

Nouveau paysage des aides à l'embauche en Région bruxelloise

Des mesures en trompe-l'oeil...



Valérie V.

Cette brochure a été rédigée par **Marie-Caroline MENU** – RéférenceT22

Permanence juridique : le mardi de 9h à 12h et de 13h à 16h – le mercredi de 9h à 12h

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - www.atelierdroits sociaux.be

Table des matières

Introduction : la sixième réforme de l'État est passée par là aussi...	<u>3</u>
Chapitre I :	
les principes de la réforme des aides à l'embauche en Région bruxelloise	<u>5</u>
Chapitre II :	
les mesures spécifiques pour l'engagement d'un nouveau travailleur	<u>6</u>
L'Activa.brussels	<u>6</u>
La nouvelle réduction « travailleurs âgés »	<u>11</u>
Le contrat ACS d'insertion pour les jeunes	<u>12</u>
La réduction groupe-cible « premiers engagements »	<u>13</u>
Chapitre III :	
les mesures spécifiques pour former un nouveau travailleur	<u>15</u>
Le stage First	<u>15</u>
La formation professionnelle en entreprise (FPI)	<u>16</u>
La convention d'immersion professionnelle	<u>18</u>
Chapitre IV :	
mesures non développées dans le cadre de cette publication	<u>21</u>
Conclusion	<u>23</u>



à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : www.atelierdroits sociaux.be

Introduction : la sixième réforme de l'État est passée par là aussi...

Un des objectifs de cette publication est de permettre au demandeur d'emploi d'avoir une vision claire des aides auxquelles il peut accéder en Région bruxelloise. Lors de nos permanences, nous constatons en effet de plus en plus que certains employeurs renvoient la recherche des aides dans le cadre desquelles le candidat potentiel pourrait entrer, et donc constituer un coût salarial moins élevé, vers le candidat lui-même.

Or, s'il n'était déjà pas évident pour le demandeur d'emploi de se retrouver dans le dédale des aides dans le cadre duquel il pouvait espérer occuper un emploi, il lui faut désormais tenir compte des variations régionales.

En effet, suite à la sixième réforme de l'État, une grande partie des « aides à l'embauche » relèvent désormais de la compétence des autorités régionales. Et ce, comme beaucoup d'autres pans de la politique de l'emploi. Chaque Région a donc été amenée à faire un sort à une partie des aides qui existaient à l'échelon fédéral.

Le transfert vers les autorités régionales a porté, d'une part, sur les aides qui consistent en des réductions de cotisations patronales établies en fonction des caractéristiques propres des travailleurs (autrement dit, des réductions visant des « groupes-cibles » déterminés) et, d'autre part, sur les mesures qui consistent en une activation des allocations octroyées par l'assurance chômage ou par le CPAS (autrement dit, des mesures permettant à l'employeur de déduire du salaire net du travailleur une partie prise en charge par l'ONEm ou le CPAS).

Désormais, en fonction de la mesure, il faudra souvent commencer par voir si c'est le domicile du demandeur d'emploi qui a été retenu comme critère d'accès ou le siège d'exploitation de l'employeur.

En Région de Bruxelles-Capitale¹, la réforme attendue a eu lieu en octobre 2017.

Cette réforme a, entre autres, amené une modification importante de la mesure d'activation « phare » qu'était le Plan Activa. Dans sa version fédérale, cette mesure comprenait deux types d'avantages : une réduction des charges patronales et une intervention dans le salaire net. Le volet « réduction de charges patronales » ne fait plus partie inhérente de l'Activa bruxellois.

Nous serions ravis de pouvoir en conclure que les caisses de la sécurité sociale seront à nouveau davantage achalandées par les cotisations patronales, mais il faudra du temps avant de pouvoir faire un constat chiffré sur ce point, d'autant plus que l'Activa bruxellois est cumulable avec certaines mesures de réduction de charges patronales.

1. Souvent dénommée « Région de Bxl-Capitale » ou « Région bruxelloise » dans cette publication.

De notre point de vue, nous persistons à défendre la limitation des mesures de réduction de charges patronales, afin que notre système de sécurité sociale continue à être en mesure d'offrir au plus grand nombre une protection sociale correcte, à l'édifice duquel des générations ont œuvré avant nous.

Comme son titre l'indique, nous nous limitons à présenter les aides qui concernent désormais la « Région bruxelloise » et mettrons l'accent sur les aides qui ont subi de profondes modifications. Quant aux mesures restées « intactes » suite à la régionalisation, nous nous limiterons à une description sommaire et à des renvois vers des liens utiles.

Pour ce qui est de la structure, nous avons choisi de nous aligner sur la manière dont les aides à l'embauche nous sont traditionnellement vendues : à savoir, d'une part celles qui consistent en des incitants financiers pour l'engagement d'un travailleur dans le cadre d'un véritable « contrat de travail » et d'autre part, celles qui consistent en des incitants financiers pour la formation d'un futur travailleur potentiel, et qui sont applicables dans le cadre de « conventions de stages » au sens large.

Ces « conventions » ne sont donc pas des contrats de travail juridiquement parlant, ce qui implique que le stagiaire n'a pas le statut de travailleur salarié et ne bénéficie pas de tous les avantages qui y sont liés (que ce soit en termes de rémunération, de préavis, de sécurité sociale au sens large). Ce sont paradoxalement, côté employeur, les mesures les plus avantageuses financièrement parlant ! Or, comment nier (il suffit d'entendre le témoignage de beaucoup de ces « stagiaires »), que dans les faits, l'entreprise a souvent les mêmes exigences de rentabilité qu'envers leurs collègues, travailleurs salariés.

Nous souhaitons que cette publication permette au lecteur de mieux appréhender l'impact de ces mesures pour le demandeur d'emploi lui-même et pour la collectivité dans son ensemble, afin d'amener une réflexion critique de ces dispositifs sur base notamment des constats effectués au travers de nos permanences juridiques.

Chapitre I

les principes de la réforme des aides à l'embauche en Région bruxelloise

Une des lignes directrices de la réforme des aides à l'embauche en Région de Bruxelles-Capitale² a été, compte tenu du taux de chômage et particulièrement de celui des jeunes, de recentrer la politique des groupes-cibles vers les demandeurs d'emploi et travailleurs Bruxellois.

On ne sera donc pas étonné de constater que l'octroi de diverses aides bruxelloises est dorénavant conditionné au fait, pour le travailleur « bénéficiaire », de résider en Région de Bruxelles-Capitale.

La réforme s'articule autour de trois axes :

Axe 1 : L'activation

Dans cet axe, on retrouve trois mesures : l'Activa.brussels, l'Activa Capacité réduite au travail et l'incitant à la formation. Ces mesures remplacent entre autres, en Région bruxelloise, la mesure fédérale phare connue sous le nom de « Plan Activa ».³

Le principe reste le même : réduire le coût patronal en permettant à l'employeur de déduire du salaire net du travailleur une allocation activée que le travailleur percevra à charge de l'ONEm ou du CPAS. Par contre, le second avantage qui existait dans l'ancien Plan Activa disparaît : il n'y a pas de réduction spécifique de cotisations patronales dans l'Activa.brussels.

Axe 2 : L'insertion

L'objectif est de faire bénéficier les jeunes peu qualifiés d'une expérience professionnelle qui, idéalement, devra servir de tremplin vers un emploi durable et de qualité. Comment ? En réduisant les coûts salariaux des employeurs du secteur non-marchand ou du secteur public (moyennant une prime de 24 000 à 27 000 €) qui décident d'embaucher un jeune bruxellois de moins de 25 ans qui n'a pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) et qui n'a pas trouvé d'emploi dans les 18 mois qui suivent la fin de ses études et ce, via un « contrat d'insertion » à temps plein d'une durée d'un an.

Axe 3 : La rétention

L'objectif de cet axe est d'engager, et surtout de garder en service, les travailleurs dits « âgés ». Contrairement aux mesures des deux premiers axes (activation et insertion), cette aide est axée sur l'occupation de travailleurs âgés en Région de Bxl-Capitale, peu importe qu'ils y soient ou non domiciliés. C'est ici la localisation de l'employeur en Région de Bxl-Capitale qui est déterminante.

L'avantage consiste dans ce cas en une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

2. Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 juin 2017 relative aux aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale, M.B. du 14 juil.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 septembre 2017 relatif aux mesures d'activation des demandeurs d'emploi, M.B. du 21 sept.

3. Tel qu'on le connaissait depuis 2004.

Chapitre II

les mesures spécifiques pour l'engagement d'un nouveau travailleur

L'Activa.brussels

Pour quel employeur ?

Tous les employeurs du secteur privé. Dans le secteur public, les employeurs suivants sont également concernés lorsqu'ils engagent des travailleurs contractuels (donc non statutaires) :

- ♦ les entreprises publiques autonomes ;
- ♦ les institutions publiques de crédit ;
- ♦ les sociétés publiques de transport de personnes ;
- ♦ les bureaux publics d'intérim ;
- ♦ les provinces, communes et CPAS ;
- ♦ les établissements d'enseignement mais uniquement pour le personnel contractuel d'entretien, administratif et de service (donc pas le personnel enseignant).

La **localisation de l'employeur** n'a pas d'importance. Un employeur wallon ou flamand qui souhaite engager un demandeur d'emploi bruxellois disposant d'une attestation valable peut donc bénéficier de l'Activa.brussels.

Pour quel demandeur d'emploi ?

Au moment de la demande de la carte Activa (voir [p.10](#)) ou le jour qui précède l'engagement, le demandeur d'emploi doit remplir les conditions suivantes :

- ♦ être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ♦ être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris ;
- ♦ ne plus être soumis à l'obligation scolaire⁴ ;
- ♦ ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension⁵ ;
- ♦ **et avoir été inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé^① auprès d'Actiris^② pendant au moins 312 jours (= 12 mois) au cours des 18 mois calendrier qui précèdent.**^{③④}

① « inoccupé » implique que les périodes pendant lesquelles une personne a travaillé à temps partiel tout en étant inscrit comme demandeur d'emploi pour un temps plein (dans le cadre du maintien des droits notamment) n'entrent pas en ligne de compte.

4. À temps plein ou à temps partiel. Dans les faits, pas avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans pour le jeune qui atteint l'âge de 18 ans après le 30 juin ou le jour de ses 18 ans, pour le jeune qui atteint 18 ans avant le 30 juin.

5. L'octroi de l'allocation de travail cesse lorsque le travailleur a atteint l'âge légal de la pension.

- ② une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé dans une autre région (auprès du Forem, du VDAB ou de l'ADG) peut être comptabilisée, pour autant qu'au moment de la demande de l'attestation ou de l'engagement, la personne soit bien inscrite chez Actiris.
- ③ est dispensé de la condition de justifier de 312 jours d'inoccupation **et a donc accès à l'Activa.brussels dès le premier jour d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé**, le demandeur d'emploi qui remplit une des conditions suivantes :
- il a moins de 30 ans et ne possède pas de certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
 - il a 57 ans ou plus ;
 - il a terminé un « contrat ACS d'insertion » (voir [p.12](#)) ;
 - il a terminé un contrat article 60 ou 61 (mise à l'emploi par le CPAS) ;
 - il a terminé un contrat de travail d'économie sociale (PTP/SINE) ;
 - il a terminé un contrat dans le cadre du dispositif d'emploi formatif pour jeunes⁶ * ;
 - il a terminé avec succès une formation professionnalisante* ;
 - il a terminé avec succès une formation en alternance* ;
 - il a été occupé au minimum 6 mois dans une formation professionnelle individuelle en entreprise (FPI) ou dans le cadre d'un Stage first (voir [p.15](#))* ;
 - il a été licencié à la suite de la suppression d'un poste ACS ;
 - il a été victime d'une faillite ou licencié à la suite d'une restructuration ou liquidation d'entreprise ;
 - il présente une aptitude réduite au travail.
- * L'objectif de ces assimilations est d'éviter des périodes de creux entre les dispositifs d'aide à la formation et ceux d'aide à l'emploi, en permettant à des personnes sortant de dispositifs de formation d'accéder directement à l'Activa.brussels.

À noter également que pour bénéficier de cette dispense du quota de 312 jours, le demandeur d'emploi inoccupé ne peut avoir été occupé durant plus de 6 mois auprès d'un employeur dans le cadre d'un contrat de travail entre la fin des occupations précitées et la demande de carte Activa.

- ④ Enfin, certaines périodes sont assimilées à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé et entreront donc en ligne de compte dans le calcul du quota de 312 jours :
- périodes d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'un service régional de l'emploi d'une autre Région ;
 - périodes d'emprisonnement au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé ;

6. En application de l'article 11 de l'Ordonnance susmentionnée du 23 juin 2017.

- ♦ périodes situées au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité d'incapacité de travail ou de maternité ;
- ♦ périodes de bénéfice du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière équivalente ;
- ♦ périodes d'occupation dans le cadre du « contrat ACS d'insertion » (voir [p.12](#)) ;
- ♦ périodes d'occupation dans des emplois PTP ou SINE ;
- ♦ périodes d'occupation dans le cadre de l'article 60 ou 61 (mise à l'emploi par le CPAS) ;
- ♦ périodes de formation en alternance ;
- ♦ périodes d'occupation dans un poste ACS ;
- ♦ périodes d'occupation dans le cadre du dispositif d'emploi formatif pour jeunes demandeurs d'emploi.⁷

Pour quel contrat ?

Alors que le Plan Activa fédéral pouvait être utilisé pour des contrats de très courte durée (même d'un jour) et de minimum 1/3 temps, l'Activa.brussels ne peut être utilisé que pour des **contrats à durée déterminée de minimum 6 mois ou à durée indéterminée ET portant au minimum sur un 1/2 temps. La seule exception quant à la durée minimale du contrat concerne les contrats intérimaires pour motif d'insertion⁸ puisque la réglementation les concernant prévoit qu'ils doivent être de minimum 3 mois.**

De notre point de vue, nous saluons cette restriction, qui sort de la sphère des avantages Activa les engagements par nature précaires de par leur courte durée ou leur régime de travail très faible.

L'UCM ne partage pas ce point de vue, craignant dès lors que « pour un renfort saisonnier sur chantier, en magasin ou en salle par exemple, une entreprise bruxelloise aurait tout intérêt à engager un demandeur d'emploi wallon, coûtant chaque mois jusqu'à 500 € de moins que son homologue bruxellois... Indépendants et starters en quête de flexibilité pourraient aussi recruter en dehors de 19 communes bruxelloises. La restriction du plan Activa risque donc de nuire aux demandeurs d'emploi de la Région, alors que le but est d'encourager les embauches locales ».⁹

Nous ne pouvons nous rallier à ces craintes, qui se vérifieront peut-être dans les faits, parce que nous sommes partisans d'un nivellement des conditions de travail vers le haut... On peut toujours trouver moins cher ailleurs, c'est sûr. Mais on ne sait que trop bien où cette logique peut mener.

7. idem.

8. En application de l'article 1^{er}, §§1^{er} bis et 5 bis, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=43157>

9. UCM (Union des Classes Moyennes), Communiqué de presse du 29 septembre 2017.

Volet spécifique : l'Activa aptitude réduite au travail

Il s'agit d'un volet spécifique de l'Activa.brussels, réservé à l'engagement de demandeurs d'emploi présentant une aptitude réduite au travail.

Comme on l'a déjà mentionné, le demandeur d'emploi qui présente une aptitude réduite est dispensé de la condition des 312 jours d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé. En outre, son employeur bénéficiera d'avantages plus élevés que dans l'Activa.brussels général.

Est considéré comme ayant une aptitude réduite au travail, le demandeur d'emploi inoccupé qui entre dans l'une des catégories suivantes :

- ♦ il satisfait aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration dans le cadre de la loi relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- ♦ il était occupé comme travailleur du groupe-cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven » ;
- ♦ il est handicapé et ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur base d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ;
- ♦ il est en possession d'une attestation délivrée par la DG Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi d'avantages sociaux et fiscaux ;
- ♦ il est admis au service Phare ou bénéficie des mesures de la VAPH ;
- ♦ il justifie d'une inaptitude permanente au travail de 33% au moins reconnue par le médecin agréé de l'ONEm.

On notera, et on regrettera, qu'il n'y a pas de condition liée à une durée minimale de contrat ni à un régime de travail minimum, comme c'est le cas dans l'Activa.brussels général.

Montant et durée d'octroi de l'allocation (= intervention de l'ONEm dans le salaire net)

Activa.brussels général	Activa.brussels aptitude réduite
350€ pendant les 6 premiers mois	750€ pendant les 12 premiers mois
800€ pendant les 12 mois suivants	600€ pendant les 24 mois suivants
350€ pendant les 12 mois suivants	
Durée totale maximale : 30 mois Montant global de l'aide : 15 900€	Durée totale maximale : 36 mois Montant global de l'aide : 23 400€

Autre volet spécifique : l'incitant à la formation au travail

Cet avantage est envisageable aussi bien pour l'Activa.brussels général que pour l'Activa aptitude réduite. Il s'agit d'une intervention financière supplémentaire destinée à compenser les coûts de formation d'un travailleur engagé dans le cadre de la mesure Activa. Cet avantage supplémentaire est octroyé aux conditions suivantes :

- ♦ le travailleur a moins de 30 ans à la date de la demande de la carte Activa ou la veille de son entrée en service ;
- ♦ il n'a pas de diplôme ou certificat supérieur à l'enseignement secondaire inférieur ;
- ♦ il est engagé sous **contrat à temps plein et pour une durée indéterminée** ;

- ♦ sa formation est reprise dans la liste de formations reconnues dans le cadre du congé-éducation payé.¹⁰

Le choix de la formation doit être le résultat de la concertation entre l'employeur et le travailleur en fonction des besoins du travailleur et vise exclusivement ou principalement la fonction actuelle ou future du travailleur au sein de l'entreprise, formation par laquelle il acquiert des compétences et qui améliore ses chances d'intégration sur le marché du travail.

L'intervention financière s'élève à un maximum de 5000€ et n'est accessible que pour les formations suivies durant la période d'octroi de l'allocation de travail. La demande d'intervention est introduite par l'employeur, auprès d'Actiris, au plus tard 20 jours ouvrables avant le début de la formation à suivre par le travailleur.

Dispositions communes aux différents volets

Les différents avantages ne sont pas octroyés dans le cas où le travailleur est réengagé par le même employeur dans une période de 12 mois qui suit la fin du contrat de travail initial qui a ouvert le droit aux avantages. Toutefois, si le contrat de travail initial qui a ouvert le droit aux avantages est prolongé aux mêmes conditions et sans interruption par un avenant, le bénéficiaire des avantages est maintenu aux mêmes conditions pour autant que la période d'octroi du droit ne soit pas épuisée.

Procédure de délivrance de la carte Activa

La carte Activa est demandée par le demandeur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris, soit indépendamment d'un engagement, soit au plus tard le 30^{ème} jour suivant celui de l'entrée en service du travailleur.¹¹

Elle a une durée de validité de 12 mois et peut être utilisée pour tout engagement effectué pendant sa période de validité. Elle peut être renouvelée par période de 12 mois tant que le demandeur d'emploi remplit les conditions requises.

Modalités de paiement de l'allocation de travail

Comme on l'a dit, le travailleur reçoit chaque mois une partie de salaire de son employeur et une autre, sous forme d'allocation de travail, de son organisme de paiement.

Au début de son occupation, le travailleur doit lui-même introduire, par le biais d'un organisme de paiement des allocations de chômage (syndicat ou CAPAC), une demande d'allocations de travail accompagnée d'une copie du contrat de travail (ou de l'avenant au contrat de travail initial). Cette demande doit parvenir à l'ONEm dans un délai de 4 mois qui suit le mois où l'occupation a débuté.¹² Une fois que la demande est introduite, c'est à l'employeur de remplir, chaque mois, une déclaration électronique¹³ afin que le travailleur puisse percevoir son allocation de travail mensuelle de la part de son organisme de paiement.

10. La liste est accessible via http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payee-formation

11. Lorsque la demande de la carte est introduite hors délai, la période pendant laquelle les avantages peuvent être accordés est diminuée de la période commençant le jour de l'entrée en service et se terminant le dernier jour du mois dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte.

12. En cas de réception tardive, l'employeur ne peut, pour la période qui précède le mois au cours duquel est située la réception tardive, déduire l'allocation de travail du salaire net qu'il doit payer.

13. Intitulée e-DRS-Chômage : scénario 8.

Nous regrettons l'option prise depuis toujours, dans le cadre du Plan Activa (pour des personnes au préalable indemnisées dans le cadre de l'assurance-chômage), que l'allocation de travail qui, rappelons-le, fait partie intégrante du salaire du travailleur, soit versée de manière dissociée du reste de son salaire au travailleur.

En effet, on constate que lorsqu'un grain de sable se glisse dans la machine (un employeur ne fait pas les formalités à temps, un employeur pense pouvoir bénéficier des avantages Activa et commence déjà à déduire l'allocation de travail du salaire net mais ils s'avère après coup que l'engagement ne pouvait pas se faire dans le cadre de l'Activa...), c'est le travailleur qui trinque ! C'est lui, étant en réalité la seule personne lésée dans l'histoire, qui devra courir après cette partie de son salaire. Alors qu'à son niveau, il aura, en temps utile, rempli sa part du contrat : exécuter le travail pour lequel il a été engagé !

Et, pire des scénarios auquel nous avons déjà été confrontés à plusieurs reprises, si l'ONEm ne valide pas, parfois plusieurs mois après, des allocations de travail payées par des organismes de paiement, c'est au travailleur lui-même que l'organisme demandera de rembourser les allocations de travail invalidées. Libre au travailleur après de se retourner contre son employeur !

On le sait, d'autres mesures d'activation (PTP, Activa pour des bénéficiaires du CPAS) prévoient que l'employeur paie la totalité du salaire au travailleur et se fasse rembourser ensuite par le CPAS ou l'ONEm, l'allocation activée. Ce qui nous paraît beaucoup plus en phase avec l'idée d'un vrai contrat de travail salarié dont se targuent ces mesures d'activation.

Évidemment, l'on peut comprendre que pour un employeur, il soit plus attrayant de devoir moins déboursier, plutôt que de déboursier davantage et de se faire rembourser par la suite.

L'option choisie est donc bien celle du « confort » de l'employeur.

Nous regrettons donc que cette réforme n'ait pas changé la donne sur ce point...

La nouvelle réduction « travailleurs âgés » en région de Bruxelles-Capitale

La dernière version de cette réduction (qui auparavant relevait de la compétence de l'État fédéral) est d'application à Bruxelles à partir du 1^{er} juillet 2018.¹⁴

Le but de la mesure est de favoriser l'engagement des travailleurs dits « âgés » mais aussi leur maintien au travail. En effet, elle peut également s'appliquer à un travailleur déjà en service dans l'entreprise, même depuis très longtemps, à partir du moment où il remplit la condition d'âge.

Par rapport à la réduction qui existait au niveau fédéral, on peut relever que les travailleurs devront être un peu plus âgés pour y donner droit et que seul un forfait unique de réduction est appliqué, quelle que soit la tranche d'âge.

Cette mesure est exclusivement réservée aux employeurs du secteur marchand, ce qui

14. Arrêté du gouvernement de la Région de Bxl-Capitale du 8 mars 2018 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, M.B. du 15 mars.

implique que les employeurs du secteur non-marchand et les ateliers protégés en sont exclus. Pour ce qui est du critère « territorial », c'est l'unité d'établissement de l'entreprise qui doit être située en Région de Bxl-Capitale.¹⁵ **Peu importe donc que le travailleur soit domicilié ou non en Région de Bxl-Capitale.**

Côté travailleur, la réduction sera appliquée pour autant que le travailleur remplisse, au dernier jour du trimestre concerné, les conditions suivantes :

- ♦ avoir au moins 57 ans mais moins de 65 ans¹⁶ ;
- ♦ ne pas percevoir une rémunération trimestrielle brute qui dépasse 10 500€.

Le montant unique de la réduction sur les charges patronales est de 1000 € par trimestre.¹⁷

Cette mesure est l'une des plus simples et pour le travailleur et pour l'employeur. En effet, aucune formalité n'est requise, elle est appliquée automatiquement par l'ONSS à partir du moment où le travailleur remplit les conditions d'âge et de rémunération.

Attention ! Aucune mesure transitoire n'est prévue, ce qui signifie que les travailleurs âgés en service au 30 juin 2018 passent automatiquement aux nouvelles conditions d'application à partir du 1^{er} juillet 2018. Ainsi, un travailleur âgé de 55 ans au 30 juin 2018 (et qui bénéficiait de la réduction telle qu'elle s'appliquait avant le 1^{er} juillet 2018) n'ouvre donc plus droit à la réduction à partir de juillet 2018 et ce, jusqu'au trimestre au cours duquel il atteindra 57 ans.

Notons qu'il serait illégal de licencier un travailleur âgé pour le simple motif qu'il n'ouvre plus droit à la réduction !¹⁸

Le contrat ACS d'insertion pour les jeunes

Bien qu'il soit difficile pour un demandeur d'emploi de trouver des informations sur cette mesure, même sur le site d'Actiris, nous tenons à la présenter ici, même sommairement.

Pour mettre en place ce contrat, le Gouvernement bruxellois a décidé de se baser sur la mesure ACS, mesure existante et bien connue (voir [p.21](#)), en créant une nouvelle prime ACS spécifique au contrat d'insertion.¹⁹

15. Par dérogation, dans le cas où l'employeur ne dispose pas d'une unité d'établissement en Belgique mais occupe un travailleur en Belgique, la réduction groupe-cible « travailleurs âgés » s'appliquera lorsque le travailleur est « principalement occupé » pendant le trimestre concerné, sur le territoire de la Région de Bxl-Capitale.

16. La réduction « fédérale » pouvait quant à elle être appliquée à partir de l'âge de 54 ans et continuer à être appliquée au-delà de l'âge de 65 ans.

17. La réduction n'est donc plus progressive en fonction de l'âge comme c'était le cas dans la version « fédérale ».

18. Source : site internet d'ADMB, secrétariat social agréé : <https://www.admb.be/fr/admb/nouvelles/region-de-bruxelles-capitale-reforme-des-aides-l-embauche-pour-les-travailleurs-ages->

19 Référence légale : Article 28bis de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bxl-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés.

Un appel à projets a été lancé dans le courant de l'année 2016 auprès des ASBL et des organismes de fonction publique localisés à Bruxelles. Environ 400 postes ACS d'insertion auraient été mis en circulation en juillet 2016.²⁰

Le public cible visé par cette mesure est tout jeune bruxellois²¹ âgé de moins de 25 ans au moment où il s'inscrit comme demandeur d'emploi chez Actiris après ses études. Ce jeune doit avoir été inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris depuis au moins 18 mois et ne pas avoir eu d'expérience de travail de plus de 90 jours cumulés durant cette période.

Selon l'appel à projets, la sélection des jeunes travailleurs est réalisée, après vérification de leur éligibilité à la mesure, par le service « Youth Guarantee » d'Actiris, sur base d'une analyse approfondie de leur profil.

L'engagement se réalise dans le cadre d'un **contrat à durée déterminée à temps plein de 12 mois**, qui doit « permettre au jeune d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences lui permettant par la suite une transition vers un emploi durable et de qualité ».

Le montant de la prime octroyée par Actiris s'élève à maximum 27 000 € et est accordée pour une durée maximale d'un an par bénéficiaire.

La réduction groupe-cible « premiers engagements »

On l'a évoqué, la réduction « premiers engagements » est restée de la compétence de l'autorité fédérale. Elle est **cumulable avec** certaines aides à l'embauche régionales, telles que l'**Activa.brussels**. Il s'agit d'une réduction de cotisations patronales applicable, telle que présentée dans cette publication, depuis le 1^{er} janvier 2017²², pour l'engagement des six premiers travailleurs d'un employeur du secteur privé.

Une des nouveautés²³ réside dans le fait que pour le premier travailleur, il y a une exonération totale des cotisations patronales. Et ce, pour une durée illimitée, ce qui signifie pendant toute la durée d'occupation de ce travailleur chez l'employeur.

À noter cependant que l'exonération totale pour le premier travailleur n'est pour le moment prévue que pour les engagements situés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2020.

Pour bénéficier de la réduction pour le premier travailleur, il faut que l'employeur n'ait jamais été soumis à l'ONSS ou ne l'ait plus été depuis au moins quatre trimestres consécutifs au moment de l'engagement.

20. Source : Actualité du Guide social du 6.7.2016 « Un poste ACS pour un contrat d'insertion, qui y gagne ? », <https://pro.guidesocial.be/articles/actualites/un-poste-ac-s-pour-un-contrat-d-insertion-qui-y-gagne.html>

21. domicilié dans une des communes de la Région de Bxl-Capitale.

22. La mesure a été modifiée à diverses reprises et prévoit donc des mesures transitoires pour les engagements effectués avant le 1^{er} janvier 2017.

23. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2016.

Toutefois, pour vérifier si l'employeur satisfait à cette condition, certains travailleurs n'entrent pas en ligne de compte, ce qui signifie que l'on fait comme s'ils n'existaient pas.²⁴ 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 contrat de formation en alternance (apprentis des classes moyennes, stagiaires en formation 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 ;
- ♦ de tous les travailleurs qui ne sont pas assujettis à l'ONSS, autrement dit pour lesquels l'employeur ne doit pas payer de cotisations patronales ou seulement des cotisations patronales réduites, tels que les étudiants engagés dans le cadre de contrats d'occupation étudiant.

La mesure présente l'avantage de n'être assortie d'**aucune condition particulière dans le chef du travailleur engagé** (pas même d'inscription comme demandeur d'emploi requise, ce qui implique par exemple qu'elle peut même être appliquée pour l'engagement d'un travailleur qui a déjà un temps partiel chez un autre employeur).

Montant des réductions pour les engagements effectués à partir du 1^{er} janvier 2017

1 ^{er} travailleur	Exonération totale des cotisations patronales de base, pour une durée illimitée		
2 ^{ème} travailleur	1 550 € / 5 trimestres	1 050 € / 4 trimestres	450 € / 4 trimestres
3 ^{ème} travailleur	1 050 € / 9 trimestres		450 € / 4 trimestres
4 ^{ème} travailleur	1 050 € / 9 trimestres		450 € / 4 trimestres
5 ^{ème} travailleur	1 050 € / 9 trimestres		450 € / 4 trimestres
6 ^{ème} travailleur	1 050 € / 9 trimestres		450 € / 4 trimestres

24. En toute logique, l'employeur ne peut, par ailleurs, pas bénéficier de la réduction pour ces catégories de travailleurs puisqu'il s'agit de travailleurs pour lesquels l'employeur ne paie pas ou paie moins de cotisations patronales.

Chapitre III

les mesures spécifiques pour former un nouveau travailleur

Le stage First²⁵

Cette mesure remplace, depuis le 1^{er} janvier 2017, le dispositif du « stage de transition en entreprise ». Son principe est de permettre à un jeune, peu ou moyennement qualifié, d'avoir une première expérience professionnelle et d'accroître ses compétences, via une formation sur le terrain. Ce stage peut s'effectuer dans une entreprise, une asbl ou dans le secteur public.

Pour permettre à un employeur de bénéficier des avantages du stage first, le jeune doit remplir les conditions suivantes :

- ♦ avoir moins de 30 ans ;
- ♦ être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ♦ être inscrit auprès d'Actiris comme chercheur d'emploi inoccupé après études depuis minimum 78 jours (= 3mois) ;
- ♦ avoir maximum le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ;
- ♦ avoir maximum 90 jours d'expérience professionnelle.

Le stage First doit être défini dans une convention de stage entre l'entreprise, le stagiaire et Actiris, qui doit être accompagnée d'un plan d'accompagnement adapté au profil du stagiaire et de la désignation d'un encadrant au sein de l'entreprise. **Ce stage doit se dérouler à temps plein et pour une durée de minimum trois mois et de maximum six mois.**²⁶

Le stagiaire peut, en théorie, prétendre à un nouveau stage lorsque le premier s'est arrêté prématurément, pour autant que la période restante soit au moins égale à trois mois et que le stage se soit arrêté dans une des circonstances suivantes :

- ♦ soit pour des motifs indépendants de sa volonté,
- ♦ soit pour non-respect, par le fournisseur du stage, du plan d'accompagnement ;
- ♦ soit de commun accord entre les parties, moyennant l'information préalable d'Actiris.

25. Ordonnance de la Région de Bxl-Capitale du 10 mars 2016 relative aux stages pour demandeurs d'emploi, M.B. du 23 mars.

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bxl-Capitale du 29 septembre 2016 relatif au stage de première expérience professionnelle, M.B. du 14 oct.

Arrêté ministériel de la Région de Bxl-Capitale du 1^{er} décembre 2016 portant exécution de l'Arrêté du Gouvernement du 29 septembre susmentionné, M.B. du 20 déc.

26. Dans la mesure où le stage n'excède pas trois mois, Actiris peut décider, soit de le renouveler, soit de proposer un nouveau stage et ce, pour une nouvelle période de trois mois. La durée totale ne peut excéder six mois.

Le coût pour l'entreprise est de 200€ par mois (qui dit mieux !?) sous forme d'une indemnité payée au stagiaire (soumise à un précompte professionnel de 11,11%).

L'entreprise doit également prendre en charge les frais de déplacement du stagiaire.

En plus de ces 200€, le stagiaire pourra, à certaines conditions, bénéficier d'une allocation journalière de stage de maximum 26,82€ bruts versée par Actiris. Et ce, pour autant qu'il ne bénéficie pas déjà d'allocations d'insertion ou de chômage.²⁷

Par ailleurs, si le jeune qui entame le stage First est au préalable bénéficiaire d'allocations d'insertion ou de chômage, une dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi lui sera automatiquement octroyée par Actiris.

La formation professionnelle en entreprise (FPI)

Rien de neuf sous le soleil concernant ce dispositif très prisé des entreprises, dont nous nous limiterons à rappeler les grandes lignes :

- ♦ ce dispositif, accessible aussi bien aux employeurs du secteur privé et public, aux professions libérales et aux asbl, vise la formation d'un futur collaborateur à coût réduit ;
- ♦ tout chercheur d'emploi inscrit chez Actiris peut effectuer une FPI. Un chercheur d'emploi qui travaille déjà à temps partiel et inscrit chez Actiris peut ainsi conclure une FPI à mi-temps. Une restriction : le travailleur ne peut pas déjà avoir travaillé pour l'employeur (même via l'intérim)²⁸ ;
- ♦ une FPI doit être conclue **pour minimum un mois et maximum six mois, et pour un mi-temps minimum** ;
- ♦ la FPI doit faire l'objet d'une convention de stage tripartite entre le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles-Formation. Elle doit comprendre un plan de formation adapté au profil du stagiaire.

Coût pour l'entreprise et indemnisation du stagiaire

L'employeur doit payer au stagiaire une prime dont le montant correspond à un pourcentage de la différence entre le salaire imposable de la profession et les allocations de chômage éventuelles dont bénéficie le stagiaire au moment où il débute la formation.²⁹ Dans le cas d'une FPI de 6 mois, l'employeur paie au minimum 80% de cette différence les deux premiers mois, 90% les deux mois intermédiaires et 100% les deux derniers mois.

Exemple : FPI de 26 semaines. Salaire brut de référence de 1600 €.

Stagiaire de 22 ans indemnisé aux allocations d'insertion comme isolé : 892,58 €.

- Rémunération imposable = 1600 € - 13,07% ONSS = 1600 € - 209,12 € = 1390,88 €.

- Déduction de l'allocation d'insertion = 1390,88 € - 892,58 € = 498,3 €.

27. Si le montant de ses allocations est inférieur à celui de l'allocation de stage, un complément correspondant à la différence entre les deux, pourra lui être octroyé.

28. Dans le cadre de l'IBO (équivalent flamand de la FPI géré par le VDAB), le travailleur peut avoir travaillé maximum 14 jours pour l'employeur sous contrat intérim.

29. Le montant des allocations de chômage ou de formation dont bénéficie le stagiaire est attesté par l'ONEm sur le formulaire C63-FPI.

- Montant total de la prime de productivité maximale = 498,3 €.
- Prime de productivité =
 - 498,30 € x 80% = 398,64€ – 11% PP = 354,79 € (mois 1 et 2) ;
 - 498,30 € x 90% = 448,47 € – 11% PP = 399,14 € (mois 3 et 4) ;
 - 498,30 € x 100% = 498,30 € – 11% PP = 443,49 € (mois 5 et 6).

S'il ne bénéficie pas d'un revenu de remplacement (comme une allocation de chômage par exemple), le stagiaire peut éventuellement percevoir une « allocation de formation » payée par son organisme de paiement des allocations de chômage³⁰, que l'employeur pourra de la même manière déduire dans le calcul de la prime de productivité.

L'employeur doit également prendre en charge les frais de transport du stagiaire.

Par ailleurs, l'**entreprise** peut également bénéficier, pendant la FPI, d'une « **prime de tutorat** » pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- ♦ prime envisageable pour les indépendants, micros entreprises, PME ayant une activité économique en Région de Bxl-Capitale et faisant partie de certains secteurs d'activités ;
- ♦ l'entreprise doit exister depuis au moins cinq ans ;
- ♦ la FPI doit durer minimum deux mois et maximum six mois ;
- ♦ le stagiaire doit être formé par un tuteur disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 10 ans et qui travaille dans l'entreprise depuis au moins 5 ans.

Le montant de la prime s'élève à 500 ou 1 000 € par mois en fonction du secteur d'activité.³¹

Le chômeur indemnisé au préalable se verra normalement octroyer une **dispense de disponibilité** pendant la durée de la FPI.³²

Particularité du dispositif

L'employeur, en concluant une FPI, s'engage, à l'issue de la FPI, à conclure un contrat de travail salarié avec le stagiaire, pendant une période au moins égale à la durée de la FPI. Sur ce point, une question revient régulièrement lors de nos permanences : quel recours à le stagiaire que l'employeur refuse d'engager à l'issue de la FPI ? La première chose à faire est d'avertir Bruxelles-Formation, qui rappellera son engagement à l'employeur. Si cela ne suffisait pas à convaincre l'employeur de procéder à l'engagement, le travailleur pourrait tenter une action devant le tribunal du travail en vue de faire condamner l'employeur à lui verser des dommages et intérêts... Sans garantie de succès bien entendu...

30. Pour les conditions d'octroi relatives à l'allocation de formation, voir la feuille info T96 de l'ONEm :

<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t96>

31. Plus d'infos : <https://www.1819.brussels/fr/subsides/aide-la-formation-aide-au-tutorat-pour-lencadrement-dun-stagiaire>

32. Pour les modalités pratiques :

<http://www.actiris.be/Portals/33/version%2023%2003%202018%20Article%207%20DISP.pdf>

La convention d'immersion professionnelle (CIP)³³

Cette mesure est en théorie de la compétence de l'autorité fédérale même si en pratique, elle est encadrée par les instances régionales. Peu connue, et assez difficile à cerner, cette mesure s'est longtemps caractérisée par un certain « flou ». Autant par son objet qui, comme nous le verrons, est surtout défini par défaut, que par la question de savoir si elle doit faire l'objet d'une déclaration à l'ONSS et donner lieu au paiement de cotisations sociales.

L'idée du législateur, au moment de la mise sur pied de la CIP, était de réglementer les stages en entreprise qui ne reposaient sur aucune base légale et de lutter contre le travail au noir, en fixant un ensemble de dispositions minimales à respecter pour les stagiaires en matière de conditions de travail et de rémunération.

Il s'agit donc d'une convention de stage en entreprise volontairement décidée par un employeur du secteur marchand ou non-marchand et une personne désireuse de se former ou d'acquérir une expérience pratique, en dehors de tout cadre réglementaire et de toute obligation scolaire. Certaines activités ne peuvent donc être couvertes par une CIP puisqu'elles font déjà l'objet d'un encadrement réglementaire spécifique, à savoir :

- ♦ les activités de formation effectuées dans le cadre d'un contrat de travail ;
- ♦ les prestations effectuées par des élèves ou étudiants dans le cadre de la formation suivie dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente pour autant que les prestations de travail n'excèdent pas 60 jours auprès du même employeur ou du même maître de stage au cours de l'année scolaire ou académique pour les établissements d'enseignement ou au cours de l'année civile pour les organismes de formation ;
- ♦ les stages dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle. Il s'agit ici notamment de l'apprentissage des classes moyennes et de l'apprentissage industriel ;
- ♦ les stagiaires qui se préparent à l'exercice d'une profession libérale ou de prestataires de services intellectuels et qui, durant leur stage, sont soumis à la déontologie d'un ordre ou d'un institut créé par des dispositions légales ou réglementaires (comme le stage des avocats, des architectes...).

Public cible

Toute personne peut s'engager dans les liens d'une CIP. Il n'y a effectivement aucune condition à remplir par le candidat intéressé.³⁴

33. Chapitre X du Titre IV (articles 104 à 112) de la loi-programme du 2 août 2002, M.B. du 29 août.

34. Pour les étrangers (hors EEE ou Suisse), un permis de travail est requis.

Indemnisation du stagiaire

Le but d'un stage en entreprise étant de parfaire la formation pratique du stagiaire, ce dernier n'a pas droit à une rémunération qui serait la contrepartie de sa prestation de travail. Toutefois, une indemnité doit lui être attribuée.

Le montant de l'indemnité minimale est aligné sur le barème de l'apprentissage industriel³⁵ et correspond (depuis la dernière indexation au 1^{er} juin 2017) à un montant de 781,30€ pour les plus de 21 ans.³⁶ L'indemnité est calculée au prorata si le stage est à temps partiel.

On parle bien d'une indemnité minimale... Libre à l'employeur de prévoir une indemnité plus élevée.

Les formalités autour de la CIP

La convention, qui doit être signée au plus tard au commencement de l'exécution du stage, doit mentionner obligatoirement :

- ♦ l'identité des parties ;
- ♦ le lieu d'exécution de la convention ;
- ♦ l'objet et la durée de la CIP (Actiris préconise une durée de 1 mois à 6 mois) ;
- ♦ la durée journalière et hebdomadaire de présence dans l'entreprise. À noter que la durée hebdomadaire ne pourra être inférieure à un mi-temps ;
- ♦ l'indemnité convenue ou le mode et la base de calcul ;
- ♦ la manière dont il peut être mis fin à la CIP.

La CIP doit en outre être accompagnée d'un plan ou programme de formation qui sera agréé par l'organisme compétent, à savoir Bruxelles-Formation si le stagiaire est francophone et le VDAB si le stagiaire est néerlandophone.³⁷

Comme mentionné plus avant, la question de l'assujettissement à l'ONSS est longtemps restée nébuleuse. Aux dernières nouvelles, le stagiaire en CIP doit être déclaré à l'ONSS (via une Dimona spéciale) mais l'indemnité ne donnera pas lieu au paiement de cotisations sociales (ni pour le travailleur, ni pour l'employeur). Ces « prestations » ne donnant pas lieu au paiement de cotisations sociales, elles ne permettent pas de promériter des droits dans les différentes branches de la sécurité sociale (chômage, pension...) ni de se constituer un droit à des congés payés pour l'année qui suit... Par contre, d'un point de vue fiscal, ces indemnités sont considérées, pour le calcul du précompte professionnel, comme des rémunérations ordinaires et sont donc soumises au précompte professionnel au barème appliqué à celles-ci.³⁸

35. En principe, l'indemnité de l'apprentissage industriel s'élève au maximum à un pourcentage, progressif en fonction de l'âge, appliqué à la moitié du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé pour les jeunes de 21 ans et plus. Selon Securex (Secrétariat social agréé), dans le cadre de la CIP, le montant reste identique, même lorsque la commission paritaire prévoit une indemnité d'apprentissage spécifique.

36. En Flandre (et donc pour les CIP encadrées à Bruxelles par le VDAB), il s'agit d'un montant unique de 781,29 €.

37. Pour un aperçu des documents susmentionnés : <https://www.1819.brussels/fr/subsides/convention-dimmersion-professionnelle>

38. Et donc pas au barème relatif aux rémunérations payées occasionnellement ou en ordre subsidiaire.

Qu'en est-il du chômeur indemnisé qui souhaite effectuer une CIP chez un employeur ?

Pour pouvoir continuer à percevoir ses allocations de chômage, le chômeur DOIT impérativement introduire une demande de dispense de disponibilité auprès d'Actiris.

Cette dispense ne sera accordée que si le stage dure minimum 4 semaines et porte sur au moins 20h et se déroule principalement du lundi au vendredi avant 17H.

La demande de dispense doit être introduite auprès de l'organisme de paiement avant de commencer la CIP, au moyen du formulaire DV5 (téléchargeable sur le site d'Actiris). Il faut **attendre l'autorisation d'Actiris avant de débiter le stage.**

Le service Dispenses d'Actiris tiendra compte, lors de la prise de décision, notamment, de la nature du stage, de l'augmentation des chances d'insertion sur le marché du travail, des études déjà suivies et de la durée de la période de chômage.

Ce n'est que si la dispense est octroyée par Actiris, que le stagiaire pourra, dans une certaine mesure, cumuler l'indemnité qui lui est payée par l'entreprise et ses allocations de chômage. Il doit pour cela évidemment déclarer son indemnité de stage à son organisme de paiement.

La règle de cumul peut se résumer comme suit : le montant journalier de l'allocation de chômage sera diminué de la partie du montant net de l'indemnité journalière qui dépasse (actuellement) 13,98 €.

Pour obtenir le montant journalier de cette indemnité, il faut diviser le montant mensuel de l'indemnité par 26.

Exemple : Vous avez une indemnité de stage de 781,30 € par mois (soit 30,05 € par jour).

Votre allocation de chômage journalière s'élève à 33,39 € par jour (isolé).

Votre allocation de chômage réduite s'élèvera à : $33,39 - (30,05 - 13,98) = 17,32$ € par jour.

Chapitre IV

mesures non développées dans le cadre de cette publication

Nous avons pris le parti de ne pas développer dans le cadre de cette publication des mesures classiques qui n'ont pas été impactées par la réforme des aides bruxelloises d'octobre 2017 et qui subsistent donc en l'état, à savoir notamment :

La **mesure ACS** (mesure incontournable pour le secteur non marchand en Région de Bxl-Capitale).

Pour rappel, le principe est radicalement différent de la majorité des aides présentées dans cette publication. Il s'agit en effet de postes subsidiés quasi à 100 % par la Région bruxelloise et qui sont octroyés aux employeurs du secteur non marchand, sur base de projets.

Pour être engagé dans un poste ACS, le demandeur d'emploi doit remplir certaines conditions.

Les catégories d'accès les plus courantes sont :

- ♦ avoir été inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 6 mois au cours des 12 mois qui précèdent l'engagement (en sachant que certaines périodes d'occupation sont assimilées telles que les périodes d'occupation à temps partiel avec maintien d'une inscription comme demandeur d'emploi à temps plein) ;
- ♦ être âgé d'au moins 40 ans et avoir au moins un jour de chômage complet indemnisé.

Les emplois ACS sont des emplois salariés à part entière, qui offrent la même étendue de droits au niveau sécurité sociale, qu'un contrat de travail salarié ordinaire.³⁹

La **mesure PTP** (Programme de transition professionnelle).

Pour rappel, il s'agit également de postes attribués par les autorités compétentes à des employeurs du secteur non-marchand et qui sont réservés :

- ♦ aux bénéficiaires d'allocations d'insertion depuis au moins 12 mois sans interruption ;
- ♦ aux bénéficiaires d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption ;
- ♦ aux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière depuis au moins 12 mois sans interruption.

Il s'agit d'une mesure d'activation (comme le Plan Activa), ce qui implique que le chômeur indemnisé au préalable aura une partie de son salaire payée directement par son employeur et une autre (sous forme d'allocation d'intégration) payée par l'intermédiaire d'un organisme de paiement.

39. Pour plus d'infos : <http://www.actiris.be/ce/tabid/724/language/fr-BE/Agent-contractuel-subventionne.aspx>

Signalons que la Région wallonne, la Région flamande et la Communauté germanophone ont supprimé cette mesure, avec des mesures transitoires. Son avenir en Région bruxelloise est donc pour le moins incertain.⁴⁰

Les [mesures Article 60 et Article 61](#) qui visent la mise à l'emploi de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale pendant le temps nécessaire à l'ouverture de droits dans le cadre de l'assurance chômage.

Enfin, Actiris, dans son « Inventaire des principales mesures d'aide à l'emploi 2018 », présente également des mesures que nous ne prendrons pas la peine de développer dans le cadre de cette publication, en raison de leur objet très spécifique. Nous nous limitons donc à les énumérer et vous renvoyons vers l'inventaire susmentionné⁴¹ :

- ♦ la **réduction groupe-cible tuteurs** : allègement des charges sociales pour les employeurs qui organisent des formations en milieu professionnel et désignent certains de leurs travailleurs comme accompagnateurs/formateurs ;
- ♦ le **stage en alternance** : combine une formation pratique en entreprise et une formation générale en centre de formation ;
- ♦ **chèques Langue Matching** : formation d'un nouveau collaborateur en FR/NL/ANG financée à 100% par Actiris à raison de 20 ou 40h de cours de langue individuels ;
- ♦ **chèques Formation** (autres que formations en langue) : formation d'un nouveau collaborateur financée à 50% par Actiris pour qu'il puisse satisfaire au profil recherché.

40. Pour plus d'infos : feuille info ONEm T10 : <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t10>

41. Via le lien http://www.actiris.be/Portals/34/inventaire_aide_emploi_2018-03-14.pdf?

Conclusion :

Bien que n'ayant pas encore assez de recul sur la régionalisation des aides à l'embauche et la version bruxelloise de cette réforme, nous aimerions nous oser à quelques réflexions :

- ♦ les différentes générations d'aides à l'embauche ont longtemps fonctionné sur la base d'une matrice commune à nombre d'entre elles, à savoir que l'octroi de l'aide ou son ampleur financière (en termes de montants et/ou de durée) est souvent conditionné(e) et/ou proportionnel(le) à la durée d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé préalable à l'engagement du candidat potentiel. Autrement dit, plus longtemps on est inoccupé ou dans une situation assimilée (à savoir notamment une situation d'occupation dans un emploi « précaire »), plus on a de chances d'entrer dans les conditions des différentes aides à l'embauche. Reposant sur l'objectif louable d'inciter les employeurs à engager des personnes « éloignées » du marché de l'emploi (et par là également de diminuer les chiffres du chômage...), cette matrice a, revers de la médaille, pour effet de laisser de côté les demandeurs d'emploi de courte durée, entraînant souvent chez eux un sentiment légitime de frustration. On pense notamment aux jeunes fraîchement sortis de l'école qui sont confrontés au fait de ne pas pouvoir postuler à telle ou telle offre d'emploi parce qu'ils ne sont pas inoccupés depuis assez longtemps...
Nous avons l'impression qu'il y a dans les nouvelles générations d'aides à l'embauche, une évolution positive sur ce point, allant dans le sens de raccourcir les périodes d'inoccupation exigées ou prévoyant davantage de situations assimilées (par exemple, dans l'Activa.brussels, le fait que les jeunes de moins de 30 ans sans CESS soient dispensés des 12 mois d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé) ;
- ♦ une des critiques récurrentes de la très grande majorité des aides à l'embauche (hormis jusqu'ici les mesures ACS et en partie APE en Région wallonne) porte sur le caractère limité dans le temps de ces aides, qui chez certains (voire beaucoup) d'employeurs suscitent une politique de ressources humaines que l'on peut sans excès qualifier de « carrousel ». Il est très fréquent, en effet, de constater qu'un employeur se sépare d'un travailleur au moment où la période d'octroi des avantages liés à son engagement s'arrête. Sur ce point, il nous semble pouvoir relever que les différentes mesures sont de plus en plus pensées pour pouvoir s'enchaîner, notamment entre les dispositifs de formation et ceux d'engagement, et donc, de maintenir un travailleur qui satisfait plus longtemps auprès d'un employeur. Ce que l'on peut voir de manière positive, mais qui ne fait que reporter l'après « fin des avantages ».
Sur ce point, nous sommes partisans de la mise en place d'une sorte de sanction financière à l'encontre des employeurs qui pratiquent le « carrousel » comme seul mode de management de leur entreprise. On en trouve des ébauches dans certaines mesures, qui sont, selon nous, à approfondir et à généraliser. Ce qui nécessite que le politique soit enclin à mettre à disposition des moyens humains pour lutter contre ce que nous considérons comme une forme de « fraude sociale » ;

- ♦ pour terminer, comme soulevé plus avant (voir [p.11](#)), sur le plan pratique, nous sommes partisans du fait que dans le cadre des mesures d'activation tel que l'Activa, le salaire du travailleur ne soit plus fractionné entre une partie payée par l'employeur et une partie payée par un organisme de paiement. Nous trouvons, en effet, inadmissible, même si cela n'occasionne heureusement pas de problèmes systématiques, que le paiement du salaire du travailleur soit tributaire des négligences ou erreurs commises par l'employeur ou l'organisme de paiement et que le travailleur en paie lui-même les pots cassés :
 - soit parce que suite à une erreur ou une négligence, il ne perçoit l'allocation Activa qu'avec plusieurs jours ou plusieurs semaines de retard, ce qui, dans le cas de budgets « serrés », peut vite compliquer le quotidien ;
 - soit, dans le pire des cas, parce que le travailleur est amené à devoir rembourser à l'ONEm l'allocation Activa, lorsque l'ONEm estime, lors de la vérification des paiements, que l'entreprise ne remplissait pas toutes les conditions d'octroi de l'avantage (situation auxquelles nous avons déjà été confrontés, par exemple, en cas de transfert d'entreprise) ! Dans ce cas, il appartiendra alors au travailleur de se retourner contre son employeur pour percevoir la part de salaire qu'il aura dû rembourser à l'ONEm ! Ceci est, à nos yeux, inadmissible. Le travailleur a, quant à lui, rempli sa part du contrat en temps réel : fournir des prestations. Il est donc en droit de percevoir son salaire en temps réel également.

C'est pourquoi nous sommes donc en faveur de l'instauration du modèle inverse (pratiqué jusqu'ici par les CPAS dans le cadre des mesures d'activation des bénéficiaires d'allocations du CPAS) : l'employeur verse la totalité du salaire à son travailleur et se fait rembourser le montant de l'allocation activée par un organisme de paiement.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.

