

AVIS n°1661

Avis sur l'avant-projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à la réforme des primes à l'embauche

Avis adopté le 23 mars 2026

Rue du Vertbois, 13c
B-4000 Liège
T 04 232 98 11
F 04 232 98 10
info@cesewallonie.be
www.cesewallonie.be

TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION.....	3
2. EXPOSÉ DU DOSSIER	3
3. AVIS	5
Synthèse	5
3.1. Considérations générales	6
3.1.1. Appréciation générale	6
3.1.2. Aspects budgétaires	6
3.1.3. Monitoring et évaluation	7
3.1.4. Articulation avec les aides à la formation continue des travailleurs	7
3.2. Considérations particulières	7
3.2.1. Public éligible	7
3.2.2. Montant de l'incitant	8
A. Modulation et dégressivité.....	8
B. Mécanisme d'indexation	9
3.2.3. Règles d'occupation du travailleur	9
3.2.4. Abrogation de la mesure SINE.....	10
A. Budget dédié au public ex-SINE.....	10
B. Utilisation de l'expression « <i>handicap professionnel</i> ».....	11
C. Renouvellement de l'aide	11
D. Période transitoire.....	11
3.2.5. Périodes assimilées	12
A. Assimilations au chercheur d'emploi et à la période d'inscription	12
B. Assimilation de courtes missions de travail intérimaire	13
C. Inscription d'une journée au Forem.....	13
3.2.6. Introduction de la demande.....	13
3.2.7. Modalités de liquidation	14
A. Liquidation sur base de la DmfA et délais de versement	14
B. Distinction entre trimestre civil et période de référence	14
3.2.8. Portabilité et situations particulières.....	14
A. Modification de la situation du travailleur	14
B. Deux occupations à temps partiel concomitantes	14
C. Contrats successifs ou réengagement auprès du même employeur	14
D. Suspensions de l'exécution du contrat.....	15
3.2.9. Problématiques en lien avec les autres niveaux de pouvoir	15
A. Maintien temporaire d'avantages sociaux	15
B. Traitement fiscal de l'incitant.....	15

1. INTRODUCTION

Le 5 février 2026, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à la réforme des primes à l'embauche.

Le 16 février 2026, le Ministre de l'Emploi et de la Formation, M. P.-Y. JEHOLET, a sollicité l'avis du CESE Wallonie sur cet avant-projet. Les avis du Conseil wallon de l'économie sociale, du Comité de gestion du Forem, de l'Autorité de protection des données et de Wallonie Finances Expertise ont également été requis.

Le 25 février 2026, Mme S. LONNOY, Chef de cabinet adjoint, et M. M. DE MONTIGNY, conseiller, représentant M. le Ministre P.Y. JEHOLET ont présenté l'avant-projet devant la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Éducation du Conseil.

2. EXPOSÉ DU DOSSIER

Pour rappel, le projet de décret, adopté en deuxième lecture par le Gouvernement wallon le 5 février 2026, réforme les aides à l'emploi en remplaçant six incitants distincts (Impulsion - 25 ans, 12 mois + et 55 ans +, Tremplin 24 mois +, SESAM et SINE) par une prime unique. Ce nouveau dispositif présente trois « portes d'entrée » en fonction de la durée d'inscription au Forem (et de l'âge pour la première porte) ou du statut de « handicap professionnel ». L'incitant consiste en un montant unique mensuel par travailleur (ETP), éventuellement majoré pour les PME marchandes de moins de 20 ETP, versé pendant une durée de maximum 12 à 36 mois, variant en fonction de caractéristiques du travailleur (niveau de qualification ou âge).

La matrice de la réforme se présente comme suit :

	3 CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ CUMULÉS			2 VARIABLES D'INTENSITÉ DE L'INCITANT				MONTANT TOTAL	
	Durée d'inscription au Forem	Âge	Diplôme et qualification	Durée	Majoration "éloignés+" (+12 mois)	Montant mensuel	Majoration PME <20 ETP (+200 €)	Non majoré	Majoré PME <20 ETP
→ 1 ^{ère} porte d'entrée	Min. 4 mois	-25 ou 57+	Max CESS	12 mois		x 1000€ indexés	x 1200€ indexés	12.000 €	14.400 €
			Max CESI	24 mois	24.000 €			28.800 €	
→ 2 ^{ème} porte d'entrée	Min. 12 mois	Tous âges	Tous diplômes et qualifications	12 mois				12.000 €	14.400 €
		Tous âges	Max CESI	24 mois				24.000 €	28.800 €
		57+	Tous diplômes et qualifications	24 mois				24.000 €	28.800 €
→ 3 ^{ème} porte d'entrée	Min. 24 mois ou Handicap professionnel	Tous âges	Tous diplômes et qualifications	24 mois				24.000 €	28.800 €
		Tous âges	Max CESI	36 mois		36.000 €	43.200 €		
		57+	Tous diplômes et qualifications	36 mois		36.000 €	43.200 €		

Source : Note au Gouvernement wallon du 5 février 2026 relative à l'adoption en deuxième lecture du projet de décret relatif à la réforme des primes à l'embauche.

L'avant-projet d'arrêté soumis à l'avis du Conseil définit notamment les éléments suivants :

- les assimilations à un chercheur d'emploi inscrit au Forem, à savoir la personne occupée dans le cadre des articles 60-61, d'un contrat de travail ALE, du PFI, d'une entreprise d'insertion, et la personne inscrite auprès d'un autre service public de l'emploi, à condition d'être inscrite depuis au moins un jour au Forem au moment de la demande (art.2) ;
- les assimilations à la période d'inscription, à savoir la période de travail d'une durée, continue ou discontinue, de moins de 31 jours, la période d'occupation dans le cadre des articles 60-61, d'un contrat de travail ALE conclu depuis minimum 6 mois, du PFI, d'une entreprise d'insertion, ainsi que la période d'inscription depuis au moins 4 mois dans un autre service public de l'emploi (art.3) ;
- les modalités de demande et d'octroi de l'incitant (art.5) ;
- les conditions pour répondre à l'obligation décrétable (art.10, 1^o, du projet de décret) d'occuper le travailleur une durée d'au moins 3 mois, à savoir notamment, en cas de période d'occupation discontinue, des périodes de travail d'au moins 4 jours consécutifs et des interruptions ne dépassant pas 3 jours (art.6 de l'avant-projet d'arrêté) ;
- le mode de contrôle de l'obligation décrétable (art.10, 2^o et 3^o, du projet de décret) d'un régime de travail d'au moins un mi-temps (art.7 de l'avant-projet d'arrêté) ;
- le montant de la subvention, soit 1000 euros bruts mensuels par travailleur pour un temps plein (art.8) ;
- la majoration de 200 euros mensuels pour les entreprises du secteur marchand comptant au maximum 20 ETP et le mode de détermination de la taille de l'entreprise (art.9) ;
- le mécanisme d'indexation du montant de la subvention, soit un pourcent tous les deux ans, plafonné à la prévision de croissance de l'indice santé et à l'évolution des crédits budgétaires de l'année (art.10) ;
- les modalités de calcul et de liquidation de la subvention (art.11) ;
- la définition du coût effectivement supporté par l'employeur (art.12) ;
- les modalités de transfert de la subvention en cas de fusion, cession, changement de statut, etc. (art.13) ;
- les règles de portabilité de l'incitant pour le travailleur (art.14) ;
- les modalités de sanction et de récupération de l'incitant (art.15 à 17) ;
- les modalités de réalisation par le Forem du rapport d'exécution et du cadastre, dont le contenu sera précisé en deuxième lecture (art.18) ;
- les modalités de réalisation par le SPW d'un rapport d'évaluation, dont le contenu sera précisé en deuxième lecture (art.19).

La réforme, dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} juillet 2026, s'inscrit dans un principe de neutralité budgétaire par rapport aux crédits disponibles pour les aides à l'emploi. Au terme de l'extinction des mesures actuelles, c'est-à-dire en 2030 (première année pleine), les moyens disponibles pour le nouvel incitant sont évalués à plus de 327 millions d'euros. Le Gouvernement wallon a convenu qu'au fur et à mesure de leur disponibilité, les moyens provenant du dispositif actuel SINE, soit environ 17 millions d'euros seront réservés en priorité au financement de l'incitant à l'embauche au profit des personnes disposant au maximum du CESI et des personnes porteuses du statut de « handicap professionnel ».

3. AVIS

SYNTHÈSE

Le CESE Wallonie réitère son soutien aux objectifs et principes-clés de la réforme. A l'examen de l'avant-projet d'arrêté, il salue la structuration du dispositif et les ajustements introduits visant à accorder une attention particulière aux chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs de la réforme, le Conseil formule notamment les recommandations et demandes suivantes :

- disposer de simulations quant aux engagements attendus et aux projections budgétaires ;
- veiller à l'articulation étroite entre la réforme des primes à l'embauche et celle des incitants à la formation continue des travailleurs ;
- garantir la fiabilité du calculateur disponible sur le site internet du Forem ;
- introduire une clause de réexamen du mécanisme d'indexation en fonction de l'évolution de l'inflation ;
- clarifier les règles de transfert entre l'enveloppe ex-SINE et l'enveloppe globale de l'incitant ;
- remplacer la terminologie « *handicap professionnel* » par, par exemple, « *public très éloigné de l'emploi* » ou « *public présentant une aptitude réduite* » ;
- lorsque le contrat aidé fait suite à une période assimilée, envisager, pour les situations problématiques, des modalités plus souples que l'obligation d'inscription d'une journée au Forem ;
- permettre l'introduction de la demande de prime jusqu'à trois mois après l'entrée en service du travailleur, afin de limiter les corrections et remboursements a posteriori ;
- permettre l'introduction et le suivi de la demande de prime par un tiers mandaté ;
- apporter des garanties précises sur les échéances réelles de versement de l'incitant et envisager des modalités appropriées pour un paiement le plus rapide possible ;
- préciser les effets sur l'octroi de la prime, de certaines situations concrètes (déménagement du travailleur, modification de sa situation administrative, suspension de l'exécution du contrat) ;
- examiner, en concertation avec les autorités compétentes, la possibilité de prévoir, d'une part, le maintien temporaire de certains avantages sociaux pour le travailleur nouvellement engagé, d'autre part, l'exonération fiscale de la prime ou un mécanisme équivalent.

Les organisations font également part de positions divisées, entre autres sur les points suivants :

- la possibilité de transferts budgétaires d'autres dispositifs d'aides à l'emploi vers le dispositif de l'incitant unique à l'embauche ;
- la modulation du montant de l'incitant selon le type de public et l'introduction d'une dégressivité de l'aide ;
- les obligations en matière d'occupation du travailleur et la mise en place d'autres balises, en particulier pour le secteur intérimaire ;
- l'assimilation du contrat de travail intérimaire d'une durée inférieure à deux mois à une période d'inoccupation ;
- l'octroi de l'incitant aux deux employeurs lorsque le travailleur cumule deux occupations à temps partiel ;
- la portabilité de l'aide lors de contrats successifs séparés de quelques jours ou d'un réengagement ultérieur du travailleur chez un même employeur ;
- la reconductibilité de l'aide pour les personnes en situation de « handicap professionnel » ;
- la mise en place d'une période transitoire adaptée pour le dispositif SINE.

3.1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

3.1.1. Appréciation générale

En préambule, le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie réitère son soutien aux objectifs et principes-clés de la réforme. Comme mentionné dans son avis n°1654 du 24 novembre 2025 sur l'avant-projet de décret, il salue en particulier :

- « - *la logique de simplification et le gain de lisibilité permis par la concentration des aides autour d'un incitant unique, géré par un interlocuteur central au sein des services du Forem ;*
- *la définition de l'aide à l'embauche comme un mécanisme destiné à compenser temporairement une productivité moindre ;*
- *la volonté de lutter contre les effets d'aubaine ;*
- *le ciblage des chercheurs d'emploi les plus fragilisés et la volonté de soutenir les personnes qui, sans aide, rencontreraient les plus grandes difficultés à s'insérer sur le marché du travail ;*
- *l'encouragement à offrir une expérience de travail aussi valorisante que possible ;*
- *l'objectif d'une insertion durable dans l'emploi ;*
- *le soutien renforcé aux petites et moyennes entreprises wallonnes ;*
- *la mise en place d'une plateforme unique visant à améliorer l'accessibilité de l'information, avec un contenu allant au-delà des seuls incitants à l'embauche ;*
- *la volonté d'assurer une cohérence avec les réformes menées au niveau fédéral ».*

Le CESE Wallonie tient également à souligner la qualité des échanges avec le cabinet de Monsieur le Ministre P.Y. JEHOLET, qui ont permis la prise en compte de plusieurs demandes, tant dans le cadre de la remise d'avis formelle que lors de rencontres informelles avec les organisations. Cela étant, il formule les recommandations suivantes afin de favoriser l'atteinte des objectifs de la réforme. Des positions divergentes entre organisations sur certains éléments déterminants de la mise en œuvre du dispositif, en particulier le montant de l'incitant et les conditions d'occupation du travailleur, sont également exposées.

3.1.2. Aspects budgétaires

Le CESE Wallonie réitère sa préoccupation quant à la prévisibilité budgétaire du dispositif. Il note que le recours à une enveloppe annuelle fermée sans mécanisme d'ajustement en cours d'année et sans garantie budgétaire pluriannuelle explicite, pourrait générer une incertitude susceptible d'affecter les décisions d'embauche.

Le Conseil note qu'en année pleine, sur base des calculs du Forem, le cabinet indique que l'incitant unique pourrait soutenir environ 45.000 emplois. Il réitère sa demande de disposer de simulations quant aux engagements attendus et aux projections budgétaires, basées sur une estimation du nombre de jours prestés et des montants octroyés, en fonction des types de publics et d'entreprises.

Les **organisations syndicales** relèvent que, si le projet s'inscrit dans le principe de neutralité budgétaire par rapport aux crédits disponibles pour les aides à l'emploi, « *des transferts entre dispositifs vers le dispositif de l'incitant unique ne sont pas exclus* »¹. Elles s'opposent à ce type de transferts et insistent pour que le nouvel incitant s'inscrive effectivement dans l'enveloppe correspondant au périmètre budgétaire des mesures abrogées.

3.1.3. Monitoring et évaluation

Le CESE Wallonie rappelle son soutien, déjà affirmé dans son avis n°1645, à la mise en place d'un monitoring mensuel visant à mesurer l'impact des incitants, à avoir une vision fine du public bénéficiaire, à ajuster si nécessaire les critères d'éligibilité et les modalités du dispositif ainsi qu'à prévenir et corriger d'éventuels effets d'aubaine ou sources d'inefficacité.

Il salue la volonté d'inscrire le nouveau dispositif dans cette logique de monitoring et d'évaluation, régulière et continue, quantitative et qualitative. Il apprécie l'inclusion des interlocuteurs sociaux dans la démarche et renvoie, sur la question du contenu, à la contribution commune relative aux indicateurs, au monitoring et à l'évaluation de l'atteinte des objectifs de la réforme. Il soutient la volonté de procéder rapidement aux ajustements nécessaires si le monitoring ou l'évaluation mettent en lumière des points à améliorer ou dysfonctionnements à corriger.

Les **organisations patronales** réitèrent spécifiquement leur demande que l'évaluation des incitants intègre un retour sur la satisfaction des employeurs quant au mode de liquidation de l'incitant et que la possibilité de faire évoluer le mécanisme soit envisagée, si cela s'avère nécessaire.

3.1.4. Articulation avec les aides à la formation continue des travailleurs

Étant donné le défi de la montée en compétences des travailleurs ouvrant le droit à l'incitant, particulièrement les plus éloignés du marché du travail, le Conseil insiste sur l'articulation étroite entre la réforme des primes à l'embauche et celle des incitants à la formation continue des travailleurs.

3.2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

3.2.1. Public éligible

Adaptation de la durée de l'aide

Le Conseil valide la structuration du dispositif, qui module l'intensité de l'intervention publique sur la base de plusieurs critères combinés (durée d'inscription, âge, niveau de diplôme, situation de handicap professionnel, taille de l'entreprise). Cette approche doit permettre de proposer un incitant mieux adapté à chaque situation, visant à compenser temporairement un déficit de productivité et à favoriser l'insertion durable des publics rencontrant des obstacles structurels sur le marché du travail.

¹ Note au Gouvernement wallon du 5 février 2026 relative à l'adoption en deuxième lecture du projet de décret relatif à la réforme des primes à l'embauche, p.25.

Lors de la consultation sur l'avant-projet de décret, le Conseil avait fait part de ses inquiétudes quant au risque que les publics les plus éloignés de l'emploi en raison de leur faible niveau de qualification ne bénéficient que très peu du nouveau modèle. En effet, dans la version alors proposée, les moins qualifiés (max CESI) ouvraient le droit à la même intensité d'aide que les titulaires du CESS pour la première « porte d'entrée » et que l'ensemble des publics, tous diplômes confondus, pour les autres portes.

Le Conseil salue donc les ajustements introduits visant à accorder une attention particulière aux chercheurs d'emploi titulaires au maximum du CESI, par le biais d'un allongement de la durée de l'aide de 12 mois pour ce public.

Lisibilité et rôle du calculateur

Le Conseil invite le Gouvernement à organiser la communication adéquate pour assurer la compréhension du nouveau modèle par les employeurs et les chercheurs d'emploi. Il souligne en particulier l'importance de la fiabilité du calculateur, qui sera disponible sur le site internet du Forem, conformément à l'article 4 du projet de décret. La possibilité pour un chercheur d'emploi de vérifier son éligibilité et pour l'employeur de connaître, en amont de l'engagement, l'éligibilité du candidat ainsi que le montant précis de l'aide constitue un élément déterminant pour assurer la lisibilité et le bon fonctionnement du dispositif.

3.2.2. Montant de l'incitant

A. Modulation et dégressivité

De manière générale, tout en reconnaissant une conditionnalité et un ciblage accrus par rapport à différentes aides actuelles, les **organisations syndicales** considèrent que le montant de l'aide ne se justifie pas pour tous les publics qui en bénéficieront, en particulier pour certaines grandes entreprises, et a fortiori dans le cadre d'emplois qui pourraient être relativement précaires, vu le manque de garanties quant à l'obligation d'occupation. Elles demandent que cela fasse l'objet d'un point particulier du monitoring continu du dispositif en vue d'ajustements éventuels, sur base notamment du public bénéficiaire, de la qualité des contrats ou encore d'éventuels dévoiements.

Les **organisations syndicales** invitent aussi à examiner la possibilité de moduler le montant de l'incitant selon le type de public, plutôt que la durée d'octroi, quitte à diminuer le montant de base de 1.000 euros dans une optique de maîtrise budgétaire. A défaut, ces organisations craignent qu'avec le simple allongement de la durée de l'aide, les publics non-détenteurs du CESS ne puissent pas réellement bénéficier de ce nouvel incitant. Elles suggèrent enfin d'envisager la mise en œuvre d'une dégressivité de l'aide. D'une part, cela répondrait à la logique des aides à l'emploi, qui visent à compenser temporairement la productivité plus faible du travailleur. D'autre part, un modèle dégressif éviterait une augmentation trop brutale du coût du travail à l'issue de l'incitant, facilitant ainsi une insertion durable.

Les **organisations patronales** ne partagent pas ces demandes de modulation et dégressivité. Elles saluent la fixation d'un montant unique mensuel de 1.000 euros, majoré de 200 euros pour les petites entreprises, ainsi que la proratisation en cas de temps partiel. Ce niveau d'intervention doit permettre de compenser de manière crédible le différentiel de productivité lors de l'embauche de publics éloignés du marché du travail et couvrir de nombreux coûts, dont le temps de supervision, la mobilisation des équipes, les éventuelles erreurs de production, l'investissement formatif, etc. Ces organisations insistent donc pour le maintien d'un montant réellement incitatif, déclenchant la décision d'engagement et permettant des insertions additionnelles et durables.

B. Mécanisme d'indexation

Le CESE Wallonie prend acte du mécanisme d'indexation prévu à l'article 10 de l'avant-projet d'arrêté, soit une indexation bisannuelle à concurrence d'un pourcent, plafonnée à la prévision de croissance de l'indice santé et à l'évolution des crédits budgétaires de l'année. Il craint une érosion progressive du montant réel de l'intervention au fil des années, qui pourrait réduire l'efficacité du dispositif. Il préconise l'introduction d'une clause de réexamen de ce mécanisme d'indexation en fonction de l'évolution de l'inflation.

3.2.3. Règles d'occupation du travailleur

Les **organisations syndicales** sont particulièrement attentives à la qualité et la cohérence du parcours professionnel soutenu par l'incitant. En ouvrant l'incitant à tous les types de contrats (hors étudiant) et en imposant une obligation d'occupation minimale plutôt qu'un contrat d'une durée minimale, le dispositif risque de bénéficier principalement au secteur du travail intérimaire. Or, les difficultés très importantes pour passer d'un emploi précaire à un contrat à durée indéterminée nécessitent la mise en place de balises strictes afin de favoriser, dès que possible, une insertion durable.

Les **organisations syndicales** considèrent que l'obligation de 4 jours d'occupation consécutifs et de maximum 3 jours d'interruption ne constitue pas un encadrement suffisant. Elles insistent à nouveau sur la nécessité d'imposer un contrat d'une durée minimale de 3 mois, voire de 4 mois en cohérence avec la réglementation relative au chômage. A défaut, ces organisations recommandent d'envisager d'autres balises, par exemple :

- étendre la durée minimale d'occupation auprès d'un même employeur ;
- raccourcir la durée d'interruption autorisée ;
- imposer une période de référence endéans laquelle atteindre la durée minimale d'occupation ;
- limiter le nombre d'entreprises utilisatrices dans le cadre des contrats de travail intérimaire ;
- imposer aux agences d'intérim d'informer les entreprises utilisatrices qu'elles bénéficient de l'aide et conséquemment, répercuter le montant de la subvention sur ces entreprises.

Sur cette dernière proposition, ces organisations rappellent le principe même de l'incitant à l'embauche qui vise à réduire le coût salarial en raison d'une productivité moindre du travailleur nouvellement embauché. Il apparaît que, régulièrement dans le secteur intérimaire, le montant de la subvention n'est pas répercuté sur les entreprises utilisatrices. Les **organisations syndicales** considèrent que ce dévoiement de la mesure impose la mise en place de balises strictes, de contrôle et de sanctions spécifiques.

Les **organisations syndicales** s'interrogent aussi quant à la continuité du contrôle des obligations en matière d'occupation du travailleur. Si l'article 6, §1^{er}, al.3, de l'avant-projet d'arrêté prévoit bien que « *cette obligation est contrôlée chaque trimestre civil par le Forem sur base de la déclaration multifonctionnelle d'activités* », l'article 10, al.1, 1^o, du projet de décret mentionne l'obligation d'occuper les travailleurs « *pour une durée de minimum trois mois* ». Ces organisations invitent à vérifier que les textes permettent effectivement un contrôle continu des obligations d'occupation durant toute la durée de l'octroi de l'incitant.

Les **organisations patronales** saluent l'ouverture de l'incitant à l'ensemble des types de contrats de travail. Ce choix reflète la diversité du marché de l'emploi, caractérisé par des attentes variées des travailleurs et des entreprises, ainsi que par des modes d'organisation du travail différents selon les secteurs. Il correspond également à l'idée que l'insertion durable se construit progressivement, à travers des expériences professionnelles permettant l'acquisition de compétences et la stabilisation progressive des parcours.

Les **organisations patronales** partagent pleinement l'objectif d'insertion durable poursuivi par le Gouvernement. Elles estiment toutefois que les règles encadrant cet objectif doivent rester réalistes et cohérentes avec la réalité des secteurs économiques. A cet égard, la disposition imposant, en cas d'occupation discontinue, un minimum de quatre jours consécutifs de travail et un maximum de trois jours consécutifs d'interruption, introduit une rigidité qui ne correspond pas toujours aux rythmes économiques sectoriels. En effet, dans plusieurs secteurs, notamment la construction, le commerce, l'Horeca ou certaines activités industrielles, l'organisation du travail peut légitimement comporter des interruptions supérieures à trois jours, liées aux contraintes techniques, à la saisonnalité ou aux cycles de production.

En conséquence, les **organisations patronales** demandent la suppression de cette règle visée à l'article 6, §1^{er}, al.2 de l'avant-projet. Elles considèrent que l'exigence d'un volume minimal d'occupation sur une période de référence donnée constituerait un garde-fou suffisant pour garantir le caractère significatif de l'expérience de travail, sans imposer de contraintes incompatibles avec les réalités sectorielles.

3.2.4. Abrogation de la mesure SINE

A. Budget dédié au public ex-SINE

Le CESE Wallonie prend acte de l'abrogation du dispositif SINE à destination des entreprises d'économie sociale d'insertion, s'inscrivant dans un souci de simplification et de cohérence avec la réforme globale. Il regrette que cette mesure n'ait pas fait l'objet d'une évaluation spécifique avant son remplacement par le nouvel incitant unique, afin de s'assurer, en amont, que la récupération des budgets pour un dispositif plus large était la solution la plus pertinente.

Cela étant, il souligne positivement le maintien du budget dédié à cette mesure au profit des personnes disposant au maximum du CESI et des personnes porteuses du statut de « handicap professionnel ». Il attire cependant l'attention sur le fait que le dispositif SINE constituait une source importante de financement pour les employeurs de l'économie sociale d'insertion et permettait, dans certains cas, d'assurer la pérennité des emplois soutenus.

Le Conseil constate aussi que la Note au Gouvernement wallon prévoit qu'« *en cas d'utilisation d'un solde disponible de l'enveloppe ex-SINE au profit des publics visés par l'enveloppe globale (...), et inversement, l'approbation du Comité de gestion du Forem sera demandée* ». Il demande que les règles de transfert entre enveloppes soient clarifiées. L'utilisation du terme « *inversement* » pourrait notamment laisser entendre qu'une enveloppe limitée serait réservée au soutien des publics les plus éloignés et ne serait élargie que sur dérogation.

B. Utilisation de l'expression « handicap professionnel »

Le Conseil note que les chercheurs d'emploi « en situation de handicap professionnel » accèdent directement à la troisième « porte d'entrée » du dispositif et bénéficient de l'aide pour une durée de 24 mois, éventuellement prolongée de 12 mois selon l'âge ou le diplôme (art.7, §1^{er}, al.3, du projet de décret). La Note au Gouvernement wallon² précise que l'identification de ce critère par le Forem se fera au moyen de l'outil de screening internationalement reconnu ICF³. « *Cet outil prend en compte la dimension du handicap professionnel : elle concerne des personnes qui rencontrent, sur une longue période, des difficultés importantes pour participer pleinement à la vie professionnelle en raison d'un trouble mental, psychique ou sensoriel. Ces difficultés résultent de l'interaction entre leurs limitations dans certaines activités et différents facteurs personnels ou environnementaux.* »

Sans remettre en cause le recours à l'outil ICF, qui garantit l'utilisation de critères d'évaluation objectifs et transparents, ni le rôle du Forem, qui permet d'éviter un double circuit administratif, le CESE Wallonie demande que l'usage des termes de « handicap professionnel » soit réexaminé. Cette terminologie crée en effet une confusion avec la notion de handicap reconnu par l'AVIQ et risque de détourner l'attention d'autres enjeux liés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Une telle ambiguïté est susceptible de brouiller la lisibilité des politiques publiques en faveur des différents publics. Ainsi, le Conseil demande un changement de terminologie, par exemple pour « *public très éloigné de l'emploi* » ou « *public présentant une aptitude réduite* ».

C. Renouvellement de l'aide

Le Conseil prend acte du fait qu'« *En troisième lecture [de l'] avant-projet de décret, le Gouvernement wallon se positionnera sur le principe et, le cas échéant, prévoira les modalités du renouvellement de l'aide pour les personnes porteuses d'un handicap professionnel.* »⁴

L'**UNIPSO** plaide pour que le projet de décret habilite explicitement le Gouvernement à renouveler l'incitatif pour certains publics et que l'avant-projet d'arrêté prévienne la reconductibilité de l'aide pour les personnes en situation de « handicap professionnel », dans la limite d'une durée totale de 48 mois sous réserve d'une évaluation positive du parcours.

D. Période transitoire

Le Conseil note que les octrois intervenus avant le 1^{er} juillet 2026 dans les dispositifs abrogés continueront à produire leurs effets dans le cadre d'une période transitoire qui s'achèvera le 31 décembre 2029 (soit 3,5 ans).

² Note au Gouvernement wallon du 5 février 2026 relative à l'adoption en deuxième lecture du projet de décret relatif à la réforme des primes à l'embauche, p.9.

³ International Classification of Functioning, Disability and Health.

⁴ Note au Gouvernement wallon du 5 février 2026 relative à l'adoption en deuxième lecture du projet de décret relatif à la réforme des primes à l'embauche, p.9.

L'**UNIPSO** ainsi que les **organisations syndicales et environnementales** considèrent que cette période transitoire est trop courte pour ce qui concerne le dispositif SINE et risque de pénaliser des travailleurs âgés, ainsi que les employeurs qui se sont engagés dans des parcours de longue durée. Afin d'éviter des ruptures brutales de financement pour des travailleurs souvent fragiles, ces organisations proposent les ajustements suivants pour les travailleurs SINE de 45 ans et plus, en fonction du type de contrat de travail :

- pour les personnes en contrat à durée déterminée, poursuite de l'aide SINE jusqu'au terme initial (3 ou 5 ans), sans interruption, avant de basculer éventuellement dans le nouveau dispositif ;
- pour les personnes en contrat à durée indéterminée, possibilité de deux options au choix de l'employeur, soit le maintien de l'aide SINE originelle jusqu'à l'extinction naturelle du contrat de travail, soit le basculement dans le nouveau système, avec la possibilité d'un renouvellement de l'aide au-delà de la période de transition (cf. point C).

AKT et l'UCM ne soutiennent pas une prolongation de la période transitoire du dispositif SINE au-delà du 31 décembre 2029. La réforme prévoit en effet une extinction progressive et coordonnée des dispositifs existants (Impulsion, SESAM, Tremplin), qui constitue un élément clé de son équilibre. Modifier cette échéance créerait un désalignement entre dispositifs et entre employeurs, y compris au détriment du secteur privé également concerné par ces évolutions.

Par ailleurs, la réforme vise prioritairement l'accès à l'emploi de publics éloignés du marché du travail, ce qui suppose d'orienter les moyens vers de nouveaux entrants. Une prolongation retarderait la réaffectation des ressources nécessaires au financement du nouvel incitant à l'embauche. Dans ce contexte, pour ces organisations, le maintien de l'échéance au 31 décembre 2029 apparaît essentiel pour préserver la cohérence et la soutenabilité de la réforme.

3.2.5. Périodes assimilées

A. Assimilations au chercheur d'emploi et à la période d'inscription

L'article 2 de l'avant-projet d'arrêté assimile à un chercheur d'emploi, la personne occupée dans le cadre des articles 60-61, d'un contrat de travail ALE, du PFI, d'une entreprise d'insertion, et la personne inscrite auprès d'un autre service public de l'emploi, à condition d'être inscrite depuis au moins un jour au Forem au moment de la demande.

L'article 3 de l'avant-projet d'arrêté assimile à la période d'inscription, la période de travail d'une durée, continue ou discontinue, de moins de 31 jours, la période d'occupation dans le cadre des articles 60-61, d'un contrat de travail ALE depuis minimum 6 mois, du PFI, d'une entreprise d'insertion, ainsi que la période d'inscription depuis au moins 4 mois dans un autre service public de l'emploi.

Le CESE Wallonie soutient ces dispositions qui doivent favoriser une logique de parcours cohérent et de soutien public continu jusqu'à l'insertion durable de la personne. Il invite cependant à vérifier l'impact de ces assimilations dans le cadre du monitoring et de l'évaluation de l'incitant. Il s'agit notamment de s'assurer que cela ne conduit pas à un détournement de l'objectif du dispositif, en aidant l'embauche de travailleurs expérimentés et directement opérationnels.

Concernant l'octroi de l'incitant à l'issue d'un Plan Formation-Insertion, les **organisations syndicales** demandent qu'une obligation de maintien à l'emploi après l'extinction de l'aide, pour une durée équivalente au contrat aidé, soit imposée, dans le respect de la philosophie et des objectifs du PFI lui-même.

B. Assimilation de courtes missions de travail intérimaire

Les **organisations patronales** relèvent que, dans le cadre du dispositif Impulsion « – 25 ans » et « 12 mois + », la période d'occupation dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire est assimilée à une période d'inoccupation pour autant que cette période n'ait pas donné lieu à l'octroi de l'incitant et qu'il s'agisse d'un contrat de travail dont la durée est inférieure à deux mois⁵. Ces organisations demandent que cette disposition soit reproduite dans le nouveau dispositif pour éviter toute discontinuité pénalisante dans le calcul de la durée d'inscription, qui pourrait inciter un chercheur d'emploi à refuser de courtes missions d'intérim par crainte de perdre son éligibilité à l'incitant.

Les **organisations syndicales** ne soutiennent pas cette demande. Elles considèrent que la règle d'assimilation à la période d'inscription, de la période de travail n'excédant pas 31 jours doit s'appliquer de manière identique à l'ensemble des secteurs.

C. Inscription d'une journée au Forem

L'article 2, alinéa 2, de l'avant-projet d'arrêté prévoit que, pour bénéficier d'une assimilation au statut de chercheur d'emploi, la personne doit être inscrite comme demandeur d'emploi auprès du Forem depuis au moins un jour au moment de la demande.

Le CESE Wallonie souligne que cette disposition, en imposant une inscription d'un jour à l'Office, peut soulever différentes difficultés pratiques, en particulier lorsque le contrat aidé fait suite à une période assimilée. Il invite à envisager des modalités plus souples pour les cas de figure problématiques, afin de favoriser des parcours progressifs et fluides, sans interruption.

3.2.6. Introduction de la demande

A. Délai d'introduction

Le Conseil préconise de permettre l'introduction de la demande de prime jusqu'à trois mois après l'entrée en service du travailleur, afin de limiter les corrections et remboursements a posteriori, de sécuriser les employeurs et de simplifier la gestion administrative du dispositif.

B. Accès à un tiers mandaté

Le CESE Wallonie demande que le dispositif prévoie explicitement la possibilité d'introduire la demande de prime et d'assurer le suivi du dossier par un tiers mandaté (comptable, secrétariat social, etc.). Il souligne qu'il s'agit d'une condition de praticabilité essentielle pour de nombreux employeurs, tout en offrant une garantie supplémentaire de contrôle du respect de leurs obligations.

⁵ Article 4/1, §1er, du décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles.

3.2.7. Modalités de liquidation

A. Liquidation sur base de la DmfA et délais de versement

Le Conseil note que, conformément à l'article 11 de l'avant-projet d'arrêté, la subvention est calculée par le Forem par tranche trimestrielle civile sur base de la déclaration multifonctionnelle d'activités. Il convient que la référence aux prestations effectivement déclarées via la DmfA garantit que la liquidation repose sur des données authentifiées et vérifiables, renforçant ainsi la sécurité juridique, la traçabilité des paiements et la crédibilité du dispositif. Cela étant, il attire l'attention sur le décalage entre le paiement des salaires et le versement de l'aide, eu égard au temps nécessaire pour la disponibilité des données DmfA au niveau du Forem. Cette situation peut générer d'importantes difficultés de trésorerie, en particulier pour les entreprises de taille réduite et/ou dont les marges sont plus faibles.

Ainsi, le Conseil demande des garanties précises sur les échéances réelles de versement de l'incitant afin de minimiser ces incertitudes pour les employeurs. Il suggère aussi d'envisager des modalités appropriées permettant un paiement le plus rapide possible.

B. Distinction entre trimestre civil et période de référence

Le CESE Wallonie insiste sur le fait que la période de référence relative à la durée d'occupation du travailleur visée à l'article 10, alinéa 1^{er}, 1^o, du projet de décret ne doit pas être confondue avec le trimestre civil lié aux déclarations DmfA. Le processus de liquidation trimestriel de la prime ne doit pas inciter à basculer sur une approche « trimestre civil » en ce qui concerne la période de référence d'occupation qui serait dommageable à la continuité des entrées dans les entreprises.

3.2.8. Portabilité et situations particulières

A. Modification de la situation du travailleur

Le Conseil invite à préciser les effets de certaines situations concrètes, notamment en cas de déménagement du travailleur ou de modification substantielle de sa situation administrative (ex. périodes de garantie de revenu), afin d'éviter toute perte imprévue du bénéfice de l'incitant.

B. Deux occupations à temps partiel concomitantes

Les **organisations patronales** invitent à tenir compte des situations dans lesquelles le travailleur cumule deux occupations à temps partiel et à permettre l'octroi de l'incitant, au prorata du temps de travail, aux deux employeurs concernés.

C. Contrats successifs ou réengagement auprès du même employeur

L'article 9, §1^{er}, du projet de décret prévoit que « *l'entreprise perd définitivement l'octroi de la subvention (...) lorsque le contrat de travail (...) prend fin avant l'échéance de la durée d'octroi. Le Gouvernement peut préciser les modalités d'application de la fin d'octroi de la subvention* ».

Les **organisations patronales** demandent que la portabilité de l'aide soit garantie lorsque des contrats successifs séparés de quelques jours, pour des raisons administratives ou de calendrier, sont conclus auprès d'un même employeur, ou lorsque le contrat de travail prend fin avant la fin de la durée d'octroi et qu'un réengagement ultérieur du travailleur intervient chez ce même employeur. Elles invitent à prévoir ces cas de figure particuliers dans les modalités d'application de la disposition précitée.

D. Suspensions de l'exécution du contrat

Le Conseil demande de clarifier l'impact des suspensions de l'exécution du contrat (ex. maladie après la période de salaire garanti, repos de maternité, etc.) sur l'octroi de la prime, certaines de ces périodes ne générant pas de coût salarial pour l'employeur et pouvant être exclues via les codes prestations DmfA.

3.2.9. Problématiques en lien avec les autres niveaux de pouvoir

A. Maintien temporaire d'avantages sociaux

Le Conseil souligne que la réussite de la réforme repose sur une insertion durable et progressive, impliquant que la reprise d'un emploi se traduise par un gain net clair pour le travailleur nouvellement engagé. Or, dans certaines situations, l'accès à l'emploi peut entraîner la perte immédiate d'avantages sociaux dont bénéficiait le chercheur d'emploi (tarifs sociaux en matière d'énergie, statut BIM, aides à la mobilité, soutien à la garde d'enfants, etc.) et qui participent à l'équilibre budgétaire des ménages.

Dans ce contexte, le CESE invite le Gouvernement à examiner, en concertation avec les autorités compétentes, y compris l'autorité fédérale, la possibilité de prévoir, le cas échéant, une période transitoire limitée permettant au travailleur nouvellement engagé de conserver temporairement certains avantages. Cette réflexion devrait s'accompagner d'une estimation de l'impact budgétaire potentiel, afin d'éclairer les choix à opérer.

B. Traitement fiscal de l'incitant

Le Conseil souligne que la finalité de l'incitant n'est pas de soutenir le résultat de l'entreprise, mais bien de compenser un déficit temporaire de productivité lié à l'embauche d'un public éloigné du marché du travail. Il demande dès lors que les contacts nécessaires soient pris avec le niveau fédéral de sorte que la prime soit traitée fiscalement de manière neutre, soit par une exonération explicite, soit par un mécanisme équivalent garantissant que son montant net corresponde au montant annoncé.
