



Les nouveautés APE en 2013

Tout sur les nouvelles dispositions entrées en vigueur au mois d'août 2013 !

Préambule

L'Arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 a été publié au Moniteur belge du 5 août 2013. Il apporte des modifications à l'Arrêté du Gouvernement wallon du 19 décembre 2002 portant exécution du décret du 25 avril 2002 *relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement* (ci-après dénommé « Arrêté APE »).

A noter que les dispositions relatives au paiement des anciennetés barémiques et celles relatives au remplacement ne sont pas introduites dans l'arrêté APE car elles exécutent des dispositions figurant dans des décrets budgétaires.

Le volume de l'emploi doit être augmenté dans l'entreprise

Article 21 de l'Agw APE du 19 décembre 2002

1. Principe

Un des objectifs du Décret APE est la (re)mise à l'emploi de "demandeurs d'emploi inoccupés". Cela n'aurait dès lors aucun sens que l'engagement d'un travailleur APE s'accompagne du licenciement d'un travailleur déjà en place.

L'employeur a l'obligation d'augmenter son effectif en place du nombre de travailleurs APE (en équivalents temps plein – ETP) qui lui est octroyé dans la décision du Ministre de l'Emploi.

Cette obligation existe depuis l'entrée en vigueur de la réglementation APE. Néanmoins, le nouvel Agw apporte certaines modifications.

La première étape est de calculer un effectif de référence.

2. Calcul de l'effectif de référence

2.1. À quel moment calculer l'effectif de référence ?

Il faut calculer l'effectif de référence sur base des 4 trimestres qui précèdent la date de la demande pour bénéficier d'emplois APE. Cette disposition n'est pas modifiée par le nouvel Agw.



Signalons que la nouvelle réglementation prévoit que la nouvelle définition (voir-cidessous) s'appliquera aux nouvelles demandes et aux demandes d'extension de la demande initiale (l'effectif de référence sera recalculé à cette occasion).

Nous en déduisons que pour les anciennes demandes, l'effectif de référence tel qu'il a été déterminé à l'origine (décision de transfert ou première décision), reste valable.

2.2. Comment calculer l'effectif de référence ?

Qu'est-ce que l'effectif de référence ?

L'ancienne disposition prenait en considération le nombre d'équivalents temps plein occupés par l'employeur durant la période mentionnée au point 2.1 ci-dessus.

Désormais, il est fait référence aux travailleurs déclarés par l'employeur dans sa déclaration trimestrielle à l'ONSS (DMFA).

Les travailleurs repris

L'effectif de référence reprend l'ensemble des travailleurs déclarés par l'employeur au moyen de la déclaration multifonctionnelle à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (DMFA) dans les catégories ONSS suivantes (annexe 2 du glossaire de l'O.N.S.S.) :

1. ouvriers temporaires dans l'horticulture et l'agriculture et ouvriers occasionnels dans l'Horeca : code 010
2. ouvriers de catégorie spéciale à déclarer sur base des rémunérations forfaitaires, à l'exclusion des apprentis : code 011
3. ouvriers handicapés, à l'exclusion des apprentis : code 012
4. ouvriers de catégorie ordinaire, à l'exclusion des apprentis : code 014
5. ouvriers et assimilés, à l'exclusion des apprentis : code 015
6. employés occasionnels dans l'Horeca : code 490
7. employés handicapés, à l'exclusion des apprentis : code 492
8. employés ordinaires, à l'exclusion des apprentis : code 495
9. employés occasionnels : code 496.

Il faut que ces travailleurs soient convertis en "équivalents temps plein", c'est-à-dire qu'on va tenir compte de leur régime de travail pendant l'année. Il n'y a pas de méthode dans la réglementation APE pour convertir les travailleurs personnes physiques en ETP.



► **BON A SAVOIR** : Les travailleurs APE ne sont plus repris dans l'effectif de référence (ce qui était le cas auparavant).

Les travailleurs non repris

Certains travailleurs ne sont pas repris dans l'effectif de référence :

- > Les travailleurs APE
- > Les travailleurs engagés dans le cadre du PTP (programme de transition professionnelle)
- > Les travailleurs engagés dans le cadre de la Convention de premier emploi (CPE)
- > Les travailleurs engagés dans le cadre des articles 60, §7, et 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des Centres publics d'action sociale (signalons que pour les articles 60, §7, les travailleurs sont engagés par le CPAS)
- > Les travailleurs qui bénéficient de l'activation des allocations de chômage ou du revenu d'intégration (Activa et SINE)
- > Les travailleurs qui bénéficient du Maribel social

► **BON A SAVOIR** : Concrètement, cela veut dire que ces travailleurs ne sont pas compris dans l'effectif de référence, ce qui signifie en pratique que leur engagement ou leur départ n'a pas d'impact au niveau de l'obligation de maintenir le volume global de l'emploi.

► **MISE EN GARDE** : L'employeur a l'obligation d'engager au minimum le nombre d'ETP repris dans la décision d'octroi de postes APE. Même si ces travailleurs ne sont pas repris dans l'effectif de référence, il ne pourrait pas diminuer le nombre d'ETP APE en deçà de ce minimum.

2.3. Qui doit attester de l'effectif de référence ?

Pour démontrer son effectif de référence, l'employeur doit fournir une attestation d'un secrétariat social. Attention, il faut que ce secrétariat social soit agréé. Il faut donc que l'employeur se renseigne auprès de son secrétariat social pour savoir s'il remplit cette condition.

Comme auparavant, l'employeur peut également demander une attestation à l'ONSS (qui peut être demandée en ligne au service attestation de l'ONSS - <http://www.rsz.fgov.be/fr/attests>).

► **BON A SAVOIR** : L'ONSS peut fournir des attestations en ETP mais il n'est pas possible de délivrer des attestations relatives à un trimestre déterminé avant la fin du troisième mois suivant ce trimestre. De plus, l'employeur devra être vigilant aux catégories exclues (les travailleurs Maribel social n'ont pas de code spécifique dans la DMFA, cela implique qu'il faut les repérer et les exclure soi-même).

Signalons que le texte prévoit que cette attestation devra être fournie tant qu'il ne sera pas possible de fixer l'effectif de référence au moyen de sources authentiques. Un projet de Banque-Carrefour existe en Wallonie et devrait permettre, dans les années qui viennent, à l'administration ou au Forem, de demander directement les données à l'ONSS, sans passer par l'employeur.



2.4. Quand est vérifié l'effectif de référence ?

L'administration est chargée de calculer cet effectif de référence sur base d'une attestation fournie par le secrétariat social de l'employeur (ou à défaut par l'ONSS). Elle doit le faire chaque année à la date anniversaire de la décision, ce qui est loin d'être le cas en pratique.

Le respect du volume global de l'emploi étant une des conditions pour continuer de bénéficier de subventions APE, l'Inspection peut évidemment contrôler à tout moment son respect.

2.5. Qu'est-ce qui est contrôlé ?

L'effectif de référence doit être maintenu.

Il doit être, en plus, augmenté d'autant d'ETP APE que mentionnés dans la décision.

► **EXEMPLE** : l'employeur reçoit une décision pour l'engagement de 2 ETP APE minimum. L'effectif de référence calculé au moment de la demande compte 12,5 ETP. Il engage comme convenu les deux ETP APE. Pour que son volume global de l'emploi ne diminue pas, l'employeur doit conserver (au minimum) 12,5 ETP (hors APE) et 2 ETP APE.

2.6. Quelles sont les sanctions en cas de non-respect ?

En cas de diminution par rapport à l'effectif de référence, le nombre de points octroyé est diminué d'un pourcentage égal au pourcentage de la diminution du volume global de l'emploi et arrondi au nombre supérieur.

► **EXEMPLE** : l'employeur reçoit une décision pour l'engagement de 2 ETP APE minimum pour un total de 16 points APE. L'effectif de référence calculé au moment de la demande compte 12,5 ETP. Il engage comme convenu les deux ETP APE. 2 autres ETP quittent l'association. Le VGE qui est égal à 14,5 ETP est donc diminué de 2 ETP (soit -13,79%). La sanction est donc de 13,79% de 16 points, soit 2 points en moins.

2.7. Quelles sont les dérogations possibles ?

Le Gouvernement wallon peut déroger à l'obligation d'augmenter le volume global de l'emploi pour deux raisons :

- > Perte de subventions émanant des pouvoirs publics (par exemple, perte de subsides provenant du Fonds social européen)
- > Cas fortuit (cette raison permet d'envisager beaucoup de possibilités comme, par exemple, la démission de plusieurs travailleurs dans un délai très proche)

La cession de points entre ASBL

Article 21bis de l'Agw APE du 19 décembre 2002

La cession de points entre ASBL n'est pas en soi une nouveauté, mais elle est désormais formalisée.

1. Obligations du cédant (celui qui cède les points)

L'employeur qui souhaite céder tout ou partie des points qui lui ont été octroyés (le "cédant"), doit transmettre à l'employeur en faveur duquel la cession est envisagée (le "cessionnaire") une copie de la décision de son organe décisionnel (généralement le CA ou l'AG) dans laquelle doivent figurer, notamment, les informations suivantes :

- > La dénomination de l'employeur cédant, son siège social et la date de la publication des statuts au Moniteur Belge
- > La dénomination de l'employeur cessionnaire, son siège social et la date de la publication des statuts au Moniteur Belge
- > Les motifs pour lesquels la cession est envisagée
- > Le nombre exact de points cédés
- > Lorsqu'il s'agit d'une cession à durée déterminée, la période pour laquelle les points sont cédés
- > Lorsqu'il y a reprise de travailleurs occupés par l'employeur cédant, la fiche d'identité de chacun d'eux reprenant, au minimum, le nom, le prénom, la fonction exercée et l'ancienneté

L'employeur doit également informer l'administration, en envoyant une copie de la décision mentionnée ci-dessus. Il faut que cette information ait une « date certaine », on recommande donc de le faire par fax ou email, voire par courrier recommandé.

Les cessions peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

2. Obligations du cessionnaire (celui qui reçoit les points)

L'employeur en faveur duquel la cession est envisagée (le "cessionnaire") adresse une demande de l'aide à l'administration, selon la procédure de demande classique (articles 2 à 8 de l'Agw APE).

Cette demande contient également le document visé ci-dessus, établi par l'employeur cédant.

Les travailleurs transférés suite à une cession de points et qui conservent les points attribués auprès de l'employeur cédant ne doivent pas avoir un passeport APE (et donc on suppose qu'ils ne doivent pas s'inscrire au Forem comme "demandeur d'emploi inoccupé").

Sanctions pouvant être appliquées par le Forem

Article 27bis de l'Agw APE du 19 décembre 2002

1. Non engagement dans le délai de 6 mois

Le décret APE prévoit que les employeurs doivent engager les travailleurs dans un délai de six mois. Ce délai commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification (c'est-à-dire l'envoi) de la décision d'octroi des points APE.

A défaut de respecter ce délai, L'employeur perd les points APE qui n'ont pas été utilisés (sanction prévue dans le nouvel Agw). Si l'employeur n'a procédé que partiellement aux recrutements au regard de la décision ministérielle d'octroi de points APE, il perd un nombre de points équivalant au nombre de points utilisables déterminé dans la décision ministérielle pour le poste de travail non pourvu.

► **EXEMPLE** : Une décision octroie à l'ASBL Liberté 7 points pour l'engagement d'un coordinateur et 5 points pour l'engagement d'un éducateur. Si l'ASBL n'engage dans aucun des deux postes au-delà du délai du délai de 6 mois, elle perd 12 points. Si elle engage le coordinateur mais pas l'éducateur, elle perd 5 points.

► **BON A SAVOIR** : Actuellement, les décisions globalisent le nombre de points, de sorte que l'employeur ne peut pas savoir quel poste promérite quel(s) point(s). La nouvelle disposition paraît donc difficilement applicable sans modifier le modèle actuel de décision.

2. Retard ou absence de transmission de l'Etat des salaires mensuel au Forem

Chaque mois, l'employeur doit remettre au Forem le document « Etat des salaires » au Forem, afin que celui-ci puisse lui payer les subventions dues. Pour rappel, ce document doit être remis au plus tard pour le 15^{ème} jour du mois qui suit le mois de prestations. Auparavant, s'il ne remettait pas le document dans ce premier délai, il bénéficiait d'un délai supplémentaire jusqu'au 15 du mois suivant.

Le nouveau texte supprime ce second délai et prévoit qu'à l'issue du délai pour remettre l'Etat des salaires, le Forem enverra un courrier aux employeurs en défaut leur rappelant leurs obligations et en notifiant à l'employeur la perte définitive de la subvention pour le mois concerné. Aucun rappel n'est désormais prévu

Les obligations des employeurs sont donc renforcées et, au vu de la sanction radicale, on conseillera aux employeurs d'être extrêmement attentifs au respect du délai de remise des états de salaire.

3. Non utilisation de points APE pendant plus de 6 mois

Cela concerne les cas suivants:

1° Le cas où l'employeur :

- > N'a pas procédé à tous les remplacements de travailleurs définitivement sortis de son entreprise ET
- > Ne respecte plus le volume global d'emploi

2° Le cas où l'employeur n'utilise pas tous les points prévus par la décision ministérielle même s'il respecte le volume global de l'emploi.

Dans ces cas, le Forem adresse à l'employeur, au plus tard le 10^{ème} jour du 5^{ème} mois qui suit la prise de cours du délai de 6 mois, un courrier qui lui rappelle ses obligations et le délai dans lequel il doit se conformer à celles-ci.

A l'issue de ce délai de 6 mois et après avoir adressé le courrier, le Forem notifie à l'employeur, par envoi ayant date certaine, la perte des points APE non utilisés.

Dans le cas du **1°**: l'employeur perd le nombre de points équivalent au nombre de points utilisables déterminé dans la décision ministérielle d'octroi de points APE pour le poste de travail non-pourvu.

Lorsque la décision ministérielle ne détermine pas les points par poste de travail, la décision est diminuée d'un pourcentage égal au pourcentage de la diminution du volume des emplois APE accordés, arrondi à l'unité supérieure.

Dans le cas du **2°**: l'employeur perd le nombre de points équivalent aux points non-utilisés.

Paiement des anciennetés barémiques

Articles 4 à 8 de l'Agw du 11 juillet 2013 (MB du 5 août 2013)

1. Principe

À partir de 2011, le Forem paie une subvention supplémentaire pour couvrir une partie de l'ancienneté barémique de certains travailleurs APE. Il ne s'agit pas de points supplémentaires, mais d'une subvention dont le montant est différent chaque année.

2. Quels sont les travailleurs APE qui en bénéficient ?

2.1. Avoir 5 ans ou plus d'ancienneté



Les employeurs qui ont des travailleurs APE d' une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans au 1^{er} janvier de l'année sur laquelle porte le paiement peuvent bénéficier d'une prime d'ancienneté pour ces derniers

► **EXEMPLE** : pour l'année 2013, l'intervention de l'ancienneté sera versée en 2014, mais sur base de l'ancienneté du travailleur concerné au 1^{er} janvier 2013.

2.2. Qu'entend-t-on par "ancienneté" ?

Définition générale

Il s'agit de l'ancienneté acquise par un travailleur de manière ininterrompue au service de l'employeur, quel que soit le type du contrat de travail (remplacement, durée déterminée ou indéterminée) sauf s'il a presté dans le cadre d'un contrat de travail d'intérimaire.

Interruption entre 2 contrats

Les interruptions entre 2 contrats qui sont inférieures à 3 mois sont réputées ne pas interrompre le calcul de l'ancienneté. Au-delà de 3 mois entre 2 contrats, le compteur est remis à zéro.

Cession d'entreprise ou de points entre entreprises

En cas de cession d'entreprises ou de cession de points entre entreprises, l'ancienneté acquise par le travailleur chez l'ancien employeur est acquise auprès du nouvel employeur.

Ancienneté conventionnelle

Il existe, dans certaines commissions paritaires, une CCT qui impose à l'employeur, lors de l'engagement d'un nouveau travailleur, de reprendre l'ancienneté que ce travailleur a acquise auprès d'autres employeurs exerçant dans le même secteur. Cette ancienneté entre en considération pour le calcul de l'ancienneté. Par contre, il arrive parfois que l'employeur accorde une ancienneté conventionnelle au travailleur (sans qu'aucune CCT ne le lui impose). Dans cette hypothèse, cette ancienneté conventionnelle n'est pas prise en compte.

3. À combien s'élève l'intervention pour l'ancienneté ?

3.1. Principe

L'employeur reçoit annuellement, pour l'ancienneté de ses travailleurs qui ont 5 ans ou plus d'ancienneté, un montant calculé en tenant compte des éléments suivants :

- > nombre de travailleurs APE qu'il occupe qui ont 5 ans ou plus d'ancienneté (en ETP et en fonction du taux d'occupation)
- > nombre global de travailleurs APE (en ETP et en fonction du taux d'occupation) qui répondent à la condition d'ancienneté et qui sont occupés au niveau de l'ensemble du secteur non marchand



3.2. Calcul du Forem pour calculer le nombre d'ETP APE

Eléments à prendre en compte

Pour calculer le montant de l'intervention financière dans le paiement des anciennetés barémiques, le Forem convertit le nombre de travailleurs visés ayant 5 ans ou plus d'ancienneté en équivalents temps plein (ETP) en fonction des éléments suivants :

Le régime de travail du travailleur au cours d'une année civile : lorsque le travailleur est occupé dans plusieurs régimes de travail au cours d'une même année civile, le Forem détermine le régime de travail annuel en tenant compte du nombre de jours calendrier prestés dans chaque régime de travail, pondéré en fonction du nombre de jours calendrier par mois pour l'année de référence.

► **EXEMPLE** : Brice travaille du 1^{er} janvier au 27 août à $\frac{1}{5}$ ^e. Du 28/8 au 14/09, il travaille à temps plein et à partir du 15/09, à mi-temps. L'horaire à temps plein est de 38 heures.

Occupation réelle	Nombre de jours calendrier
7 mois complets + 27 jours à $\frac{1}{5}$ ^e	239 jours * $\frac{1}{5}$ = 191,2
18 jours à temps plein	18
3 mois complets + 15 jours à mi-temps	107 jours * $\frac{1}{2}$ = 53,5
Occupation annuelle	(191,2 + 18 + 53,5) / 365 = 0,72 ETP

a) Le taux d'occupation du travailleur, soit la rémunération brute que le travailleur a perçue pour le mois concerné (c'est-à-dire le "salaire réel" que l'employeur complète chaque mois sur les "Etats de salaires" renvoyés au Forem) divisé par la rémunération que le travailleur aurait perçue pour un mois complet de travail (le "salaire conventionnel" indiqué dans le formulaire "Etat des salaires").

► **BON A SAVOIR** : Le Forem ne tient pas compte du Fonds de roulement (avance prévue pour le premier mois d'occupation).

b) Le statut juridique du travailleur : employé ou ouvrier.

Calcul effectué par le Forem

Le calcul se fait en plusieurs étapes :

1. Déterminer, pour l'année en cause, le nombre de travailleurs APE atteignant ou dépassant 5 ans d'ancienneté.
2. Convertir ces travailleurs en équivalent temps plein, en utilisant la formule suivante :
Multiplier le taux d'occupation (salaire réel(SR)/salaire conventionnel(SC) des 12 mois de l'année) par $12/11$ ^e pour les ouvriers (parce que le pécule de vacances est payé



par la caisse de vacances et non par l'employeur) et par 12/12^e pour les employés. Le résultat obtenu est multiplié par le régime de travail (voir ci-dessous).

Le résultat du calcul ne peut dépasser 1 ETP annuel par travailleur.

3. Les résultats du calcul obtenus pour chaque travailleur (ayant 5 ans d'ancienneté ou plus) sont additionnés pour l'ensemble des employeurs du secteur non marchand.
4. Chaque année, le Gouvernement wallon détermine une enveloppe budgétaire qu'il va consacrer au paiement des anciennetés barémiques. Ce montant est indexé de la même manière que le point APE

Montants pour l'ancienneté

2011	3.500.000€
2012	3.500.000€ indexés
2013	?

5. Ce montant est divisé par le total des ETP obtenu au point 2. Cela donne le montant de l'intervention financière pour 1 ETP.
6. Il faut déterminer le montant auquel à droit chaque employeur. Pour ce faire, le Forem utilise la formule suivante : le nombre d'ETP de l'employeur concerné multiplié par le montant annuel de l'intervention financière pour l'équivalent d'un ETP (point 5).

► **BON A SAVOIR :** Les sommes reçues par l'employeur en paiement des anciennetés barémiques, sont prises en considération pour le contrôle du non-dépassement du « coût à charge de l'employeur » : l'ensemble des subventions reçues dans le cadre de dispositif APE (et les autres subventions pour un même travailleur) ne peut jamais dépasser le « coût à charge de l'employeur » (tel que défini ci-dessous).

Procédure

Au plus tard le 31 mars de l'année qui suit l'année de prestations (par exemple, pour le paiement de l'ancienneté en 2013, au plus tard le 31 mars 2014), le Forem adresse aux employeurs concernés un courrier qui reprend le calcul du nombre d'ETP.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours calendrier à compter de l'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi, pour contester, par envoi recommandé, les éléments repris dans le courrier précité. Passé ce délai de 15 jours, les éléments communiqués ne peuvent plus être contestés.

En cas de contestation par l'employeur, le Forem dispose d'un délai de 45 jours calendrier à compter de la réception de l'envoi recommandé pour y répondre. Dans tous les cas, le Forem paie à l'employeur l'intervention financière pour les anciennetés barémiques au plus



tard le 30 juin de l'année qui suit l'année de prestations. Il fournit les documents justificatifs à la première demande de l'employeur.

Signalons que, vu le retard pris pour adopter le nouvel arrêté, cette procédure ne sera pas appliquée pour le paiement des anciennetés barémiques 2011 et 2012.

Le remplacement temporaire des travailleurs APE

Articles 9 à 10 de l'Agw du 11 juillet 2013 (MB du 5 août 2013)

1. Rétroactes

Il est fréquent qu'un employeur soit appelé à remplacer un de ses travailleurs APE absent du travail pour quelque raison que ce soit.

Les dispositions concernant le remplacement temporaire d'un travailleur APE ont fait l'objet de modifications décrétales en 2012. Précédemment, cette disposition a déjà été modifiée en 2011.

2. Disposition d'origine

Auparavant, lorsque l'employeur remplaçait un travailleur absent temporairement (peu importe la raison), il bénéficiait automatiquement de la totalité des points du travailleur remplacé. Ce principe permettait une continuité dans l'aide globale accordée à l'entreprise.

Cette situation pouvait toutefois poser problème lorsque l'employeur remplaçait un travailleur avec une ancienneté importante et qui promérait beaucoup de points APE, par un travailleur sans ancienneté et dont le coût était moins élevé. Dans une telle hypothèse, il pouvait ainsi arriver que l'aide reçue pour le travailleur pris individuellement (et non par rapport à l'ensemble des travailleurs APE de l'employeur) soit supérieure au coût effectivement supporté par l'employeur pour ce même travailleur, ce qui est contraire à la législation APE.

Pour éviter de se trouver dans cette situation, cette exception a été retirée du décret en 2011. En cas de remplacement, s'il y avait des points au-delà de la matrice du travailleur remplaçant, ces points étaient gérés entre les autres travailleurs APE. Si cette gestion s'avérait impossible, les points supplémentaires étaient perdus.

Cette situation posait toutefois des problèmes de gestions pour les employeurs. Vu ces difficultés, le décret a une nouvelle fois été modifié en 2012.

3. La procédure en cas de remplacement d'un travailleur APE absent

Vous souhaitez remplacer un travailleur absent. Le Forem va regarder le nombre de points maximum que l'employeur peut mettre sur ce remplaçant : par exemple, un travailleur gradué, article 7 (5 points, selon la "matrice").

Il faut comparer avec le nombre de points qui sont affectés sur le travailleur qui est remplacé (par exemple, gradué qui est depuis plusieurs années dans l'entreprise sur lequel est affecté 10 points). La différence (dans l'exemple, 5 points) est affectée, en tout ou en partie, sur les autres travailleurs APE de l'entreprise. S'il n'est pas possible de gérer les points (par exemple, parce qu'il n'y a pas assez de travailleurs ou qu'ils sont tous au maximum de leur matrice) la procédure est la suivante :

- > Le Forem remet à l'employeur un document lui permettant de déterminer le coût à charge de l'employeur
- > Le Forem affecte un nombre de points au maximum égal au coût déterminé ci-dessus (sachant que les décimales de point sont impossibles)
- > S'il subsiste un (des) point(s), il(s) est (sont) gelés jusqu'au retour du travailleur remplacé (sans limite de temps)
- > Si le coût du travailleur remplaçant à charge de l'employeur augmente en cours de remplacement, l'employeur peut, le cas échéant, récupérer un (des) point(s) gelé(s)
- > Si une gestion des points devient possible, l'employeur peut répartir un ou plusieurs point(s) gelé(s) sur un ou plusieurs travailleurs

► **EXEMPLE : Monsieur Dupont est en incapacité de travail longue durée à partir du 1^{er} janvier 2012. Il promérite 10 points APE. Un remplaçant est engagé : Monsieur Tassin. Ce dernier est gradué (niveau 2+) avec un jour d'inscription comme demandeur d'emploi (article 7). Sur son passeport APE, il est indiqué 5 points.**

La différence entre le nombre de points de Monsieur Dupont (10 points) et les points indiqués sur le passeport de Monsieur Tassin (5 points) peut être répartie sur les autres travailleurs APE (gestion des points).

L'employeur ne peut répartir les 5 points en trop car les autres travailleurs APE sont déjà au maximum de leur matrice.

Il faut donc déterminer le coût employeur de Monsieur Tassin au moyen d'un formulaire disponible au Forem. Imaginons que le total des rubriques soit égal à 32.000€ par an. La valeur du point APE en 2012 est de 2.924,07€ → $32.000\text{€}/2.924,07\text{€} = 10,94$ → dans ce cas, pas de problème, le remplaçant Monsieur Tassin peut promériter les 10 points de Monsieur Dupont.

Imaginons que le coût annuel estimé soit de 25.000€/an → $25.000\text{€}/2.924,07\text{€} = 8,55$. Dans cette hypothèse, seuls 8 points peuvent être affectés à Monsieur Tassin (pas de fraction de points et on ne peut jamais aller au-delà du maximum du coût employeur). Les

deux points supplémentaires sont donc gelés jusqu'au retour de Monsieur Dupont. Pour "dégeler" ces 2 points, il y a deux possibilités :

- > soit il existe une possibilité de gestion de points dans l'entreprise (par exemple, suite au départ d'un des autres travailleurs APE)
- > soit le coût de Monsieur Tassin augmente. Par exemple, augmentation de 90€ par mois. Coût employeur annuel : + 1.400€ (augmentation du pécule, de la prime, de l'assurance-loi, etc.) → $26.400\text{€}/2.924,07\text{€} = 9,02$ → un point en plus (9 au total) peut être affecté à Monsieur Tassin (1 point continuant à être gelé).

Notion de coût effectivement supporté par l'employeur

Articles 13bis de l'Agw APE du 19 décembre 2002

1. Principe

Dans la réglementation APE, la règle de base est que les subventions versées pour un travailleurs APE ne peuvent pas dépasser ce que coûte réellement le travailleur à l'employeur. Autrement dit, les recettes APE ne peuvent dépasser les dépenses, travailleur par travailleur. Le contrôle du respect de cette règle se fait donc individuellement et non par rapport aux subventions perçues pour l'ensemble des travailleurs APE.

Pour déterminer les éléments qui entrent dans ces dépenses admissibles, la réglementation APE utilise la notion de "coût effectivement supporté par l'employeur". Cette notion est plus large que celle de "coût salarial" puisqu'elle intègre des éléments qui ne sont pas liés à la rémunération du travailleur, comme les frais de secrétariat social.

2. Les dépenses admissibles

La nouvelle disposition modifiant l'article 13bis de l'actuel arrêté reprend la définit les dépenses admissibles de la manière suivante :

"(...) Toute dépense effectuée par l'employeur en raison d'une obligation légale, réglementaire ou émanant d'une convention collective de travail rendue obligatoire"

Le texte mentionne une **liste fermée** de ce qui est compris dans cette définition qui comporte les éléments suivants :

- > La rémunération brute du travailleur pour les prestations de travail effectives et celles légalement assimilées (par exemple, le salaire garanti en cas d'incapacité de travail) déduction faite des remboursements de tiers (si l'employeur a reçu des remboursements de l'assureur-loi dans le cadre d'un accident de travail, par exemple)
- > Les pécules de vacances
- > La prime de fin d'année



- > Les charges patronales de sécurité sociale (O.N.S.S., O.N.V.A.) et les cotisations spécifiques (déduction faite des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficie l'employeur)
- > Les frais de transport pour le domicile-lieu de travail
- > Les frais de secrétariat social
- > Les primes versées dans le cadre de l'assurance accident du travail en vertu de la loi du 10 avril 1971
- > Les frais de médecine du travail
- > La quote-part patronale des titres-repas

Doit-on déduire de cette liste fermée que ne serait pris en compte que ce qui est compris dans la liste, alors que d'autres éléments pourraient entrer en considération en regard de la définition ? Il nous semble logique que la liste ne soit qu'indicative par rapport à la définition.

Par ailleurs, l'arrêté prévoit que le Ministre peut préciser ou modifier cette liste.

3. Exclusions

A *contrario*, certaines dépenses ne sont pas prises en considération dans le "coût effectivement supporté par l'employeur". Cela signifie que même si ces dépenses sont effectives, qu'elles doivent être légalement supportées par l'employeur et/ou qu'elles sont inhérentes à l'engagement et/ou à la fonction du travailleur, elles ne seront pas prises en compte par le Forem qui est chargé de contrôler le non dépassement de ce "coût effectivement supporté...".

Sont donc expressément exclues :

- > Les indemnités (par exemple, l'indemnité de rupture ou pour licenciement abusif)
- > Le montant des avantages en nature (mise à disposition d'une voiture, maison, chauffage, etc.)
- > Le remboursement de frais engagés par le travailleur pour compte de l'employeur (en ce compris les frais de déplacements liés aux missions)
- > Les libéralités et gratifications (cadeaux d'anniversaire ou de naissance, etc.)

Dispositions diverses

1. Prise de cours des décisions à durée déterminée

Article 9bis de l'Agw du 19 décembre 2002

Lorsque la décision d'octroi de points APE est prise pour une durée déterminée, le délai fixé prend cours à la date de l'engagement du premier travailleur.

2. Notion de taux d'occupation



Article 26bis de l'Agw du 19 décembre 2002

L'aide liquidée à l'employeur est due proportionnellement au taux d'occupation mensuelle du travailleur. Pour calculer ce taux d'occupation, le Forem divise la rémunération brute que le travailleur a perçu pour le mois concerné (le « salaire réel »), par la rémunération que le travailleur aurait perçu pour un mois complet de travail (le « salaire conventionnel »). Si le travailleur connaît plusieurs occupations sur un même mois, le calcul du taux d'occupation est opéré pour chacune d'entre-elles.

► **EXEMPLE : Brice travaille du 1^{er} janvier au 27 août à ⅓^e. Du 28/8 au 14/09, il travaille à temps plein et à partir du 15/09, à mi-temps. L'horaire à temps plein est de 38 heures.**

Occupation réelle	Nombre de jours calendrier
7 mois complets + 27 jours à ⅓ ^e	239 jours * ⅓ = 191,2
18 jours à temps plein	18
3 mois complets + 15 jours à mi-temps	107 jours * ½ = 53,5
Occupation annuelle	(191,2 + 18 + 53,5) / 365 = 0,72 ETP

Si la période de subventionnement débute ou se termine en cours de mois, l'aide est octroyée pour le plus petit montant entre celui calculé selon les modalités reprises ci-dessus et celui calculé en fonction du nombre de jours civils couverts par la période d'occupation, divisé par le nombre de jours civils du mois des prestations

► **EXEMPLE : Les prestations de Brice chez son nouvel employeur ont débuté le 25 janvier 2013. Subventions APE mensuelles : 1485,33 € - salaire conventionnel : 3.000€ - salaire réellement payé en janvier : 652€**

→ **taux d'occupation = 652 (salaire réellement payé)/3000 (salaire conventionnel) = 0,22**

→ **subventions versées = 1.485,33€ (Subvention APE mensuelle) €*0,22 (taux d'occupation) = 327€**

On compare avec l'opération suivante : $1485,33 * 7 / 31 = 335$ €

Dans cette hypothèse, le plus petit montant des deux est 327 € (le système de calcul normal).

3. Pécule de vacances anticipé

Article 26ter de l'Agw du 19 décembre 2002

L'employeur doit, dans certaines situations (crédit-temps à temps plein ou réduction du temps de travail), payer un pécule de vacances anticipé à son travailleur. Il s'agit de payer en décembre le pécule, simple et double, qui serait normalement dû pour les vacances prises l'année suivante. Ainsi, lorsque le travailleur prend des jours de vacances, il n'est pas payé puisqu'il a déjà été payé anticipativement en décembre.



Lorsqu'il s'agit d'un travailleur APE, l'employeur peut déclarer au Forem la rémunération normale du mois de décembre mais pas le pécule anticipé (le « salaire réel » ne pouvant jamais être supérieur au « salaire conventionnel »). Pour les mois au cours desquels il prend des jours des vacances, le « salaire réel » va diminuer puisque ces jours n'ont pas été rémunérés (ils l'ont été anticipativement au mois de décembre de l'année précédente). La subvention APE va donc diminuer pour ces mois-là. L'employeur perdait donc un mois de subvention, parce qu'il est obligé de payer un pécule de vacances anticipé.

Désormais, la nouvelle réglementation prévoit que l'employeur va pouvoir déclarer les jours de vacances couverts par un pécule de vacances anticipé.