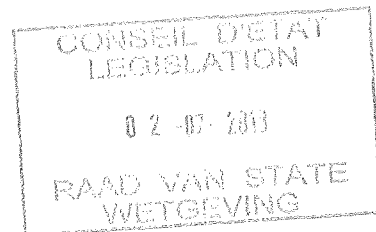


Avant-projet de décret modifiant le décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Après délibération,



ARRÊTE :

Le Ministre de l'Emploi est chargé de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1^{er}. L'article 2 du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, modifié par les décrets des 22 juillet 2010 et 21 décembre 2016, fait l'objet des modifications suivantes :

1° les § 2 et 3 sont abrogés ;

2° l'article 2 est remplacé par ce qui suit :

« Sont compris dans le champ d'application les communes, les associations de communes, les centres publics d'action sociale, les associations visées au chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, les zones de secours et les zones de police.

Ces bénéficiaires peuvent bénéficier de l'aide visée à l'article 14, à condition d'octroyer aux travailleurs une rémunération :

1° égale à celle fixée par décision des autorités compétentes après négociation syndicale sur la base de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

2° au moins égale à celle octroyée aux agents définitifs occupés par ces employeurs pour la même fonction ou pour une fonction analogue, en ce compris les augmentations barémiques, les pécules de vacances et les autres allocations et avantages applicables chez ces employeurs. »

Art. 2. A l'article 3 du même décret, modifié par les décrets du 30 avril 2009, du 22 juillet 2010 et du 27 octobre 2011, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, le 8°, est abrogé ;

2° dans le paragraphe 3, l'alinéa 1^{er}, 3°, et l'alinéa 2, sont abrogés.

Art. 3. L'article 4 du même décret est remplacé comme suit :

« Art. 4. Moyennant adoption d'un accord de coopération entre la Communauté française et la Région wallonne, le Gouvernement wallon octroie au Gouvernement de la Communauté française une aide forfaitaire globale visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les employeurs du secteur de l'enseignement, tels que définis par ledit accord.

Les employeurs visés à l'alinéa 1^{er}, peuvent bénéficier de l'aide visée à l'article 14 aux conditions fixées par accord de coopération, pour autant qu'ils octroient aux travailleurs une rémunération au moins égale à celle octroyée à un agent temporaire occupé par ces employeurs, pour la même fonction ou une fonction analogue, en ce compris les augmentations barémiques, les pécules de vacances et les autres allocations et avantages applicables chez ces employeurs. ».

Art. 4. Dans le même décret, les articles suivants sont abrogés :

1° l'article 6, modifié par le décret du 2 mai 2013 ;

2° l'article 7, modifié par le décret du 30 avril 2009 ;

3° l'article 8, modifié par le décret du 30 avril 2009 ;

4° l'article 9, modifié par les décrets du 28 juin 2012 et 30 avril 2009 ;

5° l'article 10, modifié par le décret du 30 avril 2009 ;

6° l'article 11, modifié par le décret du 30 avril 2009 ;

7° l'article 12 ;

8° l'article 13

Art. 5. L'article 14 du même décret, modifié par le décret du 2 mai 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 14. § 1^{er} Le Gouvernement octroie, compte tenu des limites budgétaires spécifiques fixées annuellement par décret, à chacun des employeurs visés aux articles 2 et 3, une aide annuelle visant à subsidier des postes de travail sous forme de montant forfaitaire.

§ 2. Chaque employeur visé aux articles 2, 3 et 4 qui bénéficie de points au 31 décembre 2018, en application du présent décret, a droit à une aide annuelle calculée suivant la formule suivante :

$$F = \left(\frac{\frac{a}{2}}{\frac{b}{24}} \right) * c * d$$

dans laquelle :

1° F équivaut au montant de l'aide annuelle ;

2° a équivaut à la somme des montants de subventions et de réduction de cotisations sociales, effectivement dus à l'employeur, en application du présent décret et de l'article 353*bis*/9, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi-programme I du 24 décembre 2002, durant les années civiles 2015 et 2016 ;

3° b équivaut à la somme, pour chaque mois des années civiles 2015 et 2016, du nombre de points tel que repris dans les décisions d'octroi en vigueur au cours de chacun des mois concerné ;

4° c équivaut au nombre total de points dus à l'employeur au 31 décembre 2018, en application du présent décret ;

5° d équivaut à l'indice déterminé par le Gouvernement.

Lorsqu'un employeur visé à l'alinéa 1^{er}, n'a bénéficié d'aucune subvention en exécution du présent décret durant les années civiles 2015 et 2016, l'aide annuelle est calculée suivant la formule suivante :

$$F = \left(\frac{\frac{a *}{2}}{\frac{b *}{24}} \right) * c * d$$

dans laquelle :

1° F équivaut au montant de l'aide annuelle ;

2° a* équivaut à la somme des montants de subventions et de réduction de cotisations sociales effectivement dus en application du présent décret et de l'article 353 bis / 9, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi-programme I du 24 décembre 2002, durant les années civiles 2015 et 2016, aux bénéfices des employeurs visés à l'article 2, si l'employeur en dépend, ou au bénéfice des employeurs visés à l'article 3, si l'employeur en dépend ;

3° b* équivaut à la somme, pour chaque mois des années civiles 2015 et 2016, du nombre de points tel que repris dans les décisions d'octroi en vigueur au cours de chacun des mois concerné, au bénéfice des employeurs visés à l'article 2, si l'employeur en dépend, ou au bénéfice des employeurs visés à l'article 3, si l'employeur en dépend ;

4° c équivaut au nombre total de points dus à l'employeur au 31 décembre 2018, en application du présent décret.

5° d équivaut à l'indice tel que déterminé par le Gouvernement.

Le montant de l'aide annuelle calculé pour un employeur en application de l'alinéa 2 ne peut être supérieur à un pourcentage maximum du montant calculé en application de la formule visée à l'alinéa 3. Ce pourcentage est arrêté par le Gouvernement. En cas de dépassement de ce pourcentage, le montant de l'aide annuelle est réduit à due concurrence.

Le montant de l'aide calculé en 2020 pour un employeur est indexé en multipliant la valeur du montant de l'aide en 2019 par la moyenne des chiffres de l'indexation des prix à la consommation (indice santé), des mois de septembre et octobre 2019, divisée par la moyenne des chiffres de l'index des prix à la consommation (indice santé) des mois de septembre et octobre 2018. Toutefois, cette indexation ne peut être supérieure au taux de croissance du crédit budgétaire de l'année en cours afférent à l'aide visée au paragraphe 1^{er}.

Pour l'employeur bénéficiant au 31 décembre 2018 de points octroyés à durée déterminée, sur base de l'article 15, §4, 2° et 3°, de l'article 16 et de l'article 17 du décret de 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, modifié par les décrets des 22 juillet 2010 et 21 décembre 2016, la part du montant de l'aide annuelle qui est calculée en application des alinéas 2 et 3 proportionnellement à ces points est réduite à quatre-vingts pourcents, à partir de la date à laquelle l'octroi à durée déterminée de ces points prend fin. Le Gouvernement peut préciser les modalités d'application de cet alinéa.

§ 3. L'aide annuelle n'est due que si, durant toute l'année civile concernée et jusqu'à son terme :

1° l'employeur dispose d'une unité d'établissement sur le territoire de la région de langue française ;

2° l'employeur respecte les conditions d'octroi visée à l'article 3, § 1^{er}, et ne se trouve pas dans une cause d'exclusion visée à l'article 3, § 2 ;

Lorsqu'un employeur procède à un apport d'universalité conformément au titre IIIbis de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les fondations, les partis politiques européens et les fondations politiques européennes, au bénéfice d'un autre employeur visé à l'article 3, l'aide annuelle, ainsi que les droits et obligations liés à celle-ci, sont transférés à cet employeur selon les conditions et les modalités arrêtées par le Gouvernement.

Lorsqu'un employeur visé à l'article 2 a cédé, avant le 1^{er} janvier 2019, des points en application de l'article 22 à un autre employeur, il peut notifier à l'Office sa décision de mettre fin totale ou partielle à cette cession de points, suivant les modalités arrêtées par le Gouvernement. Dès que la fin de cette cession a été actée par l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, ci-après dénommé « l'Office », l'aide annuelle qui est afférente à ces points est perdue par l'employeur cessionnaire et est octroyée à l'employeur cédant, suivant les modalités arrêtées par le Gouvernement.

§ 4. Le Gouvernement détermine et communique, sur proposition de l'Office, le nombre d'équivalents temps plein pour lesquels l'aide est octroyée au 31 décembre 2018 à chaque employeur visé aux articles 2 et 3.

En ce qui concerne les communes et les centres publics d'action sociale, le nombre d'équivalent temps plein de chaque employeur est obtenu en divisant le nombre de points octroyés à chaque employeur au 31 décembre 2018, par le nombre moyen de points réalisés par équivalent temps plein durant les années civiles 2015 et 2016, tel que fixé par le gouvernement.

En ce qui concerne les employeurs autres que les communes et les centres publics d'action sociale, le nombre d'équivalents temps plein pour chaque employeur correspond au nombre d'équivalent temps plein minimum à respecter tels que repris sur la décision d'octroi de l'aide en cours au 31 décembre 2018. Lorsqu'un employeur bénéficie de plusieurs décisions d'octroi de l'aide en cours au 31 décembre 2018, le nombre d'équivalents temps plein est obtenu en additionnant le nombre d'équivalents temps plein minimum tels que repris sur chacune des décisions d'octroi de l'aide.

§ 5. Le Gouvernement identifie et communique, sur proposition de l'Office, pour chaque employeur visé aux articles 2 et 3, la liste des travailleurs pour lesquels l'aide est octroyée conformément au présent décret.

L'identification de la liste des travailleurs est établie en prenant en compte les travailleurs occupés dans le cadre d'un régime de travail subventionné au 31 décembre 2018.

§ 6. Pour chaque employeur, l'addition des régimes de travail subventionnés des travailleurs de la liste visée au § 5 doit être au moins égale au nombre d'équivalents temps plein tel que fixé conformément au § 4.

Si le nombre d'équivalent temps plein est réduit de plus de dix pourcents en moyenne sur l'année civile concernée, le montant de l'aide annuelle versée à l'employeur est proportionnellement réduit. Ce pourcentage est augmenté à due concurrence, suivant les modalités arrêtées par le Gouvernement, lorsque le montant de l'aide annuelle est réduit en application du paragraphe 2, alinéa 6.

L'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi vérifie le respect du présent paragraphe, selon les modalités déterminées par le Gouvernement.

§ 7. Si, au 1^{er} janvier 2019, l'addition des régimes de travail subventionné des travailleurs identifiée au § 5 est inférieure au nombre d'équivalents temps plein fixé conformément au § 4, l'employeur peut affecter aux postes vacants des demandeurs d'emploi inoccupés.

Ces travailleurs sont inclus dans la liste des travailleurs visée au § 5 à dater de leur engagement, si l'employeur en informe l'Office dans le mois de celui-ci, suivant les modalités arrêtées par le Gouvernement. A défaut, le travailleur n'est inscrit sur la liste qu'à dater du moment où l'employeur en informe l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi.

Ces travailleurs sont intégrés, à dater de leur inscription sur la liste visée au §5, dans le calcul des régimes de travail subventionnés et dans le calcul du coût effectif, respectivement réalisés par l'Office, en application des paragraphes 6 et 10.

§ 8. En cas de départ définitif d'un travailleur identifié au § 4, l'employeur peut procéder à son remplacement par un demandeur d'emploi inoccupé.

Ce travailleur est inclus dans la liste des travailleurs visée au § 5 à dater de son engagement, si l'employeur en informe l'Office dans le mois de son engagement, suivant les modalités arrêtées par le Gouvernement. A défaut, le travailleur n'est inscrit sur la liste qu'à dater du moment où l'employeur en informe.

Ce travailleur est intégré, à dater de son inscription sur la liste visée au §5, dans le calcul des régimes de travail subventionnés et dans le calcul du coût effectif, respectivement réalisés par l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi en application des paragraphes 6 et 10.

§ 9. Au sens des paragraphes 7 et 8, on entend par demandeurs d'emploi inoccupés les personnes qui, à la veille de leur entrée en service chez l'employeur, remplissent les conditions suivantes :

1° être des demandeurs d'emploi inoccupés au sens de l'article 1^{er}, 4°, du décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes cibles ;

2° ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;

3° ne pas avoir été liés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'employeur dans les douze mois qui précèdent sa dernière inscription comme demandeur d'emploi inoccupé auprès de l'Office.

§ 10. En aucun cas, l'aide annuelle ne peut être supérieure au coût effectivement supporté par l'employeur, tel que déterminé par le Gouvernement, pour l'occupation de ces travailleurs identifiés conformément au § 5 et sans préjudice des paragraphes 7 et 8.

L'Office vérifie le respect du présent paragraphe, selon les modalités déterminées par le gouvernement.

§ 11. Les échanges d'information entre les employeurs et l'Office concernant les travailleurs subventionnés se font sur base du numéro d'identification du Registre national, le régime de travail subsidié du travailleur et les dates de début et de fin de la période d'octroi de l'aide.

§ 12. L'Office est responsable du traitement des données à caractère personnel traitées en vue de l'exécution du présent décret.

§ 13. Selon les modalités arrêtées par le Gouvernement, celui-ci octroie, compte tenu des limites budgétaires spécifiques fixées annuellement par décret, à tous ou partie des employeurs visés aux articles 2 et 3, une aide annuelle complémentaire visant à subsidier des postes de travail sous forme de montants forfaitaires.

Art. 6. Dans le chapitre II du même décret, les sections 1 à 3, comportant les articles 15 à 18, modifié en dernier lieu par le décret du 13 décembre 2017, sont abrogés.

Art. 7. Dans le chapitre II, la section 6, comportant les articles 20 à 23, du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 13 décembre 2017, est abrogée.

Art. 8. L'article 24, du même décret, modifié par les décrets du 27 octobre 2011 et du 2 février 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 24. L'Office liquide, par tranches, l'aide visée à l'article 14 en faveur des employeurs. Le Gouvernement arrête les modalités complémentaires de liquidation de l'aide.

Afin de permettre la liquidation de l'aide par l'Office, le Gouvernement arrête provisoirement le montant de l'aide à verser pour chaque employeur.

Au plus tard, le 31 décembre 2019, le Gouvernement arrête définitivement le montant de l'aide annuelle dû à chaque employeur. L'Office procède au versement de l'aide sur base de cette liste. L'Office adapte le montant des tranches à échoir, en fonction des premières tranches versées à titre provisoire et, s'il échet, récupère les montants indûment versés.

Art. 9. Dans le même décret, il est inséré un article 24/1 rédigé comme suit :

« Art. 24/1. L'Office est chargé de récupérer les sommes indûment versées par toutes voies de droit, en ce compris le mécanisme de compensation.

L'employeur peut bénéficier d'un plan d'apurement si elle en adresse une demande à l'Office par envoi ayant date certaine et dans les conditions fixées par le ministre.

En cas de non-respect des échéances prévues dans un plan d'apurement, la totalité des sommes restant dues est réputée exigible immédiatement et récupérée conformément au § 2, alinéa 5. ».

Art. 10. Dans le même décret, le chapitre III, comportant les articles 25 à 27, est abrogé.

Art. 11. Dans l'article 28, alinéa 2, du même décret, les mots « ; celui-ci est conclu à temps plein ou à temps partiel égal au moins à un mi-temps, pour une durée déterminée, indéterminée ou en vue d'un remplacement, et est » sont abrogés.

Art. 12. L'article 31 du même décret est abrogé.

Art. 13. Dans le même décret, le chapitre V comportant l'article 32, modifié par le décret du 22 juillet 2010, est abrogé.

Art. 14. L'article 33 du même décret, modifié par le décret du 27 octobre 2001, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 33. En cas de non-respect des obligations édictées par le présent décret, le Gouvernement peut décider, conformément à la procédure qu'il arrête, de :

1° suspendre tout ou partie de l'aide annuelle pendant un délai permettant à l'employeur de se conformer aux obligations non rencontrées ;

2° mettre fin à la décision d'octroi de tout ou partie de l'aide annuelle ;

3° demander le remboursement de tout ou partie de l'aide annuelle et des frais y afférents, notamment dans l'hypothèse d'un cumul interdit par l'article 3, § 3, alinéa 1^{er}.

En cas de remboursement partiel de l'aide, celui-ci est proportionnel aux infractions constatées. ».

Art. 15. L'article 50 du même décret, modifié par le décret du 2 mai 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 50. Le Gouvernement publie annuellement un cadastre des employeurs bénéficiaires de l'aide et du montant forfaitaire qui leur a été accordé, selon les modalités qu'il détermine. »

Art. 16. Les décisions individuelles d'octroi de points au 31 décembre 2018 cessent leur effet au 1^{er} janvier 2019.

Art. 17 Les demandes d'aide introduites avant le 1^{er} janvier 2019, qui n'ont pas encore fait l'objet d'une décision d'octroi ou de refus d'octroi au 31 décembre 2018, sont traitées conformément aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018. Au terme de ce traitement, les employeurs en faveur desquels un octroi de points est décidé, sont réputés bénéficier de ces points au 31 décembre 2018 et bénéficient d'un montant d'aide calculé conformément aux règles prescrites par l'article 14.

Les procédures de sanction initiées et en cours au 31 décembre 2018 contre des employeurs avec avis de la CIM seront traitées après le 1^{er} janvier 2019 conformément à la nouvelle procédure, en tenant compte de l'avis de la CIM éventuellement rendu.

Art. 18. Le décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, modifié en dernier lieu par le décret du 21 décembre 2016, est abrogé.

Art. 19. Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, à l'exception de l'article 1^{er}, 2^o qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et de l'article 18 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le Gouvernement peut avancer l'entrée en vigueur de l'article 18 au 1^{er} janvier 2020 à l'égard de tout ou partie des bénéficiaires du présent décret, dès lors que ceux-ci bénéficient d'un nouveau régime d'aides régionales, impliquant :

1^o la publication par le Gouvernement d'un cadastre annuel des bénéficiaires ;

2^o la publication du logo officiel de la Wallonie sur les outils de communication du bénéficiaire ;

3^o la répartition progressive, incluant un phasage, de l'enveloppe fonctionnelle correspondante aux subventions octroyées en application du présent décret sur base de critères objectifs;

4^o l'octroi des aides à durée déterminée ou, moyennant une évaluation régulière de la répartition visée au 3^o, à durée indéterminée ;

5^o l'affectation des aides à des fins d'utilité publique, les activités réalisées par leurs bénéficiaires devant répondre à des besoins de société ;

6^o l'absence de but lucratif des activités subventionnées ;

7^o la subvention exclusive de la rémunération de travailleurs, à savoir :

- i. la rémunération brute pour les prestations de travail effectives et celles légalement assimilées déduction faite des remboursements de tiers;
- ii. les pécules de vacances légalement dus sur ces prestations;
- iii. la prime de fin d'année;
- iv. les charges patronales de sécurité sociale (ONSS, ONVA) et les cotisations spécifiques, déduction faite des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficie l'employeur;
- v. les frais de transport pour le domicile-lieu de travail;
- vi. les frais de secrétariat social et les primes versées dans le cadre de l'assurance accident du travail en vertu de la loi du 10 avril 1971;
- vii. les frais de médecine du travail;
- viii. la quote-part patronale des titres-repas.

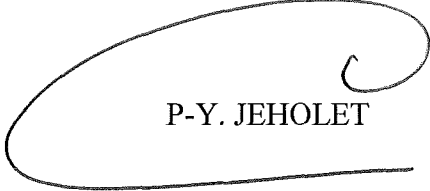
Sont exclus les indemnités, le montant des avantages en nature, le remboursement de frais engagés par le travailleur pour compte de l'employeur, les libéralités et gratifications.

Namur, le

Le Ministre-Président,

W. BORSUS

Le Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de la Recherche, de l'Innovation, du Numérique, de
l'Emploi et de la Formation,



P-Y. JEHOLET

Exposé des motifs

La Déclaration de politique régionale wallonne 2017-2019 prévoit que la réforme des aides à la promotion de l'emploi soit clarifiée afin de renforcer la cohérence avec les politiques fonctionnelles menées dans les différents secteurs de manière à garantir le maintien des crédits au bénéfice de chacune des politiques fonctionnelles. L'objectif étant de favoriser l'égalité de traitement au regard de l'activité déployée et de la performance sociétale de celle-ci.

La réforme APE a pour objectif de rencontrer les principes fondamentaux de la DPR tels que la responsabilité, l'éthique, l'efficacité, la performance, l'assainissement de la vie publique et le contrôle des dépenses, la simplification ainsi que la transparence. La mobilisation de ceux-ci doit permettre, au terme d'une période transitoire, la transformation des APE en soutien structurel aux politiques fonctionnelles.

Fonctionnement du dispositif actuel

Le décret du 25 avril 2002 prévoit que le Ministre de l'Emploi, le cas échéant sur base de l'avis du Ministre fonctionnel, peut allouer une aide destinée à couvrir, en tout ou en partie, les rémunérations et cotisations sociales patronales relatives à l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand et de l'enseignement. Le montant de la subvention dépend du nombre de points octroyés par le Ministre de l'Emploi.

Tout octroi de points est accompagné d'un certain nombre d'obligations à respecter dans le chef de l'employeur, notamment : les fonctions pour lesquelles les engagements doivent être effectués ; le nombre minimum d'ETP que l'employeur est tenu d'engager ; la durée de l'octroi (à durée déterminée de 3 mois à 3 ans maximum ou à durée indéterminée) ; le volume global de l'emploi basé sur un effectif de référence.

En cas de diminution de l'effectif de référence, le nombre de points octroyés en est proportionnellement diminué. Lorsque l'effectif de référence est à nouveau atteint, le niveau de l'aide est réactualisé.

L'octroi de points APE permet également aux employeurs de disposer de réductions de cotisations sociales patronales pour leurs travailleurs APE. La Région wallonne était déjà compétente pour l'organisation et l'octroi des programmes de remise au travail et, depuis la Sixième réforme de l'État, elle l'est également pour l'octroi des réductions dont bénéficient les travailleurs APE. Il s'agit de la réduction groupes-cibles « Agents contractuels subventionnés (ACS) », telle que prévue à l'article 353bis/9, alinéa 1er, 1° de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

Au fil du temps, certains employeurs ont optimisé l'utilisation de leurs points. Moyennant le respect de la réglementation, le mécanisme de gestion des points permet à l'employeur de répartir les points qui lui sont octroyés sur l'ensemble du personnel engagé en vue de bénéficier d'une augmentation des réductions de cotisations sociales.

Pour occuper un emploi sous statut APE, le travailleur doit disposer d'un « passeport APE » délivré par le FOREm attestant qu'il est demandeur d'emploi inoccupé inscrit comme tel auprès du FOREm. Le passeport APE mentionne le nombre de points auxquels le demandeur d'emploi peut prétendre. Ce nombre dépend de la durée d'inscription comme demandeur d'emploi et du niveau d'études.

Lorsque le décret n'est pas respecté, des sanctions peuvent être prises par le Ministre de l'Emploi sur proposition d'une Commission interministérielle. Celle-ci est chargée de proposer une sanction au Ministre de l'Emploi, qui décide.

État des lieux du dispositif actuel

Le décret APE vise trois types d'employeurs : les pouvoirs locaux/secteur public, le secteur non-marchand et le secteur de l'enseignement.

En 2016, près de 230.000 points APE ont été octroyés, dont 52% au secteur non-marchand, 42% aux pouvoirs locaux et secteur public et 6% au secteur de l'enseignement tels que prévu par la Convention enseignement.

Plus de 60.000 travailleurs (soit près de 45.000 ETP) et plus de 4.000 employeurs en ont bénéficié.

Premièrement, en tant que pouvoirs locaux, régionaux ou communautaires, les employeurs qui disposent directement de points sont :

- Les communes ;
- Les CPAS ;
- Les associations de communes ;
- Les associations visées au chapitre XII de la loi organique des CPAS ;
- Les provinces ;
- Les services du Gouvernement wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que les établissements publics du Gouvernement wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Les régies communales autonomes.

Par ailleurs, via une cession de points de la part d'une commune ou d'un CPAS, certaines zones de police et de secours peuvent également bénéficier de points.

Les communes et CPAS concentrent près de 90 pour cent des points attribués aux employeurs du secteur des Pouvoirs locaux.

Les points dont bénéficient les pouvoirs locaux et secteur public sont majoritairement basés sur des critères objectifs. Ceux-ci sont définis par décret.

Moyennant des adaptations à la marge et consécutives à la réforme du Plan de Cohésion sociale ainsi que des CISP (centres d'insertion socio-professionnelle), la répartition des points sur base des critères objectifs n'a plus été modifiée depuis 2010.

La seconde catégorie de points comporte six sous-catégories :

- Besoins spécifiques : pour cette catégorie, aucune balise propre n'est prévue par le décret. L'interprétation large de celle-ci a eu pour conséquence qu'au fil du temps, deux sous-catégories ont été créées :
 - Les points individualisés : sur la simple appréciation du Ministre de l'Emploi et sous réserve d'avis du Ministre fonctionnel (contraignant uniquement s'il est négatif), un employeur (excepté les zones de police et de secours) peut obtenir des points pour mener un projet spécifique qui ne rentre dans aucune autre catégorie. Il s'agit finalement d'une catégorie où tout employeur peut introduire une demande de subvention, demande pour laquelle le décret prévoit peu de balises sur lesquelles le Ministre de l'Emploi peut s'appuyer pour fonder sa décision d'octroi ou de refus.
 - Les points Plan Marshall et les Projets thématiques : sur base d'appels à projets principalement.

- Parcs à conteneurs : ils sont attribués à des intercommunales et à l'administration communale de La Louvière.
- Transfert d'anciennes mesures (ACS 474 entre autres) en points APE. Ces points, à durée indéterminée, ont été transférés sans déterminer la fonction des travailleurs ni décrire le projet. En réalité, il s'agit d'une pérennisation des subventions passées issues des divers programmes de résorption du chômage datant d'avant 2003.
- Établissements publics et Services du Gouvernement qui peuvent demander des points en plus des points spécifiques.
- Naissances multiples pour les CPAS qui connaissent ce type de situation sur leur territoire.
- Besoins exceptionnels et temporaires en personnel : extrêmement peu de points sont octroyés par ce biais étant donné une procédure plus lourde.

Au total, les communes et les CPAS bénéficient de 74.343 points issus des critères objectifs et de 12.000 points complémentaires issus des points spécifiques.

Deuxièmement, par secteur non-marchand, le décret vise le secteur d'activité qui, à la fois, a une utilité publique, ne vise aucun but lucratif et satisfait des besoins qui autrement n'auraient été que partiellement rencontrés.

Dans le cadre du décret, les employeurs relevant de ce secteur sont :

- Les asbl et les établissements d'utilité publique (96% des points octroyés en 2016 sur l'ensemble des employeurs du non-marchand) ;
- Les organismes dotés de la personnalité juridique qui ne poursuivent pas un but lucratif et dont l'objet est l'aide aux entreprises ;
- Les sociétés de logement de service public ;
- Les agences immobilières sociales ;
- Les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS).

Concernant le non-marchand, le décret ne prévoit pas de types de points différents contrairement au secteur des pouvoirs locaux. En effet, le décret du 25 avril 2002 n'en précise pas ce qui, au fil du temps, a permis aux précédents Ministres de l'Emploi d'octroyer des points :

- Issus de transferts d'anciennes mesures (73% des points octroyés au secteur en 2016) ;
- Individualisés – octroyés similairement à ceux des pouvoirs locaux/secteurs publics (15%) ;
- Plan Marshall (8%) ;
- Projets thématiques (4%).

En 2016, les premiers secteurs d'activités sont par ordre d'importance en termes de points octroyés :

- L'aide aux personnes ;
- L'éducation permanente et la culture ;
- L'accueil de l'enfance ;
- L'insertion socio-professionnelle ;
- La politique de la jeunesse ;
- Le tourisme, etc.

Troisièmement, le décret du 25 avril 2002 prévoit des points APE spécifiques pour le secteur de l'enseignement. Une Convention a été signée en ce sens le 18 décembre 2007 et y précise les modalités. La Convention enseignement émane d'un accord de coopération datant du 29 avril 2004.

L'engagement du Gouvernement wallon vis-à-vis du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles repose sur une subvention unique de 14.730 points annuels (depuis le 1er juin 2014) liquidée en quatre tranches forfaitaires.

Les bénéficiaires de la Convention doivent avoir leur siège principal/développer leurs activités en Région de langue française. Il s'agit :

- Des établissements ou sections d'enseignement (de tout réseau, niveau et type) ;
- Des administrations relevant, de façon directe ou non, de la Communauté française ainsi que des services organisés par cette dernière en faveur de l'éducation ;
- Des associations et divers organismes dont l'objet et l'action sont reconnus par le Gouvernement de la Communauté française comme relevant de l'éducation et de l'enseignement.

Les fonctions des travailleurs sont encadrées par la Convention. C'est la Fédération Wallonie-Bruxelles qui décide seule de la répartition des points entre les employeurs. Il n'y a pas de « types de points » à distinguer à ce niveau.

Parallèlement à cet état des lieux quantitatif, une analyse qualitative relative au profil des travailleurs a été réalisée permettant de questionner l'efficacité du dispositif APE dans son ensemble qui, en définitive, ne remplit pas son objectif d'aide à l'emploi des publics les plus éloignés du marché de l'emploi.

Il faut remonter à plus d'une trentaine d'années en arrière où l'importance et la croissance du chômage de longue durée, notamment dans les années 1990, ont conduit au développement de politiques publiques visant à lutter contre l'enlèvement dans le chômage. Ainsi, l'intention d'origine du dispositif APE consistait à réformer le plan de résorption du chômage wallon pour le rationaliser puisqu'en 2002, il contenait de multiples formes d'emplois subventionnés par la Région wallonne tels que les statuts ACS, Prime, TCT, FBIE et autres arrêtés royaux 123 ou 258. Ces mesures étant à destination, en principe, des demandeurs d'emploi les moins qualifiés. Par conséquent, le dispositif APE a pour objectif de favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés et ce, notamment, en pérennisant plusieurs systèmes antérieurs et partant, les emplois déjà en place.

Certes, le dispositif APE a permis la création d'emplois subsidiés mais deux critères permettent de questionner relativement l'efficacité du dispositif APE en termes d'engagement de demandeurs d'emplois difficilement insérables sur le marché de l'emploi : le niveau d'études et l'âge des travailleurs APE.

D'une part, relativement au niveau d'études des travailleurs APE, les travailleurs APE sont en très grande majorité détenteurs d'une qualification supérieure (en 2016, plus de 60 pour cent des travailleurs APE ont un niveau d'études secondaires supérieures minimum ; près d'un tiers ont un niveau d'études de bachelier ou universitaire). Entre 2010 et 2016, les niveaux bachelier et master connaissent d'ailleurs la plus forte augmentation au détriment des profils moins qualifiés. C'est la raison pour laquelle la facilité d'obtention du passeport APE (depuis 2012, 60% des passeports ont été octroyés à des personnes inoccupées depuis moins d'un an au moment de l'obtention du passeport) favorise l'engagement d'un public très qualifié d'être de plus en plus embauché au détriment de publics plus éloignés de l'emploi. Le Gouvernement wallon reconnaît l'utilité et le besoin de la présence de travailleurs de « haut profil » chez certains employeurs des secteurs des pouvoirs locaux et du non marchand. Il pointe cependant le fait que ces engagements ne reposent pas sur une logique d'aide à l'emploi mais bien sur une logique de soutien structurel aux politiques fonctionnelles.

D'autre part, relativement à l'âge des travailleurs APE, l'on peut constater une élévation de la moyenne d'âge des travailleurs APE. Que ce soit dans le secteur non-marchand où, en 2016, 22% des travailleurs APE travaillaient déjà chez le même employeur avant 2002, ou que ce soit dans les pouvoirs locaux où les plus de 50 ans progressent de plus de 900 unités de 2015 à 2016 alors que ce secteur a perdu 1000 ETP en 2016, la tendance se confirme dans le sens d'une diminution dans le renouvellement des postes de sorte que la réalisation de contrats ne profite pas aux plus jeunes. En effet, de 2010 à 2016, les tranches moins de 25, 25-39 et 40-49 ans ont toutes évolué à la baisse, respectivement de moins 2,2%, moins 0,6% et moins 3,9% contre plus 6,6% d'augmentation pour les plus de 50 ans.

Situation budgétaire

Le budget du dispositif APE a toujours augmenté depuis sa création. En effet, le montant total des subventions versées par le FOREm aux employeurs a été multiplié par 3,5 entre l'entrée en vigueur du dispositif, en 2003, et 2016. En 2018, le budget initial se porte à 629.141.000 euros.

Aux subventions versées par le FOREm, s'ajoutent les réductions de cotisations sociales « groupes cibles » portant sur les contractuels subventionnés APE. Chaque travailleur auquel est attribué un point APE permet à l'employeur de prétendre à ces réductions de cotisations, désormais à charge de la Région wallonne. En 2018, le montant équivaut à 354 millions d'euros.

Le budget total du dispositif pèse donc aujourd'hui 983.141.000 euros et mobilise une charge administrative peu efficace et énergivore.

L'estimation budgétaire de la présente réforme est de 1.019.307.167 euros en 2019 et de 1.003.878.875 euros en 2020.

Critiques du dispositif actuel

Les critiques du dispositif actuel se basent sur un diagnostic approfondi reposant sur l'analyse d'un ensemble d'informations quantitatives et qualitatives. Celles-ci proviennent notamment des données encodées par l'administration et le FOREm, des données budgétaires, des rapports d'activité liés au dispositif, des rapports de l'Inspection sociale et du rapport Sonecom.

Sur cette base, il ressort que le dispositif actuel rencontre six faiblesses importantes : (1) éloignement de l'objectif initial de soutien à l'insertion des publics éloignés ; (2) lourdeur administrative et complexité ; (3) iniquité ; (4) contrôle défaillant ; (5) opacité ; (6) non maîtrise budgétaire.

Premièrement, l'on constate un **éloignement important de l'objectif initial de soutien de l'insertion des publics fragilisés**. En effet, le dispositif ne remplit plus que marginalement l'objectif initial, à savoir de permettre l'accès à l'emploi des publics plus éloignés. Le dispositif subventionne une proportion importante de profils qualifiés et avec le temps, l'emploi est devenu de plus en plus stable. Le dispositif fonctionne essentiellement pour maintenir et gérer les postes existants dans les secteurs issus des pouvoirs locaux et du non-marchand.

Deuxièmement, le dispositif souffre de **lourdeur administrative et de complexité**. Initialement conçu pour réunir différents systèmes d'emplois subventionnés en un seul dispositif et sous un seul statut, l'APE a connu une série de déclinaisons en fonction de différents projets gouvernementaux et ministériels, répondant à des critères, des durées et des modes d'octroi différents et aléatoires. Alors que certains pans du dispositif comportent des aspects de forfaitarisation (critères objectifs et Convention Enseignement), les autres n'en comportent pas. Aussi, la gestion administrative du

dispositif est extrêmement lourde pour les employeurs et l'administration. Enfin, la juxtaposition de deux administrations impliquées l'une dans l'instruction des demandes (DGO6) et l'autre dans le paiement (FOREm) n'est pas aisée puisqu'elles ne collaborent pas efficacement et ne partagent pas la même banque de données.

Troisièmement, l'octroi des points APE est **inéquitable**. En effet, outre les points octroyés sur base des critères objectifs pour les pouvoirs locaux, les décisions d'octroi et le nombre de points octroyés semblent relever davantage du « fait du Prince » que de critères objectifs. Alors que l'APE est devenu un dispositif de soutien structurel important et nécessaire d'une série de politiques fonctionnelles, l'avis du Ministre fonctionnel dans la procédure d'octroi n'est pas systématiquement remis. Quand il l'est, il repose rarement sur une analyse objective du besoin (notamment en raison de l'absence de critères d'analyse objectifs).

Quatrièmement, le **contrôle du dispositif s'avère défaillant**. D'abord, le contrôle de plusieurs paramètres inhérents au dispositif (volume global de l'emploi, critères objectifs pour les pouvoirs locaux, sur-subventionnement, etc.) est défaillant. Ensuite, il n'y a aucun contrôle effectif du sur-subventionnement alors que le décret interdit tout cumul d'aides à l'emploi. Aussi, les subventions indues n'ont pas été évaluées ni récupérées pendant des années. Enfin, les employeurs en infraction vis-à-vis du décret sont pour la très grande majorité du temps non sanctionnés. Les contrôles de l'Inspection sociale restent donc massivement sans suite.

Cinquièmement, étant donné le peu de lisibilité du dispositif et le manque de visibilité sur les points octroyés et les bénéficiaires respectifs, le dispositif souffre **d'opacité et de peu de transparence**.

Sixièmement, étant donné le principe de l'enveloppe ouverte, aucun mécanisme de maîtrise budgétaire n'existe. Ainsi, pour autant que le demandeur réponde aux prescrits légaux, celui-ci bénéficie de points APE sans objectivation systématique des besoins prioritaires à rencontrer et sans vérifier les subventions déjà octroyées par le biais des politiques fonctionnelles. Le problème réside dans la difficulté pour la DGO6 et le Ministre de l'Emploi d'évaluer les demandes d'aides qui relèvent très clairement d'un soutien structurel à l'ensemble des politiques régionales et communautaires. De plus, les nouveaux points attribués génèrent des réductions supplémentaires de cotisations sociales non prévues dans l'enveloppe liée à la Sixième réforme de l'État. Aussi, étant donné la répartition des points sur un nombre de travailleurs inconnus à l'avance, il n'y a pas de maîtrise du montant de réduction de cotisations sociales liées aux APE. Enfin, l'évolution salariale en hausse, à mesure que les travailleurs sous statut APE se maintiennent à leur poste, génère des réductions de plus en plus difficiles à supporter pour les finances wallonnes.

Principes-clés du projet de réforme

Le projet se fonde sur six principes-clés : (1) simplification ; (2) équité et efficacité ; (3) contrôle renforcé ; (4) transparence ; (5) maîtrise budgétaire ; (6) renforcement de la dynamique d'insertion des publics plus éloignés du marché.

Avant-projet de réforme des aides à la promotion de l'emploi

Le présent avant-projet de décret instaure un régime transitoire dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi en vue de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles. Le régime transitoire sera d'application du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus. Le nouveau mode de subventionnement sera d'application dès le 1^{er} janvier 2019.

L'avant-projet de décret repose sur les six principes-clés de réforme susmentionnés. Partant, voici les modifications apportées au droit existant :

1. Simplification

Premièrement, pour que le dispositif soit simplifié, une subvention unique propre à chaque employeur sera instaurée, qui supprimera toute référence aux points et aux différents types de points.

Le montant de la subvention unique dépendra des points totaux octroyés par employeur au 31 décembre 2018. Ce nombre de points sera multiplié par une nouvelle valeur de point propre à chaque employeur. Cette valeur sera calculée sur base de la moyenne indexée des montants subventionnés et des réductions de cotisations sociales propres à chaque employeur sur les années 2015 et 2016 et de la moyenne des points octroyés sur les mêmes années.

La moyenne sur deux années permettra de lisser les effets de la non-consommation de points octroyés par certains employeurs dans le cas de situations d'absences pour congés de maternité, maladie de longue durée, etc. Le choix des années 2015 et 2016 s'explique en outre par le fait que ce sont les deux dernières années pour lesquelles l'ensemble des données APE et ONSS sont disponibles. Les montants obtenus seront multipliés par un indice déterminé par le Gouvernement, afin de tenir compte de l'indexation de la valeur du point intervenue en 2017 et 2018 par rapport à la période de référence 2015-2016.

Ce calcul permet une approche individualisée se basant sur la situation propre à chaque employeur.

Les employeurs qui n'auraient bénéficié de points APE qu'après 2016 se verront appliquer, pour le calcul de leur subvention unique, la valeur moyenne du point par type d'employeur concerné (pouvoirs locaux ou non-marchand).

Pour réduire l'écart parfois très important de la valeur du point résultant du recours parfois très extensif à la réduction de cotisations sociales via la gestion des points par certains employeurs, un mécanisme de fourchette haute sera appliqué. La valeur de point propre à chaque employeur calculée selon la méthode de calcul décrite ci-dessus ne pourra dépasser, par exemple, 1,5 fois la valeur du point propre à chaque type d'employeur (PL-NM). Cette clé de plafonnement sera arrêtée par le Gouvernement wallon.

Quant aux points qui ont été octroyés à durée déterminée dans le dispositif actuel, ceux-ci seront intégrés dans le calcul de la subvention unique pour autant que la date de fin de décision soit au moins le 31 décembre 2018. A l'échéance de ces décisions, la part de la subvention unique qui porte sur les points à durée déterminée sera maintenue à 80%.

Les montants issus de la part non renouvelée des projets à durée déterminée (20%) seront affectés à la constitution d'une réserve. Cette dernière permettra d'octroyer une aide complémentaire à certains bénéficiaires en vue de compenser l'impact du nouveau calcul de la subvention au cas où celui-ci menacerait, dans certains cas, la continuité d'un service clé indispensable à la collectivité. L'instauration de cette aide complémentaire se justifie comme suit : la méthode de calcul de la subvention unique du présent avant-projet de décret a comme avantage de pouvoir s'appliquer à l'ensemble des employeurs du dispositif APE, ce qui respecte à notre sens le principe d'égalité. Toutefois, cette méthode se basant sur la consommation réelle de l'aide APE en 2015-2016, si un employeur a connu durant ces deux années des périodes importantes d'inoccupation des travailleurs APE qu'il a engagé, et qu'en 2017 et 2018 il n'a plus connu ces difficultés et a ainsi pu percevoir le maximum des subventions qu'il peut bénéficier, cet employeur pourrait ne pas être en mesure de maintenir ses travailleurs subventionnés sous contrat. Partant, celui-ci pourrait rencontrer des difficultés à poursuivre ses activités. Des critères objectifs justifiant l'octroi de cette aide seront arrêtés

par le Gouvernement et les montants complémentaires seront publiés au même titre que les subventions uniques, dans un souci de bonne transparence.

Enfin, le principe de simplification se traduit également par la suppression du passeport APE. Ainsi, pendant la période transitoire, les employeurs pourront remplacer des travailleurs ex-APE en place par tout demandeur d'emploi inoccupé, sans condition de profil spécifique (tel que le prévoit actuellement le passeport APE).

Le dispositif de sanctions sera adapté : la Commission interministérielle telle que prévue actuellement sera supprimée. Partant, le dispositif APE sera toujours soumis aux contrôles de l'Inspection sociale qui remettra ses avis à la Direction de la Promotion de l'Emploi (DGO6). Celle-ci sera directement compétente pour proposer une sanction au Ministre de l'Emploi.

2. Equité et efficacité

Deuxièmement, pour répondre aux principes d'équité et d'efficacité, et pour répondre aux préoccupations des organes consultatifs en la matière, les Ministres fonctionnels seront responsabilisés par rapport aux employeurs qui relèvent de leurs compétences. Ils pourront ainsi répartir les moyens dont ils disposent en bonne cohérence avec les politiques et dispositifs fonctionnels relevant de leur compétence. La réforme prévoit de transférer, à partir du 1er janvier 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, les crédits budgétaires aux Ministres fonctionnels compétents. Ces transferts ne peuvent être effectués qu'après une période transitoire laissant un temps d'adaptation à chaque employeur (subvention unique annuelle) et aux Ministres fonctionnels (intégration dans des régimes d'aides régionaux existants ou nouveaux le cas échéant). Ces régimes d'aides régionaux seront fondés sur des critères transparents, incluant la publication d'un cadastre des bénéficiaires, ainsi que des mécanismes de contrôle et de sanctions.

L'emploi ne consistera plus en une variable de contrôle puisqu'il s'agira désormais de soutenir directement les différents secteurs bénéficiant aujourd'hui de subventions APE. Il n'en reste pas moins que les Ministres fonctionnels devront pérenniser la bonne conduite des activités tout en veillant au soutien structurel à l'emploi.

Concernant l'Accord de coopération avec le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, celui-ci devra être revu pour redéfinir l'aide forfaitaire globale aux employeurs du secteur de l'enseignement, laquelle ne sera plus exprimée sous forme de points. Quant à l'ensemble des employeurs qui engagent des travailleurs sous statut APE pour mener des activités relevant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ne s'agissant ni d'un transfert budgétaire ni d'un transfert de compétences, les moyens résultant des aides octroyées par le présent avant-projet de décret seront toujours affectés à une politique régionale d'emploi relative à l'engagement de demandeurs d'emploi. Un Accord de coopération élargi à l'ensemble des compétences communautaires devra être conclu pour permettre, à l'image de ce qui existe aujourd'hui avec l'Enseignement et moyennant le respect de la législation wallonne, au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles de répartir elle-même les moyens parmi les employeurs définis en cohérence avec les besoins des secteurs du champ d'action de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le transfert du dispositif prévu par le présent avant-projet de décret vers les politiques fonctionnelles ne sera autorisé que sous réserve d'une série de balises communes de bonne gouvernance.

3. Contrôle

Troisièmement, la phase transitoire prévoit le contrôle de la bonne utilisation des moyens liquidés aux employeurs portant notamment sur le maintien de l'emploi. Le mécanisme consiste à

vérifier régulièrement, par comparaison des régimes de travail subventionné totaux de chaque employeur, le maintien des travailleurs APE identifiés – sous forme d'équivalents temps plein – pour chaque employeur à la veille de l'entrée en vigueur de la période transitoire. En réalité, ce qui importe est le maintien d'un total de régimes de travail subventionné pour chaque employeur, étant entendu que les remplacements de postes par d'autres demandeurs d'emploi inoccupés sont autorisés.

4. Transparence

Quatrièmement, la transparence des subventions sera une réalité dès l'entrée en vigueur de la réforme puisque le Gouvernement déterminera les bénéficiaires des aides et les montants qui leurs reviennent. Cette décision ne sera toutefois définitive qu'une fois que les données de référence 2015 et 2016 et les points octroyés au 31 décembre 2018 seront figés (après prise en compte des indus et sanctions éventuels).

Le Gouvernement publiera annuellement, selon les modalités qu'il détermine, un cadastre (liste définitive) des employeurs bénéficiaires de l'aide et du montant forfaitaire qu'il leur a été accordé. Avec cet engagement de transparence, il en va de la meilleure gestion possible des subventions, notamment en assurant la traçabilité. C'est sur cette base qu'une évaluation régulière de la pertinence de la répartition des subventions sera menée par les Ministres fonctionnels. En réponse aux avis des organes consultatifs, la répartition des employeurs par compétence fonctionnelle suivra la logique d'attribution des APE pour un projet déterminé. C'est la raison pour laquelle si un employeur s'est vu octroyer plusieurs décisions pour des projets relevant de plusieurs compétences fonctionnelles, les moyens de cet employeur résultant du présent avant-projet de décret seront, dès le transfert, répartis le plus fidèlement possible entre les différentes compétences fonctionnelles. Il en reviendra au Gouvernement wallon de déterminer cette répartition.

Certains employeurs issus des pouvoirs locaux et du secteur public seront exclus du champ d'application du décret le 1^{er} janvier 2020. Il en va d'abord des provinces ce qui est cohérent avec la Déclaration de politique régionale. Ensuite, les régies communales autonomes seront également exclues. Libre in fine aux communes, par exemple, d'augmenter, par compensation, leurs dotations aux RCA. Enfin, les services du Gouvernement de la Région wallonne et de la Communauté française ainsi que les établissements publics qui en dépendent feront également l'objet d'une exclusion. Il en relève pour ce dernier cas de la responsabilité des Ministres fonctionnels et du Gouvernement d'assurer l'octroi de dotations suffisantes.

Par ailleurs, pour les cessions de points entre bénéficiaires, intervenues avant le 1^{er} janvier 2019, le projet prévoit que les communes et autres employeurs cédants pourront notifier au FOREM leur volonté d'y mettre un terme.

5. Maîtrise budgétaire

Cinquièmement, l'instauration d'une enveloppe fermée permettra la prévisibilité budgétaire. De la sorte, l'introduction de nouvelles demandes ne sera plus possible dès le 1^{er} janvier 2019.

6. Politique insertion des publics plus éloignés du marché du travail

Sixièmement, concernant le renforcement de la dynamique d'insertion des publics plus éloignés du marché, cette faiblesse fera l'objet de dispositions qui seront prises hors dispositif APE.

En conclusion, créé à l'origine comme un dispositif de résorption du chômage, le dispositif APE s'est peu à peu transformé en subventionnement structurel des pouvoirs locaux et du secteur non-marchand. Les personnes recrutées l'ont été en grande majorité à durée indéterminée et présentent

majoritairement des profils qualifiés. Le dispositif APE ne joue plus aucunement un rôle de « promotion de l'emploi » et génère de nombreuses difficultés et dérives. La volonté du Gouvernement wallon consister dès lors à mobiliser les moyens actuels en faveur d'un soutien structurel et pérenne aux politiques fonctionnelles.

Le projet du dispositif réformé maintient le soutien essentiel aux politiques fonctionnelles et répond à l'ensemble des faiblesses du dispositif actuel, grâce aux 6 principes-clés qui le fondent : (1) simplification ; (2) équité et efficacité ; (3) aide structurelle aux pouvoirs locaux et au secteur non-marchand ; (4) contrôle renforcé ; (5) transparence ; (6) maîtrise budgétaire.

Commentaire des articles

Article 1^{er}.

Cette disposition modifie l'article 2 du Décret de 2002.

La première modification, qui entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2019 conformément à l'article 19, a pour objet la suppression des conditions anciennement imposées par les §§ 2 et 3 aux employeurs pour bénéficier de l'aide annuelle. Comme le précise l'exposé des motifs, l'aide annuelle sera maintenue, en faveur des employeurs bénéficiant de points au 31 décembre 2018, jusque fin 2020, sur base de conditions d'octroi simplifiées. Ces conditions d'octroi sont détaillées dans le nouvel article 14 du décret.

La seconde modification entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020, conformément à l'article 19, alinéa 1^{er}. Elle a pour objet une refonte de l'article 2, qui exclura les employeurs publics du bénéfice de l'aide annuelle, à l'exception des communes, associations de communes, les centres publics d'action sociale, les associations visées au chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, zones de police et zones de secours. Ces employeurs publics exclus devront à l'avenir être subventionnés dans le cadre des politiques fonctionnelles menées par la Région. Les exigences fixées aux points 1° et 2° étaient déjà prévues par le décret de 2002.

Art. 2.

Cet article modifie l'article 3 du décret de 2002.

La suppression du paragraphe 2, 8° vise à transposer en droit une situation de fait existante, à savoir que divers employeurs du secteur non-marchand dont l'objet social est l'enseignement, bénéficient depuis plusieurs années d'aides à la promotion de l'emploi. L'exclusion de ces employeurs dans le décret n'est donc pas en phase avec la pratique administrative, ce que le texte vise à corriger.

Les employeurs du secteur non-marchand restent tenus aux mêmes conditions d'obtention de l'aide, notamment en ce qui concerne le cumul. L'octroi de l'APE est notamment compatible avec l'octroi du MARIBEL SOCIAL, instauré par l'article 35, § 5, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

L'alinéa 1^{er}, 3° et l'alinéa 2 du paragraphe 3 ont été abrogés dès lors que la notion de « volume global de l'emploi » ne constitue plus un critère sur base duquel l'aide annuelle sera désormais octroyée. Les conditions d'octroi seront, à dater du 1^{er} janvier 2019, fondées sur le contrôle du maintien du nombre d'équivalents temps plein au sein de l'employeur, comme le prescrit le nouvel article 14.

Art. 3.

L'article 3 procède à une refonte de l'article 4 du décret. Le projet de décret confirme l'octroi d'une aide à l'emploi dans le secteur de l'enseignement. Cette aide sera octroyée moyennant la conclusion d'un accord de coopération entre la Région wallonne et la Communauté française. Les employeurs du secteur de l'enseignement bénéficieront de l'aide suivant les modalités fixées par l'accord de coopération. Dans une optique de simplification, les dispositions relatives à la Convention de premier emploi ne doivent plus nécessairement être respectées par les employeurs du secteur de l'enseignement.

Art. 4.

Cette disposition a pour objet l'abrogation des articles 6 à 13 du décret.

La faculté donnée par l'article 6 au Gouvernement d'étendre les employeurs bénéficiaires du décret n'est plus d'actualité, puisque l'objet du présent décret modificatif est de mettre progressivement fin au régime des APE.

Les articles 7 à 13 du décret, qui sont relatifs aux conditions devant être remplies par les demandeurs d'emploi, ont été abrogés. Ces conditions d'octroi ne sont plus nécessaires dans la mesure où, à dater de l'entrée en vigueur de la réforme le 1^{er} janvier 2019, il n'y aura plus de nouvel octroi de points APE, mais uniquement le maintien des points existants pour les employeurs bénéficiaires de points au 31 décembre 2018. L'article 14 §§ 7 à 9, tel que modifié, intègre toutefois une énumération des conditions simplifiées, auxquelles doivent répondre les travailleurs qui viendraient en remplacement d'anciens « travailleurs APE ».

Art. 5.

Le nouvel article 14, inséré par l'article 5 du projet, constitue une des dispositions principales de la réforme.

Le Gouvernement est chargé, et ce dans les limites budgétaires qui auront été fixées annuellement par le Parlement, d'octroyer aux employeurs bénéficiaires du décret, une aide annuelle qui subventionne des postes de travail.

Le mécanisme du subventionnement est détaillé au §2.

Dans un souci de sécurité juridique, tous les employeurs qui bénéficiaient de points « APE » au 31 décembre 2018 vont continuer à bénéficier d'une aide annuelle, soit jusqu'au 31 décembre 2019 pour les employeurs publics exclus en application de l'article 1^{er}, 2°, soit jusqu'au 31 décembre 2020 pour les autres.

L'aide sera calculée de deux manières, suivant que l'employeur bénéficiaire a obtenu, durant les années 2015 et 2016 des subventions et réductions de cotisations sociales, ou pas. Dans le premier cas, le calcul prévu à l'alinéa 1^{er} du §2 s'appliquera. Dans le second cas, ce sera l'alinéa 2 du §2 qui s'appliquera.

En ce qui concerne les employeurs qui ont bénéficié de subventions et réductions de cotisations sociales en 2015 et 2016, l'aide annuelle ne sera plus octroyée sous la forme de points, mais bien d'un montant calculé sur base du montant moyen, par point, des subventions et des réductions de cotisations sociales dues à l'employeur pour chacun des 24 mois de 2015 et 2016.

Pour chacun des 24 mois de 2015 et de 2016, le Gouvernement calculera ainsi pour chaque employeur qui bénéficiait de points au 31 décembre 2018, le montant moyen qu'il a obtenu par point, de subvention

et de réduction de cotisation sociale. Ce calcul se fera de mois en mois, en tenant compte du nombre de points total mentionné sur les décisions d'octroi en vigueur pour chacun de ces mois. Une moyenne de ces montants mensuels moyens sera ensuite réalisée sur l'ensemble des années 2015 et 2016. Le résultat de cette moyenne sera enfin, pour chaque employeur multipliée par le nombre total de points dus à l'employeur au 31 décembre 2018, en application du présent décret. Ce montant sera toutefois indexé, sur base d'un indice fixé par le Gouvernement.

Ne seront pris en compte, dans ces calculs, que les montants des subventions, les montants de réductions de cotisations sociales et les points qui sont « dus » aux employeurs, conformément à la réglementation. Ceci signifie que le calcul ne se basera pas nécessairement sur les montants ou les points effectivement payés ou octroyés aux dates concernés, mais bien sur les montants qui étaient dus à l'employeur, conformément à la réglementation, et sur les points dont il bénéficiait conformément à la réglementation. Ainsi, si certains montants indus lui ont été versés, ils ne seront pas pris en compte dans le calcul. Au contraire, si certains montants dus ne lui ont pas été versés, ces derniers seront pris en compte dans le calcul. Le même raisonnement sera applicable en ce qui concerne le comptage des points au 31 décembre 2018.

En ce qui concerne le montant des réductions de cotisations sociales effectivement dues à l'employeur, tel que visé au point a, il sera pris en compte le montant de la réduction de cotisations sociales communiqué par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, pour cet employeur, au 1er décembre 2017. Si des modifications interviennent après cette date auprès de l'ONSS, ce montant n'en sera pas modifié. Il en est de même en ce qui concerne les montants des réductions de cotisations sociales visées au point a*.

En ce qui concerne le comptage des points au 31 décembre 2018, il aura lieu tant dans le chef des employeurs qui ont bénéficié d'un octroi de points que des employeurs qui ont reçu des points dans le cadre d'une cession en application de l'article 22 du décret. Dans ce dernier cas, toutefois, il sera possible pour les employeurs de notifier la fin totale ou partielle de cette cession. Dans ce cas, comme cela est prévu au §3 dernier alinéa, ces employeurs cessionnaires perdront donc tout ou partie des points qui leur avaient été cédés en application du décret, et les employeurs cédants recevront les montants y afférents.

En ce qui concerne les employeurs qui n'ont pas bénéficié de subventions et réductions de cotisations sociales en 2015 et 2016, l'aide annuelle sera octroyée sous forme d'un montant calculé sur base du montant moyen, par point, des subventions et des réductions de cotisations sociales globalement dues, pour chaque mois de 2015 et 2016, aux employeurs du secteur public (visés à l'article 2), si l'employeur est une entité publique, ou aux employeurs du secteur non-marchand (visés à l'article 3) si l'employeur est une entité du secteur non-marchand. Dès lors en effet qu'aucun montant de subvention ou réduction de cotisation sociale n'a été octroyé à l'employeur pendant ces deux exercices, il conviendra de se référer aux valeurs moyennes octroyées aux employeurs du même secteur, public ou non-marchand, que ce dernier. Pour le surplus, les modalités de calcul de l'aide seront identiques.

L'alinéa 3 du §2 instaure toutefois un mécanisme de limitation de l'aide, afin d'éviter le maintien de situations inégalitaires. Ainsi, les résultats fondés sur le calcul de l'alinéa 1^{er}, obtenus pour chaque employeur individuel, ne pourront pas dépasser, dans une certaine proportion à déterminer par le Gouvernement, les résultats moyens fondés sur le calcul de l'alinéa 2, obtenus pour les employeurs du secteur public ou non-marchand dont ils dépendent. Ceci permettra donc d'éviter que des employeurs d'un secteur continuent à bénéficier d'une aide disproportionnée au regard de ce dont peuvent bénéficier les autres employeurs de leur secteur, dans un souci d'égalité.

L'aide annuelle fera par ailleurs l'objet d'une indexation en 2020, ce que prévoit le §2 avant-dernier alinéa. Cette formule d'indexation était déjà prévue à l'article 21 du décret de 2002.

Enfin, le dernier alinéa du §2 instaure une règle nouvelle en ce qui concerne les employeurs pour lesquels

l'aide annuelle est fondée sur un octroi de points à durée déterminée, uniquement pour des besoins spécifiques et exceptionnels dans les pouvoirs locaux, dans le secteur non marchand et dans le secteur public. En effet, pour ces employeurs, il est prévu que l'aide annuelle sera octroyée à 100% jusqu'au terme de la durée déterminée pour laquelle des points lui avaient été octroyés mais qu'après cette date, la partie de l'aide qui est afférente à ces points à durée déterminée sera maintenue mais limitée à 80%. La limitation à 80% de l'aide annuelle ne portera pas sur la part de l'aide qui a été calculée sur base des points à durée indéterminée dont bénéficiait l'employeur au 31 décembre 2018. L'objectif de cette limitation à 80% est de dégager des moyens qui permettront au Gouvernement d'octroyer à certains employeurs, rencontrant des situations difficiles et réalisant des activités en réponse à des besoins de société prioritaires, un complément d'aide annuelle, conformément à ce que stipulé au §13 du nouvel article 14.

Le nouvel article 14 §§ 3 à 10 détaillent les conditions auxquelles le montant de l'aide, tel qu'obtenu sur base des points dus à chaque employeurs au 31 janvier 2018, sera pérennisé jusqu'à l'abrogation complète du régime des APE.

Tout d'abord, conformément au § 3, il conviendra que l'employeur maintienne, jusqu'au terme de chaque année pour laquelle l'aide annuelle lui est octroyée, une unité d'établissement dans la région de langue française et, pour les employeurs du secteur non-marchand, qu'il continue à respecter les conditions d'octroi et d'exclusion qui lui ont été imposées lors de sa soumission au régime, en vertu de l'article 3 §§ 1^{er} et 2 du décret. Le §3 précise de plus que l'octroi de l'aide pourra être maintenu dans l'hypothèse d'une transformation juridique de l'employeur, par transfert d'universalité. En cas de cession de points sur base de l'article 22, l'employeur cessionnaire sera libre de maintenir les effets de cette cession ou d'y mettre un terme en tout ou en partie, pour bénéficier lui-même directement de l'aide y afférente. Le Gouvernement fixera les modalités de la révocation de cette cession de points.

Ensuite, conformément au prescrit des §§ 4 à10, le paiement de l'aide annuelle sera maintenu au profit de l'employeur dans la mesure où ce dernier conserve le même nombre d'équivalents temps plein pour lesquels des points lui étaient octroyés à l'employeur au 31 décembre 2018 conformément au décret, avec toutefois une tolérance de 10%, ou plus lorsqu'une réduction de l'aide annuelle à 80% a été appliquée pour les employeurs ayant bénéficié de points à durée déterminée.

Ceci permet donc de réaffirmer le lien entre l'octroi de l'aide et la mise / le maintien à l'emploi.

Afin de pouvoir mettre en œuvre le contrôle du maintien des équivalents temps plein au sein des employeurs, le §4 stipule que le FOREM est chargé de transmettre au Gouvernement une proposition de détermination du nombre d'équivalents temps plein pour lesquels l'aide est octroyée au 31 décembre 2018, pour chacun des employeurs visés aux articles 2 et 3.

En ce qui concerne les Communes et les CPAS, le nombre d'équivalents temps plein sera déterminé par le nombre de points octroyés à chaque Commune ou CPAS, divisé par le nombre moyen de points par ETP qui a été octroyé aux employeurs de ce secteur en 2015 et 2016.

En ce qui concerne les autres employeurs, le nombre d'équivalents temps plein sera défini sur base des décisions d'octroi de points qui ont été prises en faveur de ces employeurs et étaient d'application au 31 décembre 2018.

A dater de l'entrée en vigueur du nouvel article 14, le Gouvernement communiquera conformément au §5, sur base des propositions du FOREM, la liste des travailleurs occupés dans le cadre d'un régime de travail subventionné au 31 décembre 2018.

Il conviendra que le nombre d'équivalent temps plein des travailleurs repris dans cette liste soit égal, en moyenne sur l'année 2019 et, s'il échet, sur l'année 2020, au nombre d'équivalents temps plein, tel que défini en application du §4. A défaut, il sera opéré une réduction proportionnelle du montant de l'aide

octroyé, à moins que la différence soit inférieure à 10%. Cette tolérance de 10% sera toutefois augmentée à due proportion, lorsque l'aide annuelle octroyée à un employeur a été limitée à 80% pour la partie qui est afférente aux points octroyés à durée déterminée.

Les §§7 et 8 permettent aux employeurs d'affecter de nouveaux travailleurs aux postes vacants ou en remplacement des travailleurs ayant rompu leur contrat. Ces nouveaux travailleurs devront être des demandeurs d'emploi inoccupés répondant aux conditions fixées par le paragraphe 9. Ils seront pris en compte dans le calcul des équivalents temps plein à dater de leur engagement, si l'employeur informe le FOREM dans le mois, et ce conformément aux modalités arrêtées par le Gouvernement. A défaut, la prise en compte de ces travailleurs n'interviendra qu'au moment de la décision du FOREM.

Le §10 prévoit, comme le faisait le décret précédemment, que le montant de l'aide ne pourra jamais dépasser la rémunération effectivement mise à charge de l'employeur. Si tel est le cas, l'aide sera réduite d'autant.

Les §11 et 12 détaillent les données personnelles des travailleurs qui pourront être traitées par le FOREM. Le FOREM sera responsable de leur traitement.

Enfin, le § 13 autorise le Gouvernement à octroyer une aide complémentaire, suivant les modalités qu'il détermine, à certains employeurs qui rencontrent des situations difficiles et réalisant des activités en réponse à des besoins de société prioritaires.

Art. 6.

L'article 6 abroge une grande partie des dispositions du Chapitre II du décret, lequel est relatif aux modalités d'octroi et de liquidation de l'aide. Ces modalités ne sont plus d'actualité, eu égard à la présente réforme. Désormais, les modalités d'octroi sont régies par l'article 14 et les modalités de liquidation de l'aide sont, quant à elles, réglementées par l'article 24.

Art. 7.

Cet article abroge les dispositions relatives à l'octroi et la liquidation des points APE. Le système des points APE est désormais remplacé par un système d'aide annuelle forfaitaire, tel que régi par l'article 14. Il n'est donc plus nécessaire de donner au Gouvernement le pouvoir d'arrêter le nombre de points maximum par employeur ou par travailleur, ou encore de fixer le montant des points.

La faculté d'octroyer des points à durée déterminée ou indéterminée est également devenue sans objet, l'aide annuelle étant garantie pour les employeurs jusqu'à abrogation du décret pour ces derniers.

De même, les cessions de points ne sont plus autorisées après le 1^{er} janvier 2019. Les cessions de points qui auront eu lieu précédemment continueront à bénéficier à leurs cessionnaires, à moins que - conformément au prescrit de l'article 14 - les employeurs cédants veulent y mettre fin.

Art. 8

Le présent article réforme les modalités de liquidation de l'aide par le FOREM.

La liquidation de l'aide a lieu au moment de tranches, au fur et à mesure de l'année. Le Gouvernement peut arrêter les modalités complémentaires de liquidation des aides.

Afin que le FOREM puisse connaître les montants à verser à chaque employeur à dater de l'entrée en vigueur de la présente réforme, le Gouvernement est chargé d'arrêter le montant de l'aide qui revient à chaque employeur. Dans un premier temps, le Gouvernement arrêtera ces montants à titre provisoire,

dès lors qu'à la veille de la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit au 31 décembre 2018, la liste des employeurs auxquels des points étaient dus ne sera pas définitivement fixée vu les délais nécessaires pour le traitement des demandes d'octroi de points ou des contrôles du respect du décret : certaines aides octroyées à des employeurs au 31 décembre 2018 pourraient être considérées comme indues, suite à un contrôle ; par ailleurs, certains employeurs qui ne bénéficiaient d'aucun « point » effectivement octroyé au 31 décembre 2018, pourraient être admis au bénéfice de point, suite à une demande introduite avant le 31 décembre 2018. Il est donc nécessaire qu'une décision provisoire soit adoptée par le Gouvernement, étant entendu que celle-ci devra être affinée par la suite. Le projet de décret prévoit que la décision définitive devra être adoptée par le Gouvernement au 31 décembre 2019.

Le texte permet au FOREM d'adapter le montant des tranches de l'aide à échoir, en fonction des premières tranches versées à titre provisoire et éventuellement de récupérer les montants induement versés à certains employeurs.

Art. 9.

Cette disposition insère un nouvel article 24/1 dans le décret, qui donne le pouvoir au FOREM de récupérer les aides induement versées, de les compenser avec des tranches à échoir et de conclure des plans d'apurement avec les employeurs.

Art. 10.

L'article 10 abroge le chapitre III du décret, relatif à la Commission interministérielle. La pratique administrative a démontré que ces dispositions rendaient plus complexe et plus lente la mise en œuvre du décret. La Commission interministérielle n'était que rarement convoquée et alourdissait inutilement les procédures administratives.

Art. 11.

L'article 11 a pour objet de supprimer une contrainte imposée aux employeurs, par l'article 28 alinéa 2, en ce qui concerne la nature des contrats de travail qui les lient aux travailleurs pour lesquels ils obtiennent l'aide annuelle.

Cette disposition sera encore applicable aux remplacements de travailleurs « APE » (ou de postes vacants) et l'objectif poursuivi par le présent projet est de faciliter l'engagement des travailleurs par l'employeur et de lui donner plus de souplesse.

Art. 12.

L'article 31 est abrogé, dès lors qu'il régit l'engagement de nouveaux travailleurs dans le cadre d'une nouvelle demande de points « APE », puisque le régime met fin à ces nouvelles demandes. Les exigences relatives au remplacement des travailleurs, fixées par l'article 31 alinéa 2, ont été intégrées et réformées dans le nouvel article 14 §8 du décret.

Art. 13

L'article 32 est abrogé puisqu'il n'est plus prévu, à dater du 1^{er} janvier 2019, la possibilité d'introduire de nouvelles demandes d'octroi de points.

Art. 14.

L'article 33 du même décret n'appelle pas de commentaires.

Art. 15.

L'article 50, tel que remplacé par cet article, a pour objet d'augmenter la transparence dans le système d'octroi de l'aide. Le Gouvernement sera désormais tenu d'identifier précisément dans un cadastre, établi chaque année, les employeurs qui bénéficient de l'aide et le montant de l'aide qui leur a été octroyé. Il convient qu'il y ait une transparence aussi importante quant à l'utilisation des deniers régionaux.

Art. 16.

L'article 16 vise à mettre un terme aux effets de l'ensemble des décisions individuelles d'octroi de points au 1^{er} janvier 2019. A partir de cette date, l'octroi de l'aide sera fondé sur les prescriptions du nouvel article 14.

Art. 17

Cette disposition transitoire confirme que les demandes d'octroi de points qui auront été introduites avant l'entrée en vigueur du présent décret modificatif, seront traitées, même après le 1^{er} janvier 2019, suivant les mêmes modalités que celles applicables précédemment.

Les employeurs qui introduiraient donc une demande de points qui n'a pas pu faire l'objet d'une décision définitive au 31 décembre 2018, verront le traitement de leur demande se poursuivre, suivant les dispositions en vigueur au 31 décembre 2018. Si leur demande aboutit à une décision d'octroi, ces employeurs seront considérés, au sens de l'article 14 nouveau du décret, comme étant titulaires de points au 31 décembre 2018. Ils bénéficieront donc de l'aide annuelle, conformément à ce que prévoit l'article 14.

L'alinéa 2 de cet article prévoit également un régime transitoire en ce qui concerne les procédures de sanctions à charge des employeurs qui ne respectent pas les exigences du décret. Avant l'entrée en vigueur du présent décret, ces procédures impliquaient la transmission d'un avis de la Commission interministérielle, qui a été supprimée dans le cadre de la présente réforme. Cet alinéa prévoit donc que si des procédures de sanction ont été introduites contre des employeurs avant le 1^{er} janvier 2019, ces procédures seront poursuivies, à dater du 1^{er} janvier 2019, suivant les nouvelles dispositions en vigueur. De plus, si ces procédures ont fait l'objet d'un avis de la CIM avant le 1^{er} janvier 2019, celui-ci sera pris en compte dans la décision de sanction qui sera rendue.

Art. 18.

Cette disposition doit être lue en combinaison avec l'article 19 du projet. L'article 19 du projet prévoit que la réforme du décret entrera, sauf exception, en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Le présent article 18 précise quant à lui que le décret sera, sauf exception, abrogé et que le régime d'aide sera donc définitivement abandonné après un délai de 2 ans, soit au 1^{er} janvier 2020.

Art. 19.

L'article 19 du projet fixe différentes dates d'entrée en vigueur de la réforme, avec à chaque fois une exception.

Tout d'abord, l'entrée en vigueur du régime débutera le 1^{er} janvier 2019. Ainsi, la majorité des dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Une exception est à signaler à cet égard, puisque l'article 1^{er}, 2^o n'entrera, quant à lui, en vigueur, que le 1^{er} janvier 2020. Cette disposition concerne la limitation des employeurs du secteur public. Ces

employeurs bénéficieront donc encore du maintien de l'aide pendant une durée d'un an.

Ensuite, le nouveau régime sera maintenu pendant 2 ans, jusqu'au 1^{er} janvier 2021. En effet, l'entrée en vigueur de l'article 18 - qui a pour objet l'abrogation complète du décret – interviendra au 1^{er} janvier 2021.

Toutefois, une exception est également à signaler à cet égard, puisque l'alinéa 2 de l'article 19 autorise le Gouvernement à anticiper l'abrogation du régime d'aide au 1^{er} janvier 2020, pour une partie des bénéficiaires du décret ou la totalité d'entre eux.

Ceci constitue une disposition importante du projet, puisque l'objectif du Gouvernement est de permettre, dès que possible, que les Ministres fonctionnellement compétents pour les différents types d'employeurs puissent mettre sur pied de nouveaux régimes d'aide, dans le cadre des politiques fonctionnelles qu'ils mènent. Si de tels régimes sont mis en place avant le 1^{er} janvier 2021 pour certaines catégories d'employeurs, le Gouvernement pourra avancer l'abrogation du présent régime.

Le projet précise toutefois que ces nouveaux régimes d'aide devront être fondés sur certains principes assurant leur objectivité et transparence. Ainsi et notamment, en tenant compte d'un phasage, les aides devront être octroyées sur base de critères objectifs, en vue de soutenir des activités sans but lucratif et dont l'utilité publique est démontrée. Les aides financeront par ailleurs uniquement la rémunération de travailleurs. Le Gouvernement devra assurer la publication d'un cadastre des bénéficiaires de l'aide. Enfin, les bénéficiaires devront faire état, dans leur communication, de l'intervention de la Région wallonne.