

FAQ - La réforme APE

Introduction

Après plusieurs années de travail et quelques essais infructueux, la réforme APE élaborée par la ministre Morreale entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. De nombreux changements affecteront les asbl bénéficiaires en ce qui concerne le financement des postes APE et leur gestion administrative. Cette note sous forme de Foire Aux Questions (FAQ) a pour objectif de guider les employeurs du secteur socioculturel et sportif bénéficiaires d'un ou plusieurs emplois APE dans la compréhension et la mise en œuvre concrète de ces modifications. Cette FAQ comprend 3 parties :

1. L'esprit de la réforme

- Cette partie répond aux questions les plus générales concernant la réforme APE, ses objectifs et son fonctionnement.

2. La réforme étape par étape

- Cette partie est organisée de façon chronologique, dans l'ordre des questions que l'on se pose, depuis ce 20 décembre 2021 jusqu'aux premiers mois de l'année 2022. Vous avez donc l'opportunité :
 - Soit de lire l'ensemble de la FAQ dans son avancée chronologique
 - Soit de consulter certaines questions spécifiques.

3. Questions diverses

- Cette partie reprend plusieurs questions particulières ou qui visent des situations spécifiques.

Une table des matières détaillée est prévue à la fin du document.

Avertissements

- Ne sont donc concernés par cette FAQ que les employeurs qui occupaient des postes APE au 31 décembre 2021.
- Cette FAQ prend en compte :
 - Le [décret de la Région wallonne du 10 juin 2021](#) relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) et à la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires (M.B., 01/07/2021, p 66871-66886)
 - Le projet d'arrêté du Gouvernement wallon tel qu'en l'état à l'issue de la 2^e lecture, pas encore publié au Moniteur belge. Une mise à jour sera réalisée début 2022 suite à la publication de l'arrêté de Gouvernement.
- Cette FAQ sera adaptée au fil des semaines et des mois à venir pour tenir compte de l'implémentation de la réforme au sein des associations et d'éventuelles modifications réglementaires ou administratives.

I. L'esprit de la réforme

I.1. Quel est l'objectif principal de la réforme APE ?

Le but principal de la réforme APE est le **passage à une subvention unique par employeur, sur un principe de forfait**. Le montant forfaitaire de cette nouvelle subvention est déterminé par le biais d'une formule de calcul. La formule de calcul a pour objectif de convertir en un montant les 2 modes de subventionnement qui composaient précédemment la subvention APE : les points APE, d'une part, et les réductions de cotisations de sécurité sociale (RCSS) d'autre part.

Avant la réforme, le financement du régime des APE comportait 2 volets distincts :

1. Une aide à l'emploi sous forme de points allant de 3 à 12 points en fonction du demandeur d'emploi engagé
2. Une réduction de cotisations sociales quasi intégrale (Cotisations sociales égales à 0,56 % pour les employés)

Avec la réforme, ces 2 volets sont fusionnés via une formule de calcul pour déterminer le montant d'une subvention unique tenant compte, de façon approximative, de la valeur de ces 2 volets (*art. 6 à 10 du décret RW du 10/06/2021*).

Pour le passage vers une subvention forfaitaire unique, une formule de calcul identique pour tous les employeurs a été imaginée. Cette **formule de calcul comporte 2 volets de calcul** (1 et 2) qui visent à déterminer le montant correspondant aux points et aux réductions de cotisations sociales :

- Le calcul du volet 1 cherche à s'approcher de ce que l'employeur aurait reçu en 2022 sous forme de point APE si la réforme APE n'avait pas eu lieu.
- Le calcul du volet 2 cherche à s'approcher de ce que l'employeur aurait pu bénéficier sous forme de réduction de cotisations sociales.

Ces 2 volets sont ensuite additionnés pour former la subvention unique. Chaque volet comprend plusieurs facteurs qui sont multipliés. La formule se présente comme suit :

$$\text{Subvention} = \text{volet 1} + \text{volet 2} = (A \times B \times C) + (D \times E \times F \times G)$$

Le résultat sera différent pour chaque employeur en fonction de chaque situation (occupation des postes, nombre d'ETP...).

Exemple

Pour mieux expliquer ces facteurs, prenons l'exemple de l'asbl More & APE :

- L'asbl a 3 ETP APE pour un total de 18 points APE
 - Pierre-Yves : 6 points
 - Éliane : 4 points
 - Christie : 8 points
- Réduction cotisations sociales : chaque travailleur génère 10 000 euros de réduction par an
- Occupation des postes
 - En 2018, Pierre-Yves est malade 7 mois (dont 6 payés par la mutuelle) sans remplacement.
 - En 2019, Éliane prend 6 mois d'interruption de carrière sans remplacement.
 - En 2019, Christie démissionne en octobre.

Facteur	Explications	Exemple
A	Nombre de points APE octroyé à l'employeur au 30-09-2021	18 points

B	Valeur théorique du point APE en 2022, déterminée suivant les règles d'indexation en vigueur	3.204,96€ (à confirmer ou infirmer lors de la publication de l'AGW)
C	Taux de subventionnement moyen des points APE sur 3 années de référence (2017, 2018 et 2019) calculé en divisant le nombre de points subventionnés (occupés) par le nombre de points octroyés durant la période	2017: 18/18 2018: 15/18 2019: 16/18 $= ((1+0,83+0,88)/3) = 0,90$
Volet 1	Total A*B*C	51 920,35 euros
D	Nombre d'ETP sous contrat de travail APE chez l'employeur l'année précédant la réforme (entre le 1 ^{er} octobre 2020 et le 30 septembre 2021)	3
E	Montant annuel moyen de RCSS par ETP subventionné, sur les 3 années de référence (calculé en divisant la somme des RCSS pour l'employeur par la somme des ETP subventionnés sur la période)	$(10000*3 \text{ ETP}*3 \text{ ans})/(3+2,5+2,5)=11.250$
F	Taux d'occupation moyen sur les 3 années de référence	$49/54=0,90$
G	Variable permettant de tenir compte de l'indexation des RCSS entre les années de référence et l'entrée en vigueur de la réforme	8% (à confirmer ou infirmer lors de la publication de l'AGW). À signaler que le calculateur du FOREM mis en place en janvier 2021 est établi sur une indexation de 5 %
Volet 2		32 805
Total	Montant de la nouvelle subvention	84 725,35

1.2. En résumé, quels seront les grands changements induits par la réforme APE ?

En bref, les modifications les plus importantes seront les suivantes :

A) Modification des modalités de financement

La modification principale concerne les modalités de financement de la subvention. Plus précisément la réforme prévoit :

- La fusion des 2 volets (réduction des cotisations sociales et calcul des subventions APE) en une subvention forfaitaire unique d'aide à l'emploi
- La suppression de la logique des points
- Le regroupement de toutes les décisions antérieures (Ex. Décision d'extension, décision à durée déterminée...) en une seule et unique décision d'octroi
- Une règle d'indexation unique dans le cadre d'une subvention forfaitaire unique.



B) Adaptation des règles de liquidation de la subvention

La subvention APE qui était liquidée avant la réforme mensuellement sera convertie en une subvention annuelle unique qui sera liquidée trimestriellement par le FOREM en 4 tranches de 25%.

C) Changement de la notion de demandeurs d'emploi inoccupés et ses assimilations

Après la réforme APE, la notion de demandeur d'emploi inoccupé et ses assimilations sont simplifiées. Il n'y aura plus de distinction selon la durée de l'inscription comme demandeur d'emploi. Seule la première catégorie subsistera. Le passeport APE sera supprimé. Les travailleurs à temps-partiel qui augmentent leur temps de travail chez le même employeur seront assimilés à des demandeurs d'emploi inoccupés.

D) Modification des règles de contrôle et les sanctions

Avant la réforme APE, l'employeur bénéficiaire doit envoyer tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois) au Service APE de la Direction régionale du FOREM un état des salaires du mois précédent. A défaut, le paiement de l'aide relatif au mois précédent est postposé au mois qui suit à condition que l'état de salaires concerné soit effectivement transmis avant le 15e jour de ce mois au FOREM. Le FOREM envoie un rappel à ce sujet à l'employeur. Si ce dernier délai n'est pas respecté, l'aide est définitivement perdue pour le mois concerné. Avec la réforme APE, il est mis fin à l'introduction d'états de salaire mensuels. La notion de fonction disparaît également.

Le contrôle s'opérera une fois par an par le FOREM sur base de 3 éléments :

- le respect du nombre minimal de travailleurs APE (liste des travailleurs APE);
- le respect du volume global d'emploi (VGE) de référence;
- le coût salarial global des travailleurs APE égal ou supérieur à la subvention annuelle.

E) Le FOREM devient le seul interlocuteur

Avant la réforme APE, c'est le Service Public de Wallonie qui décide de l'octroi des points APE ou non, de la durée de la décision, des fonctions pour lesquelles les engagements doivent être effectués, etc., tandis que le FOREM vérifie que le demandeur d'emploi entre dans les conditions et s'assure que le paiement des subventions APE parvienne aux employeurs.

À partir du 1^{er} janvier 2022, le FOREM deviendra le seul interlocuteur de l'employeur. C'est donc le FOREM qui se chargera à la fois de l'octroi de la subvention et du contrôle du respect du maintien du volume de l'emploi et du coût effectivement supporté.

F) Digitalisation

Toutes les actions liées au nouveau régime APE seront digitalisées dès le 1er janvier 2022 : maintien des cessions, nouvelles demandes, décision d'octroi, décision de maintien des cessions, notifications, relevés de subvention, messages...

Toutes ces actions seront gérées via le compte entreprise pour la réforme APE créé par chaque employeur sur le site du FOREM.

I.3. Quand la réforme entrera-t-elle en vigueur ?

La réforme du dispositif APE entrera en application le **1er janvier 2022**. Dès le 1^{er} janvier 2022, toutes les nouvelles règles entreront en vigueur sans période transitoire. Avant cette date, les règles APE restent d'application à l'identique.

I.4. Quels sont les employeurs concernés par la réforme APE ?

Sont concernés par cette réforme, tous les employeurs bénéficiaires avant le 1^{er} janvier 2022 :



- D'un poste APE (à durée déterminée ou indéterminée)
- D'une subvention pour une convention premier emploi
- D'un emploi jeune non marchand

1.5. Que deviennent mes emplois jeunes non marchand et mes conventions premier emploi ?

Toutes les conventions de premier emploi subventionnées par la Région wallonne ou la Communauté française ainsi que les emplois jeunes subventionnés par la Région wallonne « **basculent** » vers des **emplois APE, dans le cadre de la réforme, au 1^{er} janvier 2022**.

Les équivalents temps plein obtenus dans le cadre de ces emplois subventionnés et le montant de la subvention liée sont intégrés :

- dans la subvention pérenne 2022 (calculé, comme les postes APE, sur la base de la moyenne des subventions réellement perçues entre 2017 et 2019 inclus) ;
- dans les obligations liées au nombre minimal d'ETP APE à préserver à partir du 1^{er} janvier 2022.

Rappelons que toutefois que la mesure APE n'a pas pour vocation de subventionner totalement le coût salarial de ces emplois...

1.6. Qu'en est-il des décisions d'octroi APE à durée déterminée arrivées à échéance au 31 décembre 2019 ?

Les décisions d'octroi à durée déterminée, arrivées à échéance au 31/12/2019, ont été prolongées de deux ans et **feront partie du périmètre de la réforme**. Ces activités et emplois seront aussi stabilisés avec la réforme. Les employeurs ne doivent faire aucune démarche.

2. La réforme étape par étape

2.1. Quelle est l'utilité du courrier envoyé par le FOREM fin janvier 2021 ?

Le courrier envoyé fin janvier 2021 a pour but de **communiquer aux employeurs les premières données permettant le calcul de leur nouvelle subvention** sur base d'une formule de calcul.

Fin janvier 2021, le FOREM vous a transmis, par courrier postal, les éléments spécifiques à votre institution vous permettant, via un calculateur mis à disposition par le FOREM, d'évaluer le montant de la subvention globale que vous pourriez recevoir à partir du 1^{er} janvier 2022. Il s'agit donc d'un outil de pilotage budgétaire pour votre asbl.

Pour les employeurs qui n'auraient pas encore procédé à cette simulation, vous pouvez toujours reprendre les éléments se trouvant dans ce courrier du FOREM de fin janvier 2021, encoder vos données dans le simulateur mis à disposition à l'époque par le FOREM ([Outil de simulation de la subvention unique \(leforem.be\)](http://leforem.be)) et obtenir ainsi le montant approximatif de votre subvention globale pour l'année civile 2022.

Rappelons que ce simulateur prend en compte une indexation de 5 % (puisque l'on base une subvention de 2022 sur des chiffres de 2017 à 2019), mais que celle-ci devrait être de 8 % (ce qui ne couvrira pas l'indexation du mois d'octobre 2021 et celle prévue vers le mois de février 2022).

2.2. Au niveau de l'Administration, qui est mon interlocuteur au 1^{er} janvier 2022 ?

À partir du 1^{er} janvier 2022, et déjà maintenant pour toutes les questions liées à la réforme APE, le **FOREM est désormais le seul et unique interlocuteur** des employeurs du secteur non marchand.

La DGO6 (SPW Emploi Formation - administration de la Région wallonne) n'a donc plus aucune compétence en matière d'APE à partir du 1^{er} janvier 2022.



2.3. Quand et comment recevrais-je les informations concernant cette réforme et la nouvelle subvention de mon association ?

Dès maintenant, tous les éléments de la réforme APE impactant votre institution vous seront communiqués par le FOREM, **exclusivement par voie informatique**, plus précisément via un espace personnel que vous avez ou devez créer, en tant qu'employeur, sur le site internet du FOREM.

Vous avez reçu, fin septembre ou début octobre, un courrier « papier » à propos de la création de votre espace personnel, provenant du FOREM.

Deux cas de figure différents sont possibles :

1. En tant qu'employeur, vous disposez déjà d'un compte entreprise auprès du FOREM
2. Vous ne disposez pas encore de compte entreprise auprès du FOREM

1^{er} cas de figure – Vous disposez déjà d'un compte entreprise

Ce compte entreprise vous permet d'avoir accès, via un identifiant spécifique, à divers services en ligne du FOREM.

Dans le courrier envoyé par le FOREM fin septembre ou début octobre 2021, l'Office vous a communiqué un code d'identification unique vous permettant d'accéder à l'espace spécifique APE et à l'ensemble des informations relatives à votre structure.

2^e cas de figure – Vous ne disposez pas encore d'un compte entreprise

Une procédure spéciale a été mise au point afin de vous permettre de bénéficier d'un espace rapidement. Vous devez faire une [demande sur le site du FOREM](#) pour créer votre compte entreprise.

Vous devez encoder :

- La dénomination officielle de votre entité juridique (disponible sur le site de la banque carrefour des entreprises ou BCE via votre numéro d'entreprise [Recherche dans la Banque-Carrefour des Entreprises \(BCE\) | BCE Public Search \(fgov.be\)](#))
- Votre numéro d'entreprise (0+9 chiffres)
- Les coordonnées de la personne de contact au sein de la structure pour les postes APE (nom, prénom, fonction, courriel, tél ou GSM).

Votre demande sera transmise à des agents APE qui, après vérifications, créeront votre compte et vous transmettront par mail un lien d'activation. Cette étape pourrait prendre plus de temps que prévu. Si vous ne recevez aucune réponse du FOREM suite à votre encodage pour la création d'un compte entreprise, il peut être utile de prendre contact avec votre gestionnaire APE du FOREM habituel afin de voir s'il peut vous aider dans votre démarche.

Une fois cela fait :

- Cliquez sur le lien d'activation de votre compte (Activez votre compte)
- Définissez votre mot de passe.

Au terme de la procédure, vous recevrez votre login.

- Connectez-vous à votre nouvel espace entreprise
- Introduisez le code d'identification transmis dans le courrier de septembre 2021 pour pouvoir accéder à l'espace spécifique APE et à l'ensemble des informations qui vous concernent.



ACTIVER SON ESPACE PERSONNEL EMPLOYEUR COMMENT COMPRENDRE LE COURRIER DE SEPTEMBRE 2021



Si vous n'avez pas encore votre espace employeur



2.4. À partir de quand dois-je disposer de cet espace personnel sur le site du FOREM ?

Dès maintenant !

En effet, les premières informations essentielles pour un bon pilotage de votre structure s'y trouveront en principe dans le courant du mois de décembre. De plus, il n'y aura plus aucune information transmise par courrier postal.

Toutes les décisions, informations, demandes du FOREM se trouveront exclusivement dans votre espace personnel. Tous les éventuels délais prévus dans les dispositions légales pour une contestation ou réclamation se calculeront à partir du dépôt de l'information ou décision dans l'espace personnel de l'employeur.

2.5. Que faire si je n'ai pas reçu ce courrier papier de la part du FOREM ?

Contactez dès que possible votre gestionnaire de dossier !

2.6. Quelles sont les premières informations transmises via cet espace personnel et quelles sont mes marges de manœuvre pour une contestation éventuelle ?

Chaque employeur recevra la **notification d'une décision sur son espace personnel** activé sur le site du FOREM. Selon nos informations, ceci devrait se dérouler dans le courant du mois de **décembre 2021 ou au début du mois de janvier 2022**. Cette décision reprend les éléments suivants :

1. Le **montant de la subvention globale annuelle**
2. Le **nombre minimal d'ETP APE** pour lequel la subvention est octroyée
3. Le **volume global de l'emploi de référence** que l'employeur est tenu de maintenir
4. Le cas échéant, le nombre maximal de travailleurs, en ETP, pour lesquels la subvention est octroyée, qui peuvent être occupés dans une unité d'établissement située en dehors de la

Région wallonne de langue française (ceci vise les **emplois maintenus en Région de Bruxelles-Capitale**).

Premier élément de la décision – le montant de la subvention globale annuelle

La décision transmise par le FOREM reprend donc ce montant global de la nouvelle subvention octroyé pour l'année 2022.

Des explications plus détaillées concernant le calcul de la nouvelle subvention, avec exemple, sont reprises dans une question 1.1. « Quel est l'objectif de la réforme APE ? ». Pour rappel, la subvention pérenne qui sera allouée pour l'année 2022 est calculée selon la formule suivante :

(Nombre de points octroyés à l'employeur le 30/09/2021 (A) x valeur théorique du point au 01/01/2022 (B) x taux de subventionnement moyen de l'employeur entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 (C))

+

(Nombre moyen d'ETP réalisés par l'employeur et occupés dans une unité d'établissement en RW de langue française entre le 01/10/2020 et le 30/09/2021 (D) x montant annuel moyen des réductions de cotisations sociales patronales, par ETP subventionné, dont a effectivement bénéficié l'employeur entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 dans une unité d'établissement située en RW de langue française (E) x taux d'occupation moyen des ETP réalisés par l'employeur entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 (F) x variable prenant en compte l'indexation des salaires entre le 01/01/2018 et le 31/12/2021 (G))

L'arrêté du Gouvernement wallon (en tout cas son projet) prévoit que la variable G, correspondant à l'indexation des salaires entre le 01/01/2018 et le 31/12/2021 est de 8 % (art. 8, § 1^{er}).

Existe-t-il une possibilité de modifier le montant de cette subvention unique ?

Oui, il est prévu certaines corrections pour éviter des situations particulièrement défavorables aux employeurs. Le décret et l'arrêté du Gouvernement wallon prévoient la **possibilité de modifier certains éléments de la formule sous certaines conditions**. Seules les variables (C), (D) (E) et (F) pourront être adaptées.

I. Adaptation de la variable C

La variable C, à savoir le taux de subventionnement moyen de l'employeur entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 se calcule comme suit :

- Nombre de points APE SUBVENTIONNES (2017 à 2019)
- Nombre de points OCTROYES (2017 à 2019)

La subvention pérenne prend donc en compte les points réalisés et subventionnés entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 et NON pas les points théoriques repris dans les décisions APE.

Si le résultat ainsi obtenu est inférieur au taux de subventionnement moyen du secteur non marchand, ce résultat sera revu à la hausse comme suit :

- *Nombre de points APE subventionnés sur la base des 2 années les plus avantageuses entre 2017 et 2019 / nombre de points octroyés pour ces deux mêmes années,*
- *AVEC un MAXIMUM absolu correspondant au taux de subventionnement moyen du secteur non marchand.*

Le taux de subventionnement moyen du secteur non marchand est de 92,06 % (art. 8, § 2, 1^o de l'AGW).

Pour ce qui concerne la variable C, une autre dérogation reste encore possible pour les entreprises répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- L'employeur compte un nombre moyen d'ETP réalisés, entre 2017 et 2019, inférieur ou égal à 5
- Le taux de subventionnement (C) est inférieur au taux moyen du secteur.



Si les conditions précitées sont remplies, le taux de subventionnement (C) sera recalculé sur la base des deux années les plus favorables entre 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021, sans pouvoir dépasser le taux de subventionnement moyen du secteur non marchand (soit 92,06 %) (art. 15 du décret).

II. Adaptation de la variable D

La variable D est calculée comme suit :

- *Le nombre moyen d'ETP réalisés par l'employeur et occupés dans une unité d'établissement en RW de langue française entre le 01/10/2020 et le 30/09/2021.*

Un document rédigé par le FOREM et la DGO6 indique également que l'on prend en compte tous les travailleurs sous contrat de travail APE en fonction de leur régime de travail, indépendamment de prestations rémunérées ou non. La note précise que ce calcul corrige l'impact de la crise sanitaire : qu'un travailleur soit malade ou en chômage temporaire, il reste lié à l'employeur par un contrat de travail et est comptabilisé.

Le nombre obtenu pourra être comparé à un double plancher minimal en dessous duquel on ne peut descendre (art. 8, § 4 du décret) :

- Le nombre minimal d'ETP dont l'employeur bénéficie au 30/09/2021 dans les unités d'établissement en Région wallonne de langue française. Si une décision d'octroi de postes APE n'impose pas un nombre minimal d'ETP, celui-ci se calcule comme suit :
 - Nombre de points octroyés par la décision / nombre moyen de points par ETP réalisé par l'employeur.
Et ce « nombre moyen de points par ETP réalisé se calcule comme suit : Nombre moyen de points octroyés entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 / nombre moyen d'ETP réalisés et occupés dans une unité d'établissement en Région wallonne de langue française entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019
- Le résultat du nombre de points octroyés à l'employeur au 30/09/2021 / nombre moyen de points par ETP réalisé entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 (voir le 1^{er} tiret pour le calcul du dénominateur)

III. Adaptation de la variable E

Pour les employeurs qui soit ne bénéficiaient pas de postes APE entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019, soit ont bénéficié de postes APE pendant cette période, mais pour une durée inférieure à 24 mois, la variable (E) se calcule comme suit :

- *Le montant des réductions de cotisations sociales patronales (code 4000) dont ont bénéficié l'ensemble des employeurs du secteur en 2017, 2018 et 2019 dans les unités d'établissement de la Région wallonne de langue française*
- *Le nombre moyen d'ETP subventionnés, occupés dans une unité d'établissement de la Région wallonne de langue française en 2017, 2018 et 2019, de tous les employeurs du secteur*

Le montant moyen des réductions de cotisations sociales patronales pour le secteur non marchand est de 9.825,60 € par ETP (art. 8, § 2, 2° de l'AGW).

IV. Adaptation de la variable F

La variable F, à savoir le taux d'occupation moyen des ETP réalisés par l'employeur entre le 01/01/2017 et le 31/12/20219, se calcule comme suit :

- *Le nombre de points subventionnés en 2017, 2018 et 2019*
- *Le nombre moyen de points réalisés en 2017, 2018 et 2019*

Si le taux d'occupation ainsi obtenu est inférieur au taux de subventionnement moyen du secteur non marchand, ce taux d'occupation est recalculé sur la base des deux années les plus avantageuses entre 2017, 2018 et 2019, sans pouvoir dépasser le taux d'occupation moyen du secteur non marchand.

Le taux d'occupation moyen du secteur non marchand se calcule comme suit :

- *Somme des nombres de points subventionnés de tous les employeurs du secteur (2017 à 2019)*
- *Somme des nombres moyens de points réalisés à tous les employeurs du secteur entre 2017 et 2019*



Le taux d'occupation moyen du secteur non marchand est de 96,45 % (art. 8, § 2, 3° de l'AGW). Le FOREM devrait refaire ce recalcul, d'initiative, pour le 15 juin 2022. Si, dans ce cadre, le montant de la subvention doit être adapté, le FOREM transmet au ministre wallon de l'Emploi une décision modificative. Le ou la ministre wallonne de l'Emploi prend une décision modificative dans les 10 jours suivant la réception du dossier complet instruit par le FOREM. Le FOREM notifie la décision sur l'espace personnel de l'employeur dans les 5 jours à dater de la réception de la décision ministérielle. La décision entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 (art. 11 de l'AGW).

Mais que faire si on estime que le calcul de la subvention tel qu'effectué par le FOREM n'est pas correct, si les chiffres officiels communiqués par le FOREM ne correspondent pas aux vôtres AVEC les mêmes modalités de calcul ?

Rien n'est prévu en termes de contestation des chiffres utilisés, ni dans le décret, ni dans l'arrêté.

Nous ne pouvons donc que vous conseiller d'introduire une « réclamation » explicative auprès du FOREM, en utilisant votre espace personnel, avec une copie destinée à votre Fédération patronale.

Deuxième élément de la décision – le nombre minimal d'ETP APE pour lequel la subvention est octroyée

Chaque employeur doit occuper, à partir du 1^{er} janvier 2022, un minimum de travailleurs APE, en ETP, qui ouvriront le droit à la subvention pérennisée. Cette occupation doit correspondre au **nombre minimal d'ETP repris sur les différentes décisions APE de l'employeur en vigueur au 30 septembre 2021**, en y ajoutant les conventions de premier emploi et les emplois jeunes non marchand.

Si une décision d'octroi de postes APE n'impose pas un nombre minimal d'ETP, celui-ci se calcule comme suit :

Nombre de points octroyés par la décision / nombre moyen de points par ETP réalisé par l'employeur (celui-ci ne pouvant être inférieur à 5).

Ce « nombre moyen de points par ETP réalisé » se calcule comme suit :

Nombre moyen de points octroyés entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 / nombre moyen d'ETP réalisés et occupés dans une unité d'établissement en Région wallonne de langue française entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019 (art. 11, al. 3 à 5 du décret, art. 7, § 1^{er}, 21° et art. 10 de l'AGW).

Troisième élément de la décision - le volume global de l'emploi (VGE) de référence que l'employeur est tenu de maintenir

Parmi les obligations à remplir à partir du 1^{er} janvier 2022, l'employeur s'engage à maintenir, au cours de chaque année civile, un volume global d'emploi de référence. Le volume global d'emploi de référence correspond au nombre annuel moyen des travailleurs, calculé en ETP, occupés par l'employeur entre le 01/01/2017 et le 31/12/2019.

Deux éléments interviennent pour le calcul de ce VGE de référence :

- Les travailleurs à prendre en compte (codes travailleur repris sur la DmfA)
- Les périodes de prestations effectives et assimilées déclarées sur la DmfA pour chaque travailleur concerné (codification des données relatives au temps de travail).

Le FOREM prendra en compte les DmfA des trimestres concernés arrêtées au 30/09/2021. Si des modifications à ces déclarations trimestrielles interviennent ultérieurement, ces éléments ne seront pas pris en compte par le FOREM

Quelles sont les catégories de travailleurs pris en compte pour le calcul du VGE de référence ?

TOUS les travailleurs suivants, peu importe l'unité d'établissement à laquelle ils ressortissent, sont pris en compte :

- code **015** : ouvriers de catégorie ordinaire à l'exclusion des apprentis

- code **024** : ouvriers ACS ou APE
- code **495** : employés ordinaires à l'exclusion des apprentis
- code **484** : employés ACS ou APE
- code **012** : ouvriers handicapés à l'exclusion des apprentis (ceci vise, selon nous, les entreprises de travail adapté avec un indice ONSS 073 ou 273)
- code **025** : ouvriers handicapés ACS ou APE
- code **492** : employés handicapés à l'exclusion des apprentis (ceci vise, selon nous, les entreprises de travail adapté avec un indice ONSS 073 ou 273)
- code **485** : employés handicapés ACS ou APE.

Seuls les apprentis sont exclus du VGE de référence, sur la base du code d'apprentissage qui doit être « coché » sur la DmfA (au niveau de la ligne d'occupation – Type d'apprenti – Type 1 (formation en alternance)).

Selon nous, les étudiants seront donc comptabilisés dans le VGE de référence.

À noter qu'en cas d'absence remplacée d'un travailleur, seront comptabilisés les titulaires de postes, mais aussi les remplaçants éventuels (Exemple : un écartement, repos de maternité et congé d'allaitement remplacé). Pour plus d'information, consultez également la question « Que faire si, au cours des années de référence prises en compte pour ce calcul, on a connu beaucoup d'absences de titulaires de postes qui ont été effectivement remplacés ? »

Quelles sont les prestations effectives et assimilées prises en compte pour le calcul du VGE de référence ?

TOUS les codes de prestations, ordinaires et indicatifs, sont pris en compte par le FOREM pour établir le calcul du VGE de référence.

Presque toutes les périodes de suspension du contrat de travail sont donc comptabilisées :

- Incapacité de travail (salaire garanti, complément à l'indemnité de mutuelle pour les ouvriers, période entièrement prise en charge par la mutuelle)
- Accident du travail ou maladie professionnelle (couvert ou non par un « salaire garanti »)
- Les congés sans solde
- L'écartement, le repos de maternité, le congé d'allaitement, les pauses allaitement
- Les congés de circonstance
- Les raisons impérieuses
- Les vacances annuelles légales, sectorielles, d'entreprise, européennes, vacances jeunes, vacances seniors
- Le chômage temporaire (force majeure, économique, intempéries) ;
- Jours fériés
- Le congé éducation payé
- Repos compensatoire dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- Jours de grève
- Congé politique
- Congé de naissance, congé d'adoption et congé parent d'accueil pris en charge par la mutuelle ou l'ONEM (soins d'accueil pour ce dernier).

L'arrêté indique explicitement que les périodes couvertes par le paiement d'une indemnité de rupture ne sont pas prises en compte dans ce comptage.

Des situations spécifiques sont toutefois évoquées dans le décret :

- Si, au cours de la période de référence (2017 à 2019), l'employeur n'a bénéficié de postes APE que pour une période allant de 12 mois à moins de 36 mois, le VGE de référence prend en compte les mois au cours desquels l'employeur a bénéficié des postes APE. Il est à noter que ce calcul mensuel prévu par le décret est transformé en un calcul trimestriel dans l'arrêté.
- Si, au cours de la période de référence (2017 à 2019), l'employeur n'a bénéficié de postes APE que pour une période allant de 0 mois à moins de 12 mois, le VGE de référence est établi :



- sur la base du nombre annuel moyen de travailleurs occupés par l'employeur entre le 01/07/2020 et le 30/06/2021 si l'entité juridique existait bien pour toute cette période
- sur la base du nombre moyen de travailleurs occupés par l'employeur entre le premier trimestre d'occupation de travailleurs et le 30 juin 2021 si l'entité juridique existe depuis moins de 12 mois à cette date.

Les employeurs disposent-ils d'un droit à contester le calcul du VGE de référence ?

Un recalcul du VGE de référence, à la baisse, est possible, mais uniquement dans la situation suivante : *un VGE de référence calculé sur l'année civile 2021 est inférieur à celui calculé sur les années 2017 à 2019 inclus.*

Les modalités de calcul du VGE de référence sur l'année civile 2021 sont les suivantes :

- On prend en compte tous les travailleurs visés ci-avant
- On prend en compte toutes les prestations effectives et assimilées évoquées ci-avant
- L'éventuelle problématique des crédits temps avec motif et des congés thématiques persiste
- Le calcul s'effectue sur la base des données figées par l'ONSS au 30/09/2022
- Ce recalcul ne peut pas donner un résultat inférieur au volume d'emploi que l'employeur devait respecter au 30/09/2021 sur la base de l'ancienne législation APE (c'est-à-dire effectif de référence « fonds propres » + ETP APE).

La procédure prévue pour ce recalcul est la suivante (art. 14 du décret, art. 12 à 14 de l'AGW) :

- L'employeur DOIT introduire une demande en ce sens via son espace personnel au plus tard pour le 30/09/2022
- Dans les 10 jours à dater de la réception de la demande, le FOREM accuse réception de la demande et mentionne si le dossier est complet ou non
- Si le dossier est incomplet, l'employeur doit le compléter, sur son espace personnel, dans un délai de 30 jours. À défaut, la demande est classée sans suite.
- Le FOREM vérifie le différentiel de calcul sur la base de l'année 2021 et déclare la demande recevable ou non
- Si le FOREM estime la demande irrecevable, la demande est classée sans suite. Quid d'un éventuel recours ? Rien n'est prévu.
- Si le FOREM déclare la demande recevable, il transmet une proposition de décision à la ministre régionale de l'emploi pour le 30/10/2022 (ou dans les 25 jours de la réception du dossier complet)
- Le ou la ministre wallonne de l'Emploi modifie le VGE de référence dans les 10 jours suivant la réception du dossier complet transmis par le FOREM
- Le FOREM notifie la décision sur l'espace personnel de l'employeur dans un délai de 5 jours à dater de la réception de la décision ministérielle
- La nouvelle décision entre en vigueur avec effet rétroactif au 01/01/2022.

Voici ce que devrait être l'écran, dans votre espace personnel sur le site du FOREM, vous permettant de demander un recalcul de votre VGE de référence :



Modifier les données d'engagement

Taux de subventionnement

The screenshot shows a web form titled 'Modifier les données d'engagement'. On the left, there's a sidebar with a list of employees. The main form area contains fields for NISS, Nom, Unité d'établissement, Régime de travail actuel, Date de début, Date de fin, Choix de la liste (with radio buttons for 'Naissances multiples', 'Appels à projet', and 'Générale'), Numéro de décision, Unité d'établissement, and Régime de travail. The 'Régime de travail' field is highlighted with a red border and contains the text 'x/x'. Below this field, a red error message states: 'Le régime de travail ne possède pas un format valide. Il doit représenter une fraction (x/x)'. At the bottom right of the form are buttons for 'Fermer' and 'Enregistrer'.

Que faire si, au cours des années de référence prises en compte pour ce calcul, on a connu beaucoup d'absences de titulaires de postes qui ont été effectivement remplacés ?

Comme indiqué ci-dessus, en cas d'absence remplacée d'un travailleur, seront comptabilisés dans le volume de l'emploi les titulaires de postes, mais aussi les remplaçants éventuels (Exemple : un écartement, repos de maternité et congé d'allaitement remplacé). La situation est avantageuse pour le calcul du volume de l'emploi au moment du contrôle. En revanche, cela sera défavorable à l'employeur si cette situation est survenue durant les années servant pour le calcul du volume de l'emploi de référence. L'asbl se verrait comptabiliser éventuellement 2 ETP pour cette période, alors même qu'il n'existe réellement qu'un seul poste de travail. Elle serait certainement dans une situation de baisse du volume de l'emploi.

Initialement, aucun recalcul du VGE de référence n'était prévu dans cette hypothèse. Après plusieurs demandes, il a été confirmé que l'Arrêté de Gouvernement qui sera publié prochainement prévoira bien une **exception explicite permettant de demander la modification du volume de l'emploi de référence** dans l'hypothèse d'un titulaire de poste absent qui aurait été remplacé durant les années de référence 2017 à 2019. La procédure à suivre sera détaillée dans une prochaine version de cette FAQ, après publication de l'AGW.

Quatrième élément de la décision (éventuel) - le nombre maximal de travailleurs, en ETP, pour lesquels la subvention est octroyée, qui peuvent être occupés dans une unité d'établissement située en dehors de la Région wallonne de langue française

Pour rappel, il existe, depuis la mise en œuvre de l'APE, des situations où des travailleurs APE prestent en réalité dans une unité d'établissement située en Région de Bruxelles-Capitale.

Or, depuis la 6^e réforme de l'État, les réductions de cotisations sociales patronales liées à une aide à l'emploi sont de la responsabilité de chaque Région et l'ONSS lie effectivement la réduction des cotisations à la Région linguistique dans laquelle se trouve l'unité d'établissement où preste le travailleur concerné.

Le travailleur APE lié à une unité d'établissement située en Région de Bruxelles Capitale ouvre donc le droit, pour son employeur :

- À des points APE subventionnés par le FOREM (Région wallonne)



- À une réduction des cotisations sociales patronales dont le budget est assumé par la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette spécificité a pour conséquence que, dans la formule de calcul largement détaillée dans la question « Quel est l'objectif de la réforme APE ? », la situation de ces travailleurs est la suivante :

- Ils sont comptabilisés pour la première partie de la formule qui convertit les points APE en une subvention pérenne
- Ils ne sont pas pris en compte pour la deuxième partie de la formule (réductions ONSS) puisque les employeurs continueront à bénéficier de la réduction des cotisations sociales patronales à charge du budget de la Région de Bruxelles-Capitale.

Il est donc impératif, pour l'employeur, de connaître le nombre maximal de travailleurs APE, en ETP, pouvant prester dans une unité d'établissement située en Région de Bruxelles Capitale.

2.7. Qui peut devenir travailleur APE en cas d'engagement à partir du 1er janvier 2022 ?

À partir du 1^{er} janvier 2022, peuvent être considérées comme travailleurs APE les personnes remplissant l'une des conditions suivantes (*art. 1^{er}, al. 1^{er}, 5^o du décret et art. 2 de l'AGW*) :

- Soit **être demandeur d'emploi inoccupé (DEI) la veille de l'engagement**. Dans le cadre de cette réglementation, on entend par demandeur d'emploi inoccupé, la personne qui remplit les conditions cumulatives suivantes :
 - Être inscrit au FOREM comme DEI depuis un jour au moins
 - Ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension
 - Soit ne se trouver ni dans les liens d'un contrat de travail, ni dans une relation statutaire, ni dans une activité d'indépendant à titre principal, soit être un travailleur à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans allocation de garantie de revenu – il s'agit d'un travailleur pour lequel on a complété une DRS secteur chômage scénario 3 « déclaration de début de travail à temps partiel »)
- Soit **est assimilé à un demandeur d'emploi inoccupé**, c'est-à-dire une personne inscrite comme demandeur d'emploi au FOREM, MAIS qui est occupée :
 - Soit en application des articles 60, § 7 ou 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS
 - Soit en tant que travailleur titres-services (loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité)
 - Soit en tant que travailleur ALE (loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE)
 - Soit en tant que travailleur SINE.

PEUT être assimilé à un demandeur d'emploi inoccupé par le FOREM, à la demande explicite du travailleur, le travailleur engagé par l'employeur qui n'était pas inscrit (on présume que c'est comme DEI) au FOREM la veille de l'engagement, mais qui, s'il avait été inscrit au FOREM cette veille d'engagement, aurait répondu à la définition du demandeur d'emploi inoccupé (voir ci-avant). Le travailleur concerné doit en outre s'inscrire comme demandeur d'emploi (libre) auprès du FOREM le jour de l'introduction de sa demande.

- Soit être **occupé à temps partiel par le même employeur** avec une inscription sur la liste pour la part d'ETP correspondant à l'augmentation de son régime de travail.

Concrètement, un seul jour d'inoccupation entre deux emplois permettra à toute personne de faire partie de cette liste.

2.8. Le FOREM éditera-t-il toujours un passeport APE permettant de vérifier que le candidat peut être travailleur APE ?

Non. Le FOREM va mettre à disposition, tant des travailleurs que des employeurs, une **base de données informatique** qui permettra à toute personne intéressée de vérifier s'il remplit les conditions pour faire partie de cette liste de travailleurs dits APE. Cette base de données sera localisée sur le site internet du FOREM (*art. 4 et 5 du décret*).



La base de données reprendra les informations suivantes :

Concernant le demandeur d'emploi	Concernant l'employeur
- Les données d'identification, dont le numéro de registre national - Les données de contact - La qualité du demandeur d'emploi au regard de son occupation - Les données relatives au contrat de travail du demandeur d'emploi engagé dans le cadre de cette subvention pérennisée, ainsi que les données relatives à son employeur - Les données nécessaires à l'application des assimilations à la qualité de DEI	- Les données d'identification, dont le numéro d'entreprise - Les données de contact - Le secteur d'activité - La liste des travailleurs pour lesquels la subvention est octroyée, incluant leur régime de travail - Les données nécessaires au calcul de la subvention - Les données nécessaires au calcul du volume global d'emploi - Les données bancaires nécessaires au paiement de la subvention - Le montant de la subvention - Les données relatives au respect des conditions d'octroi de la subvention - Le cas échéant, les données relatives à la cession d'une subvention et au respect des conditions de celle-ci - Le cas échéant, les données relatives à toute sanction - Le cas échéant, les données relatives à la récupération totale ou partielle de la subvention et, s'il y en a un, les données relatives au plan d'apurement

Le décret précise que ces données seront conservées pendant 10 ans à partir du moment où la période de travail couverte par la subvention prend fin... autant dire que les données relatives aux employeurs ne seront jamais effacées.

La présentation de cette liste des travailleurs APE sur votre espace personnel devrait se présenter comme suit :

Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation

Message(0) Mon conseiller

Mon espace entreprise > Aide à l'emploi > Aide à la promotion à l'emploi (APE) Gérer mes notifications

Aide à la promotion à l'emploi (APE)

Laque haec cum illis est dissensio cum Peripateticis nulla sane. Superiores tres erant, quae esse possent, quarum est una sola defensa, eaque vehementer.

Maintien de cession 2

Vous avez 2 maintiens de cession à valider

Valider une cession

Mes Messages 3

Vous avez 3 nouveaux messages

Lire mes messages

Gérer mes travailleurs

L'employeur clique sur ce pavé pour accéder à la liste de ses travailleurs qu'il peut gérer (Consulter, ajouter, modifier, supprimer) .

Consulter la liste des travailleurs APE

Taux de
subventionnement

Header Forem

Aide à la promotion à l'emploi (APE) Gerer mes notifications

Liste des travailleurs

NISS	Travailleur	Unité d'établissement	Régime de travail	Date de début	Date de fin	-	Action
83030411245	Didier Vandermeerch						
		UE45	1/2	16/07/2021	31/08/2021		
		UE03	1	01/09/2021	31/12/2021		
75061212345	Jeanne D'arc						

Naissances multiples

NISS	Travailleur	Unité d'établissement	Régime de travail	Date de début	Date de fin	N°Décision	Action
63030414123	Mireille Mathieu						
		UE03	1	16/07/2021	03/09/2021	0023	

Appels à projet

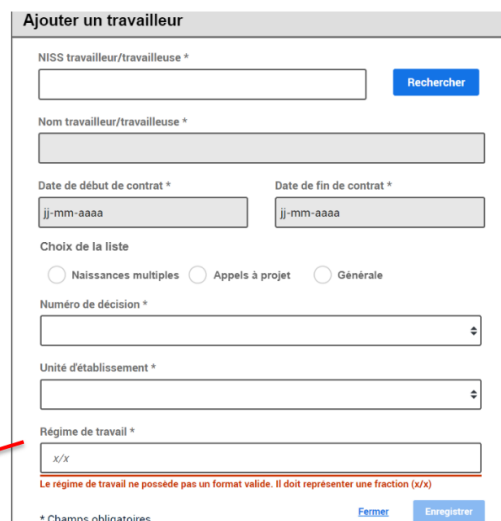
+ Ajouter un travailleur Retour

Footer Forem

À chaque engagement d'un nouveau collaborateur APE, il y aura lieu d'utiliser « le calculateur » en ligne dans votre espace employeur pour vous assurer de son éligibilité à la veille de son engagement (date contrat).

Ajouter un travailleur

Taux de
subventionnement



Ajouter un travailleur

NISS travailleur/travailleuse *

Nom travailleur/travailleuse *

Date de début de contrat * Date de fin de contrat *

jj-mm-aaaa jj-mm-aaaa

Choix de la liste

☐ Naissances multiples ☐ Appels à projet ☐ Générale

Numéro de décision *

Unité d'établissement *

Régime de travail *

x/x

Le régime de travail ne possède pas un format valide. Il doit représenter une fraction (x/x)

* Champs obligatoires

Fermer Enregistrer

2.9. Quelles sont mes obligations administratives envers le FOREM lors de l'engagement d'un nouveau travailleur APE ou en cas de modification contractuelle impactant un travailleur APE à partir du 1^{er} janvier 2022 ?

À partir du 1^{er} janvier 2022, il appartiendra à chaque employeur de :

- **Éditer la preuve éventuelle que le travailleur APE est bien demandeur d'emploi inoccupé la veille de l'engagement**, sur la base du document obtenu via la base de données informatiques mise en place par le FOREM à cet effet. Vous obtiendrez ce document sur la base du numéro de registre national du travailleur concerné. La preuve de cette inscription comme DEI la veille de l'engagement doit être conservée précieusement.
- Inscrire chaque nouveau travailleur APE dans la liste, sur son espace personnel, et ce **dans le mois de l'engagement**. Si l'inscription est postérieure au premier mois d'engagement, le travailleur ne sera comptabilisé comme travailleur APE justifiant la subvention qu'à dater de l'inscription sur la liste.
- Modifier, si nécessaire, dans la liste des travailleurs APE, le régime de travail ou l'unité d'établissement dans laquelle le travailleur est occupé
- Sortir de la liste des travailleurs APE les travailleurs ne justifiant plus la subvention APE
- Sortir de la liste des travailleurs APE les travailleurs ayant quitté l'institution.

À chaque fois que le FOREM aura connaissance certaine de données erronées sur la liste des travailleurs APE, il pourra modifier cette liste d'initiative (*art. 25 à 27 de l'AGW*).

Il ne faut pas oublier que **SEULS les travailleurs repris sur cette liste peuvent justifier, par leur coût salarial, l'utilisation de la subvention annuelle.**

La mise en place de cette liste met donc fin, en janvier 2022, aux fiches signalétiques ou de modification que vous deviez rentrer auprès de votre gestionnaire APE au FOREM pour toute adaptation d'un poste APE.

Il devient donc primordial de bien renseigner tout travailleur APE comme tel auprès de son secrétariat social ou sur la DmfA si l'employeur gère en interne le calcul des paies. Pour rappel :

- Le code travailleur d'un employé APE est le 484
- Le code travailleur d'un ouvrier APE est le 024.

2.10. Quels sont les changements en matière de cotisations sociales et d'obligations par rapport à l'ONSS ?

À partir du 1^{er} janvier 2022, **les travailleurs APE sont soumis, comme les travailleurs dits ordinaires, à tous les secteurs de la sécurité sociale** pour le calcul des cotisations sociales patronales SAUF pour la cotisation « chômage » de 1,69 % applicable à toutes les entreprises de plus de 10 travailleurs (code 855).

Il est donc impératif d'utiliser le bon code travailleur (484 ou 024) pour les travailleurs APE, et ce pour 2 raisons :

- C'est la façon dont le FOREM détectera ces travailleurs sur la DmfA accessible via la banque carrefour de la sécurité sociale afin de vérifier l'adéquation entre le coût salarial global de l'ensemble de ces travailleurs et la subvention versée
- Ce code permet, pour les entreprises de plus de 10 travailleurs, de ne pas verser la cotisation sociale patronale de 1,69 % pour ces travailleurs.

Pour les travailleurs qui avaient avant la réforme 2 contrats mi-temps (un contrat APE et un autre contrat dit normal), il ne sera donc pas possible de fusionner les deux contrats pour n'en faire qu'un puisque le travailleur disposera de deux codes travailleurs différents :

- Pour un employé dit ordinaire : 495
- Pour un employé APE : 484
- Pour un ouvrier dit ordinaire : 015
- Pour un ouvrier APE : 024.

2.11. Devrai-je gérer moi-même les points APE et les fonctions ?

Ce sont deux éléments qui **prennent fin au 31 décembre 2021**. Au 1^{er} janvier 2022, on ne parle plus de fonction ni de points APE.

La subvention APE est justifiée via les éléments suivants :

- Tous les travailleurs repris sur la liste APE, peu importe leur fonction au sein de l'asbl et peu importe leur niveau de diplôme
- Au maximum pour le temps de travail indiqué dans cette liste
- Pendant la période, de date à date, au cours de laquelle ils sont repris sur cette liste
- Sur la base d'un coût salarial globalisé pour l'ensemble des travailleurs APE.

2.12. Peut-on engager un travailleur APE à n'importe quel temps de travail ?

Non. En principe, comme actuellement, l'employeur ne peut engager un travailleur APE que dans le cadre d'un contrat de travail **au moins à mi-temps** (art. 12, al. 4 et art. 43, al. 1^{er}, 2^o du décret).

Deux exceptions sont toutefois prévues à ce principe :

- les travailleurs déjà présents au sein de l'entreprise et qui bénéficient de cette subvention APE dans le cadre d'une augmentation de leur temps de travail, pour autant qu'au total le travailleur soit occupé au moins à mi-temps)
- les travailleurs qui remplacent un titulaire de poste bénéficiant d'un crédit temps, le régime de travail peut également correspondre à 1/5 temps.

2.13. Vais-je continuer à recevoir une subvention mensuelle et que va devenir le fonds de roulement ?



Non, vous ne recevrez plus de subvention mensuelle. Le principe de cette subvention mensuelle prend fin puisque celle-ci était liée à un nombre de points dévolu au travailleur APE et que l'on n'a plus recours à ces points APE. Ceci a néanmoins un aspect positif : vous ne devez plus rentrer un état de prestations mensuel au FOREM à partir de ce mois de janvier 2022 !

La subvention est liquidée par le FOREM **par tranche trimestrielle correspondant à 25 % du montant annuel de la subvention**. Chaque tranche trimestrielle est liquidée anticipativement, au plus tard le 25^e jour du premier mois du trimestre pour lequel la subvention est liquidée (*art. 41 du décret et art. 28, al. 1^{er} et 2 de l'AGW*).

Les employeurs doivent toutefois être attentifs au fait qu'ils vont devoir **rembourser le fonds de roulement** versé par le FOREM lors de chaque engagement des travailleurs APE actuels. Le cabinet de la ministre wallonne de l'Emploi réfléchit à une possibilité de récupérer ce fonds de roulement sur l'avance du premier trimestre 2022, en vue d'éviter ou de limiter un problème de trésorerie.

2.14. Sur quels éléments mon asbl va-t-elle être contrôlée et qui va effectuer ce contrôle ?

Au 1^{er} janvier 2022, le seul interlocuteur de l'employeur pour les postes APE, et donc le contrôleur, est le FOREM. **Trois éléments vont être vérifiés annuellement par le FOREM :**

- le respect du nombre minimal de travailleurs APE (liste des travailleurs APE);
- le respect du volume global d'emploi (VGE) de référence;
- le coût salarial global des travailleurs APE égal ou supérieur à la subvention annuelle.

Le contrôle du respect du nombre minimal de travailleurs APE (liste des travailleurs APE)

Le nombre d'ETP repris sur la liste établie par le FOREM (liste justifiant la subvention que vous complétez vous-même dans votre espace personnel) sur une base annuelle doit obligatoirement être **égal ou supérieur au nombre de travailleurs ETP qualifiés d'APE** (nombre minimal d'ETP APE sur la base des décisions en vigueur le 30 septembre 2021 repris dans la décision reçue par chaque employeur fin décembre 2021 ou début janvier 2022, y inclus les conventions premier emploi et les emplois jeunes non marchand).

Le FOREM effectue cette vérification **pour le 15 septembre de l'année N+1** (exemple : 15/09/2023 pour le contrôle de l'année civile 2022). Si l'employeur n'a pas respecté ses obligations, pour la même date, le FOREM mentionne le montant de l'aide indûment perçue (à due concurrence du non-respect du nombre d'ETP minimal à respecter). Bien entendu, ces informations transiteront via l'espace personnel de l'employeur.

L'employeur pourra être proactif et demander une dérogation à cette obligation au ministre wallon de l'Emploi si :

- le non-respect de cette obligation trouve son origine dans le délai « raisonnablement » nécessaire au remplacement d'un ou plusieurs travailleurs ayant quitté définitivement l'institution. Un délai de 6 mois est considéré comme le délai maximum raisonnablement nécessaire pour procéder au remplacement d'un travailleur ayant quitté définitivement l'institution. Ce délai de 6 mois est prolongé de 2 mois lorsqu'il comprend les mois de juillet et août.
- le nombre d'ETP repris sur la liste des travailleurs APE est très « proche » du nombre moyen d'ETP réalisés qui a permis de calculer la subvention (variable D).

La procédure suivante doit être respectée :

- L'employeur reçoit la décision du FOREM au plus tard pour le 15 septembre de l'année N+1
- L'employeur introduit sa demande de dérogation, via son espace personnel, dans un délai de 30 jours à dater de la décision du FOREM. L'employeur joint tous les éléments justifiant sa demande



- Dans les 10 jours à dater de la réception de la demande, le FOREM accuse réception et mentionne si le dossier est complet ou non. Si le dossier est incomplet, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour le finaliser. À défaut, la demande est classée sans suite.
- Le FOREM vérifie la recevabilité de la demande, à savoir si elle a bien été introduite dans les délais légaux
- Si la demande est recevable, le FOREM l'instruit et transmet une proposition de décision au ministre wallon de l'Emploi dans les 25 jours de la réception de la demande complète
- Le ministre wallon de l'Emploi prend une décision d'octroi ou de refus dans les 10 jours suivant la réception du dossier complet transmis par le FOREM
- Le FOREM notifie la décision à l'employeur, sur son espace personnel, dans un délai de 5 jours à dater de la réception de la décision ministérielle
- En cas d'octroi, l'indu établi pour le 15 septembre de l'année N+1 est annulé. En cas d'octroi partiel, un recalcul de l'indu est effectué.

(art. 13 du décret, art. 29, al. 1^{er}, 1^o et art. 30 et art. 31 de l'AGW)

Le contrôle du respect du volume global d'emploi (VGE) de référence

Le respect du maintien du VGE de référence, chaque année civile, est contrôlé annuellement par le FOREM.

Le calcul du VGE annuel s'effectue de la même façon que le calcul du VGE de référence explicité ci-avant, à la question « Quelles sont les premières informations transmises via cet espace personnel ? ».

Le FOREM effectue une première vérification au cours du mois de juillet de l'année N+1 (exemple : juillet 2023 pour l'année civile 2022). La vérification s'effectue sur la base des données figées, pour l'année concernée, par l'ONSS au 30 juin de l'année N+1.

L'employeur est informé des chiffres en possession du FOREM **pour le 15 juillet de l'année N+1**, et ce sur son espace personnel.

Si l'employeur, à ce moment, estime qu'une information relative à l'occupation d'un travailleur n'est pas disponible auprès de l'ONSS et que cette donnée impacte le VGE, il en informe le FOREM via l'espace personnel. Cette information doit être disponible pour le 30 septembre de l'année N+1. Le FOREM notifiera à l'employeur sa décision de prendre ou non cette information. Cela pourrait être le cas en cas de mauvais usage de la DmfA ou de mauvaise communication avec le secrétariat social.

Le contrôle définitif du respect du volume global d'emploi est effectué par le FOREM, pour le 31 octobre de l'année N+1, sur la base des données figées par l'ONSS au 30 septembre de l'année N+1.

L'obligation du respect du VGE est remplie :

- Pour les employeurs dont le VGE de référence est supérieur à 5 travailleurs (en ETP), si le VGE de l'année concernée atteint **au moins 90 % du VGE de référence**
- Pour les employeurs dont le VGE de référence est égal ou inférieur à 5 travailleurs (en ETP), si le VGE de l'année concernée atteint **au moins 80 % du VGE de référence**.

Si le VGE de l'année concernée est inférieur aux pourcentages repris ci-avant, la subvention est récupérée par le FOREM à due concurrence de la diminution du VGE. Si l'employeur doit rembourser une partie de la subvention sur la base du nombre minimal d'ETP APE non atteint ET sur la base du VGE non respecté, seul le montant le plus élevé entre les deux indus sera récupéré par le FOREM.

Le ministre wallon de l'Emploi peut **déroger à l'obligation du maintien du VGE de référence, sur demande motivée de l'employeur**, dans les cas suivants (Art. 55 de l'AGW) :

- La diminution du VGE annuel est due à une perte de subvention émanant des pouvoirs publics
- La diminution du VGE annuel est causée par un cas fortuit



- L'employeur démontre que le non-respect du VGE de référence trouve son origine dans le délai raisonnablement nécessaire au remplacement d'un ou plusieurs travailleurs ayant définitivement quitté l'entreprise.

Lorsque l'employeur a bénéficié, durant 2 années consécutives, de cette dérogation, le Gouvernement peut prévoir une procédure de modification du VGE de référence, sur demande motivée de l'employeur, ainsi que les conditions auxquelles la modification du VGE de référence est accordée (Art. 56 et 57 de l'AGW).

Si tel n'est pas le cas, et si le VGE de référence n'a pas été respecté 3 années consécutives, la subvention est définitivement réduite à concurrence de la diminution du VGE de ces 3 années consécutives.

(art. 14, § 3 du décret, art. 29, al. 1^{er}, 2^o et art. 32 et art. 33 de l'AGW)

Le contrôle du coût salarial global des travailleurs APE égal ou supérieur à la subvention annuelle

Le FOREM vérifie, annuellement, que **la subvention versée couvre au maximum le coût effectivement supporté par l'employeur pour l'occupation des travailleurs repris sur la liste des travailleurs justifiant la subvention** (liste mise à jour par l'employeur auprès du FOREM).

Par coût effectivement supporté par l'employeur, l'on entend toute dépense effectuée par l'institution pour l'occupation des travailleurs APE comprenant :

- La rémunération brute pour les prestations effectives et assimilées, déduction faite des remboursements de tiers (pas de double subvention) – sur la base de la DmfA
- Les pécules de vacances légalement dus sur ces prestations
- La prime de fin d'année – sur la base de la DmfA (intégrée à la rémunération)
- Les charges patronales de sécurité sociale et les cotisations spécifiques, déduction faite des réductions ou exonérations de cotisations sociales patronales dont bénéficie l'institution – sur la base de la DmfA
- Les frais de déplacement domicile – lieu de travail
- Les frais de secrétariat social – forfait de 340 € annuel multiplié par le nombre moyen de travailleurs APE
- Les frais de médecine du travail et les frais d'assurance-loi (accident du travail) – forfait de 175 € annuel multiplié par le nombre moyen de travailleurs APE
- La quote-part patronale des chèques repas.

Tous les éléments cités ci-avant sont pris en compte, même s'ils sont accordés par l'employeur sur une seule base volontaire (exemple : prime de fin d'année octroyée par l'employeur sans obligation sectorielle). Logique puisqu'on ne veut fonctionner que sur la base de la DmfA.

Sont exclus :

- Les indemnités (sans autre précision...)
- Le montant des avantages en nature (on ne parle toutefois pas clairement des avantages de toute nature)
- Le remboursement des frais engagés par le travailleur pour le compte de l'institution
- Les libéralités et gratifications.

La procédure de contrôle est la suivante :

- Le FOREM notifie à l'employeur, via l'espace personnel, **pour le 15 juillet de l'année N+1** si le coût effectivement supporté est inférieur, égal ou supérieur à la subvention reçue. Désormais, **le contrôle se fait globalement pour l'ensemble des travailleurs APE et non plus individuellement.**
- Si le coût effectivement supporté globalement pour les travailleurs APE est inférieur à la subvention globale, l'employeur doit, pour le 30 septembre de l'année N+1, via son espace personnel et sur un document ad hoc, fournir les éléments suivants :
 - Les frais de déplacement domicile – lieu de travail versés aux travailleurs APE



- La quote part patronale des éventuels chèques repas réellement octroyés aux travailleurs APE
- Le coût réel secrétariat social pour les travailleurs APE
- Les frais de médecine du travail et d'assurance-loi réellement supportés pour les travailleurs APE.
- Pour le 30 octobre de l'année N+1, le FOREM notifie sa décision finale sur l'espace personnel de l'employeur, comprenant éventuellement un indu à rembourser.
(art. 31 du décret, art. 29, al. 1^{er}, 3^o et art. 34 et art. 35 de l'AGW)

2.15. Est-on désormais aussi libéré de l'obligation d'établir un rapport annuel relatif aux postes APE ?

Et non. **Cette obligation administrative subsiste.** Vous devrez remettre annuellement un rapport d'exécution de la décision d'octroi de la subvention (art. 43, al. 1^{er}, 7^o du décret et art. 59 de l'AGW). Ce rapport d'exécution devra être remis au FOREM **pour le 30 mars de l'année suivante** (au 30-03-2023 pour l'année 2022). Le ou la ministre wallonne de l'Emploi en établira le modèle sur proposition du FOREM.

2.16. D'autres contrôles, peut-être moins importants seront-ils opérés ?

Sans savoir comment ces contrôles seront opérés, il est néanmoins important de connaître, comme employeur, les obligations complémentaires qui vous sont imposées (art. 43 du décret) :

- Occuper ces travailleurs APE subventionnés dans une unité d'établissement de la Région wallonne de langue française (à l'exception éventuelle du nombre d'ETP autorisé à prester en Région de Bruxelles-Capitale)
- Octroyer aux travailleurs subventionnés la rémunération barémique en vigueur, les pécules de vacances et les autres avantages applicables au sein de l'institution
- Respecter les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs
- Respecter ses obligations légales et réglementaires en matière d'emploi et de sécurité sociale et en matière de comptabilité
- Disposer des autorisations, du matériel et des locaux nécessaires au bon déroulement des activités de l'employeur conformément à son objet social
- Affecter les travailleurs subventionnés aux activités d'intérêt général pour lesquels l'employeur bénéficiait d'une ou de plusieurs décisions d'octroi de postes APE. Soulignons qu'il n'y aura donc plus de fonctions à respecter.

2.17. Comment va évoluer la subvention les années suivantes ?

La subvention annuelle est **indexée annuellement, au 1^{er} janvier**. La subvention de l'année N s'établit sur la base de la formule suivante (art. 6, al. 4 du décret, art. 7, § 4 de l'AGW):

$$\text{Subvention de l'année } N-1 \times \frac{\text{moyenne de l'indice santé de septembre et octobre de l'année } N-1}{\text{moyenne de l'indice santé de septembre et octobre de l'année } N-2}$$

Le résultat obtenu ne peut toutefois pas dépasser le taux de croissance du crédit budgétaire de la Région wallonne afférent à l'année pour laquelle l'indexation de la subvention est calculée (année N).

2.18. Vais-je conserver la prime d'ancienneté, en plus de cette subvention globale annuelle ?

Non. Avant la réforme APE, un complément de subvention était accordé sous la forme du paiement des anciennetés barémiques des travailleurs des employeurs concernés dont l'ancienneté pécuniaire était au moins égale à 5 ans et ce, dans la limite des crédits budgétaires disponibles.



Suite à la réforme APE, **les crédits d'ancienneté seront affectés, à partir de 2022, au budget global APE et ne seront plus versés individuellement aux employeurs.**

2.19. La réforme APE a-t-elle un impact sur la durée du délai de préavis en cas de démission d'un travailleur APE ?

Non. Les délais de préavis sont régis par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et cette loi (fédérale) n'est pas impactée par la réforme wallonne. **Le délai de préavis en cas de démission d'un travailleur APE reste donc de 7 jours calendrier débutant un lundi.**

3. Questions diverses

3.1. Comment a été calculée la subvention 2022 en cas de cession de points à durée déterminée ?

La spécificité du calcul de la subvention pérenne dans le cadre d'une cession de points en cours au 30/09/2021 est la suivante :

Situation de l'asbl qui a cédé des points

La subvention finale de cette asbl se détermine comme suit :

Montant de la subvention pérenne de l'asbl qui a cédé les points (selon formule explicitée ci-avant)

+

Montant de la subvention pérenne de l'asbl qui a reçu les points (selon formule explicitée ci-avant)

X

Nombre de points cédés
Nombre des points octroyés à l'asbl qui a reçu les points cédés au 30/09/2021

Situation de l'asbl qui a reçu les points

La subvention finale de cette asbl se détermine comme suit :

Montant de la subvention pérenne de l'asbl qui a reçu les points (selon formule explicitée ci-avant)

+

Montant de la subvention pérenne de l'asbl qui a reçu les points (selon formule explicitée ci-avant)

X

Nombre de points reçus
Nombre des points octroyés à l'asbl qui a reçu les points cédés au 30/09/2021

En fait, en cas de cession de points en cours au 30-09-2021, les points qui ont été cédés sont, dans un premier temps, calculés dans le chef de l'asbl qui a reçu les points, en fonction de ce qu'elle a attribué à ses travailleurs. Ce principe permet de baser le calcul sur l'utilisation effective de ces points.

Toutefois, ces points ont initialement été attribués à l'asbl qui les a cédés. C'est la raison pour laquelle, dans un second temps (voir formule ci-avant), une partie du montant total du cessionnaire (asbl qui a reçu les points), proportionnelle au nombre de points reçus de la part de l'employeur cédant, sera « rapatriée » auprès de l'employeur cédant. Juridiquement, il s'agit bien des points et donc de la subvention de l'asbl cédante.

Moyennant l'accord de l'employeur cédant, la cession peut toutefois être prolongée dans le cadre du nouveau dispositif APE afin que l'employeur qui a reçu les points puisse maintenir les activités et les emplois réalisés grâce à cette cession.

Si vous étiez dans cette situation, vous avez déjà dû, en principe, vous positionner sur cette question.



3.2. Pourra-t-on encore céder des points en 2022 et les années suivantes ?

Les cessions de subventions entre employeurs seront toujours possibles dans le nouveau système, mais sont suspendues jusqu'au 1^{er} avril 2022.

Nous reviendrons sur ce sujet après la publication officielle de l'arrêté du Gouvernement wallon.

3.3. Sera-t-il encore possible d'obtenir de nouveaux postes APE à l'avenir ?

Oui, mais dans le cadre de projets limités dans le temps et pour des actions définies préalablement par la Région wallonne. Sans entrer dans les détails, la philosophie sera la suivante (*art. 32 et suivants du décret*) :

Cette nouvelle subvention vise la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires. Le FOREM est l'organisme chargé d'élaborer des appels à projets auxquels les employeurs pourront répondre.

La subvention couvrira, en tout ou en partie, les rémunérations et cotisations de sécurité sociale, des personnes engagées dans ce cadre. La subvention sera octroyée pour une durée déterminée, éventuellement renouvelable, ou pour une durée indéterminée. Le Gouvernement précisera la date de prise de cours des décisions.

Le cadre de chaque appel à projets sera défini par le Gouvernement wallon sur les points suivants :

- Le montant global maximal alloué
- Le montant maximal de l'aide par ETP
- Les besoins sociétaux prioritaires à couvrir
- Les conditions d'admissibilité complémentaires aux conditions générales suivantes :
 - Disposer d'une unité d'établissement en Région wallonne de langue française (le terme « wallonne » ne figure toutefois pas dans le décret)
 - Respecter les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs
 - Respecter les obligations légales et réglementaires en matière d'emploi et de sécurité sociale et en matière de comptabilité
 - Disposer des autorisations, du matériel et des locaux nécessaires au bon déroulement des activités, conformément à l'objet social (secteur non marchand)
 - Pour les employeurs bénéficiant également de la subvention relative au maintien des emplois créés, avant le 1^{er} janvier 2022, dans le cadre des postes APE, le respect de toutes leurs obligations pour l'octroi de cette subvention pérenne
- Les conditions d'éligibilité.

3.4. Comment se calculent les délais applicables dans le cadre de la nouvelle réglementation APE ?

Tous les délais applicables dans le cadre de la nouvelle mesure APE se calculent en jours calendrier. Les délais, en jours ou en mois, débutent le lendemain de l'événement les faisant courir. Si les délais, en jours ou en mois, se terminent un samedi, un dimanche ou un jour férié, le dernier jour du délai est le premier jour ouvrable suivant (*art. 3 et 4 du projet d'AGW*).

3.5. Avant l'entrée en vigueur, y a-t-il des changements dans les règles concernant les postes APE ?

Certaines décisions sont suspendues en vue de l'entrée en application de la réforme, jusqu'au 31 décembre 2021 :

- La création de nouveaux postes a également été envisagée dans le cadre de la réforme cependant, avant l'entrée en vigueur de la réforme, aucune nouvelle demande d'aide APE (demande initiale ou d'extension) ne sera prise en compte.



En outre, suite au décret budgétaire du 15 juillet 2021, il a également été décidé de suspendre pour toute l'année 2021:

- Les obligations en matière de maintien du volume de l'emploi et du contrôle de la diminution du volume de l'emploi et
- Le délai d'engagement des travailleurs.

3.6. Faut-il rentrer le rapport annuel relatif à l'exercice 2020 auprès du Service public de Wallonie ?

Non, en raison de la réforme APE en cours, le rapport relatif à l'exercice 2020, une fois établi, ne devra pas être transmis au Service public de Wallonie, mais devra être conservé dans vos archives pour le tenir à disposition, ainsi qu'à celle du FOREm ou de l'inspection sociale.

Liens utiles

- [Page dédiée à la Réforme APE sur le site du FOREM](#)
- [Page thématique APE sur le site la CESSoC](#)



Table des matières

.....	1
1. L'esprit de la réforme	2
1.1. Quel est l'objectif de la réforme APE ?	2
1.2. Que deviennent mes emplois jeunes non marchand et mes conventions premier emploi ?	3
1.3. Qu'en est-il des décisions d'octroi APE à durée déterminée arrivées à échéance au 31 décembre 2019 ?	5
2. La réforme étape par étape	5
2.1. Quelle est l'utilité du courrier envoyé par le FOREM fin janvier 2021 ?	5
2.2. Au niveau de l'Administration, qui est mon interlocuteur au 1er janvier 2022 ? ..	5
2.3. Quand et comment serai-je recevrais-je les informations concernant cette réforme et la nouvelle subvention de mon association ?	6
1 ^{ère} situation – Vous disposez déjà d'un compte entreprise	6
2 ^e situation – Vous ne disposez pas encore d'un compte entreprise	6
2.4. À partir de quand dois-je disposer de cet espace personnel sur le site du FOREM ?	7
2.5. Que faire si je n'ai pas reçu ce courrier papier de la part du FOREM ?	7
2.6. Quelles sont les premières informations transmises via cet espace personnel et quelles sont mes marges de manœuvre pour une contestation éventuelle ?	7
Premier élément de la décision – le montant de la subvention globale annuelle	8
Deuxième élément de la décision – le nombre minimal d'ETP APE pour lequel la subvention est octroyée	10
Troisième élément de la décision - le volume global de l'emploi de référence que l'employeur est tenu de maintenir	10
Quatrième élément de la décision (éventuel) - le nombre maximal de travailleurs, en ETP, pour lesquels la subvention est octroyée, qui peuvent être occupés dans une unité d'établissement située en dehors de la Région wallonne de langue française	13
2.7. Qui peut devenir travailleur APE en cas d'engagement à partir du 1er janvier 2022 ?	14
2.8. Le FOREM éditera-t-il toujours un passeport APE permettant de vérifier que le candidat peut être travailleur APE ?	14
2.9. Quelles sont mes obligations administratives, envers le FOREM et l'ONSS, lors de l'engagement d'un nouveau travailleur APE ou en cas de modification contractuelle impactant un travailleur APE à partir du 1 ^{er} janvier 2022 ?	17
2.10. Devrai-je gérer moi-même les points APE et les fonctions ?	18
2.11. Peut-on engager un travailleur APE à n'importe quel temps de travail ?	18
2.12. Vais-je continuer à recevoir une subvention mensuelle et que va devenir le fonds de roulement ?	18
2.13. Sur quels éléments mon asbl va-t-elle être contrôlée et qui va effectuer ce contrôle ?	19



Le contrôle du respect du nombre minimal de travailleurs APE (liste des travailleurs APE)	19
Le contrôle du respect du volume global d'emploi (VGE) de référence	20
Le contrôle du coût salarial global des travailleurs APE égal ou supérieur à la subvention annuelle.....	21
2.14. Est-on désormais aussi libéré de l'obligation d'établir un rapport annuel relatif aux postes APE ?	22
2.15. D'autres contrôles, peut-être moins importants seront-ils opérés ?	22
2.16. Comment va évoluer la subvention les années suivantes ?	22
2.17. Vais-je conserver la prime d'ancienneté, en plus de cette subvention globale annuelle ?	22
2.18. La réforme APE a-t-elle un impact sur la durée du délai de préavis en cas de démission d'un travailleur APE ?	23
3. Questions diverses	23
3.1. Comment a été calculée la subvention 2022 en cas de cession de points à durée déterminée ?	23
Situation de l'asbl qui a cédé des points.....	23
Situation de l'asbl qui a reçu les points	23
3.2. Pourra-t-on encore céder des points en 2022 et les années suivantes ?	24
3.3. Sera-t-il encore possible d'obtenir de nouveaux postes APE à l'avenir ?	24
3.4. Comment se calculent les délais applicables dans le cadre de la nouvelle réglementation APE ?	24
3.5. Avant l'entrée en vigueur, y a-t-il des changements dans les règles concernant les postes APE ?	24
3.6. Faut-il rentrer le rapport annuel relatif à l'exercice 2020 auprès du Service public de Wallonie ?	25

