

Coronavirus: réduction groupe-cible 'relance' pour le 3ème trimestre 2021

Par GABRIEL Stephanie - Legal advisor sr., le 21 juin 2021

Une réduction groupe-cible pour 5 travailleurs par unité d'établissement sera prévue au 3ème trimestre 2021 pour soutenir les employeurs (tous secteurs confondus) qui augmentent leur volume d'emploi.

1. Principe

Une réduction des cotisations patronales de base ONSS sera prévue au 3ème trimestre de 2021 pour inciter les employeurs à diminuer le chômage temporaire et/ou engager des travailleurs supplémentaires.

Cette mesure vise l'ensemble des secteurs d'activités.

La réduction s'appliquera à un maximum de 5 travailleurs par unité d'établissement.

Le montant de la réduction sera plus importante pour les entreprises qui ont lourdement été impactés par la crise sanitaire liée au Covid-19 et pour les entreprises qui ont dû fermer.

Attention, les informations communiquées dans le présent article se basent sur un projet de Loi et doivent encore être confirmées.

2. Pour quels employeurs ?

2.1. Secteur privé

La mesure s'applique principalement au secteur privé.

Les employeurs concernés sont ceux qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Contrairement aux mesures précédentes (voyage, hôtels, événements), l'ensemble des secteurs d'activités sont concernés pour autant qu'ils répondent aux conditions de la mesure.

2.2. Augmentation du volume de l'emploi d'un certain pourcentage

Pour entrer en ligne de compte pour la mesure, il faut que le volume global de l'emploi du 3ème trimestre 2021 par rapport au volume global de l'emploi du 1er trimestre 2021 (à calculer sur la base du « mu (glob) total ») augmente.

Le calcul se fait au niveau de l'entité juridique.

Le degré d'augmentation requis pour bénéficier de la réduction dépend du nombre moyen de travailleurs dans l'entreprise:

Nombre moyens de travailleurs	Augmentation du volume de l'emploi requise
<50 (code importance ONSS*: 1,2,3 et 4)	au moins 25%
>=50 et <=499 (code importance ONSS*: 5,6 et 7)	au moins 20% ET une augmentation minimale du « mu (glob) total » égale à 12,5

>= 500

(code importance ONSS*: 8 et 9)

au moins 10%

ET une augmentation minimale du « mu (glob) total » égale à 100

* pour la mesure = moyenne des travailleurs occupés pendant le 4ème trimestre 2019 et le 1er, 2ème, 3ème trimestres 2020.

L'ONSS se basera sur les données dans la DmfA pour déterminer le volume de l'emploi et donc l'augmentation.

Sont pris en compte:

- les jours payés par l'employeur
- les jours de vacances pour ouvriers
- les jours de repos compensatoire non rémunérés dans le cadre d'une diminution du temps de travail avec rémunération horaire majorée
- les jours chômage temporaire pour cause d'intempérie

L'augmentation du volume de travail entre le 1^{er} trimestre 2021 et le 3^{ème} trimestre 2021 ne peut résulter d'une opération de restructuration légale comme par exemple une fusion, une scission ou une cession de branche d'activité.

3. Quelles conditions complémentaires doivent être respectées ?

Pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible et la conserver, l'employeur doit, en sus des conditions décrites ci-avant, respecter d'autres conditions.

3.1. Garder les travailleurs en service

L'employeur doit garder en service les travailleurs pour lesquels la réduction groupe-cible est appliquée de manière ininterrompue pendant le 3ème trimestre 2021.

Deux exceptions sont toutefois prévues dans les cas suivants:

- démission ;
- licenciement pour motif grave.

3.2. Absence de versement de dividendes (ou similaire)

L'employeur doit s'abstenir, au cours de 2021:

- de la distribution de dividendes aux actionnaires ;
- de la distribution de bonus aux membres du Conseil de Direction, à la direction et aux hauts cadres de l'entreprise ;
- du rachat d'actions propres.

3.3. Absence de licenciement collectif

Pendant le 2ème et le 3ème trimestre 2021, l'employeur ne doit pas avoir annoncé ou annoncer un licenciement collectif.

3.4. Avoir une caisse enregistreuse (si obligatoire)

Dans le secteur de l'horeca, certains employeurs ont l'obligation d'utiliser une caisse enregistreuse. Nous vous invitons à consulter le site www.systemedecaisseenregistreuse.be (<https://www.systemedecaisseenregistreuse.be/fr/does-je-utiliser-un-sce>) pour examiner l'obligation ou pas de disposer d'une caisse enregistreuse.

En cas d'obligation, pour bénéficier de la réduction groupe-cible, l'employeur doit utiliser la caisse enregistreuse.

3.5. Réaliser un objectif de formation

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable impose des objectifs de formations. Les prescrits prévus par cette Loi devront être respectés pour bénéficier de la mesure de réduction de cotisations patronales dans le cadre de la relance.

3.5.1. De quoi s'agit-il ?

La loi relative au travail faisable et maniable prévoit une moyenne de 5 jours de formation par équivalent temps plein et par an. En pratique, cela signifie que certains travailleurs peuvent se situer en dessous ou au-dessus de ce seuil. Il faut donc interpréter ces chiffres d'un point de vue global.

La mise en place de ces jours de formation peut se faire au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise.

3.5.2. Qui est concerné ?

Cette réglementation s'applique aux employeurs comptant au moins 10 travailleurs. Le nombre de travailleurs est déterminé selon le nombre moyen d'équivalents temps plein occupés pendant les deux dernières années.

Un régime dérogatoire pour les employeurs qui occupent entre 10 et 20 travailleurs peut être prévu par arrêté royal.

3.5.3. Comment prévoir ces jours de formation ?

L'objectif peut être atteint via une convention collective de travail sectorielle ou un « compte formation » individuel.

3.5.3.1. La convention collective de travail sectorielle

Une CCT sectorielle peut être conclue au sein de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire. Dans ce cas, l'effort de formation doit être d'au moins deux jours par an et par équivalent temps plein.

Les secteurs ont pris des initiatives en la matière. Nous vous invitons dès lors à consulter notre documentation sectorielle pour vérifier ce qui a été prévu au niveau de votre secteur d'activité.

3.5.3.2. Le compte de formation individuel

Si aucune CCT sectorielle n'a été conclue, l'objectif peut être atteint au niveau de l'entreprise en octroyant des crédits de formation (ou compte de formation individuel).

Dans ce cas, un travailleur à temps plein et en service durant l'année entière doit disposer, sur une base annuelle, de deux jours de formation minimum. Une trajectoire de croissance pour atteindre les 5 jours de formation par an et par équivalent temps plein doit néanmoins être prévue.

3.5.3.3. En l'absence de CCT sectorielle et de compte de formation individuel

S'il n'existe aucune CCT sectorielle ou aucun système de compte individuel, chaque travailleur pourra bénéficier de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein.

3.5.4. Autres ?

Un prorata est prévu pour les travailleurs à temps partiel ou qui ne sont pas occupés pendant toute l'année.

L'employeur doit donc respecter les conventions collectives de travail conclues dans le cadre de la Loi sur le travail faisable et amiable et applicables à son entreprise ou, à défaut, les obligations découlant de l'existence d'un compte de formation individuel. En l'absence de convention collectives sectorielles et d'un compte de formation individuel, un droit à la formation de 2 jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise.

L'ONSS fera des contrôles a posteriori sur le respect de l'ensemble des conditions. S'il s'avère que les conditions ne sont pas respectées, la réduction sera annulée.

4. Quel avantage ?

Une réduction groupe-cible (=réduction des cotisations patronales de base) est prévue pour les employeurs visés par la mesure.

Cette réduction est octroyée pour 5 travailleurs par unité d'établissement et est valable pour le 3ème trimestre 2021.

Par unité d'établissement, on entend un lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entité enregistrée ou à partir duquel elle est exercée.

Un employeur disposant de deux unités d'établissement pourra appliquer la réduction pour dix salariés, cinq pour un établissement, cinq pour l'autre. Si le nombre de travailleurs dans l'un de ces établissements est inférieur à cinq, le nombre de réductions groupe-cible sera limité à ce nombre.

5. Quel montant de réduction ?

Le montant de la réduction est plus importante pour les employeurs lourdement impactés par la crise sanitaire.

5.1. Entreprise lourdement impactée

5.1.1. Définition

Pour répondre à la définition d'entreprise lourdement impactée, il faut:

- soit que le volume de travail du 1er trimestre 2021 soit 50% inférieur à celui du 1er trimestre 2020;
- soit que le volume de travail du 4ème trimestre 2020 soit 50% inférieur à celui du 4ème trimestre 2019.

Sous forme schématique, la baisse de 50% du volume de l'emploi doit être prouvée:

baisse de 50% du volume de l'emploi	sur...	par rapport à...
	1er trimestre 2021	1er trimestre 2020
	OU	
	4ème trimestre 2020	4ème trimestre 2019

L'ONSS fera ce calcul sur base des données reprises dans la DmfA à la date du 1er juillet 2021 (sans prise en compte des adaptations ou rectifications après le 1er juillet 2021).

Les calculs se font par ailleurs au niveau de l'employeur, entité juridique.

La diminution qui détermine qu'un employeur est lourdement impacté ne peuvent résulter d'une opération de restructuration légale comme par exemple une fusion, une scission ou une cession de branche d'activité.

5.1.2. Montant de réduction

Les employeurs fortement impactés bénéficieront d'un montant de réduction qui correspond à 2400€ (=montant pour occupation à temps plein avec prestations complètes) pour un maximum de 5 travailleurs par unité d'établissement.

Il s'agit d'une réduction groupe-cible qui suit les règles ordinaires en matière de réduction groupe-cible.

5.2. Autres (=ceux qui ne répondent pas à la définition de lourdement impactés)

5.2.1. Définition

Les employeurs qui ne sont pas considérés comme une entreprise 'lourdement impacté' (cf. point 5.1.1. ci-dessus) doivent être repris dans cette catégorie.

5.2.2. Montant de la réduction

Ces employeurs bénéficieront d'un montant de réduction qui correspond à 1000€ (=montant pour occupation à temps plein avec prestations complètes) pour un maximum de 5 travailleurs par unité d'établissement.

Il s'agit d'une réduction groupe-cible qui suit les règles ordinaires en matière de réduction groupe-cible.

6. Quelle procédure suivre ?

Il y aura lieu de compléter la DmfA avec les codes réductions adéquats:

- nouveaux codes réduction:
 - 3706 = forfait de réduction de 2400€ (G17) pour les employeurs lourdement impactés
 - 3705 = forfait de réduction de 1000€ (G1) pour les autres employeurs (qui ne répondent pas à la définition d'entreprise fortement impactée).

Les forfaits de réduction renseignés sont les montants pour une occupation à temps plein avec prestations complètes sur le trimestre.

Nous suivons de près l'évolution législative en la matière et nous reviendrons vers vous dès que nous aurons des informations définitives.

Source:

- Projet de Loi portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19
(<https://www.dekamer.be/kvocr/showpage.cfm?section=/none&leftmenu=no&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?lang=N&legislat=55&dossierID=2002>).

Group S © 2020