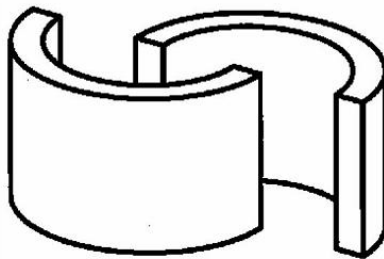


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

O N S S Trimestre :2015/2

Les réductions de cotisations

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 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

- Les jeunes travailleurs
- Tuteurs
- Restructuration
- Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise
- Les travailleurs fixes horeca
- Contractuels subventionnés (ACS)
- Remplaçants contractuels secteur public
- Personnel de maison
- Les gardiens et les gardiennes d'enfants
- Les artistes
- Réductions des cotisations personnelles
 - Le bonus à l'emploi
 - La réduction des cotisations personnelles - restructuration
- Autres réductions de cotisations patronales
 - Secteur non-marchand
 - Contractuels subventionnés
 - La redistribution du travail dans le secteur public
 - L'A.R.. n° 499
 - L' A.R. n° 483
 - La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)
 - Recherche scientifique
 - Dragueurs de pleine mer
 - Les gardiens et les gardiennes d'enfants
 - Les artistes
 - L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca

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

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 au congé éducation payé, sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Facteur fixe de multiplication 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) x 0,28;
- si μ (glob) \geq 0,80, alors $\beta_s = 1/\mu$ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

Pour la réduction groupe-cible β_g :

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

β n'est jamais arrondi.

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

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

- pour les travailleurs occupés par une entreprise de travail adapté, pour lesquels il n'y a pas de plancher; il s'agit des travailleurs de la catégorie 3 définis ci-dessous dans le chapitre "la réduction structurelle" (tant la structurelle que la réductions groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2004, pour les travailleurs occupés sous un contrat de travail au moins à mi-temps, c'est-à-dire lorsque le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur s'élève au moins à la moitié du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence. Concrètement, cela implique que les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas au moins un contrat de travail à mi-temps et ne prestant 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).

Cumuls

Dans le cadre de la réduction harmonisée, la réduction structurelle peut être combinée au maximum avec 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 fait est une retenue sur les réductions de cotisations patronales classiques en vue du financement du fonds pour l'emploi du secteur non-marchand. Le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" et les mesures transitoires qui y sont liées ne sont, par contre, pas cumulables avec le Maribel social.

Lors du calcul du montant de la réduction, on retire d'abord le montant du Maribel social (il s'agit d'un forfait de 395,45 EUR pour tous les employeurs pour chaque travailleur qui est dans le champ d'application du Maribel social, de 398,83 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) et de 397,13 EUR pour les employeurs qui relèvent du fonds maribel social du secteur public) des cotisations patronales pour connaître le maximum des cotisations patronales auquel peut être appliquée la réduction harmonisée.

Les travailleurs pour lesquels l'employeur bénéficie de la réduction groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" (ou des mesures transitoires qui y sont liées) ou des réductions groupe-cible "contractuels subventionnés" ou "remplaçants contractuels secteur public" n'appartiennent pas au champ d'application du Maribel social. Dans ce cas, on doit appliquer les règles de cumul qui prévalent pour les employeurs de travailleurs qui n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social et il ne faut donc pas procéder au retrait du forfait Maribel social. Pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, il ne faut toutefois PAS retirer le montant du Maribel social.

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

Toutefois, si pour une des lignes d'occupation la réduction "demandeurs d'emploi de longue durée" (ou des mesures transitoires qui y sont liées) ou des réductions groupe-cible "contractuels subventionnés " ou "remplaçants contractuels secteur public" est demandée, le montant du Maribel social ne doit être retiré pour aucune des lignes d'occupation pour le travailleur concerné.

Formalités à remplir

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

Fusion - scission et continuation

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

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

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

- réduction structurelle;
- groupe-cible travailleurs âgés;
- groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours dans le cas où, suite à une fusion ou à un apport, le travailleur va appartenir à un groupe qui se trouve déjà dans un système pareil et pour lequel une réduction est en cours;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans;
- groupe-cible horeca;
- groupe-cible contractuels subventionnés;
- groupe-cible remplaçants contractuels secteur public;
- groupe-cible gardiens et gardiennes d'enfants;
- groupe-cible artistes.

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

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

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

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

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

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

L'essence même des réductions groupe-cible est de donner la possibilité à certains groupes cible de travailleurs de se retrouver pleinement actifs sur le marché du travail. La nouvelle réglementation a pour but d'offrir cette possibilité dans tous les cas de réorganisation que

traverse une entité juridique. De manière pragmatique, l'O.N.S.S. accepte que l'employeur poursuivant les réductions déclare qu'il se trouve dans une des situations ouvrant le droit, en confirmant qu'il répond aux conditions qui doivent être remplies par:

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

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

- le nouvel employeur doit appartenir au groupe d'employeurs concerné par la réduction groupe-cible;
- dans le cas de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours, la réduction du temps de travail ou le régime de quatre jours par semaine doivent être poursuivis;
- dans le cas de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs le nouvel employeur doit satisfaire à l'obligation en matière de convention premier emploi.

Dans ces cas également, les employeurs qui veulent continuer à bénéficier de ces réductions groupe-cible sont solidairement responsables des dettes sociales des entités juridiques préexistantes.

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

La réduction structurelle

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes. Pour l'O.N.S.S., 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.

La possibilité d'appliquer la réduction n'est donc prévue que pour les employeurs du secteur public pouvant occuper du personnel visé par tous les régimes (par exemple, les fabriques d'église, les sociétés agréées pour la construction de logements à bon marché, les polders et waterings, certaines sociétés de transport local,...)

Montant de la réduction

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

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

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 **S₀** et d'une composante salaire élevé quand le salaire trimestriel **W** est plus élevé que le salaire déterminé **S₁**

Depuis 2012 **S₀** pour les entreprises de travail adapté et **S₁** 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, **S₀** 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 **S₀**. 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 **S₁**. 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 **S₀**, **S₁** 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;
- **catégorie 2** : travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social à l'exception des travailleurs qui relèvent de la C. P. pour les services d'aides familiales et d'aides seniors et des travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté;
- **catégorie 3** : travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté.

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 **S₀** et **S₁** après une éventuelle adaptation salariale, le montant forfaitaire fixe **F** et les coefficients d'écart α et δ):

$$R_{\text{catégorie 1}} = 462,60 + 0,1620 \times (5.560,49 - S) + 0,0600 \times (W - 13.401,07); \text{ (catégorie générale)}$$

$R_{\text{catégorie 2}} = 0,00 + 0,2557 \times (6.150,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$; (catégorie Maribel social)

$R_{\text{catégorie 3}} = 471,00 + 0,1785 \times (7.225,00 - S) + 0,0600 \times (W - 12.484,80)$; (catégorie entreprises de travail adapté)

W représente la masse salariale déclarée trimestriellement par ligne d'occupation (à 100 %) à l'exception des indemnités payées lors d'une interruption irrégulière du contrat de travail, pour autant que celles-ci soient exprimées en temps de travail, des primes de fin d'année payée par des tiers, des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail et du pécule simple de sortie payé par un employeur à son (ex-)travailleur.

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

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

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

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

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

Pour les travailleurs occupés par un groupe limité d'employeurs qui, avant le 1er octobre 2001, ont instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours avec octroi d'un montant visant à compenser en partie la perte de rémunération (code rémunération 5), **S** est forfaitairement réduit de 241,70 EUR par trimestre. Il s'agit ici des employeurs qui entraînent en

considération pour une réduction groupe-cible sur base des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002 (anciens codes réduction 1331, 1333 et 1341 qui ne sont plus d'application).

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Réduction structurelle : 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 4/2014 et du 1/2015.

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d'application	Coefficient d'augmentation
XXX	125.02	015	4ème trimestre	1,25
XXX	125.03	015	4ème trimestre	1,25
XXX	139 ¹	015, 024	4ème trimestre	1,25
XXX	301.04	015, 495	4ème trimestre	1,25
XXX	301.05	015, 495	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
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

¹ à l'exception des matricules 597404-56 ou 696789-79 ou 783784-24

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

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

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

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

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

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

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 : n'est plus d'application,
- G_5 : n'est plus d'application,
- G_6 : n'est plus d'application,
- 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,

- G₁₂: 726,50 EUR,
- G₁₄: 1.550,00 EUR,
- G₁₅: 1.050,00 EUR,
- G₁₆: 450,00 EUR.

Un certain nombre de groupes-cibles font l'objet d'une réduction groupe-cible fédérale:

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

Les autres groupes-cibles font l'objet d'une réduction groupe-cible régionalisée:

- les travailleurs âgés;
- les demandeurs d'emploi de longue durée;
- les jeunes travailleurs;
- 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 vise l'occupation des travailleurs âgés. Pour déterminer le montant de la réduction auquel l'employeur peut prétendre pour l'occupation d'un travailleur âgé, il faut tenir compte de l'âge du travailleur et de sa rémunération trimestrielle de référence.

Employeurs concernés

Ce sont les employeurs qui occupent du personnel assujetti aux branches suivantes de la sécurité sociale. Pour l'ONSS, ce sont:

- les indemnités dues en exécution de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;

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

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs qui font partie de la catégorie 1 de la réduction structurelle qui, au dernier jour du trimestre, ont au moins atteint l'âge de 54 ans. Il n'est pas nécessaire qu'ils aient été occupés à la fin du trimestre. Seuls les travailleurs qui ont un salaire trimestriel de référence inférieur au salaire déterminé S_1 (13.401,07 EUR depuis le 1^{er} janvier 2014) entrent en ligne de compte.

Montant de la réduction

La réduction dépend de l'âge atteint par le travailleur au dernier jour du trimestre concerné.

- ≥ 54 ans --> G_2
- ≥ 58 ans --> G_1
- ≥ 62 ans --> G_8
- ≥ 65 ans --> G_9

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour travailleur âgé

La réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés 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
Travailleur âgé de 54 à 57 ans*	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 58 à 61 ans*	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 62 à 64 ans*	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 65 ans ou plus*	G9 (800€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui

* âge au dernier jour du trimestre

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3102 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Les premiers engagements

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

Employeurs concernés

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

Selon les cas, l'employeur pourra engager un premier, un deuxième, un troisième, un quatrième ou un cinquième travailleur et ouvrir pour ces travailleurs une période de 20 trimestres au cours desquels il pourra choisir un certain nombre de trimestres de réduction. Une bonne

compréhension des conditions dans lesquelles la période de 20 trimestres peut être ouverte est capitale. Dans un souci de clarté optimale, nous allons envisager successivement le cas de l'engagement du premier, du deuxième, du troisième, du quatrième et du cinquième travailleur.

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

- des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- des travailleurs sous un contrat visé à l'article 4 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (apprentis classes moyennes, stagiaires en formation de chef d'entreprise, apprentis industriels, apprentis sous convention d'insertion socio professionnelle, personnes liées par une convention d'immersion professionnelle);
- des travailleurs domestiques;
- des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
- tous les travailleurs qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 (étudiants jobistes, etc.).

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

1. Engagement d'un premier travailleur

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

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

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

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

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

2. Engagement d'un deuxième travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut pas avoir occupé plus d'un travailleur au même moment au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement. Le deuxième travailleur ne peut en outre pas remplacer un t ravailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

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

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

3. Engagement du troisième, du quatrième ou du cinquième travailleur

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

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

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

Travailleurs concernés

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

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

Montant de la réduction

Premier travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁₄ pendant 5 trimestres maximum, suivie d'une réduction G₁₅ pour maximum 4 trimestres et d'une réduction G₁₆ pendant maximum 4 trimestres**. Les trimestres de réduction doivent obligatoirement se situer dans les 20 trimestres qui commencent avec le trimestre de l'engagement du premier travailleur. Dans cette période, l'employeur peut solliciter la réduction selon sa meilleure convenance. Lorsque l'employeur s'affilie à un secrétariat social, il peut également bénéficier, pendant les trimestres au cours desquels il demande la réduction premier travailleur, d'une intervention trimestrielle de 36,45 EUR dans les frais de secrétariat social (cette intervention n'est pas proratisée).

Deuxième travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁₅ pendant maximum 5 trimestres et G₁₆ pendant maximum 8 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1er 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 au cours du trimestre, simultanément ou non.

Troisième

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁₅ pendant maximum 5 trimestres et G₁₆ pendant maximum 4 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1er 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 trois travailleurs au moins ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non.

Ces montants sont valables à partir du 1^{er} janvier 2015, tant pour les employeurs qui avaient déjà engagé leur 1^{er}, 2^o ou 3^o travailleur avant le 1^{er} janvier 2015 (pour autant que des trimestres de réduction soient encore disponibles) que pour les employeurs qui ont engagé leur 1^{er}, 2^o ou 3^o travailleur à partir du 1^{er} janvier 2015.

Quatrième et cinquième travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G₁ pendant maximum 5 trimestres et G₂ 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 quatre (respectivement cinq) travailleurs au moins ont été occupés au cours du trimestre, simultanément ou non.

La réduction pour l'engagement d'un quatrième ou d'un cinquième travailleur est seulement valable pour les entrées en service à partir du 1^{er} janvier 2014.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires - Déclaration des réductions pour premiers engagements

Les réductions groupe-cible pour les premiers engagements se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Groupe-cible	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit
1 ^{er} travailleur	G8 (1500 €) jusqu'au 4/2014 G14 (1550 €) à partir du 1/2015	5 trimestres*	3312	/	oui	Date d'engagement du 1 ^{er} travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G1 (1000 €) jusqu'au 4/2014 G15 (1050 €) à partir du 1/2015	4 trimestres*	3313	/	oui	idem

	G2 (400 €) jusqu'au 4/2014 G16 (450 €) à partir du 1/2015	4 trimestres*	3314	/	oui	idem
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	G1 (1000 €) jusqu'au 4/2014 G15 (1050 €) à partir du 1/2015	5 trimestres*	3321	/	oui	Date d'engagement du 2ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €) jusqu'au 4/2014 G16 (450 €) à partir du 1/2015	8 trimestres*	3322			idem
3ème travailleur	G1 (1000 €) jusqu'au 4/2014 G15 (1050 €) à partir du 1/2015	5 trimestres*	3331	/	oui	Date d'engagement du 3ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €) jusqu'au 4/2014 G16 (450 €) à partir du 1/2015	4 trimestres*	3332	/	oui	idem
	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3340	/	oui	Date d'engagement du 4ème travailleur qui

4ème travailleur						a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	4 trimestres *	3341	/	oui	idem
5ème travailleur	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3350	/	oui	Date d'engagement du 5ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	4 trimestres*	3351	/	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.

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

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

Montant de la réduction

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

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

On entend:

- par 'semaine de quatre jours': le régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est établie soit sur quatre jours de travail soit 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').

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

Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale

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

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

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

Employeurs concernés

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

Sont cependant exclus:

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

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

- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes;
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les établissements publics pour le personnel qu'ils engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- les établissements d'enseignement pour leur personnel contractuel d'entretien, administratif ou d'encadrement;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église.

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

Travailleurs concernés

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

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

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

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

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

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

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'O.N.S.S. lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
- les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 9 juin 1997 relatif aux programmes de transition professionnelle.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

Age au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période au cours de laquelle le nombre de jours "demandeur d'emploi" doit se situer (nombre de mois calendrier, mois de l'entrée en service non compris)	Nombre de trimestres G ₈ (maximum, trimestre de l'entrée en service compris)	Nombre de trimestres G ₁ (maximum, trimestre de l'entrée en service compris)	Nombre de trimestres G ₂ (maximum, trimestre de l'entrée en service compris)	Codes O.N.E.M.	Codes réduction
< 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	-	C1, C20, C25, C36	3200
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	-	C3, C4, C37	3201
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	ACTIVA	1	0	-	-	-	D18	-
>= 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
< 26	ACTIVA	1	0	-	-	-	C35	-
< 26	ACTIVA	78	4	-	-	-	C35	-

< 26	ACTIVA	156	9	-	-	-	C35	-
< 27	ACTIVA	312	18	12	-	-	C40 C41	3205
< 30	ACTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205
< 25 (1)	ACTIVA APS	312	18	-	21	-	C21, C22	3204 ORPSS
>= 25 et < 45 (1)	ACTIVA APS	624	36	-	21	-	C9, C10	3204 ORPSS
>= 45 (1)	ACTIVA APS	156	9	-	illimité	-	D7, D8	3212 ORPSS

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

Les codes indiqués sur les cartes de travail sont propres à l'O.N.E.M et permettent, entre autres, de déterminer si le travailleur a droit à une allocation de travail. Le tableau qui précède établit les correspondances avec les codes réductions de l'O.N.S.S. Ces codes réductions ne tiennent pas compte du droit éventuel à une allocation de travail. Un certain nombre de codes O.N.E. M sont uniquement applicables à des travailleurs occupés par des employeurs qui font leur déclaration auprès de l'ORPSS (<https://www.dibiss.fgov.be/fr>) (<https://www.dibiss.fgov.be/fr>) (Office des régimes particuliers de sécurité sociale).

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 O.N.Em ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette mesure est étendue aux jeunes de moins de 30 ans qui sont demandeurs d'emploi pendant au moins 156 jours au cours des 9 mois calendrier qui précèdent (deux nouveaux codes Onem). De plus amples informations relatives à cette mesure sont disponibles sur le site de l'O.N.Em (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1>) (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1>).

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

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

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

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction, des mesures transitoires activa ou de la réduction activa pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de trente mois après la fin du contrat de travail précédent et lorsque ce travailleur peut encore présenter une carte de travail valide, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G_1 , G_2 ou G_8 et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

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

Formalités à remplir

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

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

La demande de carte de travail doit être introduite au bureau de chômage compétent au plus tard le trentième jour suivant celui de l'engagement.

Lorsque la demande de la carte de travail est introduite en dehors de ce délai, la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel

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

Lorsque la demande est envoyée par la poste, la date de la poste est prise en compte comme date d'introduction.

La carte de travail porte comme date de validité:

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

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

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

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

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

Employeurs concernés

Sont visés :

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

Travailleurs concernés

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

Les demandeurs d'emploi relèvent d'une des catégories suivantes:

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

Sont exclus:

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

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- Catégorie de travailleur 1°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - G_2 durant les quatre trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 2°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les huit trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 3°: 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'O.N.S.S. 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>) (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t10>).

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 entraient en ligne de compte par le Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Une liste (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) des employeurs concernés figure toujours sur le site internet de ce SPF. A partir du 1^{er} janvier 2015, les attestations sont délivrées par les régions compétentes. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>).

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>)

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>)

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>).

Travailleurs concernés

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

Ils relèvent d'une des catégories suivantes:

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

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

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

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

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

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

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

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

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de douze mois après la fin du contrat de travail précédent, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G₁ et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

Formalités à remplir

L'employeur doit, au préalable, obtenir du ~~Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale~~ une attestation selon laquelle il appartient bien à la catégorie d'employeurs concernés. **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. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=705#AutoAncher1>).**

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 la réduction.

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 en matière de premier emploi.

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 d'apprentissage industriel, un contrat d'apprentissage des classes moyennes, une convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprise, une convention d'insertion socioprofessionnelle et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi (convention d'immersion professionnelle).

En attendant la publication de l'arrêté royal qui assimile la convention d'immersion professionnelle à une convention de premier emploi de type III, cette assimilation sera, sous réserve, considérée comme effective.

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** doit demander une carte de travail au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans.

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

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

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.

Montant de la réduction

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

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

Pour les jeunes qui entrent en service à partir du 1er janvier 2013, les forfaits suivants sont d'application :

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moyennement qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 3 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 8 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans). Pour ces jeunes, sauf s'ils sont handicapés, un critère supplémentaire

est qu'ils doivent être demandeur d'emploi depuis au moins 156 jours, calculés en régime de 6 jours, au cours du mois de l'engagement et des 9 mois calendrier qui précèdent le moment de l'engagement.

Une réduction forfaitaire G_8 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moins qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 7 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 4 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_8 est accordée à l'employeur pour chaque jeune très peu qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 11 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 4 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

Une réduction forfaitaire G_8 est accordée à l'employeur pour chaque jeune moins qualifié, présentant un handicap ou d'origine étrangère qu'il engage sous contrat de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 11 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pendant les 4 trimestres suivants, aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

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 ressort.

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 entré en service avant le 1er janvier 2013, les réductions forfaitaires et périodes précédentes restent d'application :

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

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaque jeune très peu qualifié qu'il engage sous convention de premier emploi pendant le trimestre d'engagement et les 15 trimestres suivants et une réduction forfaitaire G_2 est accordée pour les trimestres suivants,

aussi longtemps que le jeune est occupé sous convention de premier emploi (la réduction se termine donc, dans tous les cas, à l'issue du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

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

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

L'Onem atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressort.

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

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.

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

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

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

La demande visant à obtenir une carte de travail doit être introduite auprès du bureau de chômage compétent, au plus tard le 30e jour qui suit le jour de l'entrée en service. Toute demande effectuée au-delà de ce délai a pour conséquence que la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

La carte de travail porte comme date de validité le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans lorsqu'il est déjà entré en service avant cette date, sinon la carte porte comme date de validité la date de l'entrée en service, et s'il n'est pas encore entré en service, la date à laquelle la demande a été introduite.

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

L'employeur d'un jeune **qui n'atteint pas l'âge de 19 ans** au cours de l'année de son entrée en service et qui, pour cette raison, ne doit pas présenter de carte de travail, doit, au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, demander une carte de

travail au bureau de chômage compétent lorsqu'il désire ouvrir le droit à la réduction groupe-cible "jeunes moins qualifiés". Dans sa demande, il doit communiquer:

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

Toute demande tardive a pour conséquence que la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

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

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

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

Par le biais de la **déclaration multifonctionnelle**, l'employeur déclare, dans le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également préciser de quel 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation. Dans le champ "date de début du droit à la réduction", il faut indiquer la date de la toute première entrée en service (pour le calcul du nombre de trimestres 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 en matière de premier emploi, sur le droit à la réduction groupe-cible et/ou sur le calcul des cotisations dues.

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

Tuteurs

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

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.

Montant

L'employeur peut bénéficier d'une réduction G₉ 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,...):

- 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:
 - $(\text{nombre de jeunes ou enseignants})/5$, arrondi à l'unité supérieure
 - $(\text{nombre d'heures de suivi ou formation})/400$, arrondi à l'unité inférieure. Si la convention a une durée de moins d'une année, le dénominateur de cette division est égal à $100 \times (\text{nombre de trimestres})$.

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

Le SPF communique les données à l'O.N.S.S. par voie électronique. A partir du 1^{er} janvier 2015, les régions sont compétentes. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=27326>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=27326>).

Restructuration

Dans le cadre des mesures d'appui des travailleurs licenciés lors d'une restructuration, un nouveau groupe-cible est créé à partir du 3^e 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 1^{er} trimestre 2007, ce système a été revu dans le cadre de l'harmonisation des mesures "activa" et des mesures "restructuration". En outre une réduction forfaitaire des cotisations personnelles est d'application.

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

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

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

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

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

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

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

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 1er 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 restructurations" (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 2014:

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 5.560,49 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 13.401,07 EUR.

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

Montant de la réduction

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

- G_1 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;
- G_1 pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, suivie d'une réduction G_2 pendant les seize trimestres suivants, si le travailleur a au moins 45 ans le jour de l'entrée en service.

Pour la détermination de G_1 et de G_2 , on entend par "trimestre de l'entrée en service" le trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte de réduction restructurations.

Formalités à remplir

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

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

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui recevait une demande d'allocations de chômage remettait également une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 décembre 2011.

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

Formateurs ou accompagnateurs - mesure de crise

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

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

N'est plus d'application.

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) (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.

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.min fin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm](http://www.minfin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm) (<http://www.minfin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm>) (<http://www.minfin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm>).

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) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/horeca/daily-registration.htm).

 Informations complémentaires - 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)

La loi-programme du 30 décembre 1988 accorde à certains employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs. A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'ACS est 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.

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

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

Montant de la réduction

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 en cours de trimestre, par exemple quand seule une prime de fin d'année 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 - 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 1/2014, 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	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4000	/	oui

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.

Remplaçants contractuels secteur public

A partir du 1er 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 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 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 totale de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

L'O.N.S.S. 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.

Informations complémentaires - 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 - 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 :

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.

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

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

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

Montant de la réduction

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 - Déclaration de la réduction pour gardien(ne) 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
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.

Les artistes

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

Employeurs concernés

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

Travailleurs concernés

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

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

Le salaire trimestriel de référence de l'artiste s'élève au moins à trois fois le RMMMAG applicable pour le 1^{er} mois du trimestre. Pour le 1^{er} trimestre 2014, ce plancher s'élève donc à 4.505,46 EUR.

Montant de la réduction

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

Réductions des cotisations personnelles

Le bonus à l'emploi

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

Champ d'application

1. Travailleurs concernés

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

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

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

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.

2. 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 1.400,00 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:

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

Détermination du salaire mensuel de référence (S)

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

- des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ainsi que des journées qui y sont liées;
- des indemnités octroyées pour les heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la législation sur le temps de travail (code rémunération 6);
- de la prime de fin d'année à concurrence du salaire mensuel de référence (S) pris en considération pour le calcul de la réduction relative au mois au cours duquel cette prime de fin d'année est normalement payée;
- le pécule simple de vacances de sortie payé par l'employeur à son (ex-)travailleur.

En déterminant le salaire mensuel de référence (S) d'un travailleur pour lequel une partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des jours de vacances a été payé anticipativement, il est tenu compte de la partie du pécule simple de sortie que l'employeur déduit de la rémunération qu'il paie. Voir exemples.

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

a) Définitions

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

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

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

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

$$S = W$$

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

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

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

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

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

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

Où:

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

Ce mode de calcul est applicable:

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

b) Remarques

- Pour les travailleurs occupés par un certain nombre d'employeurs qui ont, avant le 1er octobre 2001, instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours et dont les travailleurs ont reçu une compensation pour limiter partiellement la perte de rémunération (code rémunération 5), S est forfaitairement diminué de 80,57 EUR par mois.

Il s'agit des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour une réduction groupe-cible en vertu des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002.

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

Détermination du montant de base de la réduction (R)

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

Tranches et montants d'application à partir du 1^{er} janvier 2014:

Employés (*)

S (Salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
< =1.501,82	183,97
>1.501,82 et < = 2.385,41	183,97 - (0,2082 x (S - 1501,82))
> 2.385,41	0

Ouvriers (**)

S (Salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
< =1.501,82	198,69
>1.502,82 et < =2.385,41	198,69 - (0,2249 x (S - 1.5 01,82))
>2.385,41	0

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

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

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

Détermination du montant de la réduction (P)

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

$$P = R$$

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

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

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

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

Pour les travailleurs occupés à temps partiel:

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

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

Le montant total de la réduction par travailleur ne peut être supérieur à 2.207,64 EUR à partir de 2014.

Montants pour les années précédentes:

929,60 EUR pour l'année 2000;

981,66 EUR par année civile pour les années 2001 et 2002;

1.140,00 EUR par année civile pour les années 2003 et 2004;

1.440,00 EUR pour l'année 2005;

1.680,00 EUR pour l'année 2006;

1.707,00 EUR pour l'année 2007;

1.812,00 EUR pour l'année 2008;

2.100,00 EUR à partir de l'année 2009;

2.181,00 EUR à partir de l'année 2013.

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

Exemples

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

Exemple 1:

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

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

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

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

Exemple 2:

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

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

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

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

Formalités à remplir

Sur le site portail de la sécurité sociale, vous trouverez dans la techlib

[\(\[https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa\]\(https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa\)\)](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa)

[\(\[https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa\]\(https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa\)\)](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa) (bibliothèque technique), une macro permettant d'effectuer le calcul de cette réduction.

La réduction des cotisations personnelles - restructuration

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

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

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

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

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

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

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

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

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'un taux de cotisations personnelles de 13,07 %. Seuls les nouveaux travailleurs qui peuvent présenter une "carte de réduction restructurations" entrent en ligne de compte. Le réengagement du travailleur par l'entreprise en restructuration ou par une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation ne peut amener l'application de cette réduction.

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

- ils rentrent en service pour une occupation auprès d'un autre utilisateur que l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- ils détiennent une carte de restructuration valide suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

Le travailleur a droit à cette réduction des cotisations personnelles lorsque son salaire mensuel de référence ne dépasse pas les montants suivants (montants à partir du 1^{er} janvier 2014):

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 1.853,50 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 4.467,02 EUR.

Montant de la réduction

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

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

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

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

Où:

- J = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- D = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné;
- H = le nombre d'heures déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- U = le nombre d'heures mensuel correspondant à D.

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

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

- les travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur

- les travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, des travailleurs en interruption (réglementée) , partielle ou non, de la carrière professionnelle, des travailleurs en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle), des travailleurs saisonniers et des travailleurs rémunérés par des titres-service.

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

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

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

Formalités à remplir

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

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

A partir du 1er juillet 2009, le bureau de chômage de l'O.N.Em qui recevait une demande d'allocations de chômage remettait également spontanément une "carte de réduction restructurations" à tout travailleur licencié suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 inclus.

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une "carte de réduction restructurations" qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette "carte de réduction restructuration". La "carte de réduction restructurations" reste valide

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

Autres réductions de cotisations patronales

Secteur non-marchand

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

Employeurs concernés

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

Sont exclus:

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

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

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

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

Montant de la subvention

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

En ce qui concerne cette majoration, il y a lieu d'entendre par cotisations patronales:

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

Formalités à remplir

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

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

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

Contractuels subventionnés

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

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction contractuels subventionnés est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

La redistribution du travail dans le secteur public

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 accorde, à partir du 1^{er} octobre 2012 au plus tôt, une réduction des cotisations de sécurité sociale aux employeurs des services publics qui engagent des contractuels en remplacement des travailleurs qui réduisent leurs prestations de 1/5e conformément à la loi.

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour les remplaçants contractuels est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

L'A.R.. n° 499

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

La réduction de cotisation pour les jeunes défavorisés est supprimée. En pratique, cela n'a aucun impact puisqu'ils ne seront pas assujettis en raison de leurs revenus limités tels que fixés dans l'AR 499.

L' A.R. n° 483

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

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction arrêté royal n° 483 est intégrée comme réduction groupe-cible "personnel de maison" dans le système de la réduction harmonisée.

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

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

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

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

Employeurs concernés

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

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté

germanophone (319.02);

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

S'ajoutent à ces employeurs quelques services publics.

Travailleurs concernés

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

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

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

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

Montant de la réduction

A partir du 1^{er} janvier 2014, la retenue forfaitaire Maribel social est portée à 395,45 EUR par travailleur ouvrant le droit. Pour les employeurs suivants une perception renforcée est prévue pour le financement des infirmières dans les services d'urgence et les services de soins intensifs:

- 398,83 EUR par travailleur ouvrant le droit pour les employeurs qui relèvent 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)
- 397,13 EUR par travailleur ouvrant le droit pour les employeurs qui relèvent du fonds Maribel social du secteur public.

Forfaits antérieurs

- A partir du 1^{er} janvier 2007, la retenue s'élève à 365,00 EUR par trimestre et par travailleur.
- A partir du 1^{er} janvier 2010, la retenue s'élève à 375,94 EUR par trimestre et par travailleur.
- A partir du 1^{er} janvier 2011, la retenue s'élève à 387,83 EUR par trimestre et par travailleur.

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

Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail. Des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle de cette condition s'effectuera peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339>)

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339>)

Formalités à remplir

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

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

Cumuls permis

Les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent déduire du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions le montant forfaitaire de 395,45 EUR (respectivement 398,83 EUR et 397,13 EUR) versé à un fonds maribel social pour les travailleurs concernés. Par dérogation, pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, il ne faut PAS tenir compte de ce montant forfaitaire pour déterminer le montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

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

La réduction Maribel social n'est pas cumulable avec:

- la réduction des cotisations pour le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée";
- la réduction des cotisations dans le cadre des mesures transitoires pour " plan d'embauche des demandeurs d'emploi", "plan activa" et "réinsertion des chômeurs très difficiles à placer";
- la réduction groupe-cible contractuels subventionnés;
- la réduction groupe-cible contractuels remplaçants services publics.

Les quatre 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.

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^e trimestre (année calendrier - 2) et 1^{er} jusqu'au 3^e trimestre inclus (année calendrier - 1), occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

Formalités à remplir

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

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

La personne de contact pour la Politique scientifique fédérale est M. Pierre Moortgat (02 238 35 97 - [Pierre.Moortgat@belspo.be](mailto: Pierre.Moortgat@belspo.be) (<mailto:%20Pierre.Moortgat@belspo.be>)). Pour l'O.N.S.S., vous pouvez contacter M. Dirk Vandevenne (02 509 90 84 - [dirk.vandevenne@onss.fgov.be](mailto: dirk.vandevenne@onss.fgov.be) (<mailto:dirk.vandevenne@onss.fgov.be>)).

Dragueurs de pleine mer

Depuis le 1^{er} juillet 2014, le personnel navigant des entreprises qui effectuent des travaux de dragage sur mer ne doit plus être déclaré à l'O.N.S.S. mais à la Caisse d'Aide et de Prévoyance des marins de la marine marchande. Il relève dorénavant de la Commission paritaire pour la marine marchande.

La réduction des cotisations patronales et le non versement d'une partie des cotisations personnelles restent uniquement applicables pour les travailleurs qui sont désormais déclarés à la Caisse d'Aide et de Prévoyance des marins de la marine marchande. En ce qui concerne l'O.N.S.S. ces mesures sont sans objet depuis le 1er juillet 2014.

N'est plus d'application pour les travailleurs déclarés à l'O.N.S.S.

Les gardiens et les gardiennes d'enfants

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

A partir du 1^{er} janvier 2014, la réduction pour l'occupation des gardiens et des gardiennes d'enfants est intégrée comme groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Les artistes

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

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

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

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

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

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