

Starter jobs : engager un jeune coûtera bientôt moins cher

15.05.2018

A partir du 1er juillet 2018, un jeune sans expérience professionnelle pourra être rémunéré en-dessous du barème minimum et recevra en contrepartie une allocation nette. L'employeur bénéficiera, lui, d'une dispense de versement de précompte professionnel.

Afin d'augmenter l'emploi des jeunes, un nouvel incitant sera prochainement mis en place. Celui-ci permettra à l'employeur d'engager des jeunes sans expérience professionnelle à un salaire brut inférieur aux salaires minimums actuellement en vigueur, sans que cela n'entraîne une diminution de la rémunération nette pour le jeune concerné.

1. Pour quel employeur ?

Seuls les employeurs du secteur privé seront concernés par la nouvelle mesure.

2. Pour quel jeune ?

2.1. Condition d'âge

Le jeune doit avoir entre 18, 19 ou 20 ans.

2.2. Condition d'expérience

Le jeune doit être un nouveau travailleur sans expérience professionnelle, c'est-à-dire qu'il doit être inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès d'Actiris, du Forem, du VDAB ou de l'ADG immédiatement avant son embauche.

En principe, la mesure s'adresse donc au tout premier contrat de travail que le jeune conclut après la fin de ses études. Afin d'éviter qu'un jeune, pour cette raison, refuse d'accepter des contrats de travail de courte durée, certaines prestations du passé qui ne dépassent pas un certain volume ne seront pas considérées comme étant de l'expérience professionnelle.

Les 6 trimestres qui précèdent l'engagement seront ainsi examinés :

- Trimestre de l'engagement (T) : les prestations éventuelles ne seront pas considérées comme de l'expérience.
- Trimestres T-1 et T-2 : les prestations éventuelles ne seront pas non plus considérées comme de l'expérience.
- Trimestres T-3 à T-6 : si pendant au moins deux trimestres, l'occupation totale chez un ou plusieurs employeurs dépasse les 4/5 d'un emploi à temps plein, alors les prestations seront considérées comme de l'expérience et il ne sera pas possible de réduire le salaire.

En outre, certaines formes d'occupation ne sont d'office pas considérées comme expérience professionnelle et ce peu importe leur durée :

- l'apprentissage ;
- la formation professionnelle individuelle en entreprise (PFI/FPI) ;

- l'occupation en tant qu'étudiant (475 heures sous cotisation de solidarité) ;
- l'occupation jusqu'au 31 décembre de l'année du 18^{ème} anniversaire ;
- le travail occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture ;
- le flexi-job.

2.3. Comment l'employeur pourra-t-il vérifier ces conditions ?

Lors de la déclaration Dimona In (entrée en service), l'employeur recevra par retour un message confirmant que le travailleur peut être considéré comme nouveau travailleur sans expérience professionnelle. Sans cette confirmation, l'employeur ne pourra pas réduire le salaire.

3. Quel type de contrat de travail ?

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée mais il doit être **au moins à mi-temps**.

Il n'y a donc pas de contrat spécifique à conclure, sous réserve :

- qu'il doit être au moins à mi-temps ;
- qu'il devra contenir une mention obligatoire : le fait que l'employeur réduit le salaire minimum normalement applicable et qu'il paiera le supplément forfaitaire pour chaque mois où il applique la réduction (voir ci-après).

Certains contrats d'occupation sont néanmoins exclus de la mesure :

- le contrat d'occupation d'étudiants ;
- la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel et d'une formation suivie par le jeune ;
- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme de remise au travail.

4. Quel salaire octroyer au jeune ?

L'employeur aura donc la possibilité d'octroyer au jeune remplissant les conditions précitées un salaire réduit. Il s'agit bien d'une possibilité et non d'une obligation pour l'employeur. Il lui sera loisible ne pas appliquer cette réduction.

4.1. Condition préalable

La mesure ne sera possible que si la rémunération non réduite du nouveau travailleur n'aurait pas été supérieure au salaire minimum sectoriel ou, à défaut, au salaire minimum national (RMMMG).

En d'autres termes, une rémunération supérieure au minimum ne permet pas ou plus d'appliquer la réduction.

4.2. Réduction

La rémunération du nouveau jeune travailleur sans expérience professionnelle pourra être réduite de :

- 6% pendant les mois durant lesquels il est âgé de 20 ans le dernier jour du mois ;
- 12% pendant les mois durant lesquels il est âgé de 19 ans le dernier jour du mois ;
- 18% pendant les mois durant lesquels il est âgé de 18 ans le dernier jour du mois.

A partir du mois pendant lequel il atteint 21 ans, le salaire ne peut donc plus être réduit.

4.3. Limites à la réduction

La réduction ne peut pas avoir pour effet que le salaire du jeune ayant acquis une certaine ancienneté soit inférieur au RMMMVG prévu dans ces cas-là :

- 20 ans et 12 mois d'ancienneté : 1622,48 EUR (montant actuel) ;
- 19 ou 20 ans et 6 mois d'ancienneté : 1604,06 EUR (montant actuel).

Si la réduction entraîne un montant inférieur à ces montants, il faudra la limiter à ceux-ci.

5. Quelle contrepartie pour le jeune ?

L'employeur devra verser au jeune, chaque mois, un supplément forfaitaire, en plus de la rémunération réduite.

5.1. Montant

Le montant doit encore être fixé par arrêté royal sous la forme d'un tableau. Il dépendra de l'âge du nouveau travailleur durant le mois considéré et du montant du salaire minimum qui a servi de base pour l'application de la réduction.

5.2. Traitement social et fiscal dans le chef du travailleur

Ce supplément forfaitaire sera exonéré de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel.

5.3. Traitement social et fiscal dans le chef de l'employeur

Ce supplément forfaitaire sera exonéré de cotisations de sécurité sociale patronales.

Au niveau fiscal, d'une part, ce supplément forfaitaire ne sera pas déductible en tant que frais professionnels.

D'autre part, ce supplément à verser au travailleur sera compensé dans le chef de l'employeur sous la forme d'une dispense de versement de précompte professionnel. Le montant qui ne doit pas être versé au fisc est égal aux suppléments nets que l'employeur a payés durant la période pour laquelle le précompte professionnel est dû.

Si le précompte professionnel dont est redevable l'employeur après application des autres mesures éventuelles de dispense de versement est insuffisant pour porter le montant des suppléments nets en déduction, le solde peut être reporté aux périodes suivantes et porté à ce moment-là en déduction. Ce report est uniquement possible lors de la même année civile.

6. Entrée en vigueur

Cette nouvelle mesure entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et s'appliquera aux contrats de travail conclus à partir de cette date. C'est bien la date de conclusion qui compte, pas la date de début d'exécution.

Ainsi, un contrat conclu en juin 2018 pour débiter le 1^{er} juillet 2018 n'est donc pas visé.

Source : Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018, art. 18 à 22.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.
