



Avis A.1095

**SUR L'AVANT-PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX INCITANTS FINANCIERS VISANT
À FAVORISER L'ENGAGEMENT DE PERSONNEL AUPRÈS DE CERTAINES ENTREPRISES**

ADOPTÉ PAR LE BUREAU DU CESW LE 22 OCTOBRE 2012

INTRODUCTION

Le 5 septembre 2012, le Ministre A. ANTOINE a sollicité l'avis du CESW sur l'avant-projet de décret relatif aux incitants financiers visant à favoriser l'engagement de personnel auprès de certaines entreprises, adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 19 juillet 2012.

EXPOSÉ DU DOSSIER

L'avant-projet de décret abroge les dispositions relatives au secteur marchand 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 et du secteur marchand ou aides à la promotion de l'emploi (APE).

Il remplace donc l'APE marchand et l'APE marchand Jeunes par de nouveaux « *incitants financiers visant à favoriser l'engagement de personnel auprès de certaines entreprises* ».

L'avant-projet vise à octroyer aux micro-entreprises et TPE (moins de 50 travailleurs) une aide financière pour toute embauche d'un demandeur d'emploi inoccupé (DEI). L'aide est octroyée pour une durée maximale de trois ans, sous la forme d'une subvention forfaitaire dégressive (10.000 € la première année, puis 7.500 € et 5.000 €). Elle doit être inférieure au coût effectivement supporté par l'employeur pour le travailleur.

L'entreprise est tenue d'augmenter l'effectif de référence pendant la durée d'octroi de l'aide et une période consécutive équivalente.

L'incitant est majoré de 2.500 € par an dans certains cas (5.000 € maximum si plusieurs critères sont respectés) :

- si le DEI a moins de 30 ans accomplis ou 50 ans ou plus,
- si le DEI n'a pas été mis au travail dans une période calculée 6 mois après la fin de l'accompagnement individualisé prévu par le décret du 12 janvier 2012¹,
- s'il s'agit des 3 premiers engagements réalisés par l'entreprise.

L'aide est soumise au régime d'aide *de minimis*.

¹ Décret du 12 janvier 2012 relatif à l'accompagnement individualisé et au dispositif de coopération pour l'insertion (MB 23.01.12).

Avis

1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

1.1. APPRÉCIATION GÉNÉRALE

Les organisations patronales soutiennent la volonté d'aider les entreprises du secteur marchand à engager des demandeurs d'emploi inoccupés. Elles se réjouissent de la réforme proposée, indispensable en raison de la mise en conformité obligatoire avec les règles européennes et de la nécessaire amélioration du dispositif APE marchand relativement peu attractif jusque là. Ces organisations estiment que cette aide est un bon signal, aidant ainsi ceux qui ont créé leur propre emploi à créer l'emploi des autres.

Les organisations syndicales ne soutiennent pas le dispositif proposé. Elles estiment qu'en l'absence de définition de secteurs prioritaires ou de critères d'éligibilité du public (niveau de qualification, durée de chômage, etc.), la mesure ne s'inscrit pas dans le cadre d'une politique ciblée et efficiente de développement socioéconomique de la Wallonie, indispensable dans le contexte budgétaire actuel.

Par ailleurs, elles constatent qu'actuellement, l'accumulation de mesures d'aides à l'embauche crée de facto une main-d'œuvre quasi gratuite. En conséquence, les organisations syndicales craignent que l'élargissement du public cible bénéficiaire de cette mesure, en constituant une barrière à l'entrée sur le marché du travail pour les demandeurs d'emplois hors groupes cibles, renforce l'effet de substitution dont peuvent être victimes les demandeurs d'emploi qui n'entrent pas dans les catégories définies.

Ces organisations dénoncent aussi le risque important d'effet d'aubaine, la couverture excessive du coût supporté par l'employeur (jusque 100 %), ainsi que le manque de visibilité, de transparence et de pilotage des cumuls d'aides possibles dans le chef des employeurs. Enfin, elles regrettent les larges possibilités de dérogation à l'obligation d'augmenter l'effectif de référence et l'absence de stabilité d'emploi pour la personne engagée.

1.2. LES ASPECTS BUDGÉTAIRES

Les organisations syndicales s'interrogent sur les projections budgétaires et sur le mécanisme prévu en matière de maîtrise des demandes. Dans une situation budgétaire difficile, elles ne soutiennent pas cette dépense, qu'elles jugent peu efficiente (cf. supra).

Les organisations patronales quant à elles s'interrogent sur la pérennité du dispositif eu égard aux moyens financiers qui lui sont affectés. Elles demandent qu'une enveloppe budgétaire suffisante et pérenne soit attribuée à la mesure.

1.3. LES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

L'**UWE** regrette très fortement que les incitants financiers à l'engagement de personnel excluent désormais les moyennes entreprises en se limitant aux micro-entreprises et aux petites entreprises (au sens européen du terme, même si des dérogations sont possibles à d'autres catégories d'employeurs).

En effet, le décret actuel relatif aux APE rend éligibles les entreprises jusqu'à 250 personnes (PME au sens européen du terme). Même si les très petites entreprises (jusqu'à 9 salariés) et les petites entreprises (10 à 49) représentent la majorité des entreprises en Wallonie (99,19 % du total des entreprises), les moyennes entreprises (50 à 250) et les grandes entreprises (plus de 250) représentent à elles seules 45,58 % du total des salariés en Wallonie. Le développement de ces dernières est tout aussi important que les microentreprises et les petites entreprises tant d'un point de vue économique que social.

L'**UWE** souhaite ainsi que les dérogations prévues à l'article 4 de l'avant-projet de décret, permettant d'étendre le champ d'application à d'autres catégories d'employeurs, soient activées.

L'**UWE** regrette aussi l'absence de justification de cette différence de traitement entre les microentreprises et petites entreprises d'une part et les moyennes entreprises d'autre part. Or, le principe constitutionnel d'égalité oblige le législateur à motiver objectivement la différence qu'il introduit entre acteurs, sous peine de voir son décret contesté devant les Cours et tribunaux. Dans le cadre du projet de décret, cette justification doit en tout cas porter sur l'exclusion de certaines entreprises. Or l'exposé des motifs ne motive en rien cette différence de traitement.

Eu égard à la situation économique et la taille des entreprises en Wallonie, l'**UCM** considère par contre que cette nouvelle mesure peut constituer une application spécifique des principes du Small Business Act en Région wallonne axée sur les micro et petites entreprises. Celui-ci reconnaît le rôle essentiel joué par les PME dans l'économie et reflète la volonté européenne de proposer des dispositifs particuliers à destination des plus petites entreprises. Son objectif est d'améliorer l'approche générale en matière d'entrepreneuriat, d'ancrer de façon irréversible le principe « Penser aux PME d'abord » tant dans le processus législatif que dans le comportement des administrations, et de promouvoir la croissance des PME en les aidant à surmonter les problèmes qui continuent à entraver leur développement.

Par ailleurs, pour l'**UCM**, il est important de soutenir les premiers engagements qui sont un tournant dans la vie d'un indépendant et d'une petite entreprise. C'est un passage difficile, qui implique de raisonner autrement et de travailler autrement. Un soutien spécifique peut dès lors être décisif pour inciter ces entreprises à se développer

Les organisations syndicales demandent qu'une priorisation en faveur de secteurs d'activités porteurs soit prévue, en cohérence avec les autres politiques wallonnes (ex. secteurs prioritaires du Plan Marshall 2.vert).

1.4. LE PUBLIC ÉLIGIBLE

Les organisations syndicales déplorent l'absence de réels critères d'éligibilité des travailleurs ouvrant au bénéfice de l'aide. Elles estiment indispensable de réintroduire des critères spécifiques définissant le public éligible, en termes de niveau de qualification et/ou de durée de chômage.

En outre, ces organisations s'étonnent de la définition des caractéristiques du demandeur d'emploi inoccupé ouvrant le droit à une majoration de l'aide. Ainsi, l'ensemble des DEI de moins de 30 ans constitue-t-il un public fragilisé ? Il conviendrait au minimum de cibler les aides majorées sur les catégories de personnes les plus éloignées du marché de l'emploi.

1.5. LE CONTRÔLE ET L'ÉVALUATION

Les **organisations syndicales** s'interrogent sur le contrôle du respect des obligations légales et décrétales incombant aux entreprises bénéficiaires (obligations fiscales et sociales, règlement *de minimis*, augmentation de l'effectif de référence, aide inférieure au coût effectivement supporté, etc.).

Le **CESW** invite à prévoir dans l'avant-projet de décret des dispositions relatives au monitoring et à l'évaluation des incitants financiers.

2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

- L'**UWE** estime que tout engagement, quel que soit la forme juridique utilisée, en ce compris un contrat de travail intérimaire, devrait pouvoir bénéficier de l'aide.

Les **organisations syndicales** ne soutiennent pas cette demande, qu'elles jugent tout à fait inacceptable, étant donné le positionnement des agences d'intérim, notamment dans le cadre du 4^{ème} motif de recours à l'intérim (motif d'insertion).

- Le montant maximum de 55.000 € d'incitants perçus annuellement par entreprise, fixé à l'art.5 § 3, constitue-t-il une règle générale ? Ou s'applique-t-il uniquement aux cas où, suite au cumul des critères visés à l'art.5 §2, l'incitant financier à l'embauche est majoré de 2.500 € ou 5.000 € ?

Le Conseil note que, s'il s'agit d'une règle générale, il apparaît nécessaire de reformuler l'art.5 § 3, qui ne semble concerner que les cas de cumuls de critères et d'incitants majorés.

- Le **CESW** estime qu'il conviendrait de compléter l'article 5 en précisant que les montants de l'incitant financier sont relatifs à une occupation à temps plein pendant un an, comme explicité dans les commentaires de l'article 8.
-