

## ● Changements au 1<sup>er</sup> juillet 2016 en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie suite à la régionalisation de la politique des groupes-cibles

Suite à la 6<sup>e</sup> réforme de l'État, de nombreuses compétences ont été transférées du niveau fédéral aux régions, et notamment certaines réductions groupes-cibles ONSS. Il en résulte que d'autres conditions, d'autres modalités et d'autres montants peuvent être d'application selon que le travailleur est occupé en Flandre, à Bruxelles ou en Wallonie. Quel est l'impact de cette régionalisation à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 ?

### Flandre – impact au 1<sup>er</sup> juillet 2016 ?

Le décret relatif à la politique flamande des groupes-cibles a été publié le 4 avril 2016 au Moniteur belge. Ce décret constitue le cadre légal dans lequel le Gouvernement flamand peut appliquer la politique flamande des groupes-cibles. Le décret prévoit une simplification drastique de la politique flamande des groupes-cibles qui se concentrera désormais sur les **3 groupes-cibles de travailleurs** suivants :

- Jeunes travailleurs (moins de 25 ans) ;
- Travailleurs âgés (55 ans et plus) ;
- Travailleurs moins valides.

### a) *Jeunes travailleurs*

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016, un employeur qui possède une unité d'établissement en Flandre pourra prétendre à une réduction groupe-cible (RGC) jeunes travailleurs selon les modalités suivantes :

Réglementation en Flandre à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2016 Jeunes travailleurs de moins de 25 ans	
Jeunes de moins de 19 ans	/
Très peu qualifiés	/ (cf. peu qualifiés)
Peu qualifiés*	1 <sup>re</sup> année : 4 trimestres : 1.150 EUR (salaire trimestriel de référence < 7.500 EUR) 2 <sup>e</sup> année : 4 trimestres : 1.150 EUR (salaire trimestriel de référence < 8.100 EUR)
Moyennement qualifiés**	1 <sup>re</sup> année : 4 trimestres : 1.000 EUR (salaire trimestriel de référence < 7.500 EUR) 2 <sup>e</sup> année : 4 trimestres : 1.000 EUR (salaire trimestriel de référence < 8.100 EUR)

\* *Peu qualifié* = pas de diplôme de l'enseignement secondaire ou de certificat d'études de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire ou de diplôme ou certificat équivalent.

\*\* *Moyennement qualifié* : au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire ou un certificat d'études de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire ou un diplôme ou certificat équivalent.

### b) *Travailleurs âgés*

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016, un employeur (cat. 1 réduction structurelle, c.-à-d. secteur marchand) qui possède une unité d'établissement en Flandre pourra prétendre à une RGC travailleurs âgés selon les modalités suivantes :

Âge le dernier jour du trimestre	Réglementation en Flandre à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2016 TRAVAILLEUR EN ACTIVITÉ	Réglementation en Flandre à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2016 NOUVEL ENGAGEMENT
54 ans	/	/
De 55 ans à 57 ans	600 EUR/trim.	Année 1 : 1.150 EUR/trim. Année 2 : 1.150 EUR/trim.
De 58 à 59 ans	600 EUR/trim.	Année 1 : 1.150 EUR/trim. Année 2 : 1.150 EUR/trim.
De 60 à 61 ans	1.150 EUR/trim.	Année 1 : 1.500 EUR/trim. Année 2 : 1.500 EUR/trim.
De 62 ans à 64 ans	1.150 EUR/trim.	Année 1 : 1.500 EUR/trim. Année 2 : 1.500 EUR/trim.
À partir de 65 ans	1.150 EUR/trim.	En fonction de l'âge légal de la pension applicable (65, 66 ou 67 ans)
Salaire trimestriel de référence max.	13.400 EUR/trim.	13.400 EUR/trim.

\* *Rétention ou travailleur en activité* = personnes qui étaient déjà occupées chez l'employeur pendant au moins un des 4 trimestres précédents.

## Contenu

Changements au 1 <sup>er</sup> juillet 2016 en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie suite à la régionalisation de la politique des groupes-cibles .....	1
Fin du saut d'index .....	2
Occupation d'un étudiant jobiste : quelles sont les conséquences pour les allocations familiales ? .....	3
En bref .....	4

### c) *Travailleurs moins valides*

Les employeurs qui occupent une personne atteinte d'un handicap à l'emploi peuvent, à certaines conditions, prétendre, pendant une période déterminée (5 ans), à une subvention salariale via le VDAB, à savoir **la prime de soutien flamande (Vlaamse ondersteuningspremie – VOP)**. La prime de soutien flamande continuera aussi d'exister après le 1<sup>er</sup> juillet 2016, moyennant certes certaines modifications en termes de contenu, d'organisation et de procédure.

### Wallonie – impact au 1<sup>er</sup> juillet 2016 ?

La politique wallonne de groupes-cibles se concentre surtout sur 4 groupes-cibles de travailleurs, à savoir :

- Jeunes travailleurs (moins de 25 ans) ;
- Demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ;
- Travailleurs âgés (55 ans et plus) ;
- PME.

L'entrée en vigueur de toutes les mesures prédéfinies en Wallonie n'est prévue qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Bruxelles – impact au 1<sup>er</sup> juillet 2016 ?

La politique bruxelloise des groupes-cibles se concentre surtout sur 4 groupes-cibles de travailleurs, à savoir :

- Jeunes travailleurs (moins de 25 ans) ;
- Chômeurs de longue durée ;
- Travailleurs peu qualifiés ;
- Travailleurs âgés (55 ans et plus).

Dans une première phase, il est prévu qu'à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2016, seules les règles de la RGC travailleurs âgés soient modifiées. À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2016, un employeur (cat. 1 réduction structurelle, c.-à-d. secteur marchand) qui possède une unité d'établissement à Bruxelles pourra prétendre à une RGC travailleurs âgés selon les modalités suivantes :

Âge le dernier jour du trimestre	Réglementation à Bruxelles à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2016 (sous réserve)
54 ans	/
De 55 ans à 57 ans	400 EUR/trim.
De 58 à 59 ans	1.000 EUR/trim.
De 60 à 61 ans	1.000 EUR/trim.
De 62 ans à 64 ans	1.500 EUR/trim.
À partir de 65 ans	/
Salariaire trimestriel de référence max.	12.000 EUR/trim.

Bart Depreitere  
JURISTE

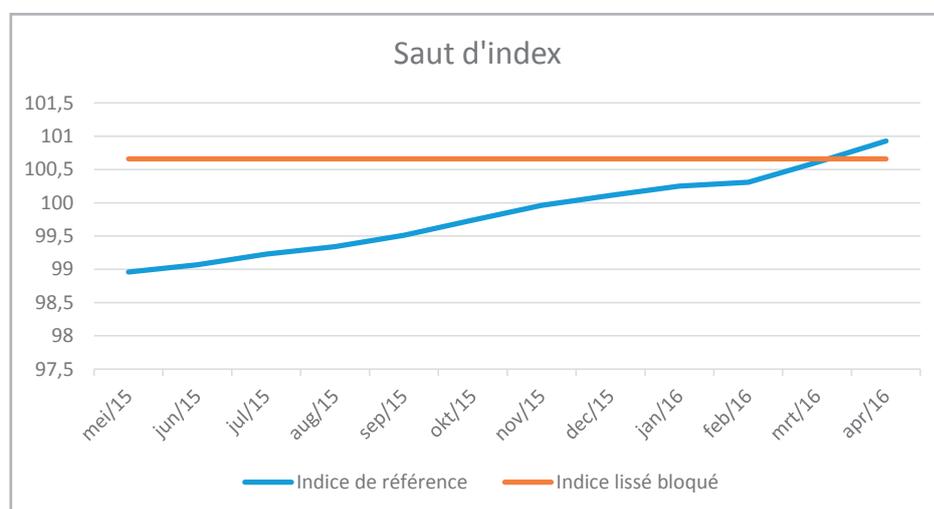
## ● Fin du saut d'index

Pour réduire les coûts salariaux, le gouvernement avait décidé l'an dernier d'appliquer un saut d'index de 2 %. Les salaires n'ont dès lors plus été adaptés au coût de la vie temporairement. Étant donné que l'inflation depuis le saut d'index a dépassé, en avril 2016, les 2 % prédéfinis, les salaires pourront de nouveau être adaptés selon les mécanismes d'indexation en vigueur, et ce, dès le 1<sup>er</sup> mai 2016.

### 1. Le système du saut d'index

Pour réaliser le saut d'index, toutes les indexations salariales ont été liées à l'indice santé lissé et celui-ci a été bloqué temporairement. Un nouvel indice (indice de référence) a alors été créé ; il correspondait en fait à l'ancien indice santé lissé, diminué de 2 %. Au moment où l'indice lissé bloqué a été dépassé par l'indice de référence (en avril 2016), un saut d'index de 2 % a donc été réalisé ; les indexations salariales étant dès lors de nouveau autorisées (à partir du 1<sup>er</sup> mai 2016).

Dans la mesure où les formules d'indexation ont généralement été définies au niveau sectoriel, il faudra vérifier séparément pour chaque secteur quand et comment l'indexation interviendra. Le secteur de la construction (CP 124) indexe ainsi les salaires chaque trimestre. La

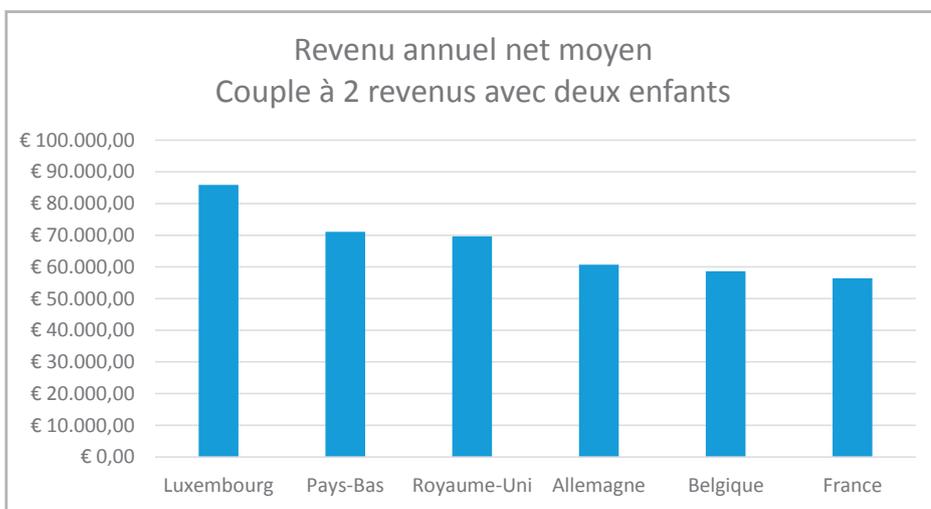
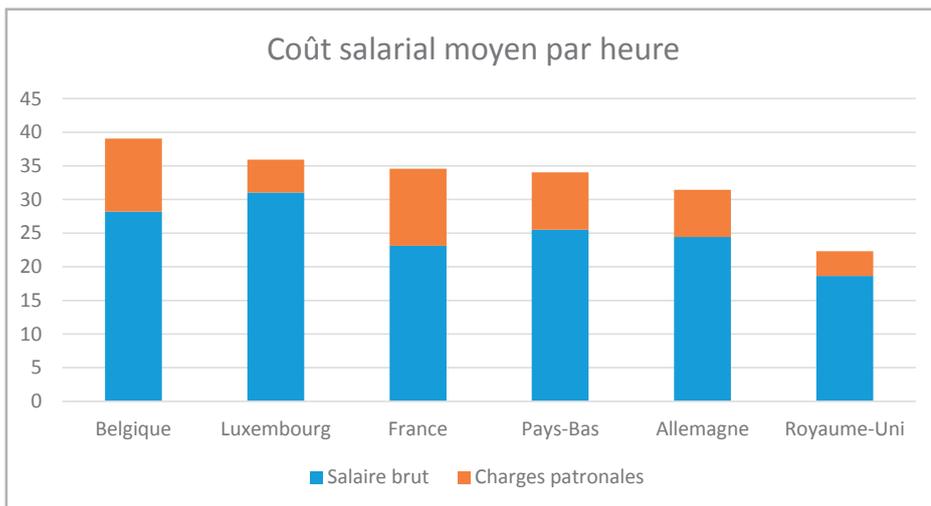


commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) les indexe pour sa part chaque année au 1<sup>er</sup> janvier. D'autres secteurs utilisent encore un indice pivot ; en cas de dépassement de celui-ci, les salaires augmentent toujours d'un pourcentage fixe. Cette dernière technique est notamment utilisée dans les services publics.

### 2. L'impact du saut d'index

Une comparaison avec les pays limitrophes a révélé que le coût salarial moyen en Belgique était plus élevé que celui de ses voisins. Étant

donné que, d'un point de vue économique, le travail n'est considéré qu'en termes de coûts, le salaire des travailleurs joue un certain rôle dans la position concurrentielle. C'est dans cette optique qu'il a été décidé de geler temporairement les salaires bruts qui étaient liés à l'inflation par des indexations automatiques en Belgique. Les hausses salariales dans les pays limitrophes n'étant pas limitées, le salaire brut moyen en Belgique devrait donc baisser de manière marginale par rapport au salaire brut moyen de ses voisins.



Combiné à la norme salariale particulièrement réduite de ces dernières années, le saut d'index visait donc surtout à limiter fortement la hausse des salaires bruts.

Le saut d'index a aussi une influence sur les revenus disponibles des travailleurs belges par rapport aux revenus nets dont disposent les travailleurs des pays voisins. Une comparaison du revenu annuel moyen d'un ménage (couple à deux revenus avec deux enfants) montre que les revenus belges moyens sont inférieurs à ceux de la plupart des pays voisins. Un gel des salaires bruts aura par conséquent un impact sur la position de la Belgique dans le graphique comparatif.

### 3. Conclusion

Une réduction du coût salarial par le biais d'un saut d'index a donc deux conséquences importantes : d'une part, l'impact (positif) incertain sur la position concurrentielle par rapport aux pays voisins et, d'autre part, la limitation certaine des revenus disponibles des travailleurs. Ces deux éléments sont indissociablement liés.

Stijn Loosvelt  
JURISTE

## Occupation d'un étudiant jobiste : quelles sont les conséquences pour les allocations familiales ?

### 1. Combien mon étudiant jobiste peut-il gagner pour conserver son droit aux allocations familiales ?

Jusqu'au mois d'août inclus de l'année durant laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans, il existe un droit inconditionnel. À partir de septembre de l'année concernée, l'étudiant peut travailler au maximum 240 heures aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres ; le revenu n'a pas d'importance. Entre 2 années scolaires, l'étudiant peut travailler de manière illimitée pendant les vacances scolaires.

**Attention :** pour bénéficier des cotisations sociales réduites, un étudiant ne peut pas exercer un job d'étudiant pendant plus de 50 jours par an. Cette réglementation est totalement indépendante des allocations familiales.

### 2. Mon étudiant jobiste arrête ses études et est un jeune demandeur d'emploi. Qu'en est-il des allocations familiales ?

Si vous occupez un étudiant jobiste pendant les vacances d'été et que celui-ci arrête ses études

après les vacances, la législation change. L'étudiant jobiste a droit à des allocations familiales pendant ses dernières vacances d'été à condition qu'il ne travaille pas plus de 240 heures au 3<sup>e</sup> trimestre. La durée des vacances d'été dépend du type d'études. Si le jeune termine ses études dans l'enseignement secondaire, les vacances durent jusqu'à août inclus. Si le jeune termine ses études dans l'enseignement supérieur, les vacances durent jusqu'à septembre inclus. Si, après ses études, le jeune s'est inscrit comme jeune demandeur d'emploi auprès du FOREM, d'ACTIRIS ou du VDAB, il a un double statut en août et éventuellement en septembre : il est encore étudiant et est aussi jeune demandeur d'emploi. Dans ce cas, la caisse d'allocations familiales peut appliquer le régime le plus avantageux. Si le jeune a travaillé plus de 240 heures au 3<sup>e</sup> trimestre, il n'a pas droit à des allocations familiales comme étudiant. Si le jeune a cependant gagné moins de 520,08 € brut/mois en août ou septembre, il a droit à des allocations familiales pour le mois concerné.

### 3. Mon étudiant jobiste a terminé ses études et commence aussitôt à travailler. Qu'en est-il des allocations familiales ?

L'intéressé doit le communiquer immédiatement à sa caisse d'allocations familiales. Il sera ainsi possible d'éviter que des allocations familiales payées à tort doivent être remboursées.

Pour toute question spécifique, les employeurs et travailleurs peuvent évidemment s'adresser à la Caisse d'allocations familiales Horizon par téléphone au 050/449300 ou par e-mail à l'adresse [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be).

Visitez également notre site web : [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be).

Véronique Van Iseghem  
DIRECTRICE

## En bref...

### Déplacements de service avec le véhicule privé : nouveau montant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016

Si un travailleur utilise son propre véhicule dans le cadre de déplacements de service pour le compte de l'employeur, ce dernier peut rembourser au travailleur un montant pouvant être considéré à certaines conditions comme une indemnité de frais, c.-à-d. exonéré d'ONSS et d'impôts.

Le montant maximal est adapté chaque année au 1<sup>er</sup> juillet et s'élèvera à 0,3363 EUR par kilomètre pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2017 (auparavant : 0,3412 EUR par kilomètre).

L'employeur peut évidemment toujours octroyer une indemnité kilométrique inférieure. L'employeur est également libre de payer une indemnité plus élevée correspondant aux frais réels, à condition que ceux-ci soient prouvés.

### Maladie pendant les vacances

Nombreux sont les travailleurs qui prendront prochainement leurs vacances. Mais qu'en est-il lorsque le travailleur tombe malade ou a un accident pendant ses vacances ?

Selon la réglementation belge actuelle, le travailleur ne pourra récupérer plus tard ses jours de vacances planifiés que s'il est tombé malade avant le début de sa période de vacances. S'il tombe malade pendant sa période de vacances, cette dernière se poursuit normalement et les jours de vacances concernés sont par conséquent « perdus ».

La Cour européenne de justice a cependant estimé que les jours de vacances qui coïncident avec une période de maladie doivent toujours pouvoir être récupérés, peu importe le moment où le travailleur est tombé malade. En d'autres termes, même s'il tombe malade pendant sa période de vacances, il pourra prendre les jours ainsi perdus à un autre moment.

Bien que ce principe n'ait pas encore été transposé dans la législation belge, les juges belges devront quand même suivre cette jurisprudence européenne. Tant qu'il n'existe pas de jurisprudence belge en la matière, nous continuerons d'appliquer la législation dans son état actuel et le travailleur qui tombe malade perdra ses jours de vacances.

### Vacances d'été en vue : étudiants au travail !

Les vacances d'été sont traditionnellement LA période pendant laquelle travaillent de très nombreux étudiants. Si l'étudiant preste au maximum 50 jours de travail par année civile, la cotisation ONSS ne sera que de 8,14 % (2,71 % à charge de l'étudiant et 5,43 % de cotisation patronale, en ce compris la cotisation de 0,01 % pour le Fonds amiante).

Le nombre de jours que l'étudiant peut encore travailler moyennant les cotisations ONSS de solidarité avantageuses peut être consulté tant par l'employeur que par le travailleur. L'étudiant imprime au préalable une attestation mentionnant le contingent disponible sur le site web [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be). À l'aide du code mentionné sur l'attestation, l'employeur contrôle ensuite le contingent en ligne et en temps réel. Si l'étudiant a encore des jours disponibles, l'employeur et le travailleur peuvent passer à la signature du contrat d'étudiant et l'occupation peut avoir lieu moyennant l'application des cotisations ONSS de solidarité.

S'il s'avère que le contingent de 50 jours sera dépassé, les cotisations ONSS ordinaires devront être appliquées, par le biais d'une déclaration correcte dans la DmfA, pour les jours qui dépassent le contingent.

L'employeur déclarera enfin les dates d'entrée et de sortie de l'étudiant, ainsi que du nombre de jours par trimestre via la Dimona.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à votre gestionnaire de dossier personnel. Vous pourrez également trouver plus de détails dans notre syllabus « Travail d'étudiant » qui peut être acheté sur le site web d'EASYPAY GROUP.



Eline Verfaillie  
JURISTE

**SSE** VZW  
ASBL

Secrétariat Social SSE asbl  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

**H&A**  
SOCIAAL SECRETARIAAT

Secrétariat Social Handel & Ambacht asbl  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tél. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

**SSE ENTRAIDE** ASBL

Secrétariat Social Entraide asbl  
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles  
Tél. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41  
Avenue Rogier 19/20 - 4000 Liège  
Tél. 04 222 08 70 - Fax 04 252 31 22  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

horizon

Caisse d'allocations familiales Horizon asbl  
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Bruges  
Tél. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21  
[www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) - [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be)

**EUNOMIA**  
GUICHET D'ENTREPRISES

Guichet d'entreprises Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tél. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.eunomia.be](http://www.eunomia.be) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

**KUM**  
KONINKLIJKE UNIE  
VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tél. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
[www.kum.be](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto:info@kum.be)

**S**

L'Entraide, a.s.b.l.  
Caisse Libre d'Assurances Sociales pour  
Travailleurs Indépendants  
Rue Colonel Bourg 113 - 1140 Bruxelles  
Tél. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79  
[www.entraidegroupe.be](http://www.entraidegroupe.be) - [clasti@entraidegroupe.be](mailto:clasti@entraidegroupe.be)

## Colophon

### TRIMESTRIEL

#### EDITEUR RESPONSABLE

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

#### REDACTION

Nikolaas Deloof  
Véronique Van Iseghem  
Rik Carpentier  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Stijn Loosvelt  
Yves Vandewal  
Nele Vangheluwe  
Arian Roelens  
Saïd El Hammoudi  
Frédéric Hustinx

Service juridique SSE asbl  
secrétariat social agréé n° 920-925

Service juridique Handel & Ambacht  
secrétariat social agréé n° 810

Notre objectif est de vous donner une information complète. Cependant, nous ne sommes pas responsables d'erreurs éventuelles.

#### REALISATION

Proprint - Wingene