

Régionalisation des réductions groupes-cibles en Flandre

Sommaire

Régionalisation des réductions groupes-cibles en Flandre	1
1 Introduction.....	2
2 Jeunes travailleurs.....	3
2.1 Principes généraux.....	3
2.2 Catégorie « Apprentis formation en alternance et jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel à temps partiel en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel (jeunes <i>DBSO</i>) »	3
2.3 Catégorie jeunes peu qualifiés et moyennement qualifiés.....	5
3 Travailleurs âgés	10
3.1 Nouvelle réglementation pour les nouveaux engagements à partir du 01/07/2016 (= demandeurs d'emploi âgés inoccupés)	10
3.2 Nouvelle réglementation pour les travailleurs âgés en activité.....	12
4 Personnes atteintes d'un handicap à l'emploi.....	13
5 Mesures de transition Activa + Restructuration	14
5.1 Mesures de transition réduction groupe-cible Activa.....	14
5.2 Mesures de transition réduction groupe-cible restructuration	14
5.3 Suppression de la prime VDAB 50+	14
6 Primes à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée.....	15
6.1 Conditions.....	15
6.2 Exceptions.....	15
6.3 Montant de la réduction	15
6.4 Cumuls ?.....	15
6.5 Quid s'il est mis fin au contrat de travail avant la fin des périodes d'occupation requises ?	16
6.6 Cas dans lesquels la prime peut être suspendue ou réclamée.....	16
6.7 Procédure de demande.....	16
7 Sources	17

1 Introduction

Le nouveau système de réductions groupes-cibles en Flandre repose sur 3 piliers :

- 1) Jeunes travailleurs :
 - Apprentis formation en alternance et jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel à temps partiel en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel (jeunes DBSO) ;
 - Jeunes peu qualifiés ou moyennement qualifiés ;
- 2) Travailleurs âgés (55 ans et plus) ;
- 3) Personnes atteintes d'un handicap à l'emploi.

Critère : travailler dans une unité d'établissement en Flandre ou en dépendre.

Vous trouverez d'autres informations utiles sur :

<http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen>

Remarques générales :

- Par « salaire trimestriel de référence », il faut entendre le salaire brut total (ou la « masse salariale ») qui serait dû par l'employeur au cours d'un trimestre si le travailleur était occupé à temps plein avec des prestations complètes.
Vous trouverez plus d'informations sur le site web de l'ONSS :
https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm et de l'ORPSS
https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/index.htm.
- Calcul de la réduction groupe-cible en cas d'occupation à temps partiel :
 - En cas d'occupation de 80 % ou plus, la réduction groupe-cible est calculée comme si le pourcentage était de 100 % ;
 - Une occupation de moins de 27,5 % ne donne pas droit à une réduction groupe-cible, sauf exceptions spécifiques prévues.

2 Jeunes travailleurs

2.1 Principes généraux

- 3 catégories :
 - **Apprentis formation en alternance et jeunes DBSO** (qui fréquentent l'enseignement professionnel à temps partiel) en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel ;
 - **Jeunes de moins de 25 ans peu qualifiés** à la fin du trimestre de l'engagement¹ ;
 - **Jeunes de moins de 25 ans moyennement qualifiés** à la fin du trimestre de l'engagement².
- L'octroi de la réduction en Flandre ne dépend plus du respect ou non de l'obligation de premier emploi. Cette dernière n'est plus contrôlée non plus pour les mesures de transition. L'obligation en tant que telle est néanmoins maintenue.
Si l'employeur demande une réduction groupe-cible jeunes travailleurs pour une occupation dans une autre région, l'obligation de premier emploi devra être remplie dans toute la Belgique (au niveau fédéral).
- Distinction :
 - Entrées en service à partir du 01/07/2016 → réduction groupe-cible flamande d'application ;
 - Entrées en service avant le 01/07/2016 → réduction groupe-cible fédérale « jeunes travailleurs » encore d'application jusqu'au 31/12/2018 au plus tard.

2.2 Catégorie « Apprentis formation en alternance et jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel à temps partiel en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel (jeunes DBSO) »

Types d'apprentis concernés³ ?

- Via un contrat de formation en alternance (y compris contrat de stage pour formation de chef d'entreprise) ;
- Convention d'insertion socioprofessionnelle, anciens apprentis industriels et agréés, jeunes DBSO avec un contrat de travail à temps partiel⁴ ;
- Via un contrat d'apprentissage dans le cadre de l'apprentissage (= apprenti agréé)⁵ ;

¹ Il n'existe pas de limite inférieure concernant l'âge des jeunes travailleurs. Il est cependant exigé que le jeune travailleur soit occupé dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire.

² Il n'existe pas de limite inférieure concernant l'âge des jeunes travailleurs. Il est cependant exigé que le jeune travailleur soit occupé dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire.

³ Les jeunes avec un contrat de travail à temps partiel dans le secteur non marchand (pour l'application du Maribel social) ne relèvent **pas** du nouveau dénominateur « formations en alternance » pour l'application des réductions groupes-cibles apprentis formation en alternance. Le jeune travailleur entre en principe bien en ligne de compte pour la réduction groupe-cible flamande jeunes travailleurs peu ou moyennement qualifiés s'il dispose d'un portefeuille de carrière. L'employeur peut en outre avoir recours à un budget sectoriel pour formation en alternance dans le cadre du Maribel social.

⁴ « **Jeunes DBSO avec un contrat de travail à temps partiel** » : jeunes qui suivent une formation dans l'enseignement professionnel à temps partiel, ont conclu un contrat de travail d'au moins 20 heures dans le cadre de leur formation en dehors du système d'apprentissage en alternance, sont enregistrés dans *Mijn Loopbaan* auprès du VDAB, suivent une formation chez un employeur établi en Région flamande et débutent leur formation à partir du 01/07/2016.

⁵ « **Jeunes DBSO avec un contrat de travail à temps partiel** » : jeunes qui suivent une formation dans l'enseignement professionnel à temps partiel, ont conclu un contrat de travail d'au moins 20 heures dans le cadre de leur formation en dehors du système d'apprentissage en alternance, sont enregistrés dans *Mijn Loopbaan* auprès du VDAB, suivent une formation chez un employeur établi en Région flamande et débutent leur formation à partir du 01/07/2016.

- Via un contrat d'apprentissage industriel ou « AI »⁶ ;
- Via un « contrat d'alternance » (= contrat d'apprentissage dans le système de formation francophone)⁷ ;
- Via un *Lehrvertrag* (= contrat d'apprentissage dans le système de formation germanophone)⁸.

Vous trouverez plus d'informations concernant les apprentis sur le site web de Syntra Vlaanderen.

Conditions supplémentaires

- Formations dans une entreprise ou un établissement en Région flamande ;
- Pas de condition d'âge spécifique ;
- Portefeuille de carrière complété au dernier jour du trimestre :
 - SEULEMENT obligatoire pour les jeunes *DBSO* (qui fréquentent l'enseignement professionnel à temps partiel) en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel ;
 - PAS obligatoire pour les apprentis formation en alternance.

Nature de la réduction ?

Réduction des cotisations patronales de 1.000 EUR par trimestre pour la durée complète du contrat d'apprentissage ; en d'autres termes, la réduction ne cesse pas au 31/12 de l'année du 18^e anniversaire.

Type de travailleur	Réduction de cotisation			
	Forfait de base Par trimestre	Durée maximale	Code réduction DmfA	Portefeuille
Jeunes apprentis/formation en alternance (contrats d'apprentissage qui doivent être déclarés dans la DmfA sous le type apprenti) (code travailleur 035 ou 439 jusqu'au 31/12 de l'année de leurs 18 ans, puis code travailleur 015 ou 495)	1.000 EUR	Illimitée (trimestres concernés par la formation)	6310	Pas de portefeuille exigé
Apprentis <i>DBSO</i>	1.000 EUR	Illimitée (trimestres concernés par la formation)	6311	Portefeuille exigé

⁶ Ce statut est amené à s'éteindre.

⁷ Pour autant que le travailleur travaille dans une unité d'établissement en Flandre ou en dépende.

⁸ Pour autant que le travailleur travaille dans une unité d'établissement en Flandre ou en dépende.

Mesure de transition pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 01/07/2016 :

- La réduction groupe-cible fédérale reste d'application tant que l'occupation n'est pas interrompue, et ce, au plus tard jusqu'au 31/12/2018.
- À partir du 1^{er} janvier de l'année où le jeune atteint l'âge de 19 ans, la nouvelle réduction groupe-cible flamande est d'application.
- Le passage de l'ancien système pour les jeunes de moins de 19 ans au système des jeunes peu et moyennement qualifiés est considéré comme un nouvel engagement pour l'application de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs.
- Au terme du contrat d'apprentissage ou de la formation avec contrat de travail à temps partiel, le jeune qui continue d'être occupé dans le cadre d'un contrat de travail chez le même employeur pourra entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible jeunes peu ou moyennement qualifiés si les conditions à cet effet sont remplies. Cette situation est considérée comme une nouvelle embauche. Ce passage ne se fait toutefois pas automatiquement. La réduction groupe-cible pour apprenti dont l'employeur a bénéficié n'est pas déduite de la réduction groupe-cible jeunes peu et moyennement qualifiés.

2.3 Catégorie jeunes peu qualifiés et moyennement qualifiés

Conditions ?⁹

- Occupation en Région flamande.
- Entrée en service à partir du 01/07/2016.
- Tant pour les employeurs du secteur privé que ceux du secteur public.
- Être âgé de moins de 25 ans au dernier jour du trimestre de l'entrée en service. La réduction pourra continuer d'être appliquée après l'âge de 25 ans.
- Ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein, c.-à-d. 16 ans ou 15 ans et 2 premières années de l'enseignement secondaire suivies.
- Être peu ou moyennement qualifié au moment de l'entrée en service (il n'existe plus de catégorie séparée « très peu qualifiés » ; cette catégorie relève désormais de la catégorie « peu qualifiés ») :
 - Peu qualifié = pas de diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire/2^e année du 3^e degré, ou équivalent¹⁰ ;
 - Moyennement qualifié : tout au plus un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire/2^e année du 3^e degré, ou équivalent¹¹.

⁹ Un **étudiant jobiste sous cotisations de solidarité** n'entre PAS en ligne de compte pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs.

Si un employeur engage une personne ayant été occupée précédemment moyennant des cotisations de solidarité pour ce même employeur, il ne faut pas tenir compte de l'occupation antérieure comme étudiant jobiste sous cotisations de solidarité.

Un étudiant occupé moyennant des cotisations ONSS ordinaires entre en revanche en ligne de compte pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs si toutes les conditions sont remplies.

¹⁰ Exemples de **travailleurs peu qualifiés** : travailleurs qui ont tout au plus un certificat/titre d'apprentissage de l'enseignement inférieur, un certificat du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire/enseignement secondaire professionnel à temps partiel...

¹¹ Exemples de **travailleurs peu qualifiés** : travailleurs qui ont tout au plus un certificat/titre d'apprentissage de l'enseignement inférieur, un certificat du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire/enseignement secondaire professionnel à temps partiel...

→ Le jeune ne **peut** pas obtenir de diplôme ou grade supérieur dans les 4 mois qui suivent son engagement¹². Si le jeune travailleur n'obtient un diplôme supérieur que par la suite, l'employeur conservera son droit à la réduction groupe-cible pour la durée restante¹³.

- Son salaire trimestriel de référence¹⁴ doit être inférieur à 7.500 EUR pendant les 4 premiers trimestres de l'entrée en service ET inférieur à 8.100 EUR pendant les 4 trimestres suivants¹⁵.
- Le jeune doit disposer d'un portefeuille de carrière au plus tard au dernier jour du trimestre de l'engagement pour que la réduction groupe-cible puisse être appliquée de manière optimale. Les jeunes qui habitent en Région wallonne ou bruxelloise doivent aussi ouvrir un dossier électronique auprès du VDAB.

→ Plus d'infos :

<https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/mijnloopbaan/Handleiding%20Mijn%20loopbaan%20voor%20burgers.pdf>.

Si le portefeuille de carrière a été établi après le trimestre de l'engagement, la réduction groupe-cible sera perdue pour la période qui précède¹⁶.

→ Conseil : comment vérifier si le travailleur entre en ligne de compte pour la réduction groupe-cible « jeunes travailleurs » ?

- Avant l'entrée en service :
 - Le jeune est demandeur d'emploi : preuve (numérique) d'inscription au VDAB.
→ Lors de l'inscription au VDAB, un portefeuille de carrière est créé automatiquement (téléchargement possible à partir du dossier électronique « *Mijn Loopbaan* »).
 - Le jeune n'est PAS demandeur d'emploi : montrer le portefeuille de carrière en ligne à l'employeur ou effectuer une capture d'écran.
→ Inscription limitée auprès du VDAB via procédure abrégée (communiquer notamment données d'identité + données d'études).
 - En cas de doute concernant l'existence du portefeuille de carrière ou si ce n'est pas clair, vous pouvez envoyer un e-mail à l'adresse tewerkstelling@vdab.be avec le numéro de registre national de l'intéressé, en demandant si ce dernier satisfait aux conditions d'accès à la réduction groupe-cible.

¹² Le 1^{er} octobre 2017, la condition de non obtention d'un diplôme supérieur a été renforcée. Un jeune qui suit une formation grâce à laquelle il **peut** obtenir un diplôme dans les 4 mois suivant son embauche, et grâce auquel il ne sera plus considéré comme étant moyennement qualifié, n'entre pas en ligne de compte pour la réduction groupe-cible (auparavant, il était exigé que le jeune n'obtienne pas de certificat diplôme supérieur au cours du trimestre suivant son embauche). S'il s'avère par la suite que le jeune n'a toutefois pas obtenu son diplôme, celui-ci peut encore entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible.

¹³ Exemple 1 : le travailleur est engagé le 01/09/2016 et possède un diplôme de l'enseignement secondaire (moyennement qualifié). En octobre 2016, l'intéressé obtient un diplôme de bachelier (= qualification supérieure). L'employeur n'a pas droit à la réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs étant donné que le diplôme supérieur a été obtenu durant le trimestre qui suit celui de l'engagement.

Exemple 2 : le travailleur est engagé le 15/09/2016 et possède un diplôme d'enseignement secondaire (= moyennement qualifié). Le 30/01/2017, le travailleur obtient son diplôme de bachelier. L'employeur conservera dans ce cas la réduction groupe-cible pour les jeunes moyennement qualifiés, car le diplôme supérieur a été obtenu après le trimestre qui suit celui de l'engagement.

¹⁴ Par « **salaire trimestriel de référence** », il faut entendre la rémunération brute totale ou masse salariale qui est payée par l'employeur au cours du trimestre et déclarée dans la DmfA.

Le plafond salarial s'applique par employeur (entité juridique – n° BCE).

¹⁵ Si le jeune remplissait toutes les conditions à son entrée en service (âge, niveau de qualification, portefeuille de carrière auprès du VDAB...) et se situe au-delà du plafond salarial pendant les 4 premiers trimestres, mais en-deçà du plafond salarial pour les 4 trimestres suivants, l'employeur pourra encore appliquer la réduction pour les 4 derniers trimestres.

¹⁶ Exemple : jeune peu qualifié engagé le 01/07/2016, mais portefeuille de carrière complété seulement le 12/10/2016. La réduction groupe-cible ne pourra être appliquée qu'à partir du quatrième trimestre 2016. Le nombre de trimestres du droit à la réduction commencera cependant à courir au 1^{er} juillet 2016. L'employeur perdra donc 1 trimestre d'application de la réduction groupe-cible.

- Lors de l'entrée en service ou après celle-ci :
 - Consultation d'ECARO.
 - Les données du portefeuille de carrière seront envoyées chaque semaine à l'ONSS où elles pourront être consultées par l'employeur via ECARO. Cela signifie donc que les données figureront dans ECARO avec au moins une semaine de retard.

Nature de la réduction ?

- Jeune peu qualifié : trimestre de l'engagement + 7 trimestres suivants : 1.150 EUR/trimestre.
- Jeune moyennement qualifié : trimestre de l'engagement + 7 trimestres suivants : **1.000 EUR**/trimestre.

Attention : ces montants s'appliquent uniquement pour les travailleurs qui travaillent à temps plein pendant un trimestre complet.

Type de travailleur Niveau de qualification	Âge (*)	Date d'entrée en service	Réduction de cotisation		
			Forfait de base/ trimestre	Durée maximale	Code réduction DmfA
Peu qualifié	Jeunes de moins de 25 ans	À partir du 01/07/2016	1.150 EUR	Trimestre de l'engagement + 7 trimestres suivants	6300
Moyennement qualifié	Jeunes de moins de 25 ans	À partir du 01/07/2016	1.000 EUR	Trimestre de l'engagement + 7 trimestres suivants	6301

* au dernier jour du trimestre de l'engagement.

DmfA :

- Déclaration sous le code 6300 (peu qualifié) ou le code 6301 (moyennement qualifié).
- Mention de la date du premier engagement du jeune chez l'employeur, sauf dans les cas suivants :
 - Pour les réductions 6300 ou 6301 : date d'engagement comme travailleur ordinaire s'il y a eu une occupation comme jeune en formation ou dans un système d'apprentissage en alternance ;
 - Pour les réductions 6300 ou 6301 : date du nouvel engagement s'il y a eu une interruption du contrat pendant au moins 4 trimestres à partir du 01/07/2016 ;
 - Pour les réductions 6030, 6031 ou 6032 : date de la toute première occupation chez l'employeur, même avant 18 ans.
- La réduction peut être cumulée à la réduction structurelle.

En cas d'occupations successives :

- Si la première entrée en service a eu lieu à partir du 01/07/2016 : pas de nouvelle réduction en cas de réengagement dans les 4 trimestres qui suivent la fin du contrat de travail précédent chez le même employeur. Il existe néanmoins une possibilité de poursuivre la réduction pour les trimestres restants si l'occupation précédente ouvrait le droit à la réduction¹⁷.

¹⁷ Pour le **calcul des réductions groupes-cibles**, on se base toujours sur les trimestres (fixes) ONSS (c.-à-d. janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre et octobre-décembre). Il s'agit donc des 4 trimestres qui suivent le trimestre de la fin du premier contrat de travail.

Exemple : le travailleur entre en service le 01/07/2016 chez l'employeur. L'employeur reçoit une réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs à partir du 01/07/2016 pour 8 trimestres. Le travailleur sort de service le 15/12/2016, mais entre de nouveau en service chez le même employeur le 15/12/2017 (donc avant le 01/01/2018). L'employeur recevra dès lors la réduction groupe-cible jeunes travailleurs pour le troisième trimestre et (en partie) le quatrième trimestre de 2016 et (en partie) pour le quatrième trimestre de 2017 et pour les deux premiers trimestres de 2018.

La période entre les contrats ne prolonge pas la période de réduction. Lorsque la période qui sépare 2 contrats de travail comprend plus de 4 trimestres, une nouvelle période d'octroi de la réduction groupe-cible débute cependant pour l'employeur.

- Le premier réengagement, après le 01/07/2016, d'un jeune qui avait déjà été en service avant le 01/07/2016, est considéré comme un nouvel engagement pour l'application de la nouvelle réduction flamande, même si les deux occupations ne sont pas séparées par 4 trimestres.
- Au terme du contrat d'apprentissage ou de la combinaison d'une formation et d'un contrat de travail à temps partiel, le jeune qui continue d'être occupé dans le cadre d'un contrat de travail chez le même employeur pourra entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible jeunes peu ou moyennement qualifiés si les conditions à cet effet sont remplies. Les trimestres pour lesquels l'employeur bénéficie d'une réduction pour apprenti ne sont **pas** déduits des trimestres pour lesquels il peut bénéficier d'une réduction pour jeune peu ou moyennement qualifié.

Mesure de transition pour les jeunes engagés avant le 01/07/2016 :

- Les employeurs qui ont engagé, avant le 01/07/2016, des jeunes (habitant en Région flamande) peuvent continuer d'appliquer la réduction groupe-cible fédérale jusqu'au 31/12/2018 au plus tard.
- Au terme de l'« ancienne » réduction (au plus tard au 4^e trimestre 2018), l'employeur ne pourra pas passer, pour le même travailleur, à la nouvelle réduction pour les jeunes peu ou moyennement qualifiés.
- Pour les jeunes de moins de 19 ans qui ont été engagés avant le 01/07/2016, le passage au 01/01 de l'année de leurs 19 ans est considéré comme une nouvelle entrée en service. Cela signifie que le jeune entrera alors en ligne de compte pour la nouvelle réduction groupe-cible jeunes travailleurs (contrat d'apprentissage ou jeune peu qualifié ou moyennement qualifié moyennant portefeuille de carrière auprès du VDAB).
- L'occupation consécutive chez le même employeur après une occupation 1bis formation en alternance **à partir du 01/07/2016** est aussi considérée comme un nouvel engagement.
- Si une première entrée en service a eu lieu **avant le 01/07/2016** et que l'intéressé est réengagé **après le 01/07/2016** chez le même employeur après une interruption, cela sera aussi considéré comme un nouvel engagement, même si les occupations ne sont pas séparées par 4 trimestres. Dans ce cas, les nouvelles réductions flamandes pourront être appliquées pour autant que les conditions soient remplies.
- Pour les réductions déjà en cours, les nouveaux codes doivent toutefois être mentionnés dans la DmfA : code 6030 au lieu de 3410 pour les jeunes moins qualifiés, code 6031 au lieu de 3411 pour les jeunes très peu qualifiés, code 6032 au lieu de 3412 pour les jeunes moyennement qualifiés, code 6033 au lieu de 3430 pour les jeunes de moins de 19 ans.

Aperçu schématique :

En service à partir du 01/07/2016			
Réduction	Forfait de base Par trimestre	Durée maximale	Code réduction DmfA
Jeunes peu qualifiés	1.150 EUR	Trimestre de l'engagement + 7 trimestres suivants	6300
Jeunes moyennement qualifiés	1.000 EUR	Trimestre de l'engagement + 7 trimestres suivants	6301
Jeunes apprentis/formation en alternance (contrats d'apprentissage qui doivent être déclarés dans la DmfA sous le type apprenti) (code travailleur 035 ou 439 jusqu'au 31/12 de l'année de leurs 18 ans, puis code travailleur 015 ou 495)	1.000 EUR	Illimitée (trimestres concernés par la formation)	6310
Apprentis <i>DBSO</i>	1.000 EUR		6311
En service avant le 01/07/2016			
Réduction	Forfait de base par trimestre	Durée maximale	Code réduction DmfA
Jeunes avec CPE et moins qualifiés	1.500 EUR	Trimestre de l'engagement + 7 trimestres suivants	6030
	400 EUR	4 trimestres suivants	
Jeunes avec CPE et très peu qualifiés ou jeunes moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère avec CPE	1.500 EUR	Trimestre de l'engagement + 11 trimestres suivants	6031
	400 EUR	4 trimestres suivants	
Jeunes avec CPE et moyennement qualifiés	1.000 EUR	Trimestre de l'engagement + 3 trimestres suivants	6032
	400 EUR	8 trimestres suivants	
Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année de leurs 18 ans	1.000 EUR	Tous les trimestres	6033

3 Travailleurs âgés¹⁸

3.1 Nouvelle réglementation pour les nouveaux engagements à partir du 01/07/2016 (= demandeurs d'emploi âgés inoccupés)

Travailleurs âgés concernés ?

- Être occupé en Région flamande ;
- Être âgé d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre de l'entrée en service ;
- Appartenir à la catégorie 1 de la réduction structurelle (= secteur privé marchand) ;
- **Être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du VDAB¹⁹** (au moins 1 jour dans le mois qui précède l'entrée en service²⁰ – via preuve VDAB datant d'au maximum 1 mois).
Il est possible de contrôler cela via ECARO (ou, avant l'engagement, par e-mail à l'adresse tewerkstelling@vdab.be).

¹⁸ Si l'employeur **engage un travailleur âgé qui avait déjà travaillé auparavant pour cet employeur**, il convient de distinguer les 2 situations suivantes :

- La période entre les deux occupations est inférieure à 4 trimestres : les deux périodes d'occupation sont considérées comme une seule période continue. L'employeur ne peut pas demander de nouvelle réduction.
- La période entre les deux occupations est *supérieure* à 4 trimestres : l'employeur peut redemander la réduction ONSS pour un « nouveau » travailleur.
La période de 4 trimestres est calculée à partir du trimestre qui suit le trimestre de l'entrée en service.

¹⁹ Les personnes suivantes sont considérées comme « **demandeurs d'emploi inoccupés** » :

- Chômeur complet/demandeur d'emploi bénéficiant d'allocations de l'ONEM ;
- Chômeur complet/jeune demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle ;
- Chômeur complet/demandeur d'emploi libre sans allocation ;
- Chômeur complet inscrit sur demande du CPAS ;
- Chômeur complet/demandeur d'emploi qui est inscrit en raison de l'accompagnement d'une personne présentant un handicap à l'emploi avec une attestation maximum BUSO-OV2 et qui ne relève pas des catégories précédentes ;
- Chômeur complet/demandeur d'emploi dans l'enseignement à temps partiel (ou dans une formation professionnelle en alternance BUSO-OV3) ;
- Chômeur complet/demandeur d'emploi exclu du droit aux allocations ;

Personne en RCC qui doit être disponible sur le marché du travail et peut donc aussi s'inscrire comme demandeur d'emploi inoccupé. Si toutes les conditions sont remplies pour la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi inoccupés, le chômeur avec complément d'entreprise peut ouvrir le droit à la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi âgés inoccupés.

Exemple : un travailleur âgé est engagé chez l'employeur A et ce travailleur ouvre le droit à la réduction ONSS nouveau travailleur âgé engagé. Ce travailleur est inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du VDAB. Il est mis fin à l'occupation chez l'employeur A et ce travailleur entre en service chez l'employeur B. Ce travailleur entre-t-il en ligne de compte pour la réduction groupe-cible nouveau travailleur âgé engagé sur base du fait qu'il a été inscrit 1 jour comme demandeur d'emploi inoccupé avant qu'il soit entré en service chez l'employeur A ?

Non, à son entrée en service chez l'employeur B, le travailleur âgé ne sera plus considéré comme un demandeur d'emploi inoccupé. L'employeur B ne pourra donc bénéficier que de la réduction pour travailleur âgé en activité.

²⁰ Le futur travailleur doit être inscrit **au moins 1 jour ouvrable** (dans le mois qui précède l'occupation) comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du VDAB. Ce jour d'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé peut tomber un samedi. Le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé, l'intéressé ne peut pas travailler comme intérimaire.

Exemple : le travailleur est engagé le 1^{er} décembre 2016. Ce travailleur doit avoir été inscrit au moins 1 jour comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du VDAB pendant la période allant du 1^{er} novembre 2016 au 30 novembre 2016. Il n'est pas possible de s'inscrire comme demandeur d'emploi inoccupé avec effet rétroactif. L'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé doit donc intervenir avant l'engagement.

Attention : l'inscription comme demandeur d'emploi auprès du FOREM ou d'Actiris ne suffit pas pour l'application de la réduction groupe-cible flamande. En d'autres termes, les travailleurs âgés qui habitent en Région wallonne ou bruxelloise doivent aussi être inscrits auprès du VDAB pour que la réduction groupe-cible flamande puisse être accordée.

- Salaire trimestriel de référence < **13.400 EUR**.
- Ne pas avoir été occupé chez le même employeur pendant les 4 trimestres précédant le trimestre de l'engagement, il doit donc s'agir de nouveaux engagements²¹.
- Remarque : dans un futur proche, une **nouvelle condition** sera ajoutée : le travailleur âgé devra fournir des prestations de travail effectives, sauf s'il en est dispensé pour des raisons légales²².

En cas d'occupations successives :

- Les travailleurs âgés sont toujours considérés comme des travailleurs en activité en cas de réengagement dans les 4 trimestres (en cas de premier engagement tant avant le 01/07/2016 qu'après cette date).

Nature de la réduction²³ :

- Si, à la fin du trimestre de l'engagement, le travailleur est âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans : **1.150 EUR** le trimestre de l'engagement + 7 trimestres ;
- Si, à la fin du trimestre de l'engagement, le travailleur est âgé d'au moins 60 ans et de moins de l'âge de la pension légale (65, 66 ou 67 ans) : **1.500 EUR** le trimestre de l'engagement + 7 trimestres.

Âge*	Forfait de base par trimestre	Durée maximale (y compris trimestre d'entrée en service)	Code réduction DmfA
Au moins 55 ans et moins de 60 ans	1.150 EUR	Trimestre de l'engagement + les 7 trimestres suivants	6321
Au moins 60 ans et moins de l'âge légal de la pension	1.500 EUR	Trimestre de l'engagement + les 7 trimestres suivants	6321

* au dernier jour du trimestre de l'engagement.

DmfA :

- Déclaration sous le code 6321.
- Il sera possible via ECARO de consulter si le travailleur âgé satisfait aux conditions (c.-à-d. est inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du VDAB) !

²¹ Exemple : le travailleur âgé était en service chez un employeur donné jusqu'au 30/05/2016. Cet employeur reprend le travailleur en service le 01/01/2017. Ce travailleur âgé ouvrira dans ce cas seulement le droit à la réduction groupe-cible travailleurs âgés en activité.

²² Décision du Gouvernement flamand du 14/07/2016 sur proposition du ministre Muylers.

²³ Exemple : un employeur engage un travailleur âgé de 59 ans le dernier jour du trimestre de l'engagement. Ce travailleur satisfait aux conditions pour ouvrir le droit à la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi âgés inoccupés. Ce travailleur ouvrira le droit à une réduction groupe-cible de 1.150 EUR pendant le trimestre de l'entrée en service et les 7 trimestres suivants. Si le travailleur est encore en service après cette période, il pourra encore ouvrir le droit à la réduction groupe-cible travailleurs âgés en activité.

3.2 Nouvelle réglementation pour les travailleurs âgés en activité

Travailleurs âgés concernés²⁴ ?

- Être âgé d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre de l'occupation (il n'y a pas d'âge maximum) ;
- Appartenir à la catégorie 1 de la réduction structurelle (= secteur privé marchand) ;
- Salaire trimestriel de référence < 13.400 EUR.

Si ces conditions sont remplies, la réduction peut être appliquée automatiquement. Il n'est pas possible de contrôler dans ECARO si le travailleur âgé satisfait aux conditions pour être considéré comme travailleur âgé en activité.

Montant de la réduction

- Si, à la fin du trimestre, le travailleur est âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans : 600 EUR sans limitation dans le temps ;
- Si, à la fin du trimestre, le travailleur est âgé d'au moins 60 ans : 1.150 EUR sans limitation dans le temps.
- Remarque : il est possible de bénéficier de la réduction travailleurs âgés en activité après une période de réduction nouveaux travailleurs âgés, c.-à-d. après 2 ans.
- Aperçu schématique :

Âge*	Forfait de base par trimestre	Durée maximale (y compris trimestre d'entrée en service)	Code réduction DmfA
Au moins 55 ans et moins de 60 ans	600 EUR	Pas de limitation	6320
Au moins 60 ans	1.150 EUR	Pas de limitation	6320

* au dernier jour du trimestre de l'engagement.

DmfA :

- Déclaration sous le code 6320.

Mesures de transition ?

- Aucune mesure de transition n'est prévue. Cela signifie donc qu'à partir du trimestre 3/2016, il ne sera plus possible de bénéficier d'une réduction pour les travailleurs de 54 ans (ou moins), mais la réduction pourra être demandée dès le trimestre où le travailleur atteint 55 ans.
- Les nouveaux montants sont d'application à partir du 01/07/2016 pour les travailleurs âgés qui restent en service. Dans la DmfA, le code réduction 6320 doit être indiqué pour la ligne d'occupation.

²⁴ Un **travailleur à la pension** peut éventuellement entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible travailleurs âgés en activité. Ce travailleur n'entre PAS en ligne de compte pour la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi âgés inoccupés.

4 Personnes atteintes d'un handicap à l'emploi

- Pour les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, la prime flamande de soutien (*Vlaamse Ondersteuningspremie* ou *VOP*) est maintenue.
- Les demandes doivent être adressées au Département flamand Emploi et Économie sociale (*Departement Werk en Sociale Economie – WSE*).
- Montant :
 - 40 % du salaire de référence pendant le trimestre de l'engagement + les 4 suivants ;
 - 30 % du salaire de référence pendant les 4 trimestres qui suivent ;
 - 20 % du salaire de référence à partir du 9^e trimestre qui suit celui de l'engagement (jusqu'à 5 ans au maximum, prolongation possible sur demande).

Salaire de référence = salaire trimestriel déclaré dans la DmfA, majoré des cotisations ONSS patronales et diminué des réductions ONSS patronales.

- Les employeurs qui ont engagé, avant le **01/07/2016**, un demandeur d'emploi inoccupé ayant une aptitude au travail réduite peuvent maintenir leur avantage (allocation de travail) jusqu'au 31/12/2018 au plus tard. Attention : si le travailleur déménage dans une autre région, l'avantage cessera plus tôt, à savoir à la fin du mois qui suit la date à laquelle l'ONEM est au courant du déménagement.

Pour l'Activa pour aptitude au travail réduite, l'employeur ne pourra désormais plus avoir recours qu'à la *VOP* et plus à l'allocation de travail pour les travailleurs engagés à partir du 01/07/2016.

5 Mesures de transition Activa + Restructuration

5.1 Mesures de transition réduction groupe-cible Activa

- Distinction importante :
 - Réduction groupe-cible ~ lieu d'occupation.
 - Allocation de travail ~ domicile du travailleur.
- Les employeurs qui, avant le 01/01/2017, ont engagé un demandeur d'emploi de longue durée (ou un travailleur assimilé) en Flandre, conservent le droit à la réduction groupe-cible Activa jusqu'au 4^e trimestre de 2018 au plus tard. Le droit à l'allocation de travail (éventuelle) est aussi maintenu jusqu'au 31/12/2018 au plus tard²⁵.
⇒ Les engagements en Flandre à partir du 01/01/2017 n'ouvrent PLUS le droit à la réduction groupe-cible Activa demandeurs d'emploi de longue durée. Si le travailleur habite cependant dans une autre région que la Flandre et dispose d'une carte Activa en cours de validité au moment de l'engagement, il peut encore ouvrir le droit à une allocation de travail.
- Les employeurs qui ont engagé, avant le 01/07/2016, un demandeur d'emploi inoccupé ayant une aptitude au travail réduite en Flandre peuvent maintenir leur avantage (allocation de travail) jusqu'au 31/12/2018 au plus tard.
- Les mesures de transition ci-dessus impliquent que la durée normale de l'avantage sera parfois écourtée.
- Si le travailleur déménage dans une autre région, l'avantage de l'allocation de travail stoppera de toute façon plus tôt, à savoir à la fin du mois qui suit la date à laquelle l'ONEM est au courant du déménagement.
- L'activation spécifique de l'économie sociale d'insertion (SINE) est provisoirement maintenue.

5.2 Mesures de transition réduction groupe-cible restructuration

- Les employeurs qui, avant le **01/01/2017**, ont engagé un travailleur disposant d'une « carte de réduction restructuration » en Flandre, conservent le droit à la réduction groupe-cible restructuration jusqu'au 4^e trimestre de 2018 au plus tard.
- La réduction de cotisation personnelle est cependant restée au niveau fédéral et existe toujours actuellement.

5.3 Suppression de la prime VDAB 50+

- Pour les travailleurs de 50 ans et plus qui sont engagés à partir du 01/07/2016, il n'est PLUS possible de demander une prime VDAB 50+.
- Les primes qui ont été approuvées et demandées pour des engagements datant d'avant le 01/07/2016 peuvent néanmoins encore être maintenues pendant 1 ou 2 ans. La prime flamande 50+ cessera définitivement au 01/01/2019.

²⁵ Un travailleur qui dispose d'une carte Activa (C43) et qui a été engagé avant le 01/01/2017 pendant la durée de validité de sa carte, ouvre le droit à :

- une réduction ONSS de 1.500 EUR/trimestre jusqu'au quatrième trimestre inclus de 2018 au maximum ;
- une allocation de travail de 500 EUR/mois jusqu'au 31 décembre 2018 inclus au maximum.

6 Primes à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée

6.1 Conditions

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- Engagement à partir du 1^{er} janvier 2017 ;
- Engagement d'un demandeur d'emploi inoccupé qui, au moment de l'engagement :
 - était inscrit depuis au moins 2 ans comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du VDAB ;
 - Avoir au moins 25 ans mais moins de 55 ans (à la fin du trimestre de l'engagement).
- Dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
Attention : si un ou plusieurs contrats de travail successifs d'une durée d'au moins 3 mois sont conclus et que vous pouvez justifier que les contrats de travail temporaires correspondent à la politique habituelle de recrutement de l'entreprise, il est possible de déroger au contrat à durée indéterminée.
- Pour une occupation dans un siège d'exploitation situé en Région flamande.

6.2 Exceptions

Ces primes à l'embauche ne sont pas octroyées pour les occupations comme intérimaire, flexi-travailleur et travailleur occasionnel.

Certaines entreprises ne peuvent PAS avoir recours à cette mesure :

- Entreprises faisant l'objet d'une injonction de récupération non exécutée, émise dans une décision antérieure de la Commission déclarant des aides illégales et incompatibles avec le marché intérieur, exception faite des régimes d'aides destinés à remédier aux dommages causés par certaines calamités naturelles ;
- Entreprises en difficulté.

6.3 Montant de la réduction

Pourcentage d'occupation	Montant	
	Après 3 mois d'occupation	Après 12 mois d'occupation
≥ 80%	Au max. 1.250 EUR	Au max. 3.000 EUR
30 % ≤ occupation < 80 %	Au max. 750 EUR	Au max. 1.800 EUR
Occupation < 30 %	/	/

6.4 Cumuls ?

Les primes à l'embauche ne sont pas cumulables avec les éléments suivants :

- Incitants salariaux dans le cadre du travail adapté (idem entreprises de travail adapté et ateliers sociaux) ;
- Indemnité dans le cadre de l'économie de services locaux ;
- Incitants salariaux dans le cadre d'entreprises d'insertion.

La prime peut en principe être cumulée à d'autres mesures d'aide si ce cumul n'a pas pour conséquence que le montant maximum de l'aide prévu par la réglementation y afférente est dépassé.

En cas de dépassement, les indemnités acquises en dehors du cadre de la nouvelle prime d'embauche seront déduites de cette prime.

6.5 Quid s'il est mis fin au contrat de travail avant la fin des périodes d'occupation requises ?

La subvention sera quand même octroyée à l'employeur dans les situations suivantes :

- Démission du travailleur ;
- Faute grave dans le chef du travailleur ;
- Force majeure ;
- Raisons indépendantes de la volonté de l'employeur qui peuvent être prouvées.

6.6 Cas dans lesquels la prime peut être suspendue ou réclamée

Le paiement de la prime peut être suspendu ou son remboursement peut être exigé dans les cas suivants :

- Des présomptions indiquent que l'employeur a licencié un ou plusieurs travailleurs en vue de les remplacer par un ou plusieurs demandeurs d'emploi inoccupés donnant droit à la prime ;
- L'entreprise ne respecte pas les conditions stipulées dans l'arrêté ;
- L'entreprise a fourni des informations incomplètes, inexactes ou fallacieuses dans sa demande.

6.7 Procédure de demande

La prime peut seulement être demandée **en ligne** via le [lien](#) suivant.

La demande doit être introduite **dans les 3 mois** qui suivent l'entrée en service. Une **période de transition** est d'application pour les entrées en service entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 juillet 2017 inclus : pour celles-ci, la demande peut être introduite jusqu'au 31 octobre 2017.

Immédiatement après sa demande en ligne, le demandeur recevra un accusé de réception automatique par e-mail, prouvant que le dossier a été enregistré.

Si le dossier n'est pas complet, le demandeur recevra, dans les 14 jours, un e-mail l'invitant à fournir des renseignements complémentaires. Le demandeur disposera alors de 3 mois pour compléter le dossier. Si le dossier n'est pas complet 3 mois après l'introduction de la demande, celle-ci sera annulée.

Si la décision est positive, les moments du paiement de la prime à l'embauche seront communiqués. Si la décision est négative, ce seront les motifs du non-octroi de la prime qui seront communiqués. Le demandeur recevra une décision dans le mois.

7 Sources

- Décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles, *M.B.* 4 avril 2016, 22366.
- Arrêté du Gouvernement flamand du 10 juin 2016 portant exécution du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles, *M.B.* 28 juin 2016, 39030.
- Arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant octroi d'allocations de primes à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée, *M.B.* 22 mars 2017, 39061.
- Décret du 7 juillet 2017 portant diverses dispositions relatives au domaine politique de l'Emploi et de l'Économie sociale, *M.B.* 1^{er} août 2017, 76451.