

Les Analyses du Centre Jean Gol



Mesures de réduction de cotisations patronales

Jean-François Bairiot

Novembre 2015

Administrateur délégué : Richard Miller

Directrice : Laurence Glautier

Directeur scientifique : Corentin de Salle

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles

Tél. : 02.500.50.40

cjg@cjg.be

Analyse :

Mesures de réduction de cotisations patronales

1. Quels sont les contours des réductions de cotisations patronales ?

Il s'agit en fait de deux mesures :

1.1. Pas de cotisations sociales patronales à vie sur le premier travailleur engagé durant les 5 prochaines années :

A partir de 2016 et jusqu'à fin 2020, tous les employeurs qui engagent un premier travailleur bénéficieront d'une exonération des cotisations sociales patronales à vie sur ce premier travailleur. Cette disposition a pour but d'aider un maximum d'indépendants à franchir le «premier pas» de l'engagement.

1.2. Réduction des cotisations patronales pour les 2^{ème} au 6^{ème} travailleur :

Les avantages actuels qui concernaient les 1er, 2ème, 3ème, 4ème et 5ème emplois sont transposés respectivement aux 2ème, 3ème, 4ème, 5ème et 6ème travailleurs. Le Gouvernement crée donc de nouveaux avantages pour les premiers travailleurs jusqu'au 6ème travailleur dans le but de stimuler la croissance et surtout la création d'emplois.

Les entreprises ayant créé leurs premiers emplois en 2015 ne sont **pas oubliées** puisque tous les premiers engagements, à savoir les engagements des 1er aux 5ème travailleurs survenus depuis le 1/1/2015 bénéficieront des nouveaux montants de réductions de cotisations patronales applicables depuis 2016, mais pour le nombre de trimestres de réductions auxquels ils ont encore droit dans le régime applicable en 2015. Il s'agit de mesures décidées dans le cadre du tax shift (580 millions € pour les PME et les Indépendants jusqu'en 2020).

La mesure « zéro cotisation pour le premier travailleur » pourrait, en théorie, concerner les 646.093 assujettis à la TVA qui travaillent actuellement seuls et qui voudraient éventuellement engager. Si, par hypothèse, 5 % de ceux-ci engagent un premier travailleur, on obtient environ **32.000 emplois**. Par ailleurs, l'extension des réductions pour les 6 premiers employés est très positive pour la croissance de nos PME, mais aussi pour l'emploi.

La première fois que les charges patronales ont été réduites sur les premiers emplois, nous avons pu créer 3.177 nouveaux emplois en un an. Cette opération a rapporté 32 millions d'euros à l'État.

Des garde-fous seront mis en place afin d'éviter l'ingénierie sociale et les abus. C'est pourquoi l'ONSS est en train de finaliser les instructions aux employeurs qui préciseront les conditions d'application.

Montants des réductions en 2015

Groupe Cible	5 trimestres	4 trimestres suivants	4 derniers trimestres
1 ^{er} travailleur	1550 EUR/ trim.	1050 EUR / trim.	450 EUR / trim.
2 ^{ème} travailleur	1050 EUR/ trim.	450 EUR / trim.	450 EUR/ trim.
3 ^{ème} travailleur	1050 EUR/ trim.	450 EUR / trim.	0 EUR
4 ^{ème} travailleur	1000 EUR/ trim.	400 EUR / trim.	0 EUR
5 ^{ème} travailleur	1000 EUR/ trim.	400 EUR / trim.	0 EUR

Montants des réductions en 2016

Groupe Cible	5 trimestres	4 trimestres suivants	4 derniers trimestres
1 ^{er} travailleur	0 cotisation	0 cotisation	0 cotisation
2 ^{ème} travailleur	1550 EUR/ trim.	1050 EUR / trim.	450 EUR / trim.
3 ^{ème} travailleur	1050 EUR/ trim.	450 EUR / trim.	450 EUR/ trim.
4 ^{ème} travailleur	1050 EUR/ trim.	450 EUR / trim.	0 EUR
5 ^{ème} travailleur	1000 EUR/ trim.	400 EUR / trim.	0 EUR
6 ^{ème} travailleur	1000 EUR/ trim.	400 EUR / trim.	0 EUR

2. Qui est concerné par ces mesures ?

Cette partie de la note se base sur les instructions que l'ONSS a faites pour la mesure actuelle et qui seront vraisemblablement les mêmes pour les mesures futures.

2.1. Employeurs visés

Les employeurs du secteur privé qui occupent des travailleurs soumis à la loi du 27/06/1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs (= travailleurs assujettis à l'ONSS). Ne sont notamment pas concernés par la réduction : les employeurs du secteur public, les fabriques d'église, ...

2.2. Travailleurs visés

Les travailleurs assujettis à la loi du 27/06/1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs (= travailleurs soumis à l'ONSS). Le travailleur ne doit pas répondre à une quelconque condition

particulière lors de son engagement (par ex. ne doit pas être obligatoirement chômeur complet indemnisé la veille de son engagement).

Attention : cette réduction n'est pas liée à un travailleur particulier. L'employeur peut, chaque trimestre, désigner le travailleur auquel elle s'applique. Il n'est pas nécessaire que le travailleur qui a ouvert le droit soit encore occupé.

2.3. Travailleurs non visés

Certaines catégories de travailleurs ne sont toutefois jamais prises en compte ni pour la détermination de la qualité de nouvel employeur, ni pour l'octroi de la réduction. Il s'agit :

- des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- des travailleurs sous contrat apprenti classes moyennes, stagiaire en formation de chef d'entreprise, apprenti industriel, apprenti sous convention d'insertion socio-professionnelle (Céfa);
- des travailleurs domestiques;
- des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
- de tous les travailleurs qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 27/06/1969 (étudiants jobistes soumis à la cotisation de solidarité, plan formation insertion, etc.) ;
- les travailleurs intérimaires, de sorte que le jour où ils sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail avec la personne où ils étaient intérimaires, ils ouvrent le droit à la réduction.

2.4. Travailleurs à temps partiel

Les travailleurs doivent être engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel. Si deux travailleurs à mi-temps sont engagés, ils seront considérés, selon le cas comme premier, deuxième, troisième, ... travailleur engagé. Les montants des réductions ci-dessus sont en revanche d'application en cas d'engagement à temps plein.

En cas d'un emploi à temps partiel (ou avec des prestations trimestrielles incomplètes) le montant est proportionnel (éventuellement avec une correction qui varie selon que les prestations sont inférieures à 80 %, à 55 % ou à 27,5 % des prestations complètes d'un travailleur à temps plein : pour détail des corrections voir ci-dessous).

Il est prévu dans la législation que si la somme de toutes les occupations d'un travailleur chez le même employeur durant un trimestre est inférieure à 27,5%, l'occupation est considérée comme étant à zéro et par conséquent, aucune réduction ne sera octroyée. Mais la législation prévoit une exception pour les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein et les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire moyenne prévue au contrat de travail s'élève au moins à la moitié de la durée du travail hebdomadaire moyenne de la personne de référence (au moins un mi-temps), il est tenu compte de la durée du travail telle que déclarée.

En résumé, les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein ou dans le cadre d'un contrat de travail d'au-moins un mi-temps bénéficieront de la réduction groupe-cible même si leurs prestations trimestrielles sont inférieures à 27,5%. Par contre, les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas au moins un contrat de travail à mi-temps et qui prestent moins de 27,5% au cours d'un trimestre n'entrent pas en considération pour la réduction groupe-cible.

2.5. Absence de cotisations : la question des cotisations sectorielles

Les cotisations sociales sont composées des cotisations personnelles (travailleur) et des cotisations patronales, elles-mêmes subdivisées en deux catégories : les cotisations patronales de base et les cotisations patronales spéciales (cotisations aux fonds de sécurité d'existence sectoriels, cotisations aux fonds de fermeture des entreprises, etc.). Dans le système actuel, on ne vise que les cotisations patronales de base à savoir les 24,92% de cotisations de base. Aucune modification du système n'est prévue.

3. Quelles sont les conditions d'accès pour les employeurs ?

L'engagement d'un travailleur ouvre automatiquement une fenêtre de 20 trimestres durant lesquels l'employeur peut bénéficier d'un certain nombre de trimestres de réduction de cotisations patronales (treize trimestres pour les travailleurs 2 et 3, neuf pour les travailleurs 4, 5 et 6 (cfr. Tableau *supra*)). A noter que ces trimestres ne doivent pas nécessairement être pris consécutivement. Le premier employé bénéficie quant à lui d'une réduction totale des cotisations patronales, et ce à vie.

Pour pouvoir bénéficier de ces mesures, l'employeur doit répondre à certaines conditions :

3.1. Réduction groupe-cible « premier travailleur »

Au moment de l'engagement, l'employeur :

- n'a jamais été soumis à la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- **ou** doit avoir cessé, au minimum pendant 4 trimestres consécutifs, d'être soumis à cette loi en raison de l'occupation de travailleurs.

Pour l'engagement du 1er travailleur, l'employeur ne peut donc avoir été employeur au minimum pendant les 4 trimestres consécutifs. En conséquence, une démission ou un licenciement pour engager dans les conditions de la nouvelle loi n'est possible que si 4 trimestres se sont écoulés. Si cette seconde condition est rencontrée, il faut vérifier si plusieurs employeurs ne constituent pas une même unité technique d'exploitation (UTE). En effet, le premier travailleur ne peut pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

3.2. Réduction groupe-cible « deuxième travailleur »

Au moment de l'engagement, l'employeur :

- ne peut pas avoir occupé plus d'un travailleur simultanément au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement;
- **et** le deuxième travailleur ne peut **en outre** pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

Pour déterminer s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il y a lieu de procéder d'une manière similaire à celle exposée pour l'engagement du premier travailleur. Lorsque les conditions qui précèdent sont réunies, l'employeur peut bénéficier de la réduction liée à l'engagement d'un deuxième travailleur si deux travailleurs au moins sont occupés au cours du trimestre (de manière simultanée ou non). Lorsque deux travailleurs sont occupés de manière simultanée au cours du trimestre, l'engagement du deuxième travailleur ouvre automatiquement

une période de 20 trimestres au cours de laquelle la réduction pourra être demandée et ce pour treize trimestres, consécutifs ou non.

3.3. Réduction groupe-cible « troisième travailleur » et suivantes

Au moment de l'engagement, l'employeur :

- ne peut pas avoir occupé plus de deux travailleurs (ou trois, quatre et cinq selon la réduction groupe-cible) simultanément au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement;
- **et** le troisième travailleur (ou le quatrième cinquième et sixième) ne peut **en outre** pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

Pour déterminer s'il y a remplacement dans la même unité technique d'exploitation, il y a lieu de procéder d'une manière similaire à celle exposée pour l'engagement du premier travailleur. Lorsque les conditions qui précèdent sont réunies, l'employeur peut bénéficier de la réduction liée à l'engagement d'un troisième travailleur (ou quatrième cinquième et sixième) si trois (ou quatre, cinq et six) travailleurs au moins sont occupés au cours du trimestre (de manière simultanée ou non).

Lorsque trois travailleurs (ou quatre, cinq et six) sont occupés de manière simultanée au cours du trimestre, l'engagement du troisième (ou quatrième cinquième et sixième) travailleur ouvre automatiquement une période de 20 trimestres au cours de laquelle la réduction pourra être demandée et ce pour treize trimestres pour le troisième employé et neuf pour le quatrième cinquième et sixième, consécutifs ou non.

3.4. Réductions de cotisations et employeurs sous statut ASBL

A l'heure actuelle, les réductions groupe-cible premiers travailleurs sont octroyées aux employeurs du secteur privé auxquels la loi du 27/06/1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs est applicable. Les ASBL sont donc bien concernées par la nouvelle législation.

4. Comment est organisée la période transitoire entre les mesures ?

Les exemples suivants sont basés sur des interprétations de l'USS (Union des Secrétariats Sociaux). Ils sont susceptibles d'être modifiés après parution des textes légaux.

4.1. Réductions pour lesquelles les droits ont été ouverts en 2015

Jean est à la tête d'une entreprise de plomberie. En 2015, afin de profiter des mesures de réduction de cotisations patronales, il a embauché six travailleurs au long de l'année.

Travailleur	Trimestres	Trimestres	Trimestres	Réduction		
-------------	------------	------------	------------	-----------	--	--

	maximum (législation actuelle)	pris en 2015	restants en 2016	de cotisation en € et durée en trimestres		
N°1	13	4	9	Totale (9T)	-	-
N°2	13	3	10	1.550 (2T)	1.050 (4T)	450 (4T)
N°3	9	3	6	1.050 (2T)	450 (4T)	-
N°4	9	2	7	1.050 (3T)	450 (4T)	-
N°5	9	1	8	1.000 (4T)	400 (4T)	
N°6	0	0	NA	NA	-	-

En résumé, Jean pourra profiter des nouveaux montants des mesures 2016 de réduction de cotisations patronales pour le solde des trimestres des mesures 2015. Ayant déjà employé son sixième travailleur, Jean ne pourra pas profiter des mesures 2016 pour ce dernier.

4.2. Réductions pour lesquelles des droits ont été ouverts en 2014 ou avant

Florence est à la tête d'une PME active dans le domaine du webdesign. Elle a ouvert son entreprise en 2013 et a engagé 6 personnes au long des années 2013 et 2014.

Travailleur	Trimestres maximum (législation actuelle)	Trimestres pris avant 2016	Trimestres restants en 2016	Réductions de cotisations en € et durée en trimestres		
N°1	13	6	7	1.050 (3T)	450 (4T)	-
N°2	13	4	9	1.050 (1T)	450 (8T)	-
N°3	9	4	5	1.050 (1T)	450 (4T)	-
N°4	9	2	7	1.000 (3T)	400 (4T)	-
N°5	9	1	8	1.000 (4T)	400 (4T)	-
N°6	0	0	NA	NA	-	-

Florence a embauché ses employés avant 2015. La période de 20 trimestres ne s'étant pas encore écoulée, elle a décidé de garder des trimestres de réduction pour les années 2015 et suivantes. Cependant, les droits ayant été ouverts avant le 1^{er} janvier 2015, ce sont les précédentes conditions de réduction de cotisations patronales qui seront d'application.

4.3. Combinaison de réductions pour lesquelles des droits ont été ouverts en 2016, 2015, et avant

Laurent a ouvert son garage en 2013 et a engagé son premier mécanicien en 2014. Il en a engagé deux autres en 2015 et en engagera trois en 2016.

Travailleur	Trimestres maximum (selon année)	Trimestres pris avant 2016	Trimestres restants en 2016	Réductions de cotisations en € et durée en trimestres		
N°1	13 (2014)	6	7	1.050 (3T)	450 (4T)	-
N°2	13 (2015)	3	10	1.550 (2T)	1.050 (4T)	450 (4T)
N°3	9 (2015)	3	6	1.050 (2T)	450 (4T)	-
N°4	9 (2016)	0	9	1.050 (5T)	450 (4T)	-
N°5	9 (2016)	0	9	1.000 (5T)	400 (4T)	-
N°6	9 (2016)	0	9	1.000 (5T)	400 (4T)	-

Laurent bénéficiera d'un mix des trois situations. Pour son premier employé les réductions et nombre de trimestres actuels subsisteront, pour les deuxième et troisième employés les montants de réductions « 2016 » seront appliqués mais durant le même nombre de trimestres que la législation « 2015 » et ses trois derniers employés bénéficieront de la nouvelle législation avec montants et nombre de trimestres « 2016 ».

4.4. Période transitoire et temps partiels

David a ouvert un commerce de vente au détail en 2014 et a engagé un premier travailleur en 2015 à concurrence d'un quart temps (donc moins de 27,5%). Il décide de l'engager à mi-temps en 2016. Le travailleur qui preste pendant le trimestre moins de 27,5% des prestations complètes d'un travailleur à temps plein, n'ouvrira pas le droit à la réduction "Premiers engagements" sauf si le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail au moins à mi-temps.

A priori, David n'aura pas droit à l'exonération de cotisation à vie étant donné que la réduction 1er travailleur est ouverte à partir de la date d'engagement du 1er travailleur. Si le 1er travailleur a été engagé le 01/07/2015, l'employeur tombera sous l'application des dispositions transitoires prévues dans le projet d'AR. On appliquera à l'employeur le nombre de trimestres restants au 31/12/2015 mais avec les nouveaux montants de réductions donc dans l'exemple il aura encore droit à 11 trimestres à zéro cotisation.