

CABINET DE **CHRISTIE MORREALE**

Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé de l'Action sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes.

Réforme des aides à la promotion de l'emploi (APE)

15 septembre 2021



Wallonie

Accord DPR

Le Gouvernement **maintiendra** le volume de **l'emploi** et les moyens financiers alloués aux APE, dont la réforme sera conduite dans le cadre d'une **concertation** avec les acteurs. La réforme poursuivra les objectifs suivants : la **simplification**, **l'efficacité**, **l'équité**, la **transparence**, la **maîtrise budgétaire** et la **sectorialisation** de l'aide, celle-ci restant une aide à l'emploi (et non une subvention au fonctionnement).

Les 6 grands objectifs de la réforme

- 1. Pérenniser tous** les emplois créés dans le cadre du dispositif APE, de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs
- 2. Favoriser la création de nouveaux emplois** dans le secteur non marchand et les pouvoirs locaux (priorités concertées avec les secteurs)
- 3. Maîtrise budgétaire :**
 - ✓ Respect de la **neutralité budgétaire « macro »** : enveloppe budgétaire totale consacrée aux APE, et indexée annuellement (indice santé) ;
 - ✓ Respect de la **neutralité budgétaire « micro »** : volonté de maintenir, pour chaque employeur, un niveau de subventionnement comparable à celui dont il aurait bénéficié sans la réforme.

Les 6 grands objectifs de la réforme

4. Simplification et efficacité :

- ✓ Suppression de la logique de points ;
- ✓ une subvention annuelle, libérée en 4 tranches trimestrielles forfaitaire, qui regroupe points APE + Réductions de Cotisations ONSS ;
- ✓ Allègement de la charge administrative ;
- ✓ Un seul gestionnaire technique (FOREM).

5. Équité :

- ✓ Application objective d'une formule unique à tous les employeurs ;
- ✓ Neutralité budgétaire « micro » : aucun employeur ne peut **ni gagner ni perdre** de moyens.

6. Transparence :

- ✓ Cadastre mis à jour annuellement, disponible en ligne.

Principes de la formule de calcul de la nouvelle subvention

- Convertir la subvention APE actuelle, composée de 2 volets, « **point APE** » et « **RCSS** » en **une subvention annuelle unique**
- Une même formule de calcul appliquée à chaque employeur ;
- Calcul distinct des **2 volets** « **points APE** » et « **RCSS** »
- Calcul réalisé avec un « **lissage** » sur 3 années de référence (2017, 2018 et 2019)
 - ⇒ neutralisation des années « difficiles » pour les employeurs ;
 - ⇒ au plus proche de la réalité de chaque employeur
- **Ajustements** prévus afin de prendre en compte les situations particulières rencontrés par les employeurs



Formule de calcul : volet « points APE »

$$V1 = a * b * c$$

Où, pour chaque employeur,

- **a** = le nombre de points APE octroyé à l'employeur à la veille de la réforme (30.09.2021) ;
- **b** = la valeur théorique du point APE en 2022, déterminée suivant les règles d'indexation en vigueur ;
- **c** = le taux de subventionnement moyen des points APE sur 3 années de référence - 2017, 2018 et 2019 (calculé en divisant le nombre de points subventionnés par le nombre de points octroyés durant la période)

Formule de calcul : volet « RCSS »

$$V2 = d * e * f * g$$

Où, pour chaque employeur,

d = le nombre d'ETP sous contrat de travail APE chez l'employeur l'année précédant la réforme (entre le 1^{er} octobre 2020 et le 30 septembre 2021) ;

e = montant annuel moyen de RCSS par ETP subventionné, sur les 3 années de référence (calculé en divisant la somme des RCSS pour l'employeur par la somme des ETP subventionnés sur la période) ;

f = taux d'occupation moyen sur les 3 années de référence ;

g = variable permettant de tenir compte de l'indexation des RCSS entre les années de référence et l'entrée en vigueur de la réforme.



Formule de calcul : ajustements

Risque 1 : le lissage sur 3 années de référence peut s'avérer insuffisant dans certaines situations particulières rencontrées par les employeurs:

- Employeur ayant rencontré des difficultés particulières durant la période de référence ;
- Non prise en compte du délai de remplacement des travailleurs ;
- Très petites structures plus fortement impactées, et subventionnement potentiellement insuffisant.

→ **2 ajustements** pour les employeurs touchés par ces situations particulières:

- C et F : si le taux de subventionnement (C) ou le taux d'occupation (F) d'un employeur, basé sur les trois années de référence, est inférieur au taux moyen du secteur, alors le taux est recalculé sur la base des deux meilleures années, sans pouvoir dépasser le taux moyen du secteur ;
- D : détermination d'un double plancher **minimum**, sous lequel le nombre d'ETP réalisé ne peut pas descendre:
 - Plancher 1 : D ne peut être inférieure au nombre minimum d'ETP pour lesquels la subvention est actuellement octroyée à l'employeur ;
 - Plancher 2 : D ne peut être inférieure au nombre de points octroyés à l'employeur à la veille de la réforme divisé par le nombre moyen de points attribués par ETP sous contrat (APE) durant les années de référence.



Formule de calcul : ajustements

Risque 2 : le lissage sur 3 ans et les premiers ajustements peuvent s'avérer insuffisants pour les plus petites structures

→ Recalcul automatique de la subvention en 2022 :

- Pour les employeurs dont le nombre moyen de travailleurs APE durant les années de référence est inférieur à 5 ETP, et dont le taux de subventionnement (C) est inférieur au taux moyen du secteur (malgré l'ajustement de C) ;
- Le montant de la subvention est adapté en recalculant le taux de subventionnement moyen de l'employeur (C) sur la base des 2 meilleurs années parmi 5 années de référence : 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021.

Recalcul réalisé par le FOREM une fois les données relatives à l'année 2021 disponibles.

Formule de calcul : règles particulières

Prise en compte des situations suivantes :

- Inactivité durant les 3 années de référence ;
- Inactivité durant une partie de la période de référence ;
- Employeurs occupant des travailleurs dans une unité d'établissement située en Région bruxelloise ;
- Convention ONE ;
- Secteur de l'enseignement ;
- Points « naissances multiples » ;
- CPE et emplois jeunes non-marchand.

A partir du 1^{er} janvier 2022

- Chaque employeur recevra une **décision d'octroi** de la nouvelle subvention qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 et remplacera la ou les décisions APE actuelle(s)
- Chaque décision fixe pour l'employeur:
 - Le **montant** de la nouvelle subvention ;
 - Le volume de l'emploi **pérennisé** à respecter
 - Le volume **global** de l'emploi référence à respecter
 - Le cas échéant, le nombre maximum de travailleurs pouvant être occupés dans une unité d'établissement située à Bruxelles

Fonctionnement du nouveau dispositif : maintien des volumes de l'emploi

Sous réserve du contrôle du coût effectivement supporté, l'employeur bénéficiera de 100% de sa subvention annuelle à condition de maintenir au cours de l'année concernée :

- Le volume d'emploi « pérennisé », correspondant au nombre minimum de travailleurs, exprimé en équivalents temps plein, pour lesquels la subvention est octroyée
- Le volume global de l'emploi de référence, correspondant au volume global d'emploi, tous postes confondus (travailleurs APE, fonds propres, ...), que l'employeur est tenu de respecter

Fonctionnement du nouveau dispositif : volume de l'emploi pérennisé

- **Volume de l'emploi pérennisé à respecter** : le nombre minimum de travailleurs pour lesquels la nouvelle subvention est octroyée est égal au nombre d'équivalents temps plein minimum pour lequel l'employeur bénéficiait de l'aide APE au 30 septembre 2021.
- **Listes des travailleurs** : Les travailleurs APE sont identifiés sur base d'une liste mise à la disposition des employeurs par le Forem. Y figure au 1^{er} janvier 2022, tous les travailleurs APE (+ CPE et EJNM) occupés au 31 décembre 2021 par l'employeur.
- **Inscription d'un nouveau travailleur sur la liste**: à condition qu'il soit, à la veille de son engagement, demandeur d'emploi inoccupé

Fonction du nouveau dispositif : volume global de l'emploi de référence

- **VGE de référence** : établi sur base du nombre annuel moyen de travailleurs occupés sous contrat de travail, tous postes confondus, au cours des années de référence
- **Règles particulières** en cas d'inactivité durant les années de référence
- **Demande de recalcul** : l'employeur a la possibilité d'introduire une demande de recalcul de son volume global de l'emploi de référence jusqu'au 30 septembre 2022 : le VGE de référence est alors établi sur base du nombre moyen de travailleurs occupés au cours de l'année 2021
- **Demande de modification** du VGE possible :
 - 1° en cas de scission ou cession d'activités ou d'une branche d'activités
 - 2° suites à 2 dérogations consécutives à l'obligation de maintien du VGE de référence

Fonctionnement du nouveau dispositif : contrôle des volumes de l'emploi

- **Contrôle annuel:** au cours de l'année qui suit l'année pour laquelle la subvention est octroyée
- **Modalités de contrôle :** prises en compte de tous les travailleurs occupés, en compris les périodes non rémunérées de suspension légale du contrat de travail (maladie, interruption de carrière, congé parental,...)
- **Volume de l'emploi pérennisé :** contrôle réalisé par le Forem sur base de la liste des travailleurs
- **VGE de référence :** contrôle effectué sur base des données disponibles auprès de l'ONSS, en 2 phases (pré-contrôle/contrôle définitif)

Fonctionnement du nouveau dispositif : contrôle des volumes de l'emploi

- **En cas de non-respect des volume de l'emploi** : récupération à due proportion. Pour le VGE, **seuil de tolérance** de 10% (20% pour les petites structures)
- **Dérogation VGE** : l'employeur peut introduire une demande motivée de dérogation à son obligation de maintien du volume de l'emploi pérennisé ou du VGE de référence, dans certaines circonstances (cas fortuit/perte de subventions publiques/remplacement).
- **Récupération** : l'aide indûment perçue est récupérée, par compensation, échelonnée sur les 12 mois de l'année qui suivent l'année concernée par le contrôle
- **Perte définitive** d'une part de la subvention en cas de diminution du VGE de référence durant 3 années successives.

Fonctionnement du nouveau dispositif : contrôle du coût effectivement supporté

- **Principe** : le coût effectivement supporté par l'employeur, au cours de l'année concernée, pour l'ensemble des travailleurs de sa liste, ne peut être inférieur au montant annuel de la subvention
- **Modalités de contrôle** : contrôle annuel, au cours de l'année qui suit l'année pour laquelle la subvention est octroyée, en plusieurs phases:
 - 1° premier contrôle sur base des données ONSS disponibles au 30 juin + forfait. En l'absence d'indu, le contrôle est clôturé
 - 2° en cas d'indu, l'employeur peut envoyer, jusqu'au 30 septembre de l'année concernée par le contrôle, les dépenses qui ne sont pas disponibles auprès de l'ONSS (titres-repas, frais de transport,..)
 - 3° contrôle définitif
- **Récupération** : l'aide indûment perçue est récupérée, par compensation, échelonné sur les 12 mois de l'année qui suivent l'année concernée par le contrôle

Cession de point → cession de subvention

Concernant les cessions en cours au 30 septembre 2021:

- Prise en compte des points cédés dans la formule : ils sont comptabilisés dans le chef de l'employeur cessionnaire et, ensuite, rapatrié dans le chef de l'employeur cédant.
- Maitien des cessions dans la nouveau dispositif : possibilité de maintenir et convertir les cessions de points en cours à la veille de l'entrée en vigueur de la réforme en une cession de subvention dans le cadre du nouveau système

Concernant les nouvelles cessions post-réforme

- Possibilité de réaliser de nouvelles cessions, à partir du second trimestre 2022, dans le respect de certaines conditions, dont l'augmentation de l'effectif de référence du nombre de DEI déterminé par le GW

Dispositions réglementaires diverses

- **Indexation** : indexation annuelle de la subvention annuelle unique de chaque employeur selon les mêmes règles que celles applicables actuellement à l'indexation du point APE.
- **Liquidation de la subvention** : liquidation forfaitaire en 4 tranches de 25%, au début de chaque trimestre (au lieu de 12 tranches, libérées à terme échu, sur base des états de salaire).
- **Obligation** : procédure de sanction en cas de non-respect / commission interministérielle
- **Cumul** : possible avec d'autres subventions / interdit avec les RCSS « groupes-cibles »
- **Cadastre** : mise à jour annuelle et publication sur le site du FOREM.
- **Rapport d'exécution**: à fournir une fois par an par l'employeur
- **Rapport d'évaluation**: assuré par le Forem sur base des rapports d'exécution
- **Gestionnaire unique** : le Forem

Création de nouveaux emplois

- Maintien d'un dispositif de soutien à l'emploi du secteur des pouvoirs locaux/publics et du secteur non-marchand.
- Les moyens non consommés seront réaffectés à la création de nouveaux emplois répondant aux besoins sociétaux prioritaires de la Région wallonne pour l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés.
- Possibilité d'allouer des moyens complémentaires à la création de nouveaux emploi pour soutenir les priorités du GW.
- Les subventions relatives à la création de nouveaux emplois seront octroyée au terme d'une procédure d'appels à projets, en fonction des moyens disponibles et des priorités fixées par le Gouvernement.