à l'ONSS via un flux électronique.

- > En cas de réengagement au cours des quatre trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.

Travailleurs âgés en activité

- > Le travailleur âgé d'au moins **59 ans** et de moins de **61 ans** (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible G₄ (600,00 EUR).
- > Le travailleur âgé d'au moins **61 ans** (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible G₈ (1.500,00 EUR).

Mesures transitoires:

Pour les demandeurs d'emploi âgés inoccupés

- > Le travailleur âgé qui est entré en service auprès de l'employeur avant le 1^{er} janvier 2020, âgé d'au moins 55 ans et de moins de 58, ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₇** (solde) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent.
- > Les demandeurs d'emploi âgés inoccupés pour lesquels le nombre de trimestres de réduction augmentée est épuisé, entrent en considération pour la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés en activité.
- > Le forfait G₇ est valable à partir du 1^{er} trimestre 2019 pour les nouveaux engagements et pour les trimestres restant de ceux qui avaient déjà ouvert le droit.
- > Le VDAB envoie les données à l'ONSS via un flux électronique.
- > En cas de réengagement au cours des quatre trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.

Pour les travailleurs âgés en activité

- > Le travailleur âgé qui au 31 décembre 2021 était âgé d'au moins **57 ans** ouvre le droit à la réduction groupe-cible **G₄** (600,00 EUR) jusqu'à ce qu'il satisfait au nouveau critère pour ouvrir le droit à la réduction groupe-cible.
- > Le travailleur âgé qui au 31 décembre 2021 était âgé d'au moins **60 ans** ouvre le droit à la réduction groupe-cible **G₈** (1.500,00 EUR) jusqu'à ce qu'il satisfait au nouveau critère pour ouvrir le droit à la réduction groupe-cible.

Plus d'information

Vous trouvez plus d'information sur le site internet de la Région flamande:

<https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers> .

A partir du 3/2016, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Région flamande:

1. Demandeurs d'emploi inoccupés engagés à partir du 1er juillet 2016 :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit ²	Attestation délivrée par
- Date d'engagement < 01/01/2020 : Travailleur âgé d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre de l'entrée en service ¹ - Date d'engagement > 31/12/2019 : Travailleur âgé d'au moins 58 ans au dernier jour du trimestre de l'entrée en service ¹	G7 (solde des cotisations)	Trimestre d'engagement + les 7 trimestres suivants	6321	/	oui	oui	VDAB

¹ pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

2. Travailleurs en service :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 55 57 à 57 58 ans au 31/12/2019 2021 ou travailleur âgé de 58 59 à 59 60 ans ¹	G4 (600€)	Tous les trimestres concernés	6320	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 60 61 ans et plus ¹	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	6320	/	oui	/	/

¹ âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

A partir du 1/2018, les réductions 6320 et 6321 sont uniquement autorisées lorsque la valeur "0" est mentionnée dans la zone « Notion de dispense de prestations » (00826) du bloc « Occupation- Informations (90313).

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 6320 ou 6321 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Travailleurs âgés - Région wallonne (sans la Communauté germanophone)

A partir du 1^{er} juillet 2017 la Région Wallonne introduit une nouvelle réduction groupe-cible pour travailleurs âgés **en remplacement** de l'actuelle réduction groupe-cible travailleurs âgés. Ceci est valable uniquement pour les travailleurs qui travaillent ou qui dépendent d'une unité d'établissement en Région Wallonne (sans la Communauté germanophone). Rien n'est modifié pour les travailleurs occupés dans une autre région.

Le montant de la réduction groupe-cible dépend de l'âge du travailleur.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des travailleurs assujettis à **toutes** les branches de la sécurité sociale. Pour l'ONSS, ce sont:

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

Travailleurs concernés

- > Il s'agit (comme dans le système antérieur) uniquement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle.

- > Le travailleur doit être âgé d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre et ne peut avoir atteint l'âge légal de la pension (65 ans) le trimestre précédent.
- > Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.942,47 EUR, entrent en considération. Ce plafond est adapté lors de l'adaptation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi, à partir du trimestre qui suit le trimestre dans lequel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, si cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à compter de ce trimestre.
 - > à partir du 1^{er} trimestre 2022 le plafond est égal à 15.091,79 EUR.

Exclusions

Les travailleurs qui sont dispensés de prestations durant un trimestre complet, sont exclus sauf en cas:

- > de suspensions totales légales de l'exécution du contrat de travail, comme
 - > celles déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie ou accident)
 - > l'interruption totale dans le cadre du crédit-temps
 - > l'interruption totale dans le cadre d'un congé thématique
- > et de dispense de prestations durant la période de préavis comme visé par l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employeur indique dans le bloc 'occupation informations' dans la zone ' dispense prestations ' quelle est la situation du travailleur.

Montant de la réduction

- > Le travailleur âgé d'au moins 55 ans à 57 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₂** (400,00 EUR).
- > Le travailleur âgé d'au moins 58 ans à 61 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₁** (1.000,00 EUR).
- > Le travailleur âgé d'au moins 62 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G₈** (1.500,00 EUR).

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs âgés - Région wallonne

A partir du 3/2017, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région wallonne (mais pas de la Communauté germanophone) ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes:

Région wallonne :

Travailleurs en service :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 55 à 57 ans ¹	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 58 à 61 ans ¹	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 62 ans au moins et jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint 65 ans ¹	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/

¹ âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

A partir du 3/2018, la réduction 8320 est uniquement autorisée lorsque la valeur "0" est mentionnée dans la zone « Notion de dispense de prestations » (00826) du bloc « Occupation- Informations (90313).

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 8320 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Les premiers engagements

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

La réduction groupe-cible "premiers engagements" est élargie et renforcée au **1^{er} janvier 2016**:

- > l'engagement d'un 1^{er} travailleur ouvre le droit à une réduction G₇ (**illimitée dans le temps**); cela signifie qu'après la prise en compte de la réduction groupe-cible 1^{er} engagement pour un 1^{er} travailleur plus aucunes cotisations de sécurité sociale ne sont dues des cotisations patronales qui restent après la retenue du forfait maribel social et l'application de la réduction structurelle,
- > une réduction groupe-cible est créée pour le 6^e travailleur,
- > les forfaits et le nombre de trimestres au cours desquels ils pouvaient être appliqués du 1^{er} au 5^e travailleur sont intégralement reportés du 2^e au 6^e travailleur.

À partir du **1^{er} janvier 2017** les forfaits de réduction et le nombre de trimestres

auxquels ils peuvent être appliqués sont augmentés. Cela vaut seulement pour l'ouverture du droit à partir du 1^{er} janvier 2017. Selon la période dans laquelle le droit a été ouvert le forfait de réduction peut donc varier ainsi que le nombre de trimestres où la réduction peut être appliquée.

A partir du **1^{er} janvier 2022** la loi-programme du 27 décembre 2021 et un arrêté royal pas encore publié prévoient des modifications pour l'application de la réduction groupe-cible premiers engagements. Il s'agit tant de précisions pour augmenter la sécurité juridique que d'adaptations pour revenir plus à l'essence de la mesure. Il s'agit des modifications suivantes:

- > définition du 'nouvel employeur' adaptée
- > l'utilisation de '12 mois' comme période de référence et non plus 'les 4 trimestres précédents'
- > les travailleurs occasionnels dans l'horeca et les travailleurs flexi-job ne sont plus pris en considération lors du comptage et pour la réduction
- > limitation de la réduction illimitée **G₇** au forfait maximum **G₁₈** de 4000,00 EUR, mais encore toujours illimité dans le temps
- > limitation à seulement 1 x l'application de chaque rang au sein d'une entité juridique
- > introduction de la notion 'remplaçant d'un n-ième travailleur' dans un trimestre pour les occupations successives
- > définition explicite de 'unité technique d'exploitation' (UTE)
- > différenciation UTE 'simultanée' et 'historique'
- > nouvelles règles pour la détermination de la prise de rang au sein d'une UTE
- > introduction d'une certaine tolérance lors du comptage dans une UTE

Employeurs concernés

Un employeur qui n'a occupé aucun travailleur les 12 mois précédant l'engagement peut être considéré comme un nouvel employeur. Si le travailleur répond aux conditions, il entre en considération pour la réduction groupe-cible premiers engagements pour un **1^{er} travailleur**. Ne peut entrer en considération pour la réduction pour un 1^{er} travailleur:

- > le travailleur engagé par un employeur qui fait partie d'une UTE simultanée où déjà un travailleur est en service
- > le travailleur engagé par un employeur qui fait partie d'une UTE historique où le nombre de travailleurs diminue dans l'UTE chez le ou les autres employeurs (parce que, par exemple, un ou plusieurs travailleurs ont été repris). Il s'agit en d'autres termes d'un **engagement supplémentaire** dans l'UTE qui est cependant inférieur au nombre de

travailleurs occupés chez l'employeur.

L'employeur qui n'a pas eu de travailleurs en service pendant 12 mois consécutifs, doit à nouveau satisfaire aux conditions pour entrer en considération pour la réduction groupe-cible premiers engagements pour un 1^{er} travailleur.

L'employeur qui n'a pas eu **simultanément** 'n' travailleurs en service les 12 mois précédant l'engagement ('n' = 2 à 6), peut entrer en considération pour la réduction groupe-cible premiers engagements pour un **n-ième travailleur**. Il ne peut pas non plus s'agir d'un remplacement au sein d'une UTE. Les règles concernant l'engagement supplémentaire sont inchangées. Ne peut entrer en considération pour la réduction pour un n-ième travailleur:

- > le travailleur dans l'UTE **simultanée** dans laquelle sont déjà occupés n travailleurs.

Seuls les employeurs du secteur privé qui occupent des travailleurs qui sont assujettis à la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, entrent en considération.

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

- > des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- > des apprentis dans le cadre de la formation en alternance comme déterminée à l'article 1bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969;
- > des travailleurs domestiques;
- > des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
- > **des travailleurs occasionnels dans l'horeca**;
- > **des travailleurs flexi-job**;
- > tous les travailleurs qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 (étudiants jobistes, FPI, PFI / CFI, volontaires, certains stagiaires, etc.).

Pour la réduction groupe-cible premiers engagements, il faut donc faire comme si ces travailleurs n'existaient pas.

Unité technique d'exploitation (UTE)

Le concept '**UTE**' est très important car dans la notion de 'nouvel employeur pour un 1^{er} travailleur' et la détermination du rang pour les travailleurs engagés ultérieurement, tout dépend de l'appartenance ou non à une UTE 'simultanée' et aussi de pouvoir appréhender la notion de 'remplacement'. Une définition a donc été introduite dans la réglementation même de la réduction groupe-cible premiers engagements.

Sont considérées comme partie d'une UTE les entités juridiques qui

- > ont des personnes en commun (lien social)
 - > travailleurs qui passent d'une entité juridique à une autre
 - > travailleurs qui commencent comme indépendant avec la même activité ou une activité de même nature
 - > entreprises poursuivies avec un autre propriétaire mais avec (partiellement) le même personnel
 - > les travailleurs repris après faillite en application du chapitre III de la CCT 32bis ne sont pas pris en compte pour déterminer le lien social; si un lien social est présent d'une autre manière, ils sont bien pris en compte lors des comptages
- > et ont des activités de même nature ou complémentaires, comme par exemple (dépendance socio-économique)
 - > filiales bancaires subdivisées en différentes filiales – entités juridiques
 - > services informatiques indépendants au sein d'un même groupe
 - >

Il peut s'agir d'entités juridiques qui existent **simultanément** ou d'entités juridiques qui se **succèdent**.

Éléments possibles qui peuvent également indiquer une interdépendance socio-économique:

- > lieu: lorsque les bâtiments dans lesquels les activités sont exercées sont situés au même endroit ou à proximité l'un de l'autre
- > matériel d'entreprise: totalement ou partiellement le même
- > clientèle
- > organisation administrative et/ou gestion du personnel.

Pour faire la distinction et introduire un comptage séparé pour le 'rang', 2 définitions ont été introduites:

- > **unité technique d'exploitation simultanée**
 - > celle-ci fonctionne en grande partie comme un tout (entités en étroite collaboration), mais consiste formellement en différentes entités juridiques
 - > la détermination du **rang** s'effectue au niveau de l'**unité technique d'exploitation**
 - > le niveau pour appliquer la réduction reste encore toujours l'entité juridique
 - > une fois le rang déterminé, celui-ci reste attaché à l'entité juridique et la réduction peut être appliquée moyennant respect des conditions générales qui y sont liées en ce qui concerne le nombre de travailleurs en service auprès de cette entité
 - > parce que l'unité technique d'exploitation est vue quasiment comme un seul employeur en ce qui concerne le comptage, il n'y aura plus

de possibilité d'ouvrir encore un droit supplémentaire lorsque dans l'unité technique d'exploitation 6 travailleurs sont occupés simultanément (ou étaient occupés au cours des 12 mois précédents) (ne va que jusqu'au rang 6)

- > chaque réduction (1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} au 6^{ème}) peut seulement être appliquée une fois dans l'UTE
- > pour pouvoir appliquer la réduction pour un 4^{ème} travailleur chez une des entités juridiques au sein de l'UTE, au moins 4 travailleurs doivent avoir été occupés simultanément dans cette entité juridique au cours du trimestre
- > **unité technique d'exploitation historique**
 - > il s'agit d'entités juridiques qui se succèdent chronologiquement et/ou qui sont la conséquence de subdivisions mais où au moment de l'engagement d'un nouveau travailleur les deux entités juridiques n'ont plus rien à voir entre elles
 - > le principe de l'**engagement supplémentaire** par rapport à la situation juste avant l'engagement d'un nouveau travailleur reste maintenu (nombre total de travailleurs / têtes dans l'UTE au jour de l'engagement par rapport au nombre maximum de travailleurs / têtes qui étaient occupées simultanément dans l'UTE au cours des 12 mois qui précèdent l'engagement)
 - > la détermination du **rang** s'effectue encore toujours au niveau de l'**entité juridique**
 - > chaque réduction (1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} au 6^{ème}) peut seulement être appliquée une fois dans la même entité juridique (mais éventuellement plusieurs fois dans l'unité technique d'exploitation).

Engagement d'un 1^{er} travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut jamais avoir été soumis à la loi du 27 juin 1969 ou doit avoir cessé, depuis au moins **12 mois** consécutifs qui précèdent l'engagement (**de jour à jour**) d'être soumis à cette loi en raison de l'occupation de travailleurs (**nouvel employeur**).

Si cette condition est remplie, il faut alors vérifier si l'employeur **ne constitue pas une même unité technique d'exploitation** avec d'autres employeurs.

- > S'il fait partie d'une UTE **simultanée** où déjà un travailleur est en service, la réduction pour un 1^{er} travailleur n'est finalement pas possible.
- > S'il fait partie d'une UTE **historique**, il ne peut **remplacer aucun travailleur** qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des 12 mois (jour pour jour) précédant l'engagement.

L'engagement du 1^{er} travailleur ouvre le droit de l'employeur à cette réduction groupe-cible pour un travailleur pour une durée indéterminée. Si, toutefois, durant 12 mois consécutifs il n'y a aucun travailleur en service qui entre en considération, le droit expire et les conditions initiales doivent être à nouveau remplies. Dans certains cas, il est donc possible que le droit ne puisse pas être rouvert.

Engagement d'un n-ième travailleur (avec $n = 2, \dots, 6$)

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut jamais avoir occupé plus de $(n - 1)$ travailleurs soumis à la loi du 27 juin 1969 en même temps depuis au moins 12 mois consécutifs qui précèdent l'engagement (de jour à jour). Le n-ième travailleur ne peut pas non plus remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des 12 mois (jour pour jour) qui précèdent l'engagement.

L'engagement du n-ième travailleur ouvre, pour une période de 20 trimestres débutant le trimestre de l'engagement, le droit de l'employeur à la réduction groupe-cible pour un n-ième travailleur, pour autant que durant le trimestre concerné au moins n travailleurs sont ou ont été occupés en même temps (de manière simultanée ou non). Une période suivante de 20 trimestres ne pourra commencer qu'après une période de 12 mois consécutifs durant laquelle pas plus de $(n - 1)$ travailleurs auront été en service en même temps.

Même si le droit à une réduction pour un n-ième travailleur ne peut être appliqué pendant plus de 12 mois (pas de n travailleurs en service en même temps), ce droit peut, contrairement au droit à la réduction pour un 1^{er} travailleur, être repris après expiration de ces 12 mois tant que la période de 20 trimestres n'est pas épuisée et qu'il reste un solde de trimestres ouvrant le droit disponible. Cependant, après 12 mois, il est également possible, si les conditions sont remplies, de commencer une nouvelle période de 20 trimestres avec un nouveau solde.

Conditions de remplacement

Pour ouvrir le droit à la réduction, le nouveau travailleur ne peut pas **remplacer** un travailleur au sein d'. Il doit donc s'agir d'un **engagement supplémentaire**.

Cela s'applique tant à la réduction groupe-cible premiers engagements d'un premier travailleur qu'aux réductions suivantes (du deuxième au sixième travailleur).

Pour voir s'il y a remplacement au sein d'une UTE, il faut procéder comme suit :

- > déterminer le nombre maximum de travailleurs ayant été occupés simultanément

au sein de l'UTE au cours des 12 mois (jour pour jour) qui précèdent l'engagement (A);

- > une **tolérance** de maximum 5 jours calendrier sur lesquels une augmentation temporaire du nombre de travailleurs dans la période de référence de 12 mois n'est pas prise en compte, est introduite; il n'y a pas de conditions supplémentaires liées à ces 'jours de tolérance'; dans le calcul du comptage **les 5 jours avec le plus grand nombre de travailleurs ne sont plus comptés pour déterminer l'occupation maximale dans la période de référence de 12 mois**;
- > ensuite, prendre en compte le nombre total de travailleurs engagés par le nouvel employeur le premier jour, nombre auquel il faut ajouter les travailleurs qui seraient encore occupés dans l'UTE par d'autres employeurs (B).

Si (B) est supérieur d'au moins une unité à (A), le droit à la réduction groupe-cible premiers engagements pour un 1^{er} (2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème}, 5^{ème} ou 6^{ème}) travailleur peut être ouvert.

Exemple

L'employeur A engage son 1^{er} et son 2^{ème} travailleur en février 2022, ceux-ci ouvrent le droit à la réduction groupe-cible premiers engagements pour le 1^{er} et le 2^{ème} travailleur. Le 15 janvier 2023, l'employeur B, **qui forme une UTE historique avec l'employeur A**, démarre avec un des deux travailleurs de l'employeur A. L'employeur A n'occupe donc plus qu'un seul travailleur pour lequel il continue à bénéficier de la réduction groupe-cible premiers engagements pour le 1^{er} travailleur (solde des trimestres qui n'ont pas encore été utilisés, mais alors avec le forfait G₁₈).

Par contre, l'employeur B ne peut pas bénéficier de la réduction groupe-cible premiers engagements pour le 1^{er} travailleur, parce que son travailleur remplace un travailleur de l'employeur A qui était occupé par ce dernier au cours des 12 mois (jour pour jour) qui précèdent son engagement (à savoir lui-même). L'employeur B ne peut pas non plus bénéficier de la réduction groupe-cible premiers engagements pour un 2^{ème} travailleur car il a en service **en même temps** seulement un travailleur au cours du 1^{er} trimestre 2023.

Travailleurs concernés

Conditions d'octroi

Il s'agit de tous les travailleurs assujettis à la loi du 27 juin 1969 à l'exception des catégories mentionnées ci-dessus. Le travailleur ne doit répondre à **aucune** condition particulière avant son engagement. **Pour entrer en considération pour la réduction groupe-cible, le travailleur doit bien évidemment satisfaire aux conditions générales pour pouvoir faire usage d'une réduction groupe-cible**, notamment en

matière de prestations qui, si le travailleur n'est pas occupé dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, doivent s'élever à au moins 27,5 % d'un temps plein au cours du trimestre (μ glob) au moins égal à 0,275).

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

~~Au cours d'un trimestre, une réduction ne peut être attribuée qu'à un seul travailleur (par exemple, la réduction groupe-cible premiers engagements pour un premier travailleur), également lorsqu'il est remplacé pendant le trimestre par un autre travailleur, qui peut, à son tour, ouvrir le droit à la réduction groupe-cible premiers engagements pour un deuxième travailleur.~~

Lorsqu'un travailleur sort de service et qu'il **est remplacé par un autre travailleur**, le nouveau travailleur peut, à partir du 1^{er} janvier 2022, poursuivre la réduction qui était appliquée au travailleur sorti. Dans un sens général, une réduction pour un rang déterminé peut être appliquée au cours d'un trimestre à plusieurs travailleurs, **tant que leurs occupations ne se chevauchent pas**. Ceci vaut aussi pour un travailleur qui va travailler à temps partiel et doit donc commencer une autre ligne d'occupation parce que le Q/S change.

Comptages

Ne faisant pas partie d'une UTE:

- > rien ne change pour les entités juridiques qui ne font pas partie d'une UTE. On considère la condition à laquelle le travailleur doit satisfaire et le rang qui peut être pris chez l'employeur.

Faisant partie d'une UTE:

- > pour les entités juridiques qui font bien partie d'une UTE, la détermination pour la **prise de rang** est modifiée
 - > comme dit, le rang est déterminé en cas d'UTE **simultanées** dans l'UTE, donc pas dans l'entité juridique
 - > lorsqu'il y a un engagement supplémentaire, l'engagement de ce travailleur dans une UTE **historique** peut ouvrir le droit aux premiers engagements, mais toujours avec un rang tenant compte de travailleurs éventuellement repris
- > une **tolérance** de maximum 5 jours calendrier pour lesquels une augmentation temporaire du nombre de travailleurs dans la période de référence de 12 mois n'est pas prise en compte, est introduite
 - > il n'y a pas de conditions supplémentaires liées à ces 'jours de tolérance'; dans le calcul du comptage les **5 jours avec le plus**

grand nombre de travailleurs ne sont plus pris en compte pour déterminer l'occupation maximale dans la période de référence de 12 mois

- > lorsque, par exemple, un événement a eu lieu pendant la période de référence et qu'exceptionnellement du personnel a été recruté pour une durée très limitée, il ne sera pas tenu compte de ces jours pour vérifier s'il y a eu un emploi supplémentaire
- > pour veiller à ce que l'emploi ou les emplois supplémentaires soi(en)t effectivement un emploi supplémentaire plus durable au moment de l'engagement, la condition est ajoutée que cet **emploi supplémentaire** doit être **maintenu pendant 1 mois** après la date de l'engagement; il s'agit du nombre de travailleurs dans toute l'UTE.

Ce qui signifie que si le nombre de travailleurs dans une (nouvelle) entité juridique ne faisant pas partie de l'engagement supplémentaire au sein de l'UTE est supérieur à 6, le travailleur ne peut pas prendre de rang qui ouvre le droit à la réduction malgré un engagement supplémentaire.

Exemples

Un nouvel employeur B faisant partie d'une UTE historique engage 2 travailleurs et chez l'employeur A avec initialement 14 travailleurs 1 travailleur part. Il s'agit donc d'un engagement supplémentaire d'1 travailleur, qui prendra le rang 2 (et non le rang 1 comme avant le 1^{er} janvier 2022). La réduction premiers engagements pour un 2^{ème} travailleur peut donc être appliquée chez l'employeur B.

Un nouvel employeur B faisant partie d'une UTE historique engage 11 travailleurs et chez l'employeur A, avec initialement 10 travailleurs, 9 travailleurs partent. Il s'agit donc d'un engagement supplémentaire d'1 travailleur, qui n'ouvre cependant pas de rang donnant droit à la réduction (les rangs 1 à 6 compris sont déjà pris par des travailleurs ne faisant pas partie de l'engagement supplémentaire). La réduction premiers engagements ne peut donc pas être appliquée chez l'employeur B.

Règles pour l'application de la réduction

Le droit à la réduction est examiné **au moment où un travailleur entre en service**. Ce qui veut dire que:

- > pour un travailleur qui entre en service **après le 31 décembre 2021**, le comptage et la prise de rang suivent les nouvelles règles relatives aux

UTE simultanées et historiques

- > lorsque des travailleurs entrent en service successivement au cours du trimestre, ils peuvent poursuivre la réduction pour un 1^{er} ou un n-ième travailleur dans un même trimestre aussi longtemps que leurs périodes d'occupation ne se chevauchent pas
 - > la réduction groupe-cible pour 1^{er} travailleur peut ainsi être appliquée au cours d'un trimestre aux travailleurs consécutifs
 - > l'employeur peut lui-même choisir à qui il applique la réduction, même aux lignes d'occupation dans le trimestre qui précèdent l'ouverture du droit mais pour autant qu'il n'y ait pas de chevauchement pour l'application d'un rang déterminé entre les périodes couvertes par les lignes d'occupation
- > la réduction pour un n-ième travailleur reste liée à l'entité juridique auprès de laquelle le travailleur ayant ouvert le droit est entré en service.
- > contrairement à la réduction 1^{er} travailleur, la réduction peut être épuisée dans la période de 20 trimestres à compter du trimestre de l'entrée en service du n-ième travailleur, également lorsqu'il n'y avait plus 'n' travailleurs en service en même temps pendant plus de 12 mois
- > il n'est plus tenu compte des travailleurs occasionnels dans l'horeca et des travailleurs flexi-job (ils n'entrent donc plus en considération pour ouvrir le droit à la réduction, mais ne comptent pas non plus pour déterminer le rang ou pour évaluer s'il est question d'un engagement supplémentaire).

Une **date exacte 'ouverture du droit'** est nécessaire pour pouvoir effectuer correctement les réductions.

Exemples

Prise de rang UTE simultanée entité juridique supplémentaire

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
ouverture droit			4 ^{ème}		

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > B: le 4^{ème} ne peut pas être appliqué car au cours du trimestre il n'y a jamais 4 travailleurs en service en même temps dans l'entité

juridique

- > B: il n'y a pas de droit ouvert parce que les rangs 1 et 2 possibles sont déjà pris dans l'UTE et le rang 3 pas encore; il n'est pas satisfait à la condition qu'au moins 3 travailleurs doivent être occupés en même temps dans l'entité juridique pour pouvoir ouvrir le droit au premier engagement pour un 3^{ème} travailleur.
- > 3^{ème} trimestre 2022
 - > B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
 - > B: rang 4 possible
 - > B: parce que l'employeur a également à ce moment 4 travailleurs en service en même temps, le droit au premier engagement pour un 4^{ème} travailleur est ouvert.
 - > B: pas droit à la réduction pour 2^{ème} et 3^{ème} travailleur car déjà 3 travailleurs en service dans l'UTE simultanée.
- > 4^{ème} trimestre 2022
 - > A et B: les 6 rangs sont déjà pris, aucun nouveau droit ne peut plus être ouvert.
- > 1^{er} trimestre 2023
 - > B: le 4^{ème} peut encore être appliqué.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 1

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
ouverture droit		1 ^{er}	2 ^{ème} , 3 ^{ème} et 4 ^{ème}		

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > B: droit ouvert pour le 1^{er}, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
- > 3^{ème} trimestre 2022
 - > B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
 - > B: rangs 2, 3 et 4 chez B possibles et droit ouvert pour cause d'emploi supplémentaire
- > 4^{ème} trimestre 2022
 - > A: pas de droit pour le 3^{ème}, rang 3 possible mais pas d'emploi supplémentaire
 - > B: 2 travailleurs en service en même temps, les 1^{er} et 2^{ème} peuvent encore être appliqués.
- > 1^{er} trimestre 2023

- > B: les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} peuvent encore être appliqués.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 2 - impact emploi conservé et jours de tolérance

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1 + 1 pour 1 jour	4	2	4
ouverture droit		1 ^{er}	3 ^{ème} et 4 ^{ème}		

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > B: 1 travailleur entre en service avec un contrat de longue durée et 1 travailleur pour seulement 1 jour
 - > B: droit ouvert pour le 1^{er}, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
 - > B: le rang 2 n'est pas possible car pas d'emploi permanent
- > 3^{ème} trimestre 2022
 - > B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
 - > B: le rang 2 n'est plus possible, les jours de tolérance ne jouent que pour la détermination d'un emploi supplémentaire
 - > B: rangs 3 et 4 possibles et droit ouvert pour cause d'emploi supplémentaire
- > 4^{ème} trimestre 2022
 - > A: pas de droit pour le 3^{ème}, rang 3 possible mais pas d'emploi supplémentaire
 - > B: le 1^{er} peut encore être appliqué.
- > 1^{er} trimestre 2023
 - > B: les 3^{ème} et 4^{ème} peuvent encore être appliqués.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 3 - impact emploi conservé et jours de tolérance

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	2	2
B		1 + 3 pour 1 jour	1	4	4
ouverture droit		1 ^{er}			

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > B: 1 travailleur entre en service avec un contrat de longue durée et 3 travailleurs pour seulement 1 jour
 - > B: droit ouvert pour le 1^{er}, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
 - > B: les rangs 2, 3 et 4 ne sont pas possibles car pas d'emploi permanent
- > 3^{ème} trimestre 2022
 - > B: le 1^{er} peut encore être appliqué.
- > 4^{ème} trimestre 2022
 - > B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
 - > B: les rangs 2, 3 et 4 ne sont plus possibles. Au 2^{ème} trimestre 2022, 4 travailleurs étaient déjà en service chez B. Les jours de tolérance ne jouent que pour la détermination d'un emploi supplémentaire, pas pour la détermination d'un rang chez l'employeur.
 - > B: le 1^{er} peut encore être appliqué.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 4 - impact emploi conservé et jours de tolérance

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2 + 3 pour 1 jour	2	2	2
B		1	1	4	4
ouverture droit		1 ^{er}		2 ^{ème} , 3 ^{ème} et 4 ^{ème}	

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > A: 3 travailleurs supplémentaires entrent en service pour seulement 1 jour
 - > B: 1 travailleur entre en service avec un contrat de longue durée
 - > B: droit ouvert pour le 1^{er}, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
- > 3^{ème} trimestre 2022
 - > B: le 1^{er} peut encore être appliqué
- > 4^{ème} trimestre 2022
 - > B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
 - > B: les rangs 2, 3 et 4 sont possibles
 - > B: le droit pour un 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} est ouvert; les jours de tolérance jouent, le jour avec une occupation de 5 travailleurs chez A ne compte pas de sorte que le nombre maximum de travailleurs

dans l'UTE dans les 12 mois précédents est seulement de 3, et donc pas 6.

- > B: le 1^{er} peut encore être appliqué.

Prise de rang UTE historique continuation 1

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2				
B		1	4	2	4
ouverture droit		/	3 ^{ème} et 4 ^{ème}		

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > B: aucun droit ouvert pour le 1^{er}, rang 1 possible mais pas d'emploi supplémentaire
- > 3^{ème} trimestre 2022
 - > B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
 - > B: rangs 2, 3 et 4 possibles chez B, emploi supplémentaire seulement pour 2 travailleurs donc le droit pour un 3^{ème} et un 4^{ème} travailleur est ouvert.
- > 4^{ème} trimestre 2022
 - > B: 2 travailleurs en service en même temps, les 3^{ème} et 4^{ème} ne peuvent pas être appliqués ce trimestre.
- > 1^{er} trimestre 2022
 - > B: les 3^{ème} et 4^{ème} peuvent encore être appliqués.

Prise de rang UTE historique continuation 2

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	10				
B		11	10	16	13
ouverture droit		/	/	/	/

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > B: aucun droit n'est ouvert, les rangs 1 à 6 ne sont plus possibles parce que les 10 premiers travailleurs remplissent les rangs 1 à 10; il

s'agirait donc ici du 11^{ème} rang.

- > B: il s'agit de déplacement purement mathématique du nombre de travailleurs de A vers B.

Prise de rang UTE historique continuation 3

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	5				
B		11	10	16	13
ouverture droit		6 ^{ème}			

- > 2^{ème} trimestre 2022
 - > B: le droit est ouvert pour le 6^{ème}, rang 6 possible parce qu'il y a un emploi supplémentaire et que seuls les rangs 1 à 5 sont remplis par le déplacement mathématique de 5 travailleurs de A vers B.
- > le 6^{ème} peut encore être appliqué les trimestres suivants.

Transition

- > le droit découlant d'un engagement avant le 1^{er} janvier 2022, reste maintenu
 - > excepté dans le cas où plusieurs 1^{ères} ou n-ièmes réductions ont été appliquées auprès d'1 employeur; ceci était cependant déjà exceptionnel
 - > l'employeur devra donc choisir pour qui il applique une réduction déterminée
 - > les nouvelles règles relatives à la prise de rang en cas d'UTE simultanée ne s'appliquent pas au passé
 - > l'application au sein d'une UTE simultanée des premiers engagements pour un même rang reste possible lorsque dans une entité juridique le droit a été ouvert avant le 1^{er} janvier 2022 et ceci en cas d'entités juridiques différentes
- > le droit aux premiers engagements qui était ouvert avant le 1^{er} janvier 2022 par une entrée en service qui n'entrerait plus en considération suivant les nouvelles règles, reste maintenu.
 - > lorsque le droit a été ouvert avant le 1^{er} janvier 2022 par un travailleur flexi-job, ce droit peut être poursuivi après le 31 décembre 2021 par un travailleur ordinaire, mais parce que le travailleur flexi-

job n'entre plus en considération pour vérifier s'il y avait une occupation pour ce rang déterminé au cours des 12 mois précédents, le droit peut également être ouvert à nouveau si toutes les conditions sont remplies.

Montant de la réduction

Forfaits et montant des réductions maximales pour des prestations à temps plein (en EUR):

rang	forfaits			montants absolus en EUR		
1 ^{er}	G ₁₈			solde (*) 4.000,00, illimité dans le temps		
2 ^e	5 x G ₁₄	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3 ^e	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
4 ^e	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
5 ^e	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
6 ^e	5 x G ₁₅	4 x G ₁₅	4 x G ₁₆	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00

1^{er} travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁₈**. Ceci vaut tant pour le droit ouvert avant le 1^{er} janvier 2022 que pour les engagements à partir du 1^{er} janvier 2022. Lorsque l'employeur s'affilie à un secrétariat social, il peut également bénéficier, pendant les trimestres au cours desquels il demande la réduction premier travailleur, d'une intervention trimestrielle de 36,45 EUR dans les frais de secrétariat social (cette intervention n'est pas proratisée).

2^{ème} travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁₄ pendant maximum 5 trimestres, G₁₅ pendant maximum 4 trimestres et G₁₆ pendant maximum 4 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1^{er} trimestre où l'employeur a droit à cette réduction groupe-cible. L'employeur stipule lui-même les trimestres pour lesquelles il souhaite bénéficier de la réduction pour autant que pour les trimestres choisis toutes les conditions soient remplies. Cette réduction est uniquement applicable lorsque deux travailleurs ont été occupés **simultanément** au cours du trimestre, ~~simultanément ou non.~~

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁₅ pendant maximum 9 trimestres et G₁₆ pendant maximum 4 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1^{er} trimestre où l'employeur a droit à cette réduction groupe-cible. L'employeur stipule lui-même les trimestres pour lesquelles il souhaite bénéficier de la réduction pour autant que, pour les trimestres choisis, toutes les conditions soient remplies. Cette réduction est uniquement applicable lorsqu'au moins respectivement trois, quatre, cinq et six travailleurs ont été occupés **simultanément** au cours du trimestre, ~~simultanément ou non~~.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

 Informations complémentaires DmFA - Déclaration des réductions pour premiers engagements

Réduction Groupe-cible	Engagement	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit
1er travailleur	A partir de 2016	G7 (solde des cotisations de base) G18 (4000€)	indéterminée illimitée	3315	/	oui	Date d'engagement du 1er travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
Intervention dans les frais de SSA	/	36,45 €	trimestres durant lesquels la réduction 1er engagement est demandée	2001 ¹	/	/ Calculée directement par l'ONSS (hors DMFA)	/
2ème travailleur	A partir de 2016	G14 (1550 €)	5 trimestres*	3324	/	oui	Date d'engagement du 2ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G15 (1050 €)	4 trimestres*	3325	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3326	/	oui	idem

Réduction Groupe- cible	Engagement	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit
3ème travailleur	En 2016	G15 (1050 €)	5 trimestres*	3333	/	oui	Date d'engagement du 3ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G16 (450 €)	8 trimestres*	3334	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres*	3333	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3334	/	oui	idem
4ème travailleur	En 2016	G15 (1050 €)	5 trimestres*	3342	/	oui	Date d'engagement du 4ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3343	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres*	3342	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3343	/	oui	idem
5ème travailleur	En 2016	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3352	/	oui	Date d'engagement du 5ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G2 (400 €)	4 trimestres*	3353	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres	3352	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3353	/	oui	idem
6ème travailleur	En 2016	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3360	/	oui	Date d'engagement du 6ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G2 (400 €)	4 trimestres*	3361	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres*	3360	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3361	/	oui	idem

* à choisir dans les 20 trimestres à partir de l'engagement du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction.

¹ dans le bloc 90110 "déduction ligne travailleur"

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions sont calculées automatiquement lorsqu'elle sont activées.

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

Employeurs concernés

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

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

Travailleurs concernés

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

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

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

Cela vaut donc uniquement lorsque la rémunération du travailleur à temps partiel

absolu augmente **obligatoirement** par rapport à un autre travailleur. Si, ensuite des modifications sont apportées au contrat de travail, le caractère obligatoire de l'adaptation s'achève. Une augmentation ou une diminution de la fraction de prestations, un changement de fonction, la prolongation d'un contrat de travail et le renouvellement d'un contrat de travail sont tous des éléments qui annulent le caractère obligatoire de l'adaptation.

Un certain nombre de constatations sur le terrain révèle que certains employeurs abusent de ce système en l'instaurant dans une entreprise occupant très peu de travailleurs temps plein en service par rapport au nombre de travailleurs temps partiel absolu. Dans un cas pareil, l'effet emploi sera pratiquement inexistant. Lorsqu'en pareil cas la réduction de la durée du travail pour les travailleurs temps plein est instaurée sans maintien intégral de salaire, l'ONSS examinera la situation de plus près et pourra refuser la réduction. L'objectif est alors plutôt la diminution du coût salarial, entre autres au moyen de l'obtention d'une réduction de cotisations.

Montant de la réduction

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

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

On entend:

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

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

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

Les travailleurs à temps plein entrant en service après l'introduction de la réduction du temps de travail ouvrent également le droit à cette réduction s'ils appartiennent à une

catégorie entrant en considération. Il en va de même pour les travailleurs à temps partiel qui après le trimestre au cours duquel la réduction a été accordée pour la première fois commencent à travailler à temps plein. La situation de fait à laquelle la ligne d'occupation se rapporte est déterminante pour savoir si le travailleur appartient ou non au groupe pouvant ouvrir le droit.

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

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

Formalités à remplir

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

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

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

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

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Réduction collective du temps de travail et de la semaine de quatre jours

Les réductions de cotisations pour réduction collective du temps de travail (RTT) et/ou semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Temps de travail hebdomadaire réduit à	Forfait	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit	Bloc "Détail données déductions" (voir ci dessous)
37h ou moins	G2 (400€)	8 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)	3500	/	oui	non	oui
36h ou moins	G2 (400€)	12 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)					
35h ou moins	G2 (400€)	16 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)					
Semaine de 4 jours	G2 (400€)	4 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)	3510	/	oui	oui ¹	non
RTT et semaine de 4 jours	G1 (1000€)	Trimestres où il y a cumul entre une des réductions pour RTT et la semaine de 4 jours	3520	/	oui	oui ¹	oui

¹ la date de début du droit à mentionner est la date d'entrée en vigueur de la semaine de quatre jours

Bloc 90250 "Détail données déductions" (pour RTT 3500 et 3520)

Ce bloc détail doit contenir :

- la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail (zone 00143)
- la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs à temps plein avant l'instauration (zone 00147)
- la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs à temps plein après l'instauration (zone 00148).

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3500, 3510 ou 3520 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie

générale

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

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

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

Employeurs concernés

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

Sont cependant exclus:

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

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

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

- > les institutions publiques qui dépendent des provinces (entre autres les régions provinciales autonomes).

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

Travailleurs concernés

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

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

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

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

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

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

- > les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'ONEM, de l'Inspection sociale ou de l'ONSS lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec

- comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- > les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
 - > les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
 - > les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 9 juin 1997 relatif aux programmes de transition professionnelle;
 - > pour la **Région flamande**: le travailleur qui était occupé par l'employeur avant le 1^{er} janvier 2016 en qualité de contractuel subventionné;
 - > pour la **Région flamande**: le travailleur que l'employeur prend de nouveau en service pendant une période de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent pour lequel il a bénéficié des avantages attachés aux contractuels subventionnés.

Région flamande:

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

La réduction a cessé définitivement au 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

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

La réduction a cessé définitivement au 30 juin 2020.

Région de Bruxelles-Capitale:

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

La réduction a cessé définitivement au 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} janvier 2019** 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 dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2019 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 n'y a **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin des mesures transitoires.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes:

Âge au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période de référence (mois) (¹)	Nombre de trimestres G ₈ (²)	Nombre de trimestres G ₁ (²)	Nombre de trimestres G ₂ (²)	Codes ONEM	Codes réduction
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	-	D3, D20	3211
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	-	D5, D6, D21	3211
< 27	ACTIVA	312	18	12	-	-	C40 C41	3205
< 30	ACTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205

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

(²) trimestre de l'entrée en service compris

Les codes indiqués sur les cartes de travail sont propres à l'ONEM et permettent, entre autres, de déterminer si le travailleur a droit à une allocation de travail. Le tableau qui précède établit les correspondances avec les codes réductions de l'ONSS. Ces codes réductions ne tiennent pas compte du droit éventuel à une allocation de travail.

Depuis le 1^{er} juillet 2013 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les jeunes moins qualifiés. Cette activation est accompagnée d'une réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée avec un forfait renforcé. Deux codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette mesure est étendue aux jeunes de moins de 30 ans qui sont demandeurs d'emploi pendant au moins 156 jours au cours des 9 mois calendrier qui précèdent (deux nouveaux codes ONEM).

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

Depuis le 1^{er} septembre 2011 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les personnes à capacité de travail réduite. Cette mesure n'a pas d'incidence directe sur la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée mais n'empêche pas que l'intéressé entre en ligne de compte si les conditions sont remplies. Un certain nombre de codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail.

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

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

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

Formalités à remplir

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

La carte de travail pouvait également être demandée par un employeur lorsque le demandeur d'emploi au moment de l'engagement ne dispose pas de carte de travail valable. Cette dernière demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement et mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification pour la sécurité sociale et la date de l'engagement. L'ONEM ne délivre plus nulle part de cartes de travail à partir du 1^{er} juillet 2019.

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

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

Employeurs concernés

Sont visés :

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

Région flamande:

Au **30 septembre 2015** se terminent les derniers projets d'expérience de travail sous la forme de programmes de transition professionnelle en **Région flamande**. Ce qui signifie que cette réduction groupe-cible ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui dépendent d'unités d'exploitation en Région flamande.

Au 1^{er} septembre 2016 la réduction groupe-cible est supprimée pour la **Région flamande**.

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} octobre 2016** le système des programmes de transition

professionnelle est abrogé pour la **Communauté germanophone**.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

Région de Bruxelles-Capitale

A partir du **1^{er} janvier 2021** le système des programmes de transition professionnelle est abrogé pour la **Région de Bruxelles-Capitale**.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi. Ces demandeurs d'emploi doivent être engagés dans le cadre de l'arrêté royal du 9 juin 1997 d'exécution de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle.

Les catégories suivantes sont prises en considération:

- > 1° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
 - > est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement et
 - > soit ne dispose pas d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, a moins de 25 ans et bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) ou d'allocations de chômage depuis au moins neuf mois sans interruption,
 - > soit bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) depuis au moins douze mois sans interruption;
- > 2° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
 - > est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement et
 - > bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption;
- > 3° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
 - > est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement et
 - > bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) depuis au moins 12 mois sans interruption;

- > 4° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
 - > est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement et
 - > bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption.

Les mêmes catégories de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de bénéficiaires de l'aide sociale financière engagés dans un programme de transition professionnelle entrent en ligne de compte.

Sont exclus:

- > les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'ONSS lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- > les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- > Catégorie de travailleur 1°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - G_2 durant les quatre trimestres qui suivent.
- > Catégorie de travailleur 2°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les huit trimestres qui suivent.
- > Catégorie de travailleur 3°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - G_2 durant les huit trimestres qui suivent.
- > Catégorie de travailleur 4°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les douze trimestres qui suivent.

Formalités à remplir

Il y a lieu de se conformer aux directives de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1, 3° alinéa, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle. L'ONEM communique à l'ONSS les données des travailleurs qui ont droit à cette réduction groupe-cible. Vous trouverez plus d'informations sur le site de l'Onem (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t10>).

Région wallonne

Pour les travailleurs engagés à **partir du 1 juli 2017** dans une unité d'établissement située en Région wallonne, la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée dans un programme de transition professionnelle **ne peut plus être appliquée**.

Les réductions actuellement en cours restent d'application jusqu'à l'expiration de leur terme. Le dernier contrat PTP a pris fin le 28/02/2021.

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

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

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs visés à l'article 1^{er}, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer. Jusqu'au 31 décembre 2014, une attestation était délivrée aux

employeurs qui entraînent en ligne de compte par le Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A partir du 1^{er} janvier 2015, les attestations sont délivrées par les régions compétentes.

Il s'agit entre autres des employeurs agréés en tant que tels suivants :

- > entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
- > entreprises d'insertion
- > offices de location sociale et agences immobilières sociales
- > sociétés à finalité sociale
- > CPAS
- > agences locales pour l'emploi
- > initiatives locales de développement de l'emploi
- > employeurs qui organisent des services de proximité
- > employeurs qui organisent des initiatives d'économie locale de service

Travailleurs concernés

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

Ils relèvent d'une des catégories suivantes:

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

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

Toutefois, ne doivent pas être chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- > d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- > d'une période d'occupation, par un employeur visé à l'article 1, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999, dans les programmes de remise au travail visé à l'article 6, § 1er, IX, 2° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- > d'une occupation dans un programme de transition professionnelle pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation ;

- > d'une occupation dans un poste de travail reconnu pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation.

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

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

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

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} janvier 2019** la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - SINE' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec un contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de cette réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. Il n'est pas prévu de date de fin des mesures transitoires.

Région de Bruxelles-Capitale

A partir du **1^{er} janvier 2021** la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - SINE' ne peut plus être appliquée pour une occupation dans la **Région de Bruxelles-Capitale**.

Montant de la réduction

En plus de l'intervention dans le coût salarial du travailleur au moyen d'une allocation de réinsertion de l'ONEM ou d'une intervention financière du CPAS, l'employeur peut bénéficier des réductions suivantes pour le travailleur des

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

- > Catégories de travailleur 2° et 5°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les vingt trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 20 trimestres maximum lorsque l'organisme régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- > Catégories de travailleur 3° et 6°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les trimestres qui suivent.

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de douze mois après la fin du contrat de travail précédent, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G_1 et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

Formalités à remplir

L'employeur doit, au préalable, obtenir une attestation selon laquelle il appartient bien à la catégorie d'employeurs concernés. Jusqu'au 31 décembre 2014, cette attestation était délivrée par le Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A partir du 1^{er} janvier 2015, les attestations sont délivrées par les régions compétentes.

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

L'ONEM communiquera à l'ONSS les données relatives aux travailleurs qui peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible. Le CPAS qui accorde une intervention financière pour un ayant droit à l'intégration sociale ou un ayant droit à l'aide sociale financière, occupé dans le cadre de l'Economie d'insertion sociale, doit en informer le bureau régional de l'ONEM au moyen d'une lettre-type du SPP Intégration sociale.

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour demandeurs d'emploi de longue durée SINE

Les **réductions régionales groupe-cible** pour les emplois SINE peuvent varier selon l'unité d'établissement où le travailleur est occupé ou dont il dépend.

Elles se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Région wallonne sans la Communauté germanophone et Flandre

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction	Carte du travail
début avant le 1.1.2004	G1 (1000€)	tous les trimestres	1142	/	/	oui	/
moins de 45 ans 312 jours (18 mois) ou 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 10 trimestres suivants ¹	3240	/	/	oui	/
moins de 45 ans 624 jours (36 mois) ou 312 jours (18 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 20 trimestres suivants ²	3241	/	/	oui	/
au moins 45 ans 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	tous les trimestres concernés	3250	/	/	oui	/

¹ Prolongation possible pour une nouvelle période de 10 trimestres maximum

² Prolongation possible pour une nouvelle période de 20 trimestres maximum

Quand les DmfA sont introduites via le web, les réductions 1142, 3240, 3241 et 3250 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC pour emplois SINE ne peut plus être appliquée.**

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

! Pour ces réductions, certains codes à mentionner en DMFA sont modifiés à partir des déclarations du 1/2019

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction	Carte du travail
début avant le 1.1.2004	G1 (1000€)	tous les trimestres	1142	/	/	oui	/
moins de 45 ans 624 jours (36 mois) ou 312 jours (18 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 20 trimestres suivants ²	9001	/	/	oui	/
au moins 45 ans 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	tous les trimestres concernés	9002	/	/	oui	/

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 1142, 9001 et 9002 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Région de Bruxelles Capitale

A partir du 1/2021 les codes réductions SINE 1142, 3240, 3241 et 3250 ne sont plus autorisés pour les occupations dans la Région bruxelloise.

La réduction SINE est remplacée par un subside de la Région bruxelloise (dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale) qui doit être déclaré comme suit :

- > valeur '**B**' dans la zone 01237 'Aide régionale à l'emploi' dans le bloc 90313 Occupation-Informations si le travailleur est occupé dans le cadre de cette mesure

Allocation de réinsertion

L'allocation de réinsertion de l'ONEM ou de la Région compétente et l'intervention financière du CPAS font partie du salaire brut du travailleur SINE et sont soumises aux cotisations de sécurité sociale. L'allocation de réinsertion et l'intervention financière sont déclarées en DmfA comme le reliquat du salaire brut avec le **code rémunération 1**.

Réduction groupe-cible travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS

Le présent chapitre concerne l'occupation via le CPAS en application de l'**art. 60, § 7** de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, en vue de ramener dans le système de la sécurité sociale et dans le processus du travail une personne qui est sortie du marché du travail ou qui en a été éjectée. La période d'occupation en application de l'article 60 § 7 est limitée à la période requise pour que la personne occupée ait droit à l'octroi des allocations sociales complètes.

Employeurs concernés

Seuls les CPAS ressortissent au champ d'application de la présente mesure. Le centre peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à disposition d'un tiers utilisateur.

Les CPAS qui ont engagé dans les liens d'un contrat de travail dans le cadre de l'article 60 § 7 des ayants droit au minimum de moyens d'existence ou à l'aide sociale financière, peuvent 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 société à finalité sociale ;
- > une association de CPAS ;
- > un hôpital public;
- > un autre partenaire (ex: une société privée) qui a conclu une convention avec un CPAS.

Les conditions et la durée de l'occupation doivent être constatées par un écrit signé par le CPAS, l'utilisateur et le travailleur. Ce document doit être établi avant le début de l'occupation et être porté à la connaissance du Conseil de l'Action Sociale.

Le CPAS reste toujours l'employeur juridique du travailleur qui a été mis à la disposition d'un tiers utilisateur.

Les CPAS reçoivent un subside de l'autorité régionale 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.

Travailleurs concernés

Le CPAS peut engager les personnes suivantes dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS:

- > les personnes ayant droit au revenu d'intégration sociale au sens de la loi du 26 mai 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);
- > les étrangers inscrits au registre des étrangers qui ont droit à l'aide sociale financière et qui sont titulaires d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée;
- > les étrangers inscrits au registre des étrangers qui ont droit à l'aide sociale financière et qui ne sont pas titulaires d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée.

Sont exclus:

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

Région flamande:

À partir du **1 janvier 2017** la 'réduction groupe-cible article 60 - occupation CPAS' ne peut plus être appliquée pour des travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Flandre**.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Montant de la réduction

Le CPAS a droit à une réduction groupe-cible **G7** pendant toute la durée de l'occupation. Vu que cette réduction exonère de toutes les cotisations patronale de base, elle peut également être appliquée lorsqu'il n'y a pas de jours payés durant le trimestre, mais, par exemple, uniquement le paiement d'une prime de fin d'année.

Formalités à remplir

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération des cotisations patronales, le CPAS doit:

- > mentionner les bons codes dans la DmfAPPL. ;
- > tenir à disposition la preuve que le travailleur a été engagé sous les conditions visées à l'article 33 de la loi du 22 décembre 1995.

Le CPAS doit en outre désigner un assistant social qui est chargé de l'accompagnement dans leurs prestations de travail des personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7.

 Informations complémentaires DmfA - déclaration de l'occupation article 60, § 7 de la loi organique des CPAS

Région Bruxelles-Capitale, Région wallonne et Communes germanophones

Dans la DmfAPPL [DmfA](#), les travailleurs que le CPAS engage dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec des codes travailleur spécifiques :

- > **121 090** type 0 pour les travailleurs manuels
- > **221 400** type 0 pour les employés

Une réduction groupe-cible spécifique doit être déclarée au niveau de l'occupation avec les données suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Réduction groupe-cible article 60, § 7 de la loi organique des CPAS	G7 (solde des cotisations de base)	durée complète de l'occupation	4500	/	 optionnel oui

Pour la réduction groupe-cible 'travailleurs-CPAS article 60, § 7' il n'ya pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée pour les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS.

Dans la DmfAPPL, la réduction 4500 est automatiquement calculée lorsqu'elle est activée.

Région flamande

Pour les chercheurs d'emploi expérience professionnelle temporaire engagés sur base de l'art. 60, § 7 à **partir du 1^{er} janvier 2017** dans une unité d'établissement située en Région flamande, la réduction groupe-cible 'travailleurs-CPAS article 60, § 7' ne peut plus être appliquée.

Les réductions en cours ont été appliquées jusqu'à leur terme **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018.**

Les jeunes travailleurs

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

- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés;
- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour bénéficier de la réduction du groupe-cible "jeunes travailleurs", les employeurs doivent satisfaire à l'obligation d'engager des jeunes.

Travailleurs concernés

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés.

Seuls les jeunes qui ont un salaire trimestriel de référence qui ne dépasse pas 9.000,00 EUR sont concernés (tant ceux qui sont entrés en service avant le 1er janvier 2013 que ceux qui sont entrés en service après).

Ce groupe se compose des jeunes (jusqu'au trimestre inclus au cours duquel ils atteignent 26 ans), occupés dans les liens d'une convention de premier emploi avec une carte de travail qui atteste que les conditions requises sont remplies.

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

- > I. un contrat de travail à mi-temps au moins;
- > II. la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (à mi-temps au moins) et d'une formation suivie par le jeune à partir du premier jour d'exécution du contrat de travail par celui-ci;
- > III. un contrat dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis formation en alternance et toute autre forme de convention de formation ou

d'insertion déterminée par le Roi .

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

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

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

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moins de 19 ans

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

Région flamande:

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

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

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

La réduction a cessé définitivement au 30 juin 2020.

Région Bruxelles-Capitale:

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

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} janvier 2019** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2019 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 n'y **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin de mesures transitoires.

Montant de la réduction

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

Montant de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés

Pour les jeunes qui entrent en service avec une convention de premier emploi à partir du 1^{er} janvier 2013, les forfaits suivants sont d'application aussi longtemps qu'ils sont en service avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans):

- > Pour chaque **jeune moyennement qualifié**:

- > **G₁** pour le trimestre d'engagement et les trois trimestres qui suivent
- > **G₂** pendant les 8 trimestres subséquents. Pour ces jeunes, sauf s'ils sont handicapés, un critère supplémentaire est qu'ils doivent être demandeurs d'emploi depuis au moins 156 jours, calculés en régime de 6 jours, au cours du mois de l'entrée en service et des 9 mois calendrier qui précèdent l'engagement.
- > Pour chaque **jeune moins qualifié**:
 - > **G₈** pour le trimestre d'engagement et les 7 trimestres qui suivent
 - > **G₂** pendant les 4 trimestres subséquents.
- > Pour chaque **jeune très peu qualifié**:
 - > **G₈** pour le trimestre d'engagement et les 11 trimestres qui suivent
 - > **G₂** pendant les 4 trimestres subséquents.
- > Pour chaque handicapé ou jeune d'origine étrangère, **moins qualifié**
 - > **G₈** pour le trimestre d'engagement et les 11 trimestres qui suivent
 - > **G₂** pour les 4 trimestres subséquents.

Contrairement au système en vigueur avant 2013, la réduction ne court plus jusqu'au trimestre où le jeune atteint l'âge de 26 ans mais dépend des trimestres déjà utilisés. L'ONEm atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressortit.

La réduction pour les jeunes moyennement qualifiés peut uniquement être appliquée pour les jeunes entrant au service d'un employeur pour la première fois à partir du 1^{er} trimestre 2013.

Si le jeune était déjà entrée en service avant le 1 janvier 2013, les anciennes réductions forfaitaires et les périodes correspondantes restent d'application :

- > Pour chaque **jeune moins qualifié** qui est engagé avec une convention de premier emploi:
 - > **G₁** pour le trimestre d'engagement et les 7 trimestres qui suivent
 - > **G₂** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en service avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).
- > Pour chaque **jeune très peu qualifié** qui est engagé avec une convention de premier emploi
 - > **G₁** pour le trimestre d'engagement et les 15 trimestres qui suivent
 - > **G₂** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en service avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).
- > Pour chaque **jeune avec un handicap ou d'origine étrangère, moins qualifié**
 - > **G₁** pour le trimestre d'engagement avec une convention de premier emploi et pour les 15 trimestres qui suivent

- > **G₂** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en service avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

L'ONEm atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressortit.

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

Montant de la réduction groupe-cible - jeunes travailleurs - moins de 19 ans

Une réduction forfaitaire G₁ est accordée à l'employeur pour chaque jeune qu'il engage jusqu'au 4^e trimestre de l'année civile au cours de laquelle son travailleur atteint l'âge de 18 ans. Sont dès lors visés, les jeunes sous convention de premier emploi ou non, indépendamment du fait qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail.

Formalités à remplir

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs - moins de 19 ans

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

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés

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

Si le jeune atteint **19 ans ou plus** dans le courant de l'année civile de son entrée en service, il doit, au moment de cette entrée en service, être en mesure de présenter une **carte de travail** valable, qu'il peut obtenir auprès du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi dont il dépend, afin de démontrer qu'il satisfait aux conditions. **L'ONEM ne délivre plus nulle part de cartes de travail à partir du 1^{er} juillet 2019.**

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

premier emploi.

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

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

Informations complémentaires Dmfa - Déclaration des réductions pour jeunes travailleurs

Les réductions régionales groupe-cible pour les jeunes travailleurs peuvent varier selon l'unité d'établissement où le travailleur est occupé ou dont il dépend. Elles se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC pour jeune travailleur ne peut plus être appliquée.**

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

! Pour ces réductions, les codes à mentionner en DMFA son inchangés.

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit ¹	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	3430	/	oui à partir du 1/2019	oui	oui	/
En service à partir du 1/1/2013 et avant le 1/1/2019								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants ²	3410	/	oui	oui	oui	ONEm / FOREM ³ / ACTIRIS ⁴

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit ¹	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
	G2 (400€)	4 trimestres suivants ²						
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 11 trimestres suivants ²	3411	/	oui	oui	oui	ONEm / FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	4 trimestres suivants ²						
Jeunes en CPE moyennement qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 3 trimestres suivants ²	3412	/	oui	oui	oui	ONEm / FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	8 trimestres suivants ²						
En service avant le 1/1/2013								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants ²	3410	/	oui	oui	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus						
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 15 trimestres suivants ²	3411	/	oui	oui	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus						

¹ La date de début du droit est la date de la toute première occupation chez l'employeur même avant 18 ans

² Toujours limité au trimestre des 26 ans inclus

³ Le FOREM délivre des cartes depuis le 1/1/2016

⁴ ACTIRIS délivre des cartes depuis le 1/7/2016

Région flamande

A partir du 1er juillet 2016, des réductions spécifiques ont été instaurées pour les jeunes travailleurs occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent. (voir Réduction jeunes travailleurs -Région flamande).

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3410, 3411, 3412, 3430, sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Salaire pour formation :

La convention premier emploi de "type un" peut prévoir que pendant les douze premiers mois de la convention une partie du salaire (10% maximum) sera consacrée à la formation du nouveau travailleur. La partie du salaire consacrée à la formation du nouveau travailleur sera déclarée en DmfA avec le code rémunération **042**.

Jeunes travailleurs - Région flamande

Depuis le 1^{er} juillet 2016, la Région flamande a introduit une nouvelle réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs **en remplacement** de la réduction groupe-cible existante jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés et - moins de 19 ans. Cela vaut seulement pour les travailleurs occupés **dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent**.

Elle consiste en fait en 2 réductions distinctes:

- > la réduction groupe-cible jeunes travailleurs – moyennement qualifiés et peu qualifiés
- > la réduction groupe-cible jeunes travailleurs – apprentis formation en alternance et jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel à temps partiel en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel (jeunes DBSO).

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour recevoir la réduction groupe-cible 'jeunes travailleurs - Région flamande' il n'est désormais plus nécessaire de remplir l'obligation d'engager des jeunes. L'obligation reste cependant de mise et les jeunes qui travaillent en région flamande sont pris en compte. Dans les autres régions, il peut toujours y avoir une liaison entre l'octroi de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs et l'obligation d'engager des jeunes.

Travailleurs concernés

Réduction groupe-cible apprentis - formation en alternance

- > Pour les engagements depuis le 1^{er} juillet 2016.
- > Il s'agit:
 - > des **apprentis en formation en alternance** visés à l'article 1^{er}bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969
 - > des jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel secondaire à temps partiel et qui, pour l'accomplissement de certaines formations en alternance, sont occupés sous contrat de travail à temps partiel (jeunes DBSO avec un contrat de travail à temps partiel (<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst>)). Les jeunes occupés avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur qui tombe sous le champ d'application du Maribel social, n'entrent pas en considération. Pour entrer en considération, le jeune doit disposer d'un dossier électronique (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) auprès du VDAB au dernier jour du trimestre de l'engagement.

Réduction groupe-cible peu qualifiés et moyennement qualifiés

- > Pour les engagements sous contrat de travail depuis le 1^{er} juillet 2016.
- > Pour les jeunes qui à la fin du trimestre de l'entrée en service ont moins de 25 ans.
- > **Les jeunes peu qualifiés** ne peuvent pas avoir de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire/2^e année du 3^e degré, ou équivalent. Un exposé (<https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen>) plus complet se trouve sur le site de WSE Vlaanderen. Le VDAB fournit les attestations et détermine qui entre en ligne de compte. Le VDAB communique le niveau d'étude à l'ONSS via un flux électronique.
- > **Les jeunes moyennement qualifiés** (entrés en service au plus tard le 31 décembre 2019 auprès de l'employeur) peuvent tout au plus avoir un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire/2^e année du 3^e degré, ou équivalent. Lorsqu'il est prévu que les jeunes obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur dans les 4 mois à compter du jour de leur entrée en service, ils n'entrent pas en ligne de compte. Le VDAB fournit les attestations et détermine qui entre en ligne de compte. Le VDAB communique le niveau d'étude à l'ONSS via un flux électronique.
- > Pour entrer en considération le jeune doit disposer d'un dossier électronique (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) auprès du VDAB au dernier jour du trimestre de l'engagement; si le jeune n'en dispose pas pour le trimestre de l'engagement et les trimestres qui le suivent, le nombre de trimestres correspondant est porté en déduction (flux VDAB).
- > Le salaire trimestriel de référence doit être de moins de 7.500,00 EUR pour les 4 premiers trimestres et de moins de 8.100,00 EUR pour les 4 trimestres suivants.

Montant de la réduction

Réduction groupe-cible apprentis - formation en alternance

- > Le jeune ouvre, durant son occupation dans le système de la formation en alternance et formation alternée, le droit à une réduction G_1 (1.000,00 EUR).
- > Les trimestres au cours desquels cette réduction est appliquée n'ont pas d'incidence sur la période de réduction moyennement qualifiés et peu qualifiés.

Réduction groupe-cible peu qualifiés

- > Le jeune peu qualifié ouvre une réduction G_7 (solde) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent. Le forfait G_7 vaut à partir du 1^{er} trimestre 2019 pour les nouvelles entrées en service et pour les trimestres restant de ceux qui avaient déjà ouvert le droit.
- > En cas de réengagement au cours des 4 trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.
- > L'occupation auprès du même employeur qui suit une occupation 1bis formation en alternance ou formation alternée (avec un contrat de travail à temps partiel), est considérée comme une nouvelle entrée en service.

Mesure transitoire pour les jeunes moyennement qualifiés

- > Le jeune moyennement qualifié, qui est entré en service auprès de l'employeur au plus tard le 31 décembre 2019, maintient le droit à une réduction G_1 (1.000,00 EUR) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent.
- > En cas de réengagement au cours des 4 trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.
- > L'occupation auprès du même employeur qui suit une occupation 1bis formation en alternance ou formation alternée (avec un contrat de travail à temps partiel), comme lors de l'introduction de la 'réduction groupe-cible jeunes Région flamande', est également considérée comme une nouvelle entrée en service et non comme une réoccupation. Si cette nouvelle occupation se situe après le 31 décembre 2019, elle n'entre pas en considération pour la mesure transitoire 'groupe-cible jeunes moyennement qualifiés'.

Formalités à remplir

- > Les jeunes peu qualifiés et moyennement qualifiés ainsi que les jeunes

DBSO doivent disposer d'un dossier électronique (portfolio (<https://www.vdab.be/mijnloopbaan>)) auprès du VDAB.

- > La disposition d'un dossier électronique auprès du VDAB est obligatoire indépendamment du domicile du jeune.
- > L'obligation d'engager des jeunes reste fédérale, donc les données doivent continuer à être remplies en DmfA ('personne handicapée' et 'personne d'origine étrangère' comme définies dans la loi s'y rapportant du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, art. 23).
- > La satisfaction à l'obligation d'engager des jeunes n'est plus une exigence pour la réduction groupe-cible Région flamande, mais peut toutefois mener à une éventuelle sanction du SPF ETCS.
- > Lorsque l'employeur demande également la réduction groupe-cible jeunes pour l'occupation dans une autre région, il doit encore bien être satisfait à l'obligation d'engager des jeunes sur toute la Belgique (fédéral).

Plus d'information

Vous trouvez plus d'information sur le site internet de la Région flamande (département Werk en Sociale Economie): <https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren> .

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour jeunes travailleurs - Région flamande

Région flamande

A partir du 3/2016, les réductions régionales groupe-cible pour les jeunes travailleurs occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit ¹	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Attestation délivrée par
A partir du 1/1/2017								

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit ¹	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Attestation délivrée par
Jeunes en formation en alternance avec contrat de travail qui ne tombent pas dans le champ d'application du Maribel social	G1 (1000€)	Trimestres concernés par la formation	6311	/	/	oui	non	VDAB

En service à partir du 1/7/2016

Jeunes peu qualifiés	G7 (solde des cotisations)	Trimestre d'engagement ² + 7 trimestres suivants	6300	/	oui	oui	oui	VDAB
Jeunes moyennement qualifiés (en service au plus tard le 31/12/2019 auprès de l'employeur)	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement ² + 7 trimestres suivants (jusqu'au 3/2021 maximum)	6301	/	oui	oui	oui	VDAB
Jeunes apprentis en formation en alternance	G1 (1000€)	Trimestres concernés par la formation	6310	/	/	oui	non	/

¹ La date de début du droit est la date du premier engagement du jeune chez l'employeur sauf

- pour les réductions 6300 ou 6301 : lorsqu'il y a eu occupation en tant que jeune en formation en alternance, on mentionne la date d'engagement comme travailleur ordinaire

- pour les réductions 6300 ou 6301 : lorsqu'il y a eu interruption du contrat durant quatre trimestres au moins à partir du 1/7/2016, on mentionne la date du nouvel engagement

Les occupations prestées chez un même employeur dans une unité d'établissement située en dehors de la Région flamande ne donnent pas droit aux réductions ci-dessus mais les trimestres concernés sont pris en compte pour déterminer la durée d'application de la réduction.

² Moins de 25 ans au dernier jour du trimestre de l'engagement

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 6300, 6301, 6310 ou 6311 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Tuteurs

Un employeur peut bénéficier d'une réduction groupe-cible "tuteurs" pour certains travailleurs qui assurent le suivi de stages ou assument des responsabilités pour des formations dans le cadre d'une formation professionnelle. Par "suivi de stages" et "responsabilité pour des formations", on entend "l'accompagnement de personnes appartenant à des groupes-cible déterminés".

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible lorsqu'ils ont pris un engagement pour organiser des stages ou des formations, via des "tuteurs" formés à cette fin, pour les groupes-cible suivants:

- > élèves ou enseignants de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice ou en alternance,
- > demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle telle que visée à l'article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage (entre autres les FPI),
- > demandeurs d'emploi en stage de transition,
- > étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,
- > apprentis de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente, dans le cadre de convention à conclure respectivement soit avec des établissements d'enseignement ou de formation soit avec un service régional de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Communauté germanophone

Pour les travailleurs/tuteurs d'une unité d'établissement en Communauté germanophone, il est tenu compte des apprentis et stagiaires liés par une des conventions suivantes:

- > le contrat d'apprentissage industriel
- > le contrat d'apprentissage formation permanente dans les classes moyennes
- > le contrat d'apprentissage conclu en application du règlement dans le cadre d'une formation en entreprise pour préparer l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise et
- > le contrat d'immersion professionnelle

Travailleurs concernés

Pour pouvoir être reconnu comme tuteur, le travailleur doit:

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

Région wallonne (à l'exclusion de la Communauté germanophone):

Le décret du Parlement wallon du 20 juillet 2016 modifiant diverses législations en rapport avec la formation en alternance, supprime cette réduction pour les travailleurs occupés en **Région wallonne** (à l'exclusion de la Communauté germanophone) à partir du 1^{er} septembre 2016. Etant donné que la Déclaration DmfA est établie sur une base trimestrielle, il est autorisé de calculer cette réduction sur base des prestations et des rémunérations déclarées pour la totalité du 3^e trimestre 2016 (donc également pour le mois de septembre). Cette réduction ne pourra plus être appliquée en Région wallonne à partir du **4^e trimestre 2016**.

Région de Bruxelles-Capitale

A partir du **1^{er} juillet 2018**, la 'réduction groupe-cible tuteurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui sont en service chez un employeur pour une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.

Montant

L'employeur peut bénéficier d'une réduction G_9 pour un certain nombre de "tuteurs"

qu'il occupe pour l'accompagnement de personnes appartenant aux groupes cible. Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier d'une réduction est limité et dépend du nombre de personnes accompagnées relevant des groupes-cible. Le mode de calcul du "nombre de personnes accompagnées" à prendre en compte diffère suivant que les personnes doivent être déclarées en Dimona ou Dmfa ou pas:

1. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles une déclaration Dimona ou Dmfa est exigée (apprentis agréés, FPI, conventions d'immersion professionnelle assujetties...):

- > l'engagement est (automatiquement) constaté au moyen de la communication de la date "d'entrée et de sortie de service";
- > un trimestre au cours duquel telle personne entre "en service", se trouve "en service" ou sort "de service", est pris en considération;
- > le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est d'un 1/5e de la somme du nombre de trimestres à prendre en considération, arrondi à l'unité supérieure.

2. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles aucune déclaration Dimona ou Dmfa n'est exigée (enseignants de l'enseignement secondaire technique, étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,...):

- > l'engagement est constaté au moyen d'une convention conclue entre les participants;
- > le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes:
 - > (nombre de jeunes ou enseignants)/5, arrondi à l'unité supérieure
 - > (nombre d'heures de suivi ou formation)/400, arrondi à l'unité inférieure.Si la convention a une durée de moins d'une année, le dénominateur de cette division est égal à 100 X (nombre de trimestres).

Le nombre final de tuteurs pour lesquels l'employeur peut demander la réduction est la somme des totaux obtenus aux points 1 et 2.

Formalités à remplir

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

Jusqu'au 31 décembre 2014, l'employeur devait communiquer à la Direction générale Emploi et Marché du Travail du SPF Emploi les données suivantes:

- > une copie de la convention (si nécessaire);
- > une liste des tuteurs qu'il occupe;
- > pour chaque tuteur, l'attestation de pratique minimale;
- > pour chaque tuteur, une copie du certificat de formation tuteur. Le SPF

communiquer les données à l'ONSS par voie électronique.

Le SPF communique les données à l'ONSS par voie électronique. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les régions sont compétentes. Aux adresses qui suivent vous pourrez obtenir de plus amples informations et/ou transmettre les documents nécessaires:

Région flamande:

Departement Werk en Sociale Economie

Mentorkorting

Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel

02 553 10 75

mentorkorting@vlaanderen.be

<https://www.vlaanderen.be/mentorkorting> 

Communauté germanophone:

IAWM

Eric Schiffers

Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen

087 30.68.80

http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/ 

 Informations complémentaires DmFA - Déclaration des réductions pour tuteurs

En DMFA, la réduction groupe-cible pour Tuteurs se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Montant/Forfait	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Groupe-cible tuteurs	G9 (800€)	Tous les trimestres concernés	3800	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3800 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Restructuration

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

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

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

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

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

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

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

Employeurs concernés

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

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

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

Travailleurs concernés

Tout travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ou, depuis le 1^{er} juillet 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise, qui entre au service d'un autre employeur pendant la période de validité d'une 'carte de réduction restructuration' (voir plus loin l'exposé des formalités) ouvre le droit pour autant que son salaire trimestriel de référence ne dépasse pas les montants suivants (montants à partir du 1^{er} janvier 2018):

- > si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: le plafond salarial n'est plus d'application. Ce plafond salarial pour les dispositions transitoires est fixé par région.
- > si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: le plafond salarial n'est plus d'application. Ce plafond salarial pour les dispositions transitoires est fixé par région.

Région flamande:

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

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

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

La réduction a cessé définitivement au 30 juin 2020.

Région de Bruxelles-Capitale:

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

une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} janvier 2019** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2019 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 n'y **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin de mesures transitoires.

A partir du **1^{er} janvier 2018** les plafonds salariaux pour la réduction groupe-cible sont fixés de manière absolue à:

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

Le salaire trimestriel de référence ne peut **pas** être **supérieur** au plafond salarial.

Montant de la réduction

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

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

Pour la détermination de **G₁** et de **G₂**, on entend par 'trimestre de l'entrée en service' le trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte de réduction restructuration.

Formalités à remplir

L'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructuration' à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La 'carte de réduction restructurations' a une durée de validité qui débute à la

date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1^{er} juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'ONEM, l'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructurations' avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculée de date à date).

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

Région de Bruxelles-Capitale:

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

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

Région flamande:

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

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

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

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

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

Communauté germanophone:

A partir du **1^{er} janvier 2019** l'ONEM ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration'.

La 'carte de réduction restructuration' qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir

le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction groupe-cible restructuration

La réduction régionale groupe-cible pour l'engagement de travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC restructuration ne peut plus être appliquée.**

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit ²	Carte de restructuration délivrée par
Travailleurs en service avant le 1/1/2019							
Travailleur de moins de 45 ans ¹ licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement ² + 4 trimestres suivants	3601	/	oui	oui	ONEM/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
Travailleur d'au moins 45 ans ¹ licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement ² + 4 trimestres suivants	3611	/	oui	oui	ONEM/ FOREM ³ / ACTIRIS ⁴
	G2 (400€)	16 trimestres suivants					

¹ âge au jour de l'engagement

² trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte

³ Le Forem délivre les cartes depuis le 1/1/2016 et jusqu'au 30/06/2017 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne à l'exception de la Communauté germanophone

⁴ Actiris délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située dans la Région de Bruxelles

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3601 ou 3611 sont calculées automatiquement lorsqu'elle sont activées.

Les travailleurs fixes horeca

Cette réduction groupe-cible est octroyée à l'employeur du secteur horeca pour un nombre illimité de trimestres pour cinq travailleurs fixes à temps plein au maximum.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui satisfont simultanément à toutes les conditions ci-dessous, c'est-à-dire les employeurs qui :

- > relèvent de la commission paritaire (302) pour l'industrie hôtelière;
- > occupent en moyenne maximum 49 travailleurs durant la période de référence. C'est le code d'importance qui est utilisé, de la même façon que pour le calcul de la cotisation de 1,60 %;
Cela signifie que le calcul tient compte de tous les travailleurs occupé chez l'employeur (personne morale) indépendamment de l'activité exercée ou la Commission paritaire de laquelle ils relèvent;
- > utilisent durant l'entièreté du trimestre le système de caisse enregistreuse (SCE) agréé par le fisc dans chaque unité d'établissement où une activité horeca est exercée en contact avec les clients. Même si elle n'est pas obligatoire pour bénéficier de certains avantages fiscaux, l'usage de la caisse enregistreuse est indispensable pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible;
- > enregistrent quotidiennement les heures de début et de fin d'occupation via le SCE ou le système alternatif d'enregistrement de présence (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/horeca/daily-registration.htm) (SAE) pour tous les membres du personnel qui travaillent dans une unité d'établissement où une activité horeca est exercée au sens large du terme (donc aussi pour les travailleurs qui ne relèvent pas de la commission paritaire de l'horeca). L'enregistrement journalier n'est pas applicable aux travailleurs occasionnels et n'est pas non plus applicable aux flexi-travailleurs qui doivent être déclarés avec communication des heures de début et de fin dans une Dimona journalière.

Attention: le SCE ou SAE ne remplacent pas la Dimona.

Période de transition

Pour bénéficier de la réduction groupe-cible horeca pour le 1er trimestre 2014, il fallait initialement non seulement avoir effectué une déclaration d'intention au fisc avant le 31 décembre 2013 mais également disposer d'un SCE pour le 28 février 2014 au plus tard. Cette date est maintenant reportée au 30 juin 2014.

Cela signifie que les employeurs qui peuvent bénéficier de la réduction groupe-cible à partir du 1er trimestre 2014 sont ceux:

- > qui ont établi une déclaration d'intention au SPF Finances avant le 31 décembre 2013 mentionnant qu'ils souhaitaient entrer volontairement dans le système à partir du 1er janvier 2014;
- > et qui disposent d'un SCE certifié avant le 1er juillet 2014;
- > et qui enregistrent les présences chaque jour à partir du moment où la caisse est opérationnelle.

Pour tous les autres employeurs, la règle générale s'applique. Ils pourront bénéficier de la réduction au plus tôt à partir du 2^o trimestre et pour autant que durant tous les jours du trimestre concerné, le SCE ou le SAE soit utilisé dans toutes les unités d'établissement qui ont une activité horeca en contact avec les clients.

Ci-après, vous trouverez un tableau synthétique qui reprend les diverses possibilités:

Déclaration d'intention avant le 31 décembre 2013	Trimestre durant lequel la caisse est activée * la caisse doit être active durant tous les jours du trimestre pour lequel une réduction est demandée	Réduction à partir du
oui	1/2014	1/2014
oui	2/2014	1/2014
non	2/2014 - caisse active au plus tard au 01/04/2014*	2/2014
non	2/2014 caisse active après le 01/04/2014*	3/2014
oui/non	3/2014 et suivants - caisse active au plus tard le premier jour du trimestre*	Trimestre
oui/non	3/2014 et suivants - caisse active après le premier jour du trimestre*	Trimestre +1

L'employeur peut demander la réduction immédiatement lors de l'introduction de la Dmfa du trimestre concerné. Le contrôle aura lieu à postériori.

Travailleurs concernés

La réduction vaut pour maximum **5 travailleurs fixes à temps plein** qui ressortent de la commission paritaire de l'horeca. La réduction ne peut donc s'appliquer pour les travailleurs occasionnels de l'horeca même pour les jours pour lesquels les cotisations sont calculées sur le salaire réel ou la rémunération forfaitaire normale.

L'employeur peut choisir par trimestre pour quels travailleurs il souhaite appliquer la réduction. Ces travailleurs doivent avoir conclu un contrat de travail à temps plein mais ne doivent pas être en service durant tout le trimestre.

Montant de la réduction

L'employeur peut, pour un nombre illimité de trimestre, bénéficier de la réduction:

- > **G₉** par trimestre pour les travailleurs qui ont moins de 26 ans au dernier jour du trimestre;
- > **G₁₀** par trimestre pour les autres travailleurs.

Ces réductions peuvent s'appliquer à 5 travailleurs maximum par trimestre par employeur (=entité juridique) et ce, même si l'employeur occupe du personnel dans plusieurs unités d'établissement.

Formalités à remplir

Pour pouvoir bénéficier de la réduction, il faut effectuer l'enregistrement de présence (via SCE ou SAE) pour chaque jour du trimestre et disposer d'un SCE agréé par le fisc. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur www.minfin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm (<https://www.systemedecaisseenregistreuse.be/fr>).

Pour plus d'information sur l'enregistrement journalier des travailleurs, vous pouvez consulter le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/horeca/daily-registration.htm).

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs fixes de l'Horeca

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible pour les travailleurs fixes de l'Horeca se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Horeca*	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Travailleur fixe de moins de 26 ans	G9 (800€)	permanente	3900	/	oui
Travailleur fixe de 26 ans ou plus	G10 (500€)	permanente	3900	/	oui

* pour 5 travailleurs maximum par trimestre et par employeur

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3900 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Contractuels subventionnés (ACS)

Les contractuels subventionnés sont des travailleurs sous contrat de travail occupés auprès de certains employeurs, dont le coût salarial est couvert par une prime de l'autorité régionale.

Les employeurs peuvent engager des contractuels subventionnés sur la base :

- > du système des contractuels subventionnés auprès des services publics institué par la loi-programme du 30 décembre 1988;
- > du système des contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux institué par l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux (DmfAPPL).

Aux employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale a été accordée pour ces travailleurs. À partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'ACS a été intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs suivants:

- > les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle;
- > les administrations des Communautés et des Régions, et les établissements publics qui en dépendent;
- > les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par les Communautés;
- > les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif pour autant qu'ils poursuivent un but social, humanitaire ou culturel;
- > les sociétés locales de logements sociaux;
- > les communes (DmfAPPL);
- > les régies communales autonomes en Régions wallonne et flamande (DmfAPPL);
- > les associations de communes qui n'ont pas de finalité économique (DmfAPPL);
- > les provinces (DmfAPPL);
- > les régies provinciales autonomes et les sociétés provinciales de développement dans la Région flamande (DmfAPPL);
- > les CPAS (DmfAPPL);

- > les associations de centres publics d'aide sociale et les centres intercommunaux d'aide sociale (DmfAPPL);
- > les zones de police locale (DmfAPPL);
- > les sociétés régionales de développement et les conseils économiques régionaux (DmfAPPL);
- > 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 (DmfAPPL);
- > la Commission Communautaire Flamande (VGC) et la Commission Communautaire Française (COCOF)(DmfAPPL).

Communauté germanophone:

À partir du **1^{er} janvier 2018** la 'réduction groupe-cible contractuels subventionnés' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs occupés sur le territoire de la **Communauté germanophone**.

Il n'y a **pas de mesures transitoires**.

Région flamande:

Les contractuels subventionnés ne peuvent plus être occupés en **Région flamande** auprès des administrations provinciales et locales. La réduction groupe-cible ne peut plus être appliquée en DmfAPPL à partir du **1^{er} trimestre 2017**.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1^{er} janvier 2022** la 'réduction groupe-cible contractuels subventionnés' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs occupés en **Région wallonne (sans la Communauté germanophone)**.

Il n'y a **pas de mesures transitoires**.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G₇** est accordée pour les A.C.S. pendant toute la durée de l'occupation. Etant donné que cette réduction dispense de l'ensemble des cotisations patronales de base, elle peut également être appliquée quand aucun jour n'est rémunéré pendant le trimestre, mais par exemple quand il n'y a qu'une prime de fin d'année qui est payée.

Pour les employeurs qui introduisent leur déclaration via la DmfAPPL, une réduction groupe-cible **G₁₃** est accordée pour les ACS durant la durée complète de l'occupation. Elle peut également être appliquée quand il n'y a pas de jours rémunérés pendant le trimestre, mais quand par exemple il n'y a qu'une prime de fin d'année qui est payée .

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

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

1. Pouvoirs publics de l'autorité fédérale

Pour la demande de prime

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des Contractuels subventionnés
rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles.

Pour le paiement de la prime

Office national de l'Emploi, Administration centrale
Boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles.

2. Pouvoirs publics de la Communauté flamande

Pour la demande de prime

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

Pour le paiement de la prime

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3. Pouvoirs publics de la Région wallonne

Pour la demande de prime

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

Pour le paiement de la prime

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

4. Pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale

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

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires Dmfa - Déclaration des contractuels subventionnés

En DMFA, les travailleurs contractuels subventionnés se déclarent toujours dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

- > **024** type 1 (ou 0 dans le secteur public) pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels ordinaires
- > **025** type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels handicapés occupés dans des ateliers protégés
- > **029** type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
- > **484** type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels ordinaires
- > **485** type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels handicapés occupés dans des ateliers protégés

A partir du 1/1/2019, ces codes ne peuvent plus être utilisés pour les travailleurs occupés sur le territoire de la Communauté germanophone.

Employeurs autres que les administrations provinciales et locales :

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait /Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible ACS ¹	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4000	/	oui

 ¹ plus autorisée à partir du 1/2018 pour les travailleurs occupés en Communauté

germanophone et à partir du 1/2022 pour les travailleurs occupés en Région wallonne.

Pour la réduction ACS (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G. C. pour les contractuels subventionnés mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 ou 3 (ETA) lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4000 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Administrations provinciales et locales :

Une réduction spécifique groupe-cible doit être déclarée dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible ACS/APE ¹	G13 (solde des cotisations de base diminuées de la cotisation de modération salariale)	Toute la durée de l'occupation	4001	/	oui

¹ plus autorisée pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région flamande ou sur le territoire de la Communauté germanophone et à partir du 1/2022 pour les occupations en Région wallonne.

Pour la réduction ACS/APE, il n'y a pas de prestations minimales imposées.

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

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4001 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Remplaçants contractuels secteur public

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation des remplaçants contractuels dans le secteur public est intégrée comme groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée. Cela concerne les travailleurs contractuels engagés en

remplacement de certains fonctionnaires en interruption de carrière ou de certains fonctionnaires qui ont réduit leurs prestations.

Employeurs concernés

- > Les employeurs du secteur public dont le personnel peut avoir recours au système d'interruption de carrière (instauré par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales). Les mêmes modalités valent pour les remplaçants des fonctionnaires dans le système de l'interruption de carrière dans le secteur public Région flamande (le dénommé 'zorgkrediet').
- > Les employeurs qui ont engagé des contractuels en remplacement des travailleurs visés à l'article 4 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Cela concerne donc uniquement le secteur public.
- > Les employeurs qui occupent encore des contractuels visés aux articles 9, § 1^{er}, 10quater, § 1^{er} et 12, § 1^{er} de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Cela concerne de nouveau uniquement le secteur public.

Travailleurs concernés

- > Les remplaçants contractuels des fonctionnaires (contractuels et statutaires) qui bénéficient d'une interruption de carrière (instaurée par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales).
- > Les remplaçants contractuels des fonctionnaires visés à l'article 4 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Il s'agit des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5^e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.
- > Les remplaçants contractuels visés aux articles 9, § 1^{er}, 10quater, § 1^{er} et 12, § 1^{er} de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Il s'agit également des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5^e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G₇** est accordée pour les remplaçants contractuels pendant la durée complète de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

L'ONSS n'est pas habilité à déterminer si un membre du personnel peut opter pour la semaine de 4 jours en vertu des dispositions de la loi du 19 juillet 2012. Le service public concerné doit prendre la décision, éventuellement après avoir pris l'avis du SPF Personnel et Organisation.

Pour les administrations provinciales et locales, l'autorité compétente de la Région concernée doit introduire une demande auprès du Ministre fédéral ou du Secrétaire d'Etat ayant la Fonction publique dans ses attributions afin que le Roi rende les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale applicables aux membres du personnel de l'administration concernée. 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.

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours

En DMFA, les remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

- > **021** type 0 pour les remplaçants, travailleurs manuels
- > **481** type 0 pour les remplaçants, travailleurs intellectuels

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées au niveau de l'occupation avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible Remplaçant dans le secteur public	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4100	/	oui

Pour la réduction pour Remplaçant dans le secteur public (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G.C. pour ces

remplaçants dans le secteur public mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Lorsque les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4100 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Personnel de maison

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison est intégrée en tant que réduction groupe-cible dans la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

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

L'occupation sous convention de premier emploi d'un jeune moins qualifié est considérée comme une période de chômage complet indemnisé.

Par **personnel de maison**, on entend:

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

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G7** est accordée pendant toute la durée de l'occupation.

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

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières. L'employeur doit pouvoir prouver que le travailleur pour lequel la réduction est demandée répond aux conditions.

 Informations complémentaires DmFA - Déclaration de la réduction pour personnel de maison

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

1. Région flamande, Région de Bruxelles et Communauté germanophone

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Personnel de maison	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation d'un 1er travailleur	4200	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4200 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée. La réduction groupe-cible pour personnel de

maison est cumulable avec la réduction structurelle.

Réduction groupe cible pour les gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'

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

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

Montant de la réduction

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

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

 Informations complémentaires DmFA - déclaration de la réduction pour gardiens et gardiennes d'enfants

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

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
-----------	-----------------	-------	------------------------	------------------------	---------------------------------

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

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4400 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible gardien(ne) d'enfants est cumulable avec le Maribel social.

Réduction groupe cible pour les artistes

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

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

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

Le salaire trimestriel de référence de l'artiste s'élève au moins à trois fois le RMMMGM applicable pour le 1^{er} mois du trimestre. A partir du 1^{er} trimestre 2022, ce plancher s'élève donc à 5.074,20 EUR.

Montant de la réduction

Une réduction **G₁₂** est applicable pendant toute la durée de l'occupation. La réduction

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

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmFA - déclaration de la réduction pour artistes

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

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

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

La réduction groupe-cible artiste est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

Réduction collective temporaire du temps de travail - mesure corona

L'AR n° 46 du 26 juin 2020 prévoit la possibilité pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté et/ou en restructuration, dont la date de début de la reconnaissance tombe durant la période du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2020, de procéder à une réduction collective temporaire du temps de travail en combinaison ou non avec l'instauration d'une semaine de quatre jours (dans ce dernier cas, uniquement pour les travailleurs à temps plein).

Le but est de réduire de manière temporaire les coûts pour l'employeur et de maintenir l'emploi, par l'introduction de cette réduction du temps de travail avec perte de salaire (correspondante). La réduction groupe-cible prévue peut alors être utilisée pour octroyer un complément à la rémunération des travailleurs.

Employeurs concernés

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

Seuls les employeurs **reconnus comme étant en difficulté et/ou en restructuration**, dont la date de début de la reconnaissance tombe durant la **période du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2020**, qui procèdent à une réduction collective temporaire du temps de travail, à concurrence d'un quart ou d'un cinquième, en combinaison ou non avec l'instauration d'une semaine de quatre jours, entrent en considération. La réduction collective temporaire du temps de travail et la semaine de quatre jours peuvent être instaurées pour maximum 1 an, cette mise en place ne pouvant avoir lieu que **durant la période de reconnaissance, et au plus tôt au 1^{er} juillet 2020**. Vous trouvez plus d'explication sur la reconnaissance comme entreprise en difficultés ou en restructuration sur la page 'Chômage avec complément d'entreprise' (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/chomage-et-retour-au-travail/chomage-avec-complement-dentreprise>) du SPF ETCS.

L'employeur peut instaurer la réduction du temps de travail combinée ou non à la semaine de quatre jours pour tout son personnel ou seulement pour une ou plusieurs catégories de travailleurs (par exemple uniquement les ouvriers, les plus de 45 ans, etc.). L'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixées

- > par CCT au niveau de l'entreprise ou
- > (en cas d'absence de délégation syndicale) par une modification du règlement de travail.

Seuls les employeurs qui consacrent au moins 3/4 de cette réduction de cotisations patronales à un complément salarial destiné à compenser la perte salariale des travailleurs consécutive à la réduction du temps de travail, entrent en ligne de compte.

Travailleurs concernés

Peuvent entrer en ligne de compte pour cette réduction groupe-cible, tous les travailleurs à temps plein ou à temps partiel qui appartiennent à une catégorie de travailleurs dont le temps de travail a été réduit de manière effective de 1/4 ou de 1/5. La situation antérieure à l'instauration de la réduction du temps de travail ou de la semaine de quatre jours est déterminante pour voir si les conditions sont remplies.

Le forfait augmenté pour l'instauration de la semaine de quatre jours n'est valable que pour les temps pleins.

Les temps partiels dont seul le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de

référence, mais non le nombre d'heures de travail du travailleur lui-même a été réduit de 1/4 ou de 1/5, n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction de cotisations. Il s'agit ici des travailleurs à temps partiel au sens 'absolu', à savoir ceux dont les prestations dans le contrat de travail ne sont pas exprimées sous la forme d'un pourcentage du travailleur de référence à temps plein mais sous la forme d'un nombre absolu d'heures et de jours à prester. L'introduction de la réduction du temps de travail augmente leur fraction de prestation.

Montant de la réduction

Selon les cas, l'employeur peut prétendre aux réductions suivantes à partir du moment de la mise en place de la réduction du temps de travail:

- > **G₄** (600,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un cinquième
- > **G₅** (750,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un quart
- > **G₁** (1.000,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un cinquième avec instauration de la semaine de quatre jours (uniquement pour les travailleurs à temps plein)
- > **G₆** (1.150,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un quart avec instauration de la semaine de quatre jours (uniquement pour les travailleurs à temps plein)

On entend par '**semaine de quatre jours**': le régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est répartie soit sur quatre jours de travail soit sur cinq jours de travail dont trois complets et deux demi.

On entend par '**demi-jour**' de travail: au maximum la moitié du nombre d'heures de travail prévu par l'horaire de travail pour le plus long des trois jours de travail complets.

Le but étant de réduire de manière temporaire les coûts pour l'employeur, cette réduction du temps de travail est couplée à une perte salariale. Toutefois, la réduction groupe-cible ne peut être attribuée que si **au moins les trois quarts de cette réduction** des cotisations patronales sont **destinés à compléter la rémunération** des travailleurs. Ce complément obligatoire constitue de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues. Le complément doit être déclaré sous le code rémunération **5**.

Les trois quarts sont estimés sur le montant brut, **sans** les cotisations de l'employeur. Il s'agit ici du forfait auquel l'employeur a en principe droit pour le travailleur concerné, éventuellement proratisé en fonction des prestations rémunérées effectives du travailleur selon le mode de calcul exposé dans la CCT d'entreprise qui doit être soumise au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le calcul du complément est donc indépendant de la réduction de cotisations accordée au final. Si vous souhaitez obtenir plus de détails, vous pouvez exposer votre système de compensation salariale au bureau de contrôle des lois sociales (<https://emploi.belgique.be/fr/propos-du->

spf/structure-du-spf/inspection-du-travail-dg-controle-des-lois-sociales/directions)
auprès duquel la CCT doit être déposée.

Il faut également tenir compte du fait que le complément n'atteindra pas toujours les trois quarts du forfait mais qu'il devra être parfois inférieur et parfois supérieur:

- > Le complément attribué à un travailleur individuel ne peut jamais avoir pour conséquence que ce travailleur perçoive, pendant la réduction du temps de travail, une rémunération brute supérieure à celle qu'il percevait auparavant. Dans ce cas, le complément doit être plafonné à l'écart salarial.
- > Pendant la réduction du temps de travail, les règles relatives au salaire minimum restent d'application. Il est donc possible que pour certains travailleurs une compensation salariale supérieure doive être accordée pour atteindre le salaire minimum.

Les travailleurs entrant en service après l'introduction de la réduction du temps de travail ouvrent également le droit à cette réduction s'ils appartiennent à une catégorie entrant en considération. La situation de fait déterminée par la ligne d'occupation indique si le travailleur appartient au groupe qui ouvre le droit à la réduction ou non.

L'octroi de la réduction est provisoire. Il sera définitif s'il s'avère que l'employeur répond à toutes les conditions.

Formalités à remplir

Par **durée du travail**, on entend la durée de travail hebdomadaire normale ⁽¹⁾ moyenne ⁽²⁾ des travailleurs. La durée du travail du travailleur de référence à temps plein, aussi bien avant qu'après l'instauration de la réduction du temps de travail en période de crise, doit être communiquée dans une fenêtre séparée de l'application internet ou dans un bloc fonctionnel distinct.

- > ⁽¹⁾ Normale, c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
- > ⁽²⁾ Moyenne fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.

Dans la déclaration, il faut également reprendre au niveau de la ligne d'occupation le **nombre moyen d'heures de prestation par semaine** du travailleur (Q) et du travailleur de référence à temps plein (S). Il s'agit de la durée hebdomadaire normale moyenne du travail, augmentée des heures de repos compensatoire ⁽³⁾ rémunérées suite à une réduction 'classique' du temps de travail (voir également l'explication

complète de ce décompte dans l'exposé relatif au 'nombre moyen d'heures de prestation par semaine'). Dans certains cas (par exemple dans le secteur de la construction), S sera différent de la durée de travail du travailleur de référence à temps plein.

- > ⁽³⁾ Tant pour le travailleur que pour le travailleur de référence, il faut tenir compte des heures de repos compensatoire consécutives à une réduction « classique » de la durée du temps de travail, lorsqu'il s'agit de repos compensatoire payé au moment où il est pris. Les heures éventuelles de repos compensatoire consécutives à la réduction temporaire du temps de travail ne sont ici pas prises en compte.

Ce nombre d'heures sera toujours inférieur après l'introduction de la réduction temporaire de la durée du temps de travail, ce qui implique toujours l'introduction d'une **nouvelle ligne d'occupation** (avec des Q et S différents et éventuellement un autre régime de travail).

Exemple 1:

Un employeur dont le travailleur de référence à temps plein preste 38 heures/semaine (S = 38) s'engage dans une réduction temporaire du temps de travail d'un quart. La durée du temps de travail descend donc à 28,5 heures/semaine (S = 28,5).

Exemple 2:

Un employeur du secteur de la construction dont le travailleur de référence à temps plein preste 38 heures/semaine et dont le personnel bénéficie d'un certain nombre de jours de réduction du temps de travail qui sont payés au moment de la récupération (S = 40) s'engage également dans une réduction temporaire du temps de travail d'un quart. Le temps de travail descend donc aussi à 28,5 heures/semaine (S = 30,5).

Les **dates de début et de fin** de la réduction du temps de travail doivent aussi être indiquées.

Vous trouvez plus d'information, entre autres sur le contenu minimum des CCT ou du règlement de travail (https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/reduction-temporaire-de-la#toc_heading_3), sur la page 'Réduction temporaire de la durée du travail dans le cadre de la pandémie COVID-19' (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/reduction-temporaire-de-la>) du SPF ETCS.

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Réduction collective temporaire du temps de travail et de la semaine de quatre jours

Les réductions de cotisations pour réduction collective temporaire du temps de travail (RTT) et/ou semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Temps de travail hebdomadaire	Forfait	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit	Bloc "Détail données déductions" (voir ci dessous)
réduit d'un cinquième ¹	G4 (600€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail (un an maximum) ²	3700	/	oui	non	oui
réduit d'un quart ¹	G5 (750€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail (un an maximum) ²					
réduit d'un cinquième avec instauration simultanée de la semaine de 4 jours (pour temps plein seulement) ¹	G1 (1000€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail couplée à l'instauration de la semaine de 4 jours (un an maximum) ²	3720	/	oui	non	oui
réduit d'un quart avec instauration simultanée de la semaine de 4 jours (pour temps plein seulement) ¹	G6 (1150€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail couplée à l'instauration de la semaine de 4 jours (un an maximum) ²					

¹ avec complément de rémunération à déclarer sur le code rémunération 5

² à partir du 1/7/2020 au plus tôt

Bloc 90250 "Détail données déductions" (pour RTT temporaire 3700 et 3720)

Ce bloc détail doit contenir :

- > la date d'entrée en vigueur de la réduction temporaire du temps de travail (zone 00143)
- > la date de fin de la réduction temporaire du temps de travail (zone 00914)
- > Le temps de travail hebdomadaire moyen du travailleur à temps plein qui était d'application avant l'introduction de la réduction (zone 00147)
- > Le temps de travail hebdomadaire moyen du travailleur à temps plein qui est d'application après l'introduction de la réduction (zone 00148)

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3700 ou 3720 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Réduction collective temporaire du temps de travail - Mesure Brexit

La loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne prévoit la possibilité pour les entreprises reconnues en difficultés économiques en raison du Brexit de procéder à une réduction collective temporaire du temps de travail en combinaison ou non avec l'instauration d'une semaine de quatre jours (cette dernière uniquement pour les travailleurs à temps plein).

L'objectif est de réduire temporairement les coûts pour l'employeur et de maintenir l'emploi, en instaurant une réduction de la durée du travail avec perte de salaire (correspondante). La réduction groupe-cible prévue peut alors être destinée à compléter le salaire des travailleurs.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit des employeurs du secteur privé.

Seuls les employeurs **en difficultés économiques en raison du Brexit**, qui procèdent à une réduction collective temporaire du temps de travail, à concurrence d'un quart ou d'un cinquième, en combinaison ou non avec l'instauration d'une semaine de quatre jours, entrent en considération. La réduction collective temporaire du temps de travail, en combinaison ou non avec l'instauration d'une semaine de quatre jours, peut être introduite pendant la période de reconnaissance. Cette mesure entre en vigueur le 22 mars 2021 et expire le 21 mars 2022.

Par entreprise qui rencontre des difficultés économiques en raison du Brexit, on entend l'employeur reconnu par le ministre de l'Emploi comme employeur étant affecté par une réduction d'au moins 5 % de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses commandes à la suite du retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Les demandes de reconnaissance doivent être adressées à la Direction de l'accompagnement des entreprises en difficultés ou restructuration de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, qui notifie directement sa décision et la période de reconnaissance à l'ONSS.

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

etc.). L'adaptation temporaire du temps de travail et l'instauration de la semaine de quatre jours doivent être fixées

- > par CCT au niveau de l'entreprise ou
- > (en cas d'absence de délégation syndicale) par une modification du règlement de travail.

Seuls les employeurs qui consacrent au moins 3/4 de cette réduction de cotisations patronales à un complément salarial destiné à compenser la perte salariale des travailleurs consécutive à la réduction du temps de travail, entrent en ligne de compte.

Travailleurs concernés

Peuvent entrer en ligne de compte pour cette réduction groupe-cible, tous les travailleurs à temps plein ou à temps partiel qui appartiennent à une catégorie de travailleurs dont le temps de travail a été réduit de manière effective de 1/4 ou de 1/5. La situation antérieure à l'instauration de la réduction du temps de travail ou de la semaine de quatre jours est déterminante pour voir si les conditions sont remplies.

Le forfait augmenté pour l'instauration de la semaine de quatre jours n'est valable que pour les temps pleins.

Les temps partiels dont seul le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence, mais non le nombre d'heures de travail du travailleur lui-même a été réduit de 1/4 ou de 1/5, n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction de cotisations. Il s'agit ici des travailleurs à temps partiel au sens 'absolu', à savoir ceux dont les prestations dans le contrat de travail ne sont pas exprimées sous la forme d'un pourcentage du travailleur de référence à temps plein mais sous la forme d'un nombre absolu d'heures et de jours à prester. L'introduction de la réduction du temps de travail augmente leur fraction de prestation.

Montant de la réduction

Selon les cas, l'employeur peut prétendre aux réductions suivantes à partir du moment de la mise en place de la réduction du temps de travail:

- > **G₄** (600,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un cinquième
- > **G₅** (750,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un quart
- > **G₁** (1.000,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un cinquième avec instauration de la semaine de quatre jours (uniquement pour les travailleurs à temps plein)
- > **G₆** (1.150,00 EUR) dès que le temps de travail est réduit d'un quart avec instauration de la semaine de quatre jours (uniquement pour les travailleurs à temps plein)

On entend par '**semaine de quatre jours**': le régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est répartie soit sur quatre jours de travail par semaine soit

sur cinq jours de travail par semaine dont trois complets et deux demi.

On entend par '**demi-jour**' de travail: au maximum la moitié du nombre d'heures de travail prévu par l'horaire de travail pour le plus long des trois jours de travail complets.

Le but étant de réduire de manière temporaire les coûts pour l'employeur, cette réduction du temps de travail est couplée à une perte salariale (correspondante). Toutefois, la réduction groupe-cible ne peut être attribuée que si **au moins les trois quarts de cette réduction** des cotisations patronales sont **destinés à compléter la rémunération** des travailleurs. Ce complément obligatoire constitue de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues. Le complément doit être déclaré sous le **code rémunération 5**.

Les trois quarts sont estimés sur le montant brut, **sans** les cotisations de l'employeur. Il s'agit ici du forfait auquel l'employeur a en principe droit pour le travailleur concerné, éventuellement proratisé en fonction des prestations rémunérées effectives du travailleur selon le mode de calcul exposé dans la CCT d'entreprise qui doit être soumise au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le calcul du complément est donc indépendant de la réduction de cotisations accordée au final. Si vous souhaitez obtenir plus de détails, vous pouvez exposer votre système de compensation salariale au bureau de contrôle des lois sociales (<https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/structure-du-spf/inspection-du-travail-dg-controle-des-lois-sociales/directions>), auprès duquel la CCT doit être déposée.

Il faut également tenir compte du fait que le complément n'atteindra pas toujours les trois quarts du forfait mais qu'il devra être parfois inférieur et parfois supérieur:

- > Le complément attribué à un travailleur individuel ne peut jamais avoir pour conséquence que ce travailleur perçoive, pendant la réduction du temps de travail, une rémunération brute supérieure à celle qu'il percevait auparavant. Dans ce cas, le complément doit être plafonné à l'écart salarial.
- > Pendant la réduction du temps de travail, les règles relatives au salaire minimum restent d'application. Il est donc possible que pour certains travailleurs une compensation salariale supérieure doive être accordée pour atteindre le salaire minimum.

Les travailleurs entrant en service après l'introduction de la réduction du temps de travail ouvrent également le droit à cette réduction s'ils appartiennent à une catégorie entrant en considération. La situation de fait déterminée par la ligne d'occupation indique si le travailleur appartient au groupe qui ouvre le droit à la réduction ou non.

L'octroi de la réduction est provisoire. Il sera définitif s'il s'avère que l'employeur répond à toutes les conditions.

Formalités à remplir

Par **durée du travail**, on entend la durée de travail hebdomadaire normale ⁽¹⁾ moyenne ⁽²⁾ des travailleurs. La durée du travail du travailleur de référence à temps

plein, aussi bien avant qu'après l'instauration de la réduction du temps de travail en période de crise, doit être communiquée dans une fenêtre séparée de l'application internet ou dans un bloc fonctionnel distinct.

- > ⁽¹⁾ Normale, c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
- > ⁽²⁾ Moyenne fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.

Dans la déclaration, il faut également reprendre au niveau de la ligne d'occupation le **nombre moyen d'heures de prestation par semaine** du travailleur (Q) et du travailleur de référence à temps plein (S). Il s'agit de la durée hebdomadaire normale moyenne du travail, augmentée des heures de repos compensatoire ⁽³⁾ rémunérées suite à une réduction 'classique' du temps de travail (voir également l'explication complète de ce décompte dans l'exposé relatif au 'nombre moyen d'heures de prestation par semaine' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html)). Dans certains cas (par exemple dans le secteur de la construction), S sera différent de la durée de travail du travailleur de référence à temps plein.

- > ⁽³⁾ Tant pour le travailleur que pour le travailleur de référence, il faut tenir compte des heures de repos compensatoire consécutives à une réduction « classique » de la durée du temps de travail, lorsqu'il s'agit de repos compensatoire payé au moment où il est pris. Les heures éventuelles de repos compensatoire consécutives à la réduction temporaire du temps de travail ne sont ici pas prises en compte.

Ce nombre d'heures sera toujours inférieur après l'introduction de la réduction temporaire de la durée du temps de travail, ce qui implique toujours l'introduction d'une **nouvelle ligne d'occupation** (avec des Q et S différents et éventuellement un autre régime de travail).

Exemple 1:

Un employeur dont le travailleur de référence à temps plein preste 38 heures/semaine (S = 38) s'engage dans une réduction temporaire du temps de travail d'un quart. La durée du temps de travail descend donc à 28,5 heures/semaine (S = 28,5).

Exemple 2:

Un employeur du secteur de la construction dont le travailleur de référence à temps

plein preste 38 heures/semaine et dont le personnel bénéficie d'un certain nombre de jours de réduction du temps de travail qui sont payés au moment de la récupération (S = 40) s'engage également dans une réduction temporaire du temps de travail d'un quart. Le temps de travail descend donc aussi à 28,5 heures/semaine (S = 30,5).

Les **dates de début et de fin** de la réduction du temps de travail doivent aussi être indiquées.

Plus d'informations sont reprises sur la page 'Mesures temporaires de crise dans le cadre du Brexit' (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/les-consequences-du-brexit-sur-le-droit-du-travail/mesures-temporaires-de>) du SPF ETCS.

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Réduction collective temporaire du temps de travail et de la semaine de quatre jours -Mesure Brexit

Les réductions de cotisations pour réduction collective temporaire du temps de travail (RTT) et/ou semaine de quatre jours dans le cadre du Brexit se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Temps de travail hebdomadaire	Forfait	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit	Bloc "Détail données déductions" (voir ci dessous)
réduit d'un cinquième ¹	G4 (600€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail suite au Brexit (un an maximum) ²	3701	/	oui	non	oui
réduit d'un quart ¹	G5 (750€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail suite au Brexit (un an maximum) ²					
réduit d'un cinquième avec instauration simultanée de la semaine de 4 jours (pour temps plein seulement) ¹	G1 (1000€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail couplée à l'instauration de la semaine de 4 jours suite au Brexit (un an maximum) ²	3721	/	oui	non	oui
réduit d'un quart avec instauration simultanée de la semaine de 4 jours (pour temps plein seulement) ¹	G6 (1150€)	pendant la durée de la réduction collective temporaire du temps de travail couplée à l'instauration de la semaine de 4 jours suite au Brexit (un an maximum) ²					

¹ avec complément de rémunération à déclarer sous le code rémunération 5

² à partir du 22/03/2021 au plus tôt

Bloc 90250 "Détail données déductions" (pour RTT temporaire Brexit 3701 et 3721)

Ce bloc détail doit contenir :

- > la date d'entrée en vigueur de la réduction temporaire du temps de travail (zone 00143)
- > la date de fin de la réduction temporaire du temps de travail (zone 00914)
- > Le temps de travail hebdomadaire moyen du travailleur à temps plein qui était d'application avant l'introduction de la réduction (zone 00147)
- > Le temps de travail hebdomadaire moyen du travailleur à temps plein qui est d'application après l'introduction de la réduction (zone 00148)

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3701 ou 3721 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Réduction temporaire secteur du voyage - mesure corona

La loi du 2 avril 2021 (MB du 13 avril 2021) prévoit une réduction de cotisations aux employeurs qui sont issus du secteur du voyage et qui tombent sous la loi du 21 novembre 2017 c.à.d. qui sont assurés contre l'insolvabilité dans le cadre de leurs activités d'organisation de voyages afin de soutenir ce secteur qui a été durement touché par les mesures restrictives prises pour limiter la propagation du COVID-19.

Cette réduction de cotisations vise les 2^{ème} trimestre 2020, 4^{ème} trimestre 2020, 1^{er} trimestre 2021 et 2^{ème} trimestre 2021. En raison de la persistance des problèmes économiques, la mesure est prolongée pour le 3^{ème} trimestre 2021.

Employeurs concernés

Sont concernés les employeurs du secteur du voyage (secteur privé) qui entrent dans le champ d'application de la loi du 21 novembre 2017 relative à la vente de voyages à forfait, de prestations de voyage liées et de services de voyage et qui étaient actifs avant le 1^{er} avril 2021 et le sont toujours à cette date.

Concrètement, il s'agit des employeurs

- > qui ont comme activité principale soit l'activité d'agence de voyage soit l'activité d'organisateur de voyages et qui ont un des deux codes Nace lié à leur activité principale suivants :
 - > Code Nace 79110 : activités des agences de voyage
 - > Code nace 79120 : activités des voyagistes
- > **et** qui sont assurés contre l'insolvabilité tel que repris dans la loi du 21 novembre 2017 pendant la période du 2^{ème} trimestre 2020 jusqu'au dernier trimestre inclus auquel la réduction se rapporte soit le 3^{ème} trimestre 2021. L'employeur peut avoir souscrit l'assurance en Belgique ou dans un autre pays européen.

Conditions supplémentaires

Pour pouvoir bénéficier de la réduction de cotisations, l'employeur doit satisfaire aux **conditions supplémentaires** suivantes:

- > **s'engager** à garder en service tous les travailleurs occupés de manière ininterrompue entre le 1^{er} avril 2021 et le 30 septembre 2021, sauf si le travailleur a lui-même démissionné (donc **pas** lorsque c'est de commun accord) ou a été licencié pour motif grave. Cette condition vaut pour pouvoir bénéficier de la réduction pour tous les trimestres.
 - > En tout état de cause, la somme de l'occupation de tous les travailleurs auprès de l'employeur pendant le 2^{ème} trimestre de 2021 ne peut être inférieure à celle du 1^{er} trimestre 2021, ces occupations étant calculées sur base de $\mu(\text{glob})$;
 - > Pour pouvoir bénéficier de la réduction au 3^{ème} trimestre 2021, la somme de l'occupation de tous les travailleurs auprès de l'employeur pendant le 3^{ème} trimestre 2021 ne peut être inférieure à celle du 1^{er} trimestre 2021, ces occupations étant calculées sur base du $\mu(\text{glob})$. Ce calcul pour pouvoir bénéficier de la réduction au 3^{ème} trimestre est indépendant du calcul pour les trimestres précédents.
- > faire une offre concrète et individuelle de formation à tous les travailleurs qui correspond à au moins 20% de leur durée de travail contractuelle au 1^{er} et 2^{ème} trimestres 2021. Cela concerne tous les travailleurs indépendamment du fait qu'ils aient été placés en chômage temporaire ou non. Ces formations doivent être suivies au plus tard le 31 décembre 2021;
- > s'abstenir au cours de 2021:
 - > de la distribution de dividendes aux actionnaires;
 - > de la distribution de bonus aux membres du Conseil d'administration et au personnel de direction de l'entreprise;
 - > du rachat d'actions propres;
- > informer le conseil d'entreprise, ou la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, ou les travailleurs à défaut de délégation syndicale, de l'application de la mesure au sein de l'entreprise et des conditions auxquelles l'employeur doit satisfaire, en particulier en ce qui concerne

l'offre de formation et de se concerter à ce sujet.

L'ONSS effectuera des contrôles a posteriori sur ces conditions.

Montant de la réduction

Pour les 2^{ème} trimestre 2020, 4^{ème} trimestre 2020 et 1^{er} trimestre 2021

Le montant de la réduction correspond à la somme de la cotisation patronale nette. Par cotisation patronale nette, on entend les cotisations patronales de base moins la réduction structurelle moins une réduction groupe cible.

Cette réduction de cotisation est calculée et octroyée par l'ONSS en deux étapes:

- > **Etape 1:** Le calcul du montant de la réduction de cotisations relatif aux **2^{ème} et 4^{ème} trimestres 2020** s'effectue sur base des DmfA desdits trimestres.
 - > Le montant de cette réduction de cotisations est d'abord utilisé d'office pour payer les montants relatifs au **1^{er} trimestre 2021** dus à l'ONSS et ensuite, le cas échéant, les autres montants dus à l'ONSS et ce avec imputation sur la dette la plus ancienne conformément à l'article 25 de la loi du 27 juin 1969. Si après l'affectation il reste un solde, l'employeur peut en demander le versement.
 - > Si l'employeur n'en demande pas le versement, le solde sera imputé sur les premiers montants dus venant ensuite à échéance à l'ONSS.
- > **Etape 2:** Le calcul du montant de réduction de cotisations relatif au **1^{er} trimestre 2021** sur base de la DmfA dudit trimestre.
 - > Le montant de cette réduction de cotisations est d'abord utilisé d'office pour payer les montants relatifs au **2^{ème} trimestre 2021** dus à l'ONSS et ensuite, le cas échéant, les autres montants dus à l'ONSS et ce avec imputation sur la dette la plus ancienne conformément à l'article 25 de la loi du 27 juin 1969.
 - > Si après l'affectation il reste un solde, l'employeur peut en demander le versement. Si l'employeur n'en demande pas le versement, le solde sera imputé sur les premiers montants dus venant ensuite à échéance à l'ONSS.

Pour le 2^{ème} et le 3^{ème} trimestre 2021

La réduction de cotisations pour le 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2021 est une réduction groupe-cible qui correspond au solde des cotisations patronales de base dans la DmfA du 2^{ème} trimestre 2021, respectivement 3^{ème} 2021 pour **tous les travailleurs de l'employeur qui a fait la demande via l'appliquatif en ligne.**

Pratiquement dans la DmfA du 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2021:

- > nouveau code réduction: **3702**;
- > réduction groupe-cible '**G7**';

- > uniquement autorisée sur base de la liste des employeurs ayant introduit leur demande à l'ONSS et qui ont reçu un OK de la part de l'ONSS;
- > la réduction est acceptée sous réserve des contrôles a posteriori;
- > si l'employeur applique la réduction alors qu'il n'est pas présent dans la liste des employeurs ayant un OK, une anomalie sera signalée ('pas d'application pour cet employeur') lors du recontrôle de la DmfA après 6 mois (cfr système Ecaro).

Formalités à remplir

Etape 1: demande de la réduction à l'ONSS via une application en ligne sécurisée et envoi de l'accusé de réception de la demande

Pour pouvoir bénéficier de la réduction de cotisations, l'employeur devra en faire la demande à l'ONSS via un applicatif en ligne sécurisé (https://nssoservicerequest.prd.pub.socialsecurity.be/form/secured/CORONA_TRAVEL_SECTOR?login.type=enterprise) au plus tard le 30 septembre 2021. Les employeurs qui introduisent leur demande entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre ne peuvent bénéficier de la réduction **que pour le 3^{ème} trimestre 2021 sous réserve des contrôles à posteriori.**

Les employeurs qui ont introduit leur demande avant le 1^{er} juillet 2021 ne doivent pas introduire une nouvelle demande à partir du 1^{er} juillet pour pouvoir bénéficier de la réduction au 3^{ème} trimestre sous réserve des contrôles à posteriori.

Dans cette demande, l'employeur **doit formellement s'engager** à respecter la condition qui consiste à garder en service tous les travailleurs occupés de manière ininterrompue entre le 1^{er} avril 2021 et le 30 septembre 2021, sauf si le travailleur a lui-même démissionné ou a été licencié pour motif grave. Il doit également signaler qu'il respecte les autres conditions.

Sur base de sa demande, l'ONSS vérifiera les conditions de code Nace et d'assurabilité.

- > Si l'employeur remplit la condition du code Nace et qu'il est repris dans la liste officielle du SPF Economie relative à son assurance, il recevra un accusé de réception de la demande, un récapitulatif de cette dernière et la confirmation qu'il peut bénéficier de la mesure sous réserve des contrôles a posteriori.
- > Si l'employeur remplit la condition du code Nace mais qu'il n'est pas repris dans la liste officielle du SPF Economie relative à son assurance, l'employeur sera invité à télécharger sa preuve d'assurabilité dans

l'applicatif. L'employeur recevra l'accusé de réception de la demande avec un récapitulatif de cette dernière.

L'ONSS vérifie par la suite la preuve de l'assurabilité dans un pays européen téléchargée par l'employeur.

- > Si l'employeur remplit la condition d'assurabilité, il recevra la confirmation qu'il peut bénéficier de la mesure sous réserve des contrôles a posteriori.
- > Si l'employeur ne remplit pas la condition d'assurabilité, il sera informé qu'il ne peut pas bénéficier de la mesure.
- > Si l'employeur ne remplit pas la condition du code Nace, il recevra l'accusé de réception de la demande, un récapitulatif de cette dernière et l'information qu'il ne peut pas bénéficier de la mesure.

Si, selon les éléments en possession de l'ONSS, un employeur n'entre pas en considération pour la mesure, mais qu'il pense tout de même pouvoir en bénéficier, il peut en informer l'ONSS à l'aide du formulaire électronique en ligne prévu à cet effet.

Pour les employeurs qui ont fait le choix de recevoir leurs documents via leur e-box (opt in), cette information sera uniquement transmise de manière électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Etape 2: Calcul du montant de la réduction de cotisations relatif aux 2^{ème} trimestre 2020 et 4^{ème} trimestre 2020 et imputation sur les comptes

Pour tous les employeurs qui ont introduit une demande avant le 16 avril 2021 et qui ont reçu la confirmation qu'ils sont éligibles à la mesure, l'ONSS effectuera le calcul du montant de la réduction pour les 2^{ème} trimestre 2020 et 4^{ème} trimestre 2020 tel qu'expliqué ci-dessus dans la 2^{ème} moitié du mois d'avril 2021.

L'employeur sera informé du montant auquel il a droit via un courrier.

Pour les employeurs qui ont fait le choix de recevoir leurs documents via leur e-box (opt in), cette information sera uniquement transmise de manière électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Le montant sera imputé sur les comptes ONSS dans la 2^{ème} moitié du mois d'avril 2021 et sera d'abord imputé sur la dette existante au 1^{er} trimestre 2021 et ensuite, le cas échéant, sur les autres dettes dues à l'ONSS. Le solde éventuellement restant peut être versé à l'employeur à sa demande.

Pour les employeurs qui ont introduit leur **demande après le 15 avril 2021**, le calcul de la réduction pour les 2^{ème} et 4^{ème} trimestres 2020 se fera en même temps que le calcul de l'étape 3.

Etape 3: Calcul du montant de la réduction de cotisations relatif au 1^{er} trimestre 2021 et imputation sur les comptes

Pour tous les employeurs qui ont introduit leur demande avant le 16 avril 2021 et qui ont reçu la confirmation qu'ils peuvent bénéficier de la mesure, l'ONSS effectuera le calcul du montant de la réduction pour le 1^{er} trimestre 2021 tel qu'expliqué ci-dessus début juillet.

Pour tous les employeurs qui ont introduit leur demande entre le 16 avril 2021 et le 30 juin 2021 et qui ont reçu la confirmation qu'ils peuvent bénéficier de la mesure, l'ONSS effectuera le calcul du montant de la réduction pour les 2^{ème} trimestre 2020, 4^{ème} trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021 tel qu'expliqué ci-dessus début juillet.

L'employeur sera informé du montant auquel il a droit via un courrier.

Pour les employeurs qui ont fait le choix de recevoir leurs documents via leur e-box (opt in), cette information sera uniquement transmise de manière électronique via leur e-box. Les autres employeurs recevront cette information sous format papier également.

Le montant sera imputé sur les comptes ONSS dans la 2^{ème} moitié du mois de juillet 2021 et sera d'abord imputé sur la dette existante au 2^{ème} trimestre 2021 et ensuite, le cas échéant, sur les autres dettes dues à l'ONSS. Le solde éventuellement restant peut être versé à l'employeur à sa demande.

Etape 4: Demande de la réduction groupe-cible dans la DmfA du 2^{ème} et/ou du 3^{ème} trimestre 2021

Tous les employeurs **qui ont introduit leur demande et qui ont reçu la confirmation** qu'ils peuvent bénéficier de la mesure peuvent demander la réduction groupe-cible dans la DmfA du 2^{ème} trimestre 2021 et/ou du 3^{ème} trimestre 2021.

Cette réduction sera accordée sous réserve des contrôles a posteriori qui seront effectués par l'ONSS.

Etape 5: Contrôles a posteriori

L'ONSS va effectuer certains contrôles a posteriori sur les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de la mesure.

S'il s'avère que l'employeur ne respecte pas les conditions d'octroi après les contrôles a posteriori, la réduction relative aux 2^{ème} trimestre 2020, 4^{ème} trimestre 2020 et 1^{er} trimestre 2021 sera annulée dans les comptes des employeurs et la réduction relative au 2^{ème} et/ou au 3^{ème} trimestre 2021 sera annulée dans la DmfA.

Informations complémentaires DmFA - Déclaration des réductions Corona dans le secteur des voyages

Au 2 & 3/2021, la réduction groupe-cible Corona pour le secteur des voyages se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction GC Voyages	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Pour tous les travailleurs*	G7 (solde des cotisations de base)	2ème et 3ème trimestre 2021	3702	/	oui

* sous réserve du contrôle a posteriori des conditions d'octroi

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3702 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Réduction groupe cible temporaire secteur événementiel - mesure corona

La loi du 2 avril 2021 (MB du 13 avril 2021) prévoit une réduction groupe-cible aux employeurs qui appartiennent au secteur événementiel afin de soutenir ce secteur qui a été durement touché par les mesures restrictives prises pour limiter la propagation de la COVID-19.

Cette réduction groupe-cible vise les 2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2021.

Employeurs concernés

Sont concernés les employeurs du secteur privé et dont l'activité principale se situe dans le secteur événementiel.

Concrètement, il s'agit des employeurs

- > qui relèvent de la commission paritaire du spectacle (CP 304) c.à.d. auxquels la catégorie employeur ONSS **562** ou **662** a été attribuée
- > **ou** dont l'activité principale dans le secteur événementiel consiste en
 - > la réalisation de spectacles vivants, y compris la réalisation de spectacles par des artistes indépendants (code Nace **90011**) ainsi que la réalisation de spectacles par des ensembles artistiques (code Nace **90012**);
 - > la promotion et l'organisation de spectacles vivants (code Nace **90021**);

- > la conception et la réalisation de décors (code Nace **90022**);
- > les services spécialisés du son, de l'image et de l'éclairage (code Nace **90023**);
- > les activités de soutien au spectacle vivant (code Nace **90029**);
- > la réalisation de créations artistiques (code Nace **90031**);
- > les activités de soutien à la création artistique (code Nace **90032**);
- > l'exploitation de salles de concert, de théâtre, music-halls, cabarets et autres salles de spectacles (code Nace **90041**);
- > l'exploitation de studios d'enregistrement sonores pour le compte de tiers (code Nace **90041**);
- > la gestion et l'exploitation de centres culturels (code Nace **90042**);
- > la gestion et l'exploitation de centres polyvalents et de salles de spectacles, principalement destinés à des activités dans le domaine de l'art dramatique et de la musique (code Nace **90042**);
- > l'organisation de salons professionnels et de congrès (code Nace **82300**);
- > l'organisation d'événements sportifs. En ce qui concerne l'organisation d'événements sportifs, la mesure est limitée aux employeurs ayant le code Nace **93199** et qui peuvent démontrer que leur activité principale consiste en l'organisation d'événements sportifs.

Les employeurs qui ne relèvent pas de la CP 304 ou des codes NACE mentionnés, mais qui exercent des activités similaires, peuvent également bénéficier de la mesure **s'ils peuvent démontrer que leur activité principale se situe dans le secteur événementiel**. L'ONSS effectuera des contrôles à posteriori à ce sujet.

Pour l'application de la mesure, un '**événement**' peut être considéré comme un événement organisé qui est temporaire et destiné à un public. Il peut être public ou privé. Il peut être grand ou petit et de nature récurrente ou ponctuelle. Un événement est en tout cas limité dans le temps.

Conditions supplémentaires

Pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible, l'employeur doit satisfaire aux conditions supplémentaires suivantes:

- > garder en service les travailleurs pour lesquels la réduction groupe-cible est appliquée de manière ininterrompue pendant les deux trimestres concernés (2021/2 et 2021/3) sauf
 - > si le travailleur lui-même démissionne (donc **pas** lorsque c'est de commun accord),
 - > a été licencié pour motif grave
 - > ou s'il prend un crédit-temps ou un congé thématique;
- > faire une offre concrète et individuelle de formation en 2021 **à tous les travailleurs pour au moins cinq jours complets par travailleur équivalent temps plein en 2021**
 - > cela concerne aussi bien les travailleurs pour lesquels la réduction

groupe-cible est octroyée que les autres travailleurs, indépendamment du fait qu'ils aient été placés en chômage temporaire ou non

- > l'employeur peut réduire le nombre de jours de formation pour un travailleur à temps partiel en proportion de la durée contractuelle du travail du travailleur concerné;
- > s'abstenir au cours de 2021:
 - > de la distribution de dividendes aux actionnaires
 - > de la distribution de bonus aux membres du Conseil d'administration et au personnel de direction de l'entreprise
 - > du rachat d'actions propres;
- > informer le conseil d'entreprise, ou la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, ou les travailleurs à défaut de délégation syndicale, de l'application de la mesure au sein de l'entreprise et des conditions auxquelles l'employeur doit satisfaire, en particulier en ce qui concerne l'offre de formation, et faire une concertation à ce sujet;
- > garantir que la somme des journées de chômage temporaire pour force majeure corona (code prestations 77) et les journées de chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques (codes prestations 71 et 76) qui sont reprises dans la déclaration DmfA pour le trimestre pour lequel la réduction est demandée, n'est pas supérieure à la somme des jours codes prestations 71, 76 et 77 du 1^{er} trimestre.

L'ONSS effectuera des contrôles a posteriori concernant le respect de ces conditions.

Montant de la réduction

Il s'agit d'une réduction groupe-cible pour les **2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2021** qui correspond au solde des cotisations patronales de base dans la DmfA desdits trimestres pour **5 travailleurs maximum**.

Cette réduction groupe-cible est demandée via la déclaration ordinaire DmfA du 2^{ème} et/ou 3^{ème} trimestre 2021:

- > avec le nouveau code déduction : **3703**;
- > comme forfait '**G₇**' ;
- > et acceptée sous réserve des contrôles a posteriori (en ce qui concerne le champ d'application et les conditions).

S'il s'avère que l'employeur n'est pas dans le champ d'application de la mesure ou ne respecte pas les conditions d'octroi après les contrôles a posteriori, la réduction groupe-cible sera annulée dans la DmfA.

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions Corona dans le secteur événementiel

Aux 2/2021 et 3/2021, la réduction groupe-cible Corona pour le secteur événementiel

se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction GC Événementiel	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Pour 5 travailleurs maximum*	G7 (solde des cotisations de base)	2ème trimestre 2021 et/ou 3ème trimestre 2021	3703	/	oui

* sous réserve du contrôle a posteriori du champ d'application et des conditions d'octroi

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3703 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Réduction groupe-cible temporaire secteur hôtelier - mesure corona

La loi du 2 avril 2021 (MB du 13 avril 2021) prévoit une réduction groupe-cible pour les employeurs avec certaines catégories d'employeurs issus du secteur hôtelier qui sont confrontés à un taux réduit d'occupation. L'objectif est de soutenir ce secteur qui a été durement touché par les mesures restrictives prises pour limiter la propagation du coronavirus.

Cette réduction groupe-cible vise le 2^{ème} trimestre 2021 et est octroyée pour 5 travailleurs maximum **par unité d'établissement**. En raison de la persistance des problèmes économiques, la mesure est prolongée pour le 3^{ème} trimestre 2021.

Employeurs concernés

Cette mesure s'applique aux employeurs

- > du secteur privé
- > qui ressortissent à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et dont l'activité principale est l'exploitation d'un hôtel ou la fourniture d'hébergement ou qui ont une unité d'établissement exerçant cette activité et
- > qui ont une diminution effective de leur chiffre d'affaires relative au 2^{ème}

trimestre 2021, d'au moins 60% par rapport au même trimestre deux ans auparavant soit le 2^{ème} trimestre 2019 pour pouvoir bénéficier de la réduction au 2^{ème} trimestre 2021.

- > et qui ont une diminution effective de leur chiffre d'affaires relative au 3^{ème} trimestre 2021, d'au moins 60% par rapport au même trimestre deux ans auparavant soit le 3^{ème} trimestre 2019 pour pouvoir bénéficier de la réduction au 3^{ème} trimestre 2021.

Concrètement, il s'agit des employeurs

- > qui relèvent de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) c.à.d. qui ont la catégorie employeur ONSS **017** ou **317**
- > **et** dont l'activité principale tombe sous l'un des codes NACE suivants:
 - > 55.100: Hôtels et hébergement similaire
 - > 55.201: Auberges pour jeunes
 - > 55.202: Centres et villages de vacances
 - > 55.203: Gîtes de vacances, appartements et meublés de vacances
 - > 55.204: Chambres d'hôtes
 - > 55.209: Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée n.c.a.
 - > 55.300: Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
 - > 55.900: Autres hébergements
- > **et** qui ont une diminution effective de leur chiffre d'affaires relative au **2^{ème} trimestre 2021** d'au moins 60% par rapport au **2^{ème} trimestre 2019** pour les employeurs qui font une déclaration périodique à la TVA
 - > **ou** qui ont une diminution effective de leur masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au **2^{ème} trimestre 2021** d'au moins 60% par rapport au **2^{ème} trimestre 2019** pour les employeurs qui ne font pas de déclaration périodique à la TVA **pour pouvoir bénéficier de la réduction au 2^{ème} trimestre 2021.**
- > **et** qui ont une diminution effective de leur chiffre d'affaires relative au **3^{ème} trimestre 2021** d'au moins 60% par rapport au **3^{ème} trimestre 2019** pour les employeurs qui font une déclaration périodique à la TVA
 - > **ou** qui ont une diminution effective de leur masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au **3^{ème} trimestre 2021** d'au moins 60% par rapport au **3^{ème} trimestre 2019** pour les employeurs qui ne font pas de déclaration périodique à la TVA **pour pouvoir bénéficier de la réduction au 3^{ème} trimestre 2021.**

Seules les **unités d'établissement** qui exploitent un hôtel ou fournissent un hébergement tel que défini dans les codes NACE susmentionnés entrent en considération.

Les employeurs peuvent être repris dans 3 catégories:

Catégorie 1: les employeurs assujettis à la TVA et qui font une déclaration périodique à la TVA

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure au 2^{ème} trimestre 2021 s'ils ont une diminution effective d'au moins 60% du chiffre d'affaires résultant des opérations qui doivent être reprises dans le cadre 2 des déclarations périodiques à la TVA visées à l'article 53, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, du Code TVA relatives au 2^{ème} trimestre 2021 par rapport au chiffre d'affaires résultant des mêmes opérations qui ont dû être reprises dans les déclarations périodiques à la TVA relatives au 2^{ème} trimestre 2019.

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure au 3^{ème} trimestre 2021 s'ils ont une diminution effective d'au moins 60% du chiffre d'affaires résultant des opérations qui doivent être reprises dans le cadre 2 des déclarations périodiques à la TVA visées à l'article 53, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, du Code TVA relatives au 3^{ème} trimestre 2021 par rapport au chiffre d'affaires résultant des mêmes opérations qui ont dû être reprises dans les déclarations périodiques à la TVA relatives au 3^{ème} trimestre 2019.

Catégorie 2: les employeurs assujettis à la TVA et qui ne font pas de déclaration périodique à la TVA

Il s'agit

- > des petites entreprises qui ont opté pour le régime de franchise de taxe si leur chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 25.000 EUR
- > des entreprises soumises au régime agricole particulier
- > des entreprises qui appartiennent à une unité TVA qui effectue les déclarations TVA pour l'entièreté de l'unité.

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure au 2^{ème} trimestre 2021 s'ils ont une diminution effective d'au moins 60% de la masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au 2^{ème} trimestre 2021 par rapport au 2^{ème} trimestre 2019.

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure au 3^{ème} trimestre 2021 s'ils ont une diminution effective d'au moins 60% de la masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au 3^{ème} trimestre 2021 par rapport au 3^{ème} trimestre 2019.

Catégorie 3: les employeurs qui ne sont pas assujettis à la TVA

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure au 2^{ème} trimestre 2021 s'ils ont une diminution effective d'au moins 60% de la masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au 2^{ème} trimestre 2021 par rapport au 2^{ème} trimestre 2019.

Ces employeurs peuvent bénéficier de la mesure au 3^{ème} trimestre 2021 s'ils ont une diminution effective d'au moins 60% de la masse salariale déclarée auprès de l'ONSS relative au 3^{ème} trimestre 2021 par rapport au 3^{ème} trimestre 2019.

L'ONSS effectuera des contrôles a posteriori sur le respect de cette condition.

Conditions supplémentaires

Pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible, l'employeur doit satisfaire aux conditions supplémentaires suivantes:

- > garder en service les travailleurs pour lesquels la réduction groupe-cible est appliquée de manière ininterrompue pendant le trimestre concerné sauf si le travailleur démissionne lui-même (donc **pas** lorsque c'est de commun accord) ou est licencié pour motif grave, prend un crédit-temps ou un congé thématique;
- > **faire une offre** concrète et individuelle **de formation en 2021 à tous les travailleurs pour au moins cinq jours complets par travailleur équivalent temps plein en 2021**. Cela concerne aussi bien les travailleurs pour lesquels la réduction groupe-cible est octroyée que les autres travailleurs, indépendamment du fait qu'ils aient été placés en chômage temporaire ou non. L'employeur peut réduire le nombre de jours de formation pour les travailleurs à temps partiel en proportion de leur durée du travail contractuelle;
- > s'abstenir au cours de 2021:
 - > de la distribution de dividendes aux actionnaires;
 - > de la distribution de bonus aux membres du Conseil d'administration et au personnel de direction de l'entreprise;
 - > du rachat d'actions propres;
- > informer le conseil d'entreprise, ou la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, ou les travailleurs à défaut de délégation syndicale, de l'application de la mesure au sein de l'entreprise et des conditions auxquelles l'employeur doit satisfaire, en particulier en ce qui concerne l'offre de formation et se concerter à ce sujet.

L'ONSS effectuera des contrôles a posteriori sur le respect de ces conditions.

Montant de la réduction

Il s'agit d'une réduction groupe-cible pour le **2^{ème} trimestre 2021** et le **3^{ème} trimestre 2021** qui correspond au solde des cotisations patronales de base dans la DmfA desdits trimestres pour **5 travailleurs maximum par unité d'établissement**. Ces travailleurs doivent ressortir à la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Cette réduction groupe-cible est demandée via la déclaration ordinaire DmfA du 2^{ème} trimestre 2021 et du 3^{ème} trimestre 2021 :

- > avec le nouveau code réduction: **3704**;
- > comme réduction groupe-cible '**G₇**';
- > dans les conditions 'normales' d'une réduction groupe-cible **G₇**;
- > et acceptée sous réserve des contrôles a posteriori (en ce qui concerne le champ d'application et les conditions).

S'il s'avère que l'employeur n'est pas dans le champ d'application de la mesure ou ne

respecte pas les conditions d'octroi après les contrôles a posteriori, la réduction groupe-cible sera annulée dans la DmfA.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions Corona dans le secteur hôtelier

Au 2 & 3/2021, la réduction groupe-cible Corona pour le secteur hôtelier se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction GC Secteur hôtelier	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Pour maximum 5 travailleurs ressortissant à la CP 302 par unité d'établissement où un hôtel est exploité ou un hébergement fourni *	G7 (solde des cotisations de base)	2ème et 3ème trimestre 2021	3704	/	oui

* sous réserve du contrôle a posteriori du champ d'application et des conditions d'octroi

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3704 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Réduction groupe-cible - relance de l'emploi - mesure corona

Le gouvernement a décidé d'octroyer une réduction groupe-cible aux employeurs afin de soutenir la relance de l'emploi dans les secteurs qui sont restés fermés pendant un certain temps ou qui ont subi d'une autre manière une activité réduite en raison de la crise du corona, mais également dans les autres secteurs qui créent de l'emploi. Cette réduction groupe-cible vise le 3^{ème} trimestre 2021.

Employeurs concernés

Cette mesure s'applique aux employeurs qui sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Concrètement, il s'agit principalement des employeurs du secteur privé.

Conditions pour pouvoir bénéficier de la réduction de cotisations

Pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible, l'employeur doit avoir **une augmentation du volume de travail au 3^{ème} trimestre 2021 par rapport au volume de travail du 1^{er} trimestre 2021**, calculé sur la base du ' $\mu(\text{glob})$ total' (somme de tous les $\mu(\text{glob})$ s de tous les travailleurs):

- > pour les employeurs qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs (code d'importance 1, 2, 3 et 4), cette augmentation doit être d'au moins 25%;
- > pour les employeurs qui occupent en moyenne entre 50 et 499 travailleurs (codes d'importance 5, 6 et 7), cette augmentation doit être d'au moins 20% avec une augmentation minimale du « $\mu(\text{glob})$ total » égale à 12,5;
- > pour les employeurs qui occupent en moyenne 500 travailleurs ou plus (codes d'importance 8 et 9), cette augmentation doit être d'au moins 10% avec une augmentation minimale du « $\mu(\text{glob})$ total » égale à 100.

Exemple:

- > CI = 5
- > $\mu(\text{glob})$ total 2021/1 = 40
- > 20% = 8
- > mais augmentation minimum $\mu(\text{glob})$ total doit être = 12,5
- > $\mu(\text{glob})$ total 2021/3 doit être au moins = 52,5

Ce calcul se fait au niveau de l'employeur.

Les nouveaux employeurs identifiés après le 1^{er} trimestre 2021 ainsi que les employeurs pour lesquels aucun $\mu(\text{glob})$ n'a pu être calculé au 1^{er} trimestre 2021 (ex: pas de DmfA ou uniquement des travailleurs en chômage temporaire corona) entrent également dans le champ d'application de la mesure. Dans tous les cas, si aucun $\mu(\text{glob})$ n'a pu être calculé pour le 1^{er} trimestre 2021, celui-ci sera considéré comme étant égal à '0' pour les calculs et la règle relative à l'augmentation de l'emploi telle qu'expliquée ci-dessus.

Pour cette condition, l'ONSS effectuera des contrôles a posteriori sur base des DmfA des 1^{er} et 3^{ème} trimestres 2021.

Définition du $\mu(\text{glob})$

Tous les jours payés par l'employeur sont pris en compte pour le calcul de cette augmentation, ainsi que les jours de vacances pour ouvriers, les jours de repos compensatoire non rémunérés dans le cadre d'une diminution du temps de travail avec rémunération horaire majorée et les jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie. Dans la pratique, il s'agit du μ utilisé dans le cadre des autres réductions (structurelle et groupe-cible). Cela signifie que l'augmentation peut être réalisée grâce à de nouveaux recrutements supplémentaires, mais aussi, par exemple, en permettant aux travailleurs qui étaient temporairement au chômage de retourner travailler auprès de leur employeur.

Code d'importance

Pour déterminer le nombre moyen de travailleurs occupés chez un employeur, l'ONSS se basera sur les codes d'importance tels que repris dans le répertoire au 3^{ème} trimestre 2021.

Pour rappel, le code d'importance est calculé tous les ans en début d'année en prenant la moyenne des travailleurs occupés pendant la période de référence (4^{ème} trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} trimestres de l'année précédente (n-1)). Le code d'importance pris en compte est celui de 2021 qui résulte du calcul de la moyenne des travailleurs occupés chez l'employeur pour le 4^{ème} trimestre 2019 et les 3 premiers trimestres 2020.

Conditions supplémentaires

Pour bénéficier de la réduction, l'employeur doit respecter les conditions supplémentaires suivantes:

- > garder en service les travailleurs pour lesquels la réduction groupe-cible est appliquée de manière ininterrompue pendant le trimestre concerné (3^{ème} trimestre 2021) sauf si le travailleur a lui-même démissionné ou a été licencié pour motif grave;
- > s'abstenir au cours de 2021:
 - > de la distribution de dividendes aux actionnaires;
 - > de la distribution de bonus aux membres du Conseil d'administration et au personnel de direction de l'entreprise;
 - > du rachat d'actions propres;
- > aux 2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2021, ne pas avoir annoncé ni annoncer un licenciement collectif;
- > l'employeur à qui il est imposé d'utiliser un système de caisse enregistreuse doit se conformer à cette obligation;
- > se conformer en 2021 aux efforts de formation prescrits par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

L'ONSS effectuera des contrôles a posteriori sur le respect de ces conditions.

Montant de la réduction

Il s'agit d'une réduction groupe-cible pour le **3^{ème} trimestre 2021** pour **5 travailleurs maximum par unité d'établissement**.

Exemple:

un employeur disposant de deux unités d'établissement peut appliquer la réduction

groupe-cible pour dix travailleurs, cinq pour un établissement, cinq pour l'autre. Si le nombre de travailleurs dans l'un de ces établissements est inférieur à cinq, le nombre de réductions groupe-cible que l'employeur peut appliquer pour cet établissement est limité à ce nombre.

Le montant de la réduction est différent pour les employeurs dont l'activité a été lourdement impactée pendant la pandémie et pour les employeurs qui n'ont pas ou moins été impactés:

- > pour les **employeurs lourdement impactés**, le montant de la réduction est de **2.400,00 EUR (G₁₇)** pour un maximum de 5 travailleurs par unité d'établissement;
- > pour les **autres employeurs**, le montant de la réduction est de **1.000,00 EUR (G₁)** pour un maximum de 5 travailleurs par unité d'établissement.

Définition d'un 'employeur lourdement impacté' dans le cadre de la mesure

Un employeur est considéré comme 'lourdement impacté' lorsque

- > le volume de travail du 1^{er} trimestre de 2021 est d'au moins 50% inférieur à celui du 1^{er} trimestre 2020 **ou**
- > le volume de travail du 4^{ème} trimestre de 2020 est d'au moins 50% inférieur à celui du 4^{ème} trimestre 2019.

Cette comparaison est faite au niveau de l'employeur et est calculée sur base du 'μ (glob) total'. L'ONSS fera ce calcul sur base d'une photo de la DmfA prise à la date du 1^{er} juillet 2021.

Les employeurs qui n'ont commencé leur activité qu'à partir du 2^{ème} trimestre 2020 ne sont pas considérés comme ayant été lourdement impactés et ne peuvent bénéficier que du montant de réduction **G₁** (1.000,00 EUR) pour maximum 5 travailleurs par unité d'établissement.

Spécification pour les calculs basés sur le volume de travail

Ni l'augmentation du volume de travail entre le 1^{er} trimestre 2021 et le 3^{ème} trimestre 2021, ni la diminution qui détermine qu'un employeur est 'lourdement impacté' ne peuvent résulter d'une opération de restructuration légale comme par exemple une fusion, une scission ou une cession de branche d'activité.

Ces calculs se font dans tous les cas au niveau de l'employeur.

Cette réduction suit les règles générales des réductions groupe-cible et doit être demandée dans la DmfA.

Pratiquement dans la DmfA du 3^{ème} trimestre 2021:

- > nouveaux codes réduction:
 - > 3705: réduction groupe-cible **G₁** (1.000,00 EUR)

- > 3706: réduction groupe-cible **G₁₇** (2.400,00 EUR)
- > les conditions normales des réductions groupe-cible s'appliquent;
- > la réduction est acceptée sous réserve des contrôles a posteriori (conditions).

S'il s'avère que l'employeur ne respecte pas les conditions d'octroi après les contrôles a posteriori, la réduction groupe-cible sera annulée dans la DmfA.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration déduction dans le cadre de la relance

En 2021/3, la réduction groupe cible dans le cadre de la relance est indiquée dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les données suivantes :

Déduction *	Forfait / montant	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la déduction
Employeurs lourdement impactés	G17 (2.400 €)	2021/3	3706	/	Oui
Autres employeurs	G1 (1.000 €)	2021/3	3705	/	Oui

* pour maximum 5 travailleurs par unité d'établissement.

Réduction groupe-cible sportifs rémunérés

Travailleurs concernés

Il s'agit des **sportifs rémunérés** et des **coureurs cyclistes**. La loi définit

- > le 'sportif rémunéré' comme 'la personne qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération en application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ou de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'
- > le 'coureur cycliste professionnel' comme "le titulaire d'une licence de 'coureur élite avec contrat' délivrée par la Royale Ligue Vélocipédique Belge".

A partir du 1^{er} janvier 2022, les cotisations patronales sont calculées sur les rémunérations réelles mais avec une réduction groupe-cible pour limiter les coûts supplémentaires pour les clubs sportifs et les associations sportives.

La réduction n'est pas d'application sur les cotisations patronales pour les

entraîneurs et les arbitres qui sont assujettis sur base de la loi du 24 février 1978 ou en exécution d'un contrat de travail. Elles n'étaient pas non plus calculées avant le 1^{er} janvier 2022 sur une rémunération forfaitaire. Comme auparavant, les cotisations sont calculées sur la base de leur salaire réel.

Employeurs concernés

Il s'agit des:

- > employeurs qui relèvent de la Commission Paritaire nationale pour le sport (CP 223),
- > associations sportives, centres sportifs et clubs sportifs
- > et des personnes morales de droit public qui ont pour but de favoriser l'éducation sportive et physique pour autant qu'elles occupent des sportifs rémunérés ou des coureurs cyclistes.

Montant de la réduction

Une réduction de la cotisation patronale **G₁₉** égale à 65 % du solde des cotisations patronales dues qui subsiste après application éventuelle du maribel social et de la réduction structurelle, peut être appliquée.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction pour sportifs rémunérés

A partir du 1/2022, la réduction groupe-cible spécifique pour les sportifs rémunérés se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible sportifs rémunérés	G19 (65% du solde des cotisations patronales de base après application éventuelle du Maribel social et de la réduction structurelle)	Toute la durée de l'occupation	4110	/	oui

P = G

Pas de proratisation, mais les conditions concernant le seuil de prestations sont d'application.

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4110 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible sportifs rémunérés est cumulable avec le Maribel social.

Réductions des cotisations personnelles

Le bonus à l'emploi

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

Travailleurs concernés

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

Pour le **secteur privé** n'entrent donc pas en ligne de compte, entre autres:

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

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

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

Application pratique de la réduction

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

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

correspondante doivent être ventilés par mois civil.

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

Calcul de la réduction

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

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

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

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

- > des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3 Dmfa / code rémunération 130 DmfAPPL) ainsi que des journées qui y sont liées;
- > du flexi-salaire (codes rémunération 22 et 23) et heures supplémentaires horeca (code rémunération 13 DmfA) et des jours/heures couverts par cela;
- > des indemnités octroyées pour les heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la législation sur le temps de travail (code rémunération 6 DmfA);
- > de la prime de fin d'année (13^{ème} mois, prime d'attractivité hôpitaux, ...) à concurrence du salaire mensuel de référence (S) pris en considération pour le calcul de la réduction relative au mois au cours duquel cette prime de fin d'année est normalement payée;
- > le pécule simple de vacances de sortie (dans le régime de vacances du secteur privé) payé par l'employeur à son (ex-)travailleur.

En déterminant le salaire mensuel de référence (S) d'un travailleur pour lequel une partie du pécule de vacances qui (dans le régime de vacances du secteur privé) correspond à la rémunération normale des jours de vacances a été payé anticipativement, il est tenu compte de la partie du pécule simple de sortie que l'employeur déduit de la rémunération qu'il paie. Voir exemples.

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

a) Définitions

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**:

$$S = W$$

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

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

effectuant des prestations **incomplètes**:

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

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

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

Travailleurs à temps partiel et assimilés:

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

Où:

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

Ce mode de calcul est applicable:

- > aux travailleurs qui ne fournissent que des prestations à temps partiel;
- > aux travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur;
- > aux travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs:
 - > déclarés en DmfAPPL,
 - > dans l'Horeca,
 - > en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident,
 - > en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle,
 - > en prépension à mi-temps,
 - > des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile),

- > des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle),
- > des travailleurs saisonniers et
- > des travailleurs rémunérés par des titres-service.

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

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

b) Remarques

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

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

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

Tranches et montants d'application à partir du **1^{er} janvier 2022**.

Employés (*)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
$\leq 1.742,14$ $> 1.742,14$ et $\leq 2.717,30$ $> 2.717,30$	$213,96$ $213,96 - (0,2194 \times (S - 1.742,14))$ $0,00$

Ouvriers (**)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
$\leq 1.742,14$ $> 1.742,14$ et $\leq 2.717,30$ $> 2.717,30$	$231,08$ $231,08 - (0,2370 \times (S - 1.742,14))$ $0,00$

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

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

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

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

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**:

$$P = R$$

effectuant des prestations **incomplètes**:

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

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

Travailleurs à temps partiel et assimilés:

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

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

Le montant total de la réduction par travailleur ne peut être supérieur à par année calendrier à partir du .

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

Exemples

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

Exemple 1:

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

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

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

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

Exemple 2:

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

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

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

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

Formalités à remplir

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

 Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction des cotisations personnelles Bonus à l'emploi

La réduction des cotisations personnelles Bonus à l'emploi se déclare dans le bloc 90110 "Déduction ligne travailleur" avec les mentions suivantes :

Elle se calcule mensuellement et se déclare globalement pour le trimestre.

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Bonus à l'emploi	Voir ci-dessus	Toute la durée de l'occupation	0001	/	oui

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction Bonus à l'emploi est disponible dans TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#count).

La réduction des cotisations personnelles - restructuration

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

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

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

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

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

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

Parmi les mesures pour limiter l'impact de la crise sur l'emploi, l'application de cette réduction de cotisations personnelles a été temporairement élargie aux travailleurs

licenciés pendant la période du 1^{er} juillet 2009 au 31 janvier 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

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

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'un taux de cotisations personnelles de 13,07 % (voir 'bonus à l'emploi').

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

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

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

Le travailleur a droit à cette réduction des cotisations personnelles si son salaire mensuel de référence ne dépasse pas les plafonds salariaux suivants (montants à partir du **1^{er} janvier 2022**):

- > si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: **3.196,00 EUR**;
- > si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: **4.686,93 EUR**.

Montant de la réduction

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

La réduction des cotisations personnelles restructuration peut être appliquée en plus

| du bonus à l'emploi mais ne peut pas être cumulée avec le bonus sport.

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

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

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**: $P = 133,33 \text{ EUR}$

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

Travailleurs à temps partiel et assimilés

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

Les mêmes abréviations, définitions et modalités sont d'application comme dans le bonus à l'emploi.

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

Formalités à remplir

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

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1^{er} juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'ONEM, l'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructuration' avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculé de date à date).

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

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction des cotisations personnelles - Restructuration

La réduction des cotisations personnelles Restructuration se déclare dans le bloc 90110 "Déduction ligne travailleur" avec les mentions suivantes :

Elle se calcule mensuellement et se déclare globalement pour le trimestre.

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Restructuration	133,33 € / mois	Durant 3 trimestres maximum	601	/	oui

Elle est cumulable avec le Bonus à l'emploi.

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction personnelle Restructuration est disponible dans TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#count).

Réduction des cotisations personnelles - bonus sport

A partir du 1^{er} janvier 2022, entre en vigueur un système de réduction des cotisations personnelles qui a pour objectif de limiter les cotisations personnelles pour les sportifs rémunérés et les coureurs cyclistes. Auparavant, les cotisations personnelles étaient uniquement dues sur un montant mensuel plafonné à 2.474,22 EUR. Cette règle, associée à la **réduction groupe-cible sportifs rémunérés**, s'inscrit dans le cadre de la conversion du calcul des cotisations sur une rémunération limitée en un calcul des cotisations sur la rémunération réelle.

La loi-programme du 27 décembre 2021 prévoit une adaptation des dispositions légales sur le bonus à l'emploi ainsi que la perception des cotisations de sécurité sociale des sportifs proportionnellement à la rémunération réelle.

Travailleurs concernés

Il s'agit des **sportifs rémunérés** et des **coureurs cyclistes**. La loi définit

- > le 'sportif rémunéré' comme 'la personne qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération en application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ou de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'
- > le 'coureur cycliste professionnel' comme "le titulaire d'une licence de 'coureur élite avec contrat' délivrée par la Royale Ligue Vélocipédique Belge".

A partir du 1^{er} janvier 2022, les cotisations personnelles sont calculées sur les rémunérations réelles mais avec un bonus sport sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles.

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont au moins assujettis aux régimes

- > maladie et invalidité - soins de santé,
- > maladie et invalidité - allocations et
- > chômage.

Ce qui signifie que dans certains cas le bonus sport peut être appliqué mais pas le bonus à l'emploi.

La réduction n'est applicable sur les cotisations personnelles pour les **entraîneurs** et les **arbitres** qui sont assujettis sur base de la loi du 24 février 1978 ou en exécution d'un contrat de travail. Elles n'étaient pas non plus calculées sur une rémunération forfaitaire avant le 1^{er} janvier 2022. Les cotisations sont, comme auparavant, calculées sur leur rémunération réelle.

Montant de la réduction

Le bonus sport consiste en 2 parties:

- > un **forfait mensuel**, proratisé en fonction des prestations comme le bonus à l'emploi
 - > à partir de l'année où les sportifs ont 19 ans: **281,73 EUR**
 - > pour les jeunes sportifs: **137,81 EUR**
- > **60 % du solde restant** des cotisations personnelles après application du forfait et après application d'un éventuel bonus à l'emploi.

Le bonus sport peut être appliqué en plus du bonus à l'emploi mais ne peut pas être cumulé avec la réduction de cotisations personnelles restructuration.

La somme du bonus à l'emploi et du bonus sport ne peut pas dépasser les cotisations personnelles dues. Si la somme des réductions est supérieure aux cotisations personnelles dues, le bonus sport est limité en premier.

Informations complémentaires Dmfa - Déclaration de la réduction des cotisations personnelles Bonus sport

A partir du 1/2022, la réduction des cotisations personnelles Bonus sport se déclare dans le bloc 90110 "Déduction ligne travailleur" avec les mentions suivantes :

Elle se calcule mensuellement et se déclare globalement pour le trimestre.

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Bonus sport	Forfait mensuel (proratisé) + 60% du solde des cotisations personnelles après application éventuelle du Bonus à l'emploi et du forfait	Toute la durée de l'occupation	0610	/	oui

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction Bonus sport est disponible dans TechLib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#count).

Autres réductions de cotisations patronales

Secteur non-marchand

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

Employeurs concernés

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

Sont exclus:

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

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

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

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

Montant de la subvention

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

En ce qui concerne cette majoration, il y a lieu d'entendre par cotisations patronales:

- > la cotisation patronale de base après déduction des régimes non applicables;
- > la cotisation spéciale de 1,60 % due par les employeurs qui occupaient, durant la période du 4^o trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} au 3^o trimestre inclus (année calendrier - 1), au moins dix travailleurs;
- > la cotisation vacances annuelles pour les travailleurs manuels, tant celle due trimestriellement que celle de 10,27 % perçue annuellement.

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

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

Formalités à remplir

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

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

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

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

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

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

Le texte qui suit constitue une approche générale et expose uniquement la mise en oeuvre de la réduction sur la déclaration ONSS. Des renseignements plus précis sur ce système peuvent être obtenus auprès de la cellule Maribel social du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/baisse-generale-du-cout-salarial/maribel-social>), rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (Tél.: 02 233 41 11).

Vous trouverez les informations concernant le Fonds Maribel social du secteur public ailleurs dans les instructions ONSS.

Employeurs concernés

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

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

Le champ d'application de la mesure comprend aussi quelques employeurs qui appartiennent au secteur public.

Pour la DmfAPPL, il s'agit du personnel déclaré sous les codes NACE suivants (annexe 31 des annexes structurées du glossaire) (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr) : 55202, 79901, 84115, 85207,

85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Travailleurs concernés

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

Pour les secteurs privé et public DmfA, on doit tenir compte d'une retenue pour chaque travailleur dont les prestations au cours du trimestre atteignent au moins 50 % du nombre d'heures ou de journées de travail prévues dans le secteur pour un emploi à temps plein. Cette condition est également remplie lorsque la fraction de prestation μ (glob) du travailleur atteint au moins 0,49. La fraction de prestation μ (glob) est déterminée de la même manière que pour le calcul de la réduction harmonisée 2004.

Par dérogation à ce qui précède, pour les entreprises de travail adapté [et les 'maatwerkbedrijven'](#), ces prestations doivent atteindre au minimum 33 %.

Pour le secteur public déclaré en DmfAPPL, il s'agit des travailleurs dont le régime de travail est d'au moins 50% d'un emploi temps plein dans le secteur concerné.

Montant de la réduction

A partir du 1^{er} janvier 2021, le forfait s'élève à:

- > **409,37 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors** (318.xx)
- > **507,48 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire des établissements et des services de santé** (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)
- > **498,31 EUR** pour les employeurs qui relèvent du **fonds maribel social du secteur public**
- > **539,95 EUR** pour les travailleurs qui sont occupés dans une **entreprise de travail adapté ou une 'maatwerkbedrijf'** > (catégorie 3 de la réduction structurelle)
- > **504,10 EUR** pour tous les **autres** employeurs pour chaque travailleur qui tombe sous le champ d'application du maribel social.

Forfaits antérieurs

- > A partir du 1^{er} janvier 2010, la retenue s'élève à 375,94 EUR par trimestre et par travailleur;
- > A partir du 1^{er} janvier 2011, la retenue s'élève à 387,83 EUR par trimestre et par travailleur;
- > A partir du 1^{er} janvier 2014, la retenue s'élève à 395,45 EUR par trimestre et par travailleur (398,83 EUR pour la CP 330.0 et 397,13 EUR pour le secteur public);
- > A partir du 1^{er} janvier 2016, la retenue s'élève à 409,37 EUR par trimestre et par travailleur (412,75 EUR pour la CP 330.0 et 411,05 EUR pour le secteur public);
- > A partir du 1^{er} avril 2016, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 447,24 EUR pour la CP 330.xx, 442,83 EUR pour le secteur public et 443,86 EUR pour tous les autres employeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social;
- > A partir du 1^{er} janvier 2018, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 468,67 EUR pour la CP 330.xx, 462,57 EUR pour le secteur public et 465,29 EUR pour tous les autres employeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social;
- > A partir du 1^{er} janvier 2019, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 486,05 EUR pour la CP 330.xx, 478,57 EUR pour le secteur public et 482,67 EUR pour tous les autres employeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social.

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

Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail, ou dans la sauvegarde d'emplois menacés. Une partie limitée est également affectée au financement du personnel infirmier dans les services d'urgence et de soins intensifs.

Pour des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle s'effectuera pour vérifier si un employeur du secteur privé remplit cette condition, vous pouvez vous adresser au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

(<https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/baisse-generale-du-cout-salarial/maribel-social>) Les employeurs du secteur public affiliés au Fonds Maribel social du secteur public trouveront plus d'informations dans les instructions ONSS.

Formalités à remplir

Les employeurs ne doivent rien mentionner dans leur déclaration. L'ONSS calcule lui-

même le montant de la réduction.

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

Cumuls permis

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

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

La réduction Maribel social n'est pas cumulable avec les réductions groupes-cibles suivantes:

- > 'demandeurs d'emploi de longue durée' (DmfA) ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie;
- > 'contractuels subventionnés' sauf si cela concerne le contractuel subventionné AR n° 474 (DmfAPPL);
- > 'contractuels remplaçants secteur public';
- > 'art. 60 § 7 de la loi CPAS' (DmfAPPL).

La réduction Maribel social est cumulable avec la réduction groupe-cible 'contractuels subventionnés pouvoirs locaux' (AR n° 474), mais est limitée à la cotisation de modération salariale de 5,67% ou 6,07%.

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

Recherche scientifique

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

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

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

Employeurs concernés

Il s'agit:

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

Travailleurs concernés

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

Montant de la réduction

La réduction consiste en une exemption de:

- > la cotisation patronale de base après déduction des régimes non

- applicables;
- > la cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises. La cotisation destinée au chômage due par les employeurs qui, durant la période du 4^{ème} trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} jusqu'au 3^{ème} trimestre inclus (année calendrier - 1), occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

Formalités à remplir

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

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

La personne de contact pour la Politique scientifique fédérale est M. Pierre Moortgat (02 238 35 97 - Pierre.Moortgat@belspo.be). Pour l'ONSS, vous pouvez contacter Greta Maes (02 509 38 60 - greta.maes@onss.fgov.be).

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

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

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

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