

Instituut voor de autoCar en de autoBus v.z.w.

Institut pour l'autoCar et l'autoBus a.s.b.l.

M MESURES DE SUBVENTION POUR L'EMPLOI

APERÇU



ICB

Mesures pour l'emploi : aperçu

HD/--/HD/eco.035/2010.35/123

octobre 2010

ICB – Institut pour l'autoCar et l'autoBus a.s.b.l

“Dobbelenberg”

Avenue de la Métrologie 8 – 1130 Bruxelles

☎ 02/245 90 53

📄 02/245 91 29

✉ info@icb-institute.be

🌐 www.icb-institute.be

L'ICB aspire à la fiabilité de l'information publiée et rédige ses brochures avec le plus grand soin. Néanmoins, l'ICB ne peut pas être tenu responsable ni de l'actualité, ni de la véracité, ni de l'exhaustivité ou de la qualité du contenu. Cette brochure est une source d'information générale et concerne en aucun cas la situation d'une personne physique ou morale et de ce fait ne remplace pas un avis professionnel.

Rien de cette brochure peut être reproduit, stocké ou distribué sous quelle forme que ce soit ou de telle manière, électronique, mécanique ou à l'aide de photocopies, sans l'autorisation écrite et préalable de l'ICB.

CONTENU

CONTENU	2
INTRODUCTION	3
PARTIE 1 FEDERAL.....	4
1 Réduction temporaire du temps de travail de crise	4
2 Réduction temporaire et individuelle des prestations.....	6
3 Chômage économique pour les employés.....	8
4 Réduction structurelle	10
5 Engagement des trois premiers travailleurs	12
6 Chômeurs de longue durée (Plan Activa)	14
7 Jeunes travailleurs peu qualifiés (plan activa).....	17
8 Travailleurs de 19 ans à 30 ans (plan activa)	19
9 Travailleurs âgés (plan activa)	20
10 Plan d'embauche win win.....	22
11 Engagement d'un travailleur licencié suite à une restructuration	25
12 Complément de reprise du travail pour les plus de 50 ans	27
PARTIE 2 WALLONIE.....	28
1 Prime à l'emploi.....	28
PARTIE 3 BRUXELLES.....	29
1 Chèque langue.....	29
2 Prime de transition professionnelle associée à un programme de formation professionnelle en entreprise.....	31
3 Prime de transition professionnelle associée à une convention de premier emploi.....	33
4 Prime de transition professionnelle associée à une formation en alternance.....	35

INTRODUCTION

En 2008, l'ICB a publié un aperçu des mesures pour l'emploi les plus intéressantes pour les entreprises privées. En plus des mesures fédérales, les mesures complémentaires les plus importantes au niveau régional étaient également expliquées.

Depuis le début de la crise économique, les différentes autorités publiques ont installé diverses nouvelles mesures ou modifié des mesures existantes. Cet aperçu des mesures a été dès lors actualisé tout comme en 2009.

Pour chaque mesure, la base légale et le but de la mesure sont mentionnés. De plus, les conditions de chaque mesure ainsi que les avantages pour l'employeur et /ou le travailleur sont énumérés.

PARTIE 1 FEDERAL

1 RÉDUCTION TEMPORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL DE CRISE

1.1 Contenu

Il s'agit d'une réduction du temps de travail de 20% ou 25%, s'appliquant à l'ensemble des travailleurs d'une entreprise ou à une catégorie de travailleurs d'une entreprise.

1.2 Conditions

employeur

L'employeur doit être

- ✓ une entreprise privée ressortissant au champ d'application de la loi du 5/12/1968 sur les CCT et les commissions paritaires ;
- ✓ ou une entreprise publique autonome.

travailleur

La mesure s'applique aux employés et ouvriers occupés à temps plein.

1.3 Avantages

employeur

L'employeur bénéficie, dès le trimestre au cours duquel la réduction du temps de travail est introduite jusqu'au trimestre au cours duquel la réduction prend fin, d'une diminution des cotisations ONSS patronales.

- ✓ € 600 par trimestre pour une réduction de 20% et
- ✓ € 750 par trimestre pour une réduction de 25%.

Ces montants sont majorés de € 400 si la semaine des 4 jours est instaurée simultanément.

travailleur

Le travailleur reçoit une compensation salariale équivalant au moins à 75% de l'avantage patronal.


1.4 **Remarques**

Pour l'application de cette mesure, un accord individuel avec le travailleur n'est pas nécessaire, mais une CCT doit être conclue au niveau de l'entreprise.

La mesure est temporaire et est prolongée par le gouvernement fédéral jusqu'au 31/12/2010.

Les travailleurs restent considérés comme des travailleurs à temps plein.

1.5 **Base légale**

 Loi du 19/06/2009

2 RÉDUCTION TEMPORAIRE ET INDIVIDUELLE DES PRESTATIONS

2.1 Contenu

Il s'agit d'une réduction individuelle du temps de travail de 20% ou 50%, s'appliquant temporairement à un ou plusieurs travailleurs d'une entreprise sur base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

2.2 Conditions

employeur

L'employeur doit être une entreprise privée ressortissant au champ d'application de la loi du 5/12/1968 sur les CCT et les commissions paritaires. De plus, la mesure est réservée aux entreprises en difficultés.

Afin d'être considérée comme une entreprise en difficultés, elle doit

- ✓ soit avoir subi une diminution de minimum 20% de son chiffre d'affaires ou de sa production dans un des 4 trimestres précédant la réduction du temps de travail, par comparaison au trimestre correspondant de l'année précédente ;
- ✓ soit avoir connu un chômage économique des ouvriers à concurrence de 20% durant le trimestre précédant la réduction du temps de travail.

travailleur

La mesure s'applique aux employés et ouvriers occupés à temps plein.

2.3 Avantages

employeur

L'employeur peut, sans licenciement, mieux faire correspondre la durée des prestations des travailleurs à l'activité de l'entreprise en la période actuelle de crise économique.

travailleur

Le travailleur reçoit une compensation salariale payée par l'Onem de

- ✓ € 442 lors d'une réduction de 50% ;
- ✓ € 188 lors d'une réduction de 20% ;
- ✓ € 248 lors d'une réduction de 20% si le travailleur a plus de 50 ans.


2.4 **Remarques**

Pour l'application de cette mesure, un accord individuel avec le travailleur est nécessaire.

La mesure doit être convenue dans une CCT sectorielle ou dans une CCT d'entreprise ou dans un plan d'entreprise approuvé par une commission tripartite (5 représentants des travailleurs, 5 des employeurs et 3 nommés par le gouvernement).

La mesure est temporaire et est prolongée par le gouvernement fédéral jusqu'au 31/12/2010. La réduction du temps de travail doit être appliquée pour une période minimum 1 mois et de maximum 6 mois.

2.5 **Base légale**

 Loi du 19/06/2009

3 CHÔMAGE ÉCONOMIQUE POUR LES EMPLOYÉS

3.1 Contenu

Il s'agit d'une suspension complète de l'exécution du contrat ou de l'instauration d'un régime de réduction du temps de travail appliqué à un certain nombre d'employés de l'entreprise en raison d'un manque de travail. Dans le cas d'une suspension partielle, la réduction du temps de travail doit comporter au moins 2 jours de travail par semaine. La durée de suspension convenue doit dans tous les cas être mentionnée dans la CCT ou dans le plan d'entreprise et peut s'élever maximum à

- ✓ 16 semaines par année civile (lors d'une suspension complète)
- ✓ 26 semaines par année civile (lors d'une suspension partielle)

3.2 Conditions

employeur

L'employeur doit être une entreprise privée ressortissant au champ d'application de la loi du 5/12/1968 sur les CCT et les commissions paritaires. De plus, la mesure est réservée aux entreprises en difficultés.

travailleur

La mesure s'applique aux employés.

3.3 Avantages

employeur

L'employeur peut, sans recourir au licenciement, mieux faire correspondre la durée des prestations des travailleurs à l'activité de l'entreprise en la période actuelle de crise économique.

travailleur

Le travailleur reçoit une allocation de crise journalière payée par l'Onem de

- ✓ 70% pour les cohabitants;
- ✓ 75% pour les isolés et les cohabitants avec charge de famille

du salaire brut mensuel (plafonné à € 2.206 par mois).

De plus, il reçoit éventuellement de l'employeur une compensation supplémentaire. Elle doit être au moins équivalente au supplément accordé aux

ouvriers du même employeur en cas de chômage économique. Cette compensation supplémentaire doit également être prévue dans la CCT sectorielle ou d'entreprise ou dans le plan d'entreprise.


3.4 **Remarques**

Pour l'application de cette mesure, un accord individuel avec le travailleur est nécessaire.

La mesure doit être convenue dans une CCT sectorielle ou dans une CCT d'entreprise ou dans un plan d'entreprise approuvé par une commission tripartite (5 représentants des travailleurs, 5 des employeurs et 3 nommés par le gouvernement).

La mesure est temporaire et est prolongée par le gouvernement fédéral jusqu'au 31/12/2010.

3.5 **Base légale**

 Loi du 19/06/2009

4 RÉDUCTION STRUCTURELLE

4.1 Contenu

La réduction structurelle a pour but d'augmenter l'intensité de travail de la croissance économique en diminuant les cotisations patronales à l'ONSS. Cette réduction est structurelle dans le sens qu'elle est accordée en principe à chaque travailleur en service, sans devoir répondre à certaines conditions et qu'elle est illimitée dans le temps. Il s'agit donc d'une réduction tous les trois mois des cotisations à payer.

4.2 Conditions

employeur

L'employeur ne doit remplir aucune condition spécifique.

travailleur

La réduction peut être appliquée pour chaque travailleur assujetti à l'ensemble des régimes de sécurité sociale.

4.3 Avantages

employeur

Pour chaque travailleur à temps plein qui a travaillé pendant le trimestre complet, la réduction s'élève à € 400 par trimestre.

En plus de cette réduction forfaitaire, une réduction supplémentaire est accordée pour les catégories salariales les plus basses et plus élevées. Pour la catégorie la plus basse, le seuil du salaire brut par trimestre est fixé à € 5.870,71. Pour la catégorie la plus élevée, le seuil du salaire brut par trimestre est fixé à € 12.000.

travailleur

Aucun avantage direct pour le travailleur.

4.4 Remarques

Cette réduction est, au maximum, cumulable avec une des réductions spécifiques des cotisations patronales de sécurité sociale (par exemple la réduction pour travailleurs âgés, pour chômeurs de longue durée,...).

4.5 Base légale

- Loi-programme du 24 décembre 2002 (articles 329 et suivants)
- Arrêté royal du 16 mai 2003 (article 3)

5 ENGAGEMENT DES TROIS PREMIERS TRAVAILLEURS

5.1 Contenu

Les employeurs qui engagent un premier, un deuxième ou un troisième travailleur peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations patronales pendant quelques trimestres.

5.2 Conditions

employeur

Au cours du trimestre d'engagement du travailleur ainsi que durant les quatre trimestres qui précèdent ce trimestre, l'employeur ne peut avoir occupé simultanément plus de deux travailleurs. Il s'agit donc, pour l'essentiel, d'une mesure d'aide axée sur les (nouveaux) petits employeurs.

travailleur

Le travailleur ne doit répondre à aucune condition spéciale lors de son engagement.

5.3 Avantages

employeur


La réduction doit être appliquée dans une période de 20 trimestres, à compter à partir du trimestre pour lequel l'employeur avait pour la première fois droit à cette réduction. La réduction n'est pas liée à un travailleur déterminé. L'employeur peut donc choisir lors de quel trimestre et pour quel travailleur il applique la réduction.

Premier travailleur

€ 1000 pendant maximum 5 trimestres et € 400 pendant maximum 8 trimestres ;

Deuxième travailleur

 € 400 pendant maximum 13 trimestres;

 la réduction ne peut être appliquée que si l'entreprise occupe simultanément ou non, pendant le trimestre, au moins 2 travailleurs.

Troisième travailleur

- ✚ € 400 pendant maximum 9 trimestres;
- ✚ la réduction ne peut être appliquée que si l'entreprise occupe simultanément ou non, pendant le trimestre, au moins 3 travailleurs.

✚ travailleur

Aucun avantage direct pour le travailleur.

5.4 Remarques

Cette mesure et toute autre mesure spécifique prévoyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale (par exemple la réduction pour travailleurs âgés, pour chômeurs de longue durée,...) ne peuvent faire l'objet d'un cumul. Par contre, le cumul avec la réduction structurelle est autorisé.

5.5 Base légale

- ✚ Loi-programme du 24 décembre 2002 (articles 342 et suivants)
- ✚ Arrêté royal du 16 mai 2003 (articles 15 et suivants)

6 CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE (PLAN ACTIVA)

6.1 Contenu

Cette mesure favorise la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail par l'octroi:

- + d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ;
- + d'une allocation de chômage activée (appelée allocation de travail).

6.2 Conditions

+ employeur

Tous les employeurs du secteur privé assujettis à la sécurité sociale peuvent bénéficier de cette mesure.

+ travailleur

Afin d'avoir droit à la réduction ONSS, le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au moment de l'engagement ou pendant une période déterminée préalable au moment de l'engagement.

Afin d'avoir droit à l'allocation de travail, le travailleur doit également être chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement.

6.3 Avantages

+ employeur

Les avantages diffèrent selon l'âge du travailleur engagé et selon la durée de son inscription comme demandeur d'emploi. Les tableaux ci-après donnent un aperçu de la réduction ONSS.

pour un travailleur de moins de 45 ans:

durée inscription demandeur d'emploi	réduction ONSS
312 jours sur une période de 18 mois (1 année)	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 4 trimestres suivants
624 jours sur une période de 36 mois (2 années)	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 8 trimestres suivants
936 jours sur la période de 54 mois (3 années)	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 8 trimestres suivants € 400 pour les 4 trimestres suivants
1560 jours sur une période de 90 mois (5 années)	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 8 trimestres suivants € 400 pour les 12 trimestres suivants

pour un travailleur de 45 ans ou plus:

durée inscription demandeur d'emploi	réduction ONSS
156 jours sur une période de 9 mois (1/2 année)	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 4 trimestres suivants € 400 pour les 16 trimestres suivants
312 jours sur une période de 18 mois (1 année)	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 20 trimestres suivants
468 jours sur une période de 27 mois (1,5 année)	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 20 trimestres suivants

travailleur

L'allocation de travail diffère également selon l'âge et la durée d'inscription comme demandeur de travail :

pour un travailleur de moins de 45 ans:

durée inscription demandeur d'emploi	allocation de travail
624 jours sur une période de 36 mois (2 années)	€ 500 dans le mois d'engagement + 15 mois suivants
936 jours sur la période de 54 mois (3 années)	€ 500 dans le mois d'engagement + 23 mois suivants
1560 jours sur une période de 90 mois (5 années)	€ 500 dans le mois d'engagement + 29 mois suivants

pour un travailleur de 45 ans ou plus:



durée inscription demandeur d'emploi	allocation de travail
468 jours sur une période de 27 mois (1,5 année)	€ 500 dans le mois engagement + 29 mois suivants

6.4 Remarques

Cette mesure et toute autre mesure spécifique prévoyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale (par exemple la réduction pour travailleurs âgés, pour chômeurs de longue durée,...) ne peuvent faire l'objet d'un cumul. Par contre, le cumul avec la réduction structurelle est autorisé.

Le cumul de l'allocation de chômage activée avec d'autres allocations de chômage activées n'est pas autorisé. L'employeur peut la déduire du salaire net à payer.

6.5 Base légale

-  Loi-programme du 24 décembre 2002 (articles 340 et suivants)
-  Arrêté royal du 16 mai 2003 (article 7)

✚ Arrêté royal de promotion de la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée du 19 décembre 2001

7 JEUNES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS (PLAN ACTIVA)

7.1 Contenu

Cette mesure vise les jeunes travailleurs peu qualifiés (19 à 26 ans). L'entreprise qui les engage bénéficie d'une réduction des cotisations patronales.

7.2 Conditions

✚ employeur

Afin de pouvoir bénéficier de cette réduction des cotisations, l'employeur doit remplir les conditions en matière d'obligation premier emploi ou être dispensé de cette obligation.

✚ travailleur

La réduction peut être obtenue pour l'engagement de jeunes peu qualifiés de moins de 26 ans dans le cadre d'une convention de premier emploi.

7.3 Avantages

✚ employeur

La réduction des cotisations diffère selon la situation du jeune.

	réduction ONSS
jeune peu qualifié	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + les 7 trimestres suivants € 400 jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans
jeune très peu qualifié	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + les 15 trimestres suivants € 400 jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans
jeune peu qualifié d'origine étrangère	1000 pour le trimestre d'engagement + les 15 trimestres suivants € 400 jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans
jeune handicapé peu qualifié.	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + les 15 trimestres suivants € 400 jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans

travailleur

Le travailleur peut obtenir mensuellement une allocation de travail de € 350 pendant les 6 premiers mois après l'engagement.

7.4 Remarques

Cette mesure et toute autre mesure spécifique prévoyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ne peuvent faire l'objet d'un cumul. Par contre, le cumul avec la réduction structurelle est autorisé.

Le cumul de l'allocation de chômage activée avec d'autres allocations de chômage activées n'est pas autorisé. L'employeur peut la déduire du salaire net à payer.

7.5 Base légale

- +**Loi-programme du 24 décembre 2002 (articles 346 et suivants)
- +**Arrêté royal du 16 mai 2003 (articles 4, 17 et suivants)

8 TRAVAILLEURS DE 19 ANS À 30 ANS (PLAN ACTIVA)

8.1 Contenu

Cette mesure vise les jeunes travailleurs (19 à 30 ans). L'entreprise qui les engage bénéficie d'une réduction des cotisations patronales.

8.2 Conditions

employeur

Afin de pouvoir bénéficier de cette réduction des cotisations, l'employeur doit remplir les conditions en matière d'obligation premier emploi ou être dispensé de cette obligation.

travailleur

Cette réduction peut être obtenue pour les travailleurs de 19 à 30 ans. Leur salaire trimestriel de référence doit être inférieur à € 5870,71 (= plafond salarial maximal de la composante 'bas salaires' de la réduction structurelle).

8.3 Avantages

employeur

La réduction des cotisations ne peut pas dépasser € 300 par trimestre. Ce montant diminue progressivement en fonction de l'âge du travailleur.


travailleur


Aucun avantage direct pour le travailleur.

8.4 Remarques

Cette mesure et toute autre mesure spécifique prévoyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ne peuvent faire l'objet d'un cumul. Par contre, le cumul avec la réduction structurelle est autorisé.

8.5 Base légale

 Loi-programme du 24 décembre 2002 (articles 346 et suivants)

 Arrêté royal du 16 mai 2003 (articles 4, 17 et suivants)

9 TRAVAILLEURS ÂGÉS (PLAN ACTIVA)

9.1 Contenu

Cette mesure vise à encourager l'engagement de travailleurs de 50 ans et plus. Par cet engagement, l'entreprise entre en ligne de compte pour une réduction des cotisations patronales dues à l'ONSS, variable selon l'âge du travailleur et son salaire trimestriel de référence.

9.2 Conditions

employeur

L'employeur ne doit remplir aucune condition spécifique.

travailleur

Deux cas sont à distinguer :

cas 1 : le travailleur a atteint au moins l'âge de 50 ans au dernier jour du trimestre et son salaire trimestriel de référence est inférieur à € 12.000.

cas 2 : le travailleur a atteint au moins l'âge de 57 ans au dernier jour du trimestre et son salaire de référence est égal ou supérieur à € 12.000.

9.3 Avantages

employeur

La réduction des cotisations est présentée dans le tableau ci-dessous :

	réduction ONSS
cas 1	$(\text{âge}-49) \times € 50$ pour le travailleur qui n'a pas encore atteint 57 ans $€ 400 + (\text{âge}-57) \times € 50$ à partir de 57 ans
cas 2	€ 400 par trimestre

travailleur

Aucun avantage direct pour le travailleur.

9.4 **Remarques**

Cette mesure et toute autre mesure spécifique prévoyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ne peuvent faire l'objet d'un cumul. Par contre, le cumul avec la réduction structurelle est autorisé.

9.5 **Base légale**

- ▣ Loi-programme du 24 décembre 2002 (articles 339 bis et suivants)
- ▣ Arrêté royal du 16 mai 2003 (articles 4,5 et 6)

10 PLAN D'EMBAUCHE WIN WIN

10.1 Contenu

L'objectif de cette mesure est de faciliter l'embauche d'un certain nombre de groupes cibles en diminuant fortement le coût de leur engagement grâce à l'activation de leur allocation de chômage. Cette mesure cadre dans le plan Activa mais le renforce temporairement dans la période de crise actuelle.

10.2 Conditions

employeur

Tous les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier du plan d'embauche win win.

travailleur

Les groupes cibles suivants sont concernés :

- ✓ les jeunes travailleurs de moins de 26 ans, sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et inscrits comme demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) depuis minimum 3 mois;
- ✓ les jeunes travailleurs de moins de 26 ans, possédant maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et inscrits comme demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) depuis minimum 6 mois;
- ✓ les travailleurs d'au moins 50 ans, qui sont chômeurs complets indemnisés et inscrits comme demandeurs d'emploi depuis minimum 6 mois;
- ✓ tout travailleur, quels que soient l'âge et le diplôme, qui était chômeur complet indemnisé et inscrit comme demandeur d'emploi depuis minimum 1 an et maximum 2 ans.

10.3 Avantages

employeur

L'ONEM paie au travailleur une allocation de chômage activée, appelée allocation de travail. L'employeur peut déduire le montant de cette allocation du salaire net et payer seulement au travailleur la partie restante du salaire net, les cotisations personnelles de sécurité sociale et le précompte professionnel.

 travailleur

Travailleur	Durée d'inscription comme demandeur d'emploi	Montant de l'allocation	Durée d'octroi de l'allocation
Moins de 26 ans Pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur	minimum 3 mois	1.100 EUR	24 mois (engagement en 2010) 12 mois (engagement en 2011)
Moins de 26 ans Maximum diplôme de l'enseignement secondaire supérieur	minimum 6 mois	1.000 EUR	24 mois (engagement en 2010) 12 mois (engagement en 2011)
50 ans et plus Chômeur complet indemnisé	minimum 6 mois	1.000 EUR	24 mois (engagement en 2010) 12 mois (engagement en 2011)
Chômeur complet indemnisé de longue durée	minimum 1 an et maximum 2 ans	750 EUR ou 500 EUR (*)	12 mois (engagement en 2010 / 2011) 16 mois (*)

(*) Le travailleur percevra une allocation de 750 euros/mois pendant 12 mois et de 500 euros/mois pendant les 16 mois suivants en cas d'engagement en 2010, et de 750 euros/mois pendant 12 mois en cas d'engagement en 2011 (allocation éventuellement plafonnée au montant du salaire net si celui-ci est inférieur).

10.4 Remarques

Ces montants sont valables pour les travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de l'allocation sera octroyé proportionnellement.

Le cumul de cette mesure avec la réduction structurelle est possible. Le cumul avec d'autres mesures dans le cadre du plan Activa, par contre, n'est pas autorisé.

10.5 **Base légale**

- ▣ Loi-programme du 24 décembre 2002 (titre IV, Chapitre 7, articles 340 e.s.)
- ▣ Arrêté royal du 16 mai 2003 (articles 7 e.s.)
- ▣ Arrêté royal du 25 novembre 1991
- ▣ Arrêté royal du 21 décembre 2009

11 ENGAGEMENT D'UN TRAVAILLEUR LICENCIÉ SUITE À UNE RESTRUCTURATION

11.1 Contenu

La mesure vise les travailleurs qui ont été licenciés à la suite d'une restructuration. Un employeur qui engage un tel travailleur entre en ligne de compte pour une réduction de ses cotisations patronales. Le travailleur peut également bénéficier d'une réduction de ses cotisations personnelles.

11.2 Conditions

employeur

L'employeur ne doit remplir aucune condition spécifique si ce n'est celle de ne pas être l'entreprise en restructuration qui a licencié le travailleur, ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation.

travailleur

Le travailleur engagé doit avoir été licencié suite à une restructuration et être en possession d'une « carte de réduction restructurations ».

11.3 Avantages

employeur

La réduction des cotisations est présentée dans le tableau ci-dessous :

	réduction ONSS
moins de 45 ans au moment de l'engagement	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 4 trimestres suivants
45 ans ou plus au moment de l'engagement	€ 1000 pour le trimestre d'engagement + 4 trimestres suivants € 400 pour les 16 trimestres suivants

travailleur

Le travailleur bénéficie d'une réduction mensuelle des cotisations personnelles de € 133,33 pendant trois trimestres au maximum pendant la période de validité de la « carte de réduction restructurations ».

11.4 Remarques

Cette mesure et toute autre mesure spécifique prévoyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ne peuvent faire l'objet d'un cumul. Par contre, le cumul avec la réduction structurelle est autorisé.

11.5 Base légale

- ✚Loi-programme du 24 décembre 2002 (Titre IV, chapitre 7, articles 340 et suivants)
- ✚Arrêté royal du 16 mai 2003 (articles 7 et suivants)
- ✚Arrêté royal du 25 novembre 1991
- ✚Arrêté royal du 21 décembre 2009

12 COMPLÉMENT DE REPRISE DU TRAVAIL POUR LES PLUS DE 50 ANS

12.1 Contenu

La mesure vise la reprise de travail des travailleurs à partir de 50 ans. L'ONEM octroie, sous certaines conditions, un complément de reprise du travail par mois aux chômeurs de 50 ans ou plus qui reprennent le travail comme:

- ✓ salarié ou statutaire, indépendamment de l'horaire;
- ✓ indépendant à titre principal.

12.2 Conditions

employeur

L'employeur ne doit remplir aucune condition spécifique.

travailleur

Le travailleur doit répondre simultanément aux conditions suivantes :

- ✓ il a droit aux allocations de chômage comme chômeur complet ;
- ✓ il a au moins 50 ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la pension légale ;
- ✓ il prouve au moins 20 années de passé professionnel ;
- ✓ il n'est pas prépensionné et n'a pas renoncé à la prépension ;
- ✓ il doit avoir sa résidence principale en Belgique et y résider effectivement (sauf exceptions).

12.3 Avantages

employeur

Aucun avantage direct pour l'employeur.

travailleur

Le travailleur perçoit de l'ONEM un montant mensuel de € 179,27. Celui-ci est cumulable avec son salaire.

12.4 Remarques

Pas de cumul autorisé avec une pension de retraite complète.

12.5 Base légale

-  Arrêté royal portant la réglementation de chômage du 25 novembre 1991.

PARTIE 2 WALLONIE

1 PRIME À L'EMPLOI

1.1 Contenu

La prime à l'emploi est un avantage réservé aux très petites entreprises qui souhaitent engager du personnel supplémentaire.

1.2 Conditions

employeur

Pour bénéficier de la prime, l'entreprise doit remplir toutes les conditions suivantes :

- ✓ répondre à la définition européenne de la très petite entreprise:
 - occuper moins de 10 personnes;
 - avoir un chiffre d'affaires annuel ou un total du bilan annuel de maximum 2 millions d'euros.
- ✓ réaliser l'embauche dans une unité d'établissement située en Région Wallonne ;
- ✓ réaliser une création nette d'emploi.

1.3 Avantages

employeur

L'employeur peut bénéficier d'une prime de € 5.000 pour le premier emploi créé en Région Wallonne et d'une prime de € 3.250 pour chaque emploi supplémentaire. Il peut obtenir autant de primes que d'emplois créés, tant que l'effectif total de son entreprise, calculé en équivalents temps plein, demeure inférieur à 10 personnes.




travailleur

Aucun avantage direct pour le travailleur.

1.4 Remarques

La prime à l'emploi peut être cumulée avec les réductions de cotisations sociales ou patronales octroyées par le gouvernement fédéral.

1.5 Base légale

-  Décret du 11 mars 2004
-  Arrêté du gouvernement wallon du 6 mai 2004
-  Arrêté du gouvernement wallon du 6 décembre 2007

PARTIE 3 BRUXELLES

1 CHÈQUE LANGUE

1.1 Contenu

Le demandeur d'emploi inscrit auprès d'ACTIRIS, dont la connaissance insuffisante en langues constitue un obstacle à l'embauche, peut obtenir d'ACTIRIS le financement de sa formation individuelle en langue s'il est engagé par un employeur ou s'il s'installe comme indépendant à titre principal.

1.2 Conditions

employeur

Le siège social se trouve dans la Région de Bruxelles – Capitale ou, le demandeur d'emploi engagé par l'entreprise, est domicilié, si l'entreprise est située en dehors de la Région de Bruxelles – Capitale.

travailleur

- ✓ la personne engagée est un demandeur d'emploi inscrit auprès d'ACTIRIS ;
- ✓ il a un projet professionnel clair pour lequel il possède toutes les compétences et/ou formations nécessaires, son seul handicap dans sa recherche d'emploi étant sa connaissance insuffisante d'une des 4 langues suivantes: français, néerlandais, allemand ou anglais ;
- ✓ il maîtrise au moins une des deux langues officielles de la Région de Bruxelles - Capitale, langue pour laquelle il ne pourra pas demander de chèque langue ;
- ✓ l'engagement, à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 mois minimum, doit faire l'objet d'un contrat de travail à temps plein ou, au moins, à mi-temps.

1.3 Avantages

employeur

Aucun avantage direct pour l'employeur.

travailleur

Le chercheur d'emploi reçoit un, deux ou trois "bon(s) à valoir" par lequel ACTIRIS s'engage à payer 20, 40 ou 60 heures de formation individuelle dans une

ou plusieurs des 4 langues concernées (français, néerlandais, allemand ou anglais).

1.4 **Remarques**

Les chèques ont une validité de 6 mois.

1.5 **Base légale**

🇳🇱 Ordonnance du 18 janvier 2001 (art. 4)

2 PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ASSOCIÉE À UN PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

2.1 Contenu

La Région de Bruxelles–Capitale octroie via ACTIRIS une prime de transition professionnelle à des employeurs qui engagent des chercheurs d'emploi difficiles à placer et qui leur offrent une formation en entreprise.

2.2 Conditions

employeur

- ✓ l'employeur est une PME ou une ASBL et a un siège social ou d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ✓ l'entreprise engage le travailleur au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ;
- ✓ l'entreprise le fait bénéficier d'une formation professionnelle de minimum 240 heures, approuvée par Bruxelles Formation ou par le VDAB et elle encadre sa formation ;
- ✓ le travailleur est employé dans la Région Bruxelles-Capitale.

travailleur

La prime peut être accordée pour l'engagement de chercheurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS, titulaires au maximum (sauf exceptions : voir conditions ci-dessous) d'un diplôme du niveau secondaire supérieur, et se trouvant dans une des situations suivantes :

- ✓ être âgé de moins de 25 ans et ne pas avoir trouvé une première activité professionnelle régulière rémunérée, d'une durée équivalente ou supérieure à trois mois consécutifs ;
- ✓ être âgé de moins de 25 ans et être sans emploi depuis 6 mois consécutifs ;
- ✓ être âgé de 25 ans ou plus et être sans emploi depuis 12 mois consécutifs ;
- ✓ être âgé de plus de 45 ans ;
- ✓ être âgé de plus de 55 ans et être sans emploi (il n'y a pas de niveau maximum de diplôme dans ce cas-ci) ;
- ✓ ne pas avoir travaillé, ni suivi de formation, pendant au moins deux ans (il n'y a pas de niveau maximum de diplôme dans ce cas-ci) ;
- ✓ ne pas avoir trouvé de première activité régulière rémunérée, d'une durée équivalente ou supérieure à trois mois consécutifs, après avoir purgé une

- peine privative de liberté (il n'y a pas de niveau maximum de diplôme dans ce cas-ci);
- ✓ être âgé de moins de 46 ans, inoccupé et permettre par son recrutement une création nette d'emploi (dans cette situation-ci, le chercheur d'emploi ne peut être titulaire d'un diplôme, certificat, brevet ou autre document assimilé, supérieur à l'enseignement secondaire inférieur).

2.3 Avantages

employeur

L'employeur reçoit une prime mensuelle de € 500 pendant 12 mois maximum et uniquement au cours des mois durant lesquels une rémunération sera payée au travailleur. Cette période de 12 mois doit se situer dans un délai de 2 ans à dater du premier jour du mois de l'engagement.


travailleur

Aucun avantage direct pour le travailleur.

2.4 Remarques

Le montant mensuel de la prime de transition professionnelle ne pourra en aucun cas excéder la rémunération nette mensuelle que l'employeur paie au travailleur.

2.5 Base légale

 Articles 53 à 58 de l'A.R. du 20 décembre 1963 (dernière modification au 11/03/2004)

3 PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ASSOCIÉE À UNE CONVENTION DE PREMIER EMPLOI

3.1 Contenu

La Région de Bruxelles–Capitale octroie via ACTIRIS une prime de transition professionnelle à des employeurs qui engagent des jeunes chercheurs d'emploi dans le cadre de conventions de premier emploi de type II (associant un contrat de travail et une formation reconnue d'un minimum de 240 heures, approuvée par Bruxelles - Formation ou par le VDAB).

3.2 Conditions

employeur

- ✓ l'employeur est une PME ou une ASBL et a un siège social ou d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ✓ l'entreprise engage le travailleur au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée et au moins à mi-temps ;
- ✓ l'entreprise le fait bénéficier d'une formation professionnelle de minimum 240 heures, approuvée par Bruxelles Formation ou par le VDAB et elle encadre sa formation ;
- ✓ le travailleur est employé dans la Région Bruxelles-Capitale.

travailleur

La prime peut être accordée pour l'engagement de chercheurs d'emploi inscrits auprès d'ACTIRIS, titulaires au maximum (sauf exceptions : voir conditions ci-dessous) d'un diplôme du niveau secondaire supérieur et se trouvant dans une des situations suivantes :

- ✓ être âgé de moins de 25 ans et ne pas avoir trouvé une première activité professionnelle régulière rémunérée, d'une durée équivalente ou supérieure à trois mois consécutifs ;
- ✓ être âgé de moins de 25 ans et être sans emploi depuis 6 mois consécutifs ;
- ✓ être âgé de 25 ans et être sans emploi depuis 12 mois consécutifs ;
- ✓ être âgé de moins de 26 ans et ne pas avoir travaillé, ni suivi de formation, pendant au moins deux ans (il n'y a pas niveau maximum de diplôme dans ce cas-ci);
- ✓ être âgé de moins de 26 ans et ne pas avoir trouvé de première activité régulière rémunérée, d'une durée équivalente ou supérieure à trois mois consécutifs, après avoir purgé une peine privative de liberté (le niveau maximum de diplôme ne s'applique pas ici);

- ✓ être âgé de moins de 26 ans, inoccupé et permettre par son recrutement une création nette d'emploi (dans cette situation-ci, le chercheur d'emploi ne peut être titulaire d'un diplôme, certificat, brevet ou autre document assimilé, supérieur à l'enseignement secondaire inférieur).

3.3 Avantages

+employeur

L'employeur reçoit une prime mensuelle de € 250 pendant 12 mois maximum et uniquement au cours des mois durant lesquels une rémunération sera payée au travailleur. Cette période de 12 mois doit se situer dans un délai de 2 ans à dater du premier jour du mois de l'engagement.

+travailleur

Aucun avantage direct pour le travailleur.

3.4 Remarques

Le montant mensuel de la prime de transition professionnelle ne pourra en aucun cas excéder la rémunération nette mensuelle que l'employeur paie au travailleur.

3.5 Base légale

- +Articles 53 à 58 de l'A.R. du 20 décembre 1963 (dernière modification au 11/03/2004)

4 PRIME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ASSOCIÉE À UNE FORMATION EN ALTERNANCE

4.1 Contenu

La Région de Bruxelles–Capitale octroie via ACTIRIS une prime de transition professionnelle à des employeurs qui engagent des jeunes chercheurs d'emploi bénéficiant de formations en alternance.

4.2 Conditions

employeur

- ✓ l'employeur est une PME ou une ASBL et a un siège social ou d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale ;
- ✓ l'entreprise est tenue d'engager le travailleur dans le cadre d'une convention de premier emploi d'un an minimum, au moyen :
 - d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel (au moins à mi-temps) ;
 - ou d'un contrat d'apprentissage ;
 - ou d'une convention de stage ;
 - ou d'une convention d'insertion.
- ✓ l'engagement doit en outre entrer dans le cadre d'une filière de formation en alternance agréée par le ministre compétent en matière de formation professionnelle ;
- ✓ le travailleur est employé dans la Région de Bruxelles-Capitale.

travailleur

Les mêmes conditions comptent que pour la prime de transition professionnelle associée à une convention de premier emploi.

4.3 Avantages

employeur

L'employeur reçoit une prime mensuelle de € 125 pour un travailleur avec un contrat à durée déterminé, et de € 250 pour un travailleur avec un contrat de durée indéterminée, et ceci pendant 12 mois maximum et uniquement au cours des mois durant lesquels une rémunération sera payée au travailleur. Cette période de 12 mois doit se situer dans un délai de 2 ans à dater du premier jour du mois de l'engagement.

+travailleur

Aucun avantage direct pour le travailleur.

4.4 Remarques

Le montant mensuel de la prime de transition professionnelle ne pourra en aucun cas excéder la rémunération nette mensuelle que l'employeur paie au travailleur.

4.5 Base légale

+Articles 53 à 58 de l'A.R. du 20 décembre 1963 (dernière modification au 11/03/2004)



- Dobbelenberg -

Metrologielaan 8 Avenue de la Métrologie – Brussel 1130 Bruxelles

☎ 02/245 90 53 - 📠 02/245 91 29 – info@icb-institute.be

www.icb-institute.be