

**CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL**

**CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE**

Rapport N° 74

CCE 2008-860 DEF
CCR 10

Séance commune des Conseils du mercredi 9 juillet 2008

L'évaluation de l'obligation en matière de premiers emplois

x

x

x

1.	INTRODUCTION	1
2.	DESCRIPTION DE LA LÉGISLATION	2
2.1.	Objectif et groupe-cible	2
2.2.	L'obligation d'engager des jeunes.....	3
2.2.1.	Obligation variant en fonction de l'employeur.....	3
2.2.2.	Les employeurs qui sont obligés d'engager des jeunes.....	5
2.2.3.	Quels sont les jeunes qui entrent en ligne de compte ?.....	7
2.3.	La convention de premier emploi	7
2.3.1.	Formalités.....	7
2.3.2.	Types de conventions de premier emploi.....	10
2.3.3.	Spécificités d'une CPE	11
2.3.4.	Durée	12
2.4.	Réductions de cotisations pour les jeunes sous CPE dans le cadre de la réduction groupe-cible pour les "jeunes travailleurs"	12
2.4.1.	Très jeunes travailleurs (jusqu'à 19 ans).....	12
2.4.2.	Jeunes moins qualifiés et très peu qualifiés (à partir de 19 ans).....	13
2.4.3.	Jeunes travailleurs ayant un bas salaire (de 19 à 30 ans)	14
2.4.4.	Cumul des réductions de cotisations.....	15
2.4.5.	Activa Start	15
2.4.6.	Régimes de transition de l'ancien système (jusqu'au 31 décembre 2003) au nouveau système	16
2.5.	Évaluation des Conseils	17
3.	DOMAINE D'APPLICATION DU FICHER DE DONNÉES ONSS	19
4.	EVALUATION SUR LA BASE DES DONNEES DE L'ONSS	22
4.1.	Evaluation légale des Conseils.....	22
4.1.1.	Objectif individuel : occuper au moins 3 % de jeunes	22
4.1.2.	Objectif global pour le secteur privé (le 4 ^e pour cent).....	26
4.1.3.	Evolution du chômage, de l'emploi et de l'inactivité par niveau d'instruction	28
4.2.	Conventions de premier emploi selon le type	31
4.3.	Réductions de cotisations pour les conventions de premier emploi.....	34
5.	ANALYSE DE L'INSERTION DURABLE DE JEUNES ET DE TRAVAILLEURS SOUS CPE	36
5.1.	Demande de données à la BCSS	36

5.2.....	Premières constatations	
38		
5.2.1.	Position socio-économique au cours des trimestres suivant le 30 juin 2001	39
5.2.2.	Position socio-économique avant le 30 juin 2001 ?	41
5.2.3.	Position socio-économique à la fin du 1er trimestre 2004	42
6.	CONCLUSIONS	45
6.1.	Considérations préliminaires.....	45
6.2.	Evaluations légales et principales constatations	46
6.3.	Insertion durable : une question prioritaire pour les partenaires sociaux	50
7.	ANNEXES	52
7.1.	Annexe 1 : Législation.....	52
7.2.	Annexe 2 : Nomenclatures BCSS des positions socio-économiques dans le datawarehouse marché du travail	55
7.2.1.	Avant le 1 ^{er} janvier 2003	55
7.2.2.	Depuis le 1 ^{er} janvier 2003	56
7.2.3.	Suivi des jeunes en fonction de leur position socio-économique (trimestre de référence = 2 ^e trimestre 2001).....	58
7.3.	Annexe 3 : Codes déductions de l'ONSS : déclarations DmfA versus LATG	59
7.4.	Annexe 4 : Codes des mesures en vue de la promotion de l'emploi	68
7.5	Annexe 5 : Codes NACE de l'ONSS et libellé.....	70
7. 6	Annexe 6 : dispenses individuelles sur la base des articles 40, 40bis et 41	71

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET DU CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE

1. INTRODUCTION

Les interlocuteurs sociaux ont convenu, dans le Pacte de solidarité entre les générations, de procéder sous peu à une nouvelle évaluation de la législation modifiée concernant l'obligation en matière de premiers emplois, en particulier pour les jeunes les plus vulnérables. Le Pacte de solidarité entre les générations prévoyait en effet, à partir du deuxième trimestre de 2006, un renforcement de la réduction groupe-cible introduite le 1er janvier 2004 pour les "jeunes travailleurs", qui faisait à son tour partie d'une simplification et d'une harmonisation des différents plans d'embauche des jeunes, dont le plan de premier emploi, initialement introduit par la loi du 24 décembre 1999.

Les Bureaux exécutifs du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'Économie ont décidé de réactiver la sous-commission mixte "Évaluation des conventions de premier emploi" afin d'évaluer l'impact sur l'embauche des jeunes de l'importante modification de la législation en matière de conventions de premier emploi. En outre, les partenaires sociaux souhaitent avoir un aperçu de la durabilité de l'insertion des jeunes sur le marché du travail. C'est pourquoi une demande de données a été adressée à la Banque-carrefour de la sécurité sociale (BCSS), à la requête de la sous-commission.

En vertu de l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, le CCE et le CNT doivent établir conjointement chaque année une évaluation globale de l'application du chapitre VIII de cette même loi, intitulé "Convention de premier emploi". Cette évaluation doit notamment porter sur le respect du quota d'embauche prévu à l'article 39 de ladite loi et sur la répartition des nouveaux travailleurs entre hommes et femmes.

Les Conseils ont pris connaissance du rapport émis par la Cour des Comptes en date d'avril 2008¹.

Depuis la dernière évaluation des Conseils d'avril 2004, le SPF ETCS ne tient plus aucune donnée. Les informations statistiques concernant l'utilisation de conventions de premier emploi doivent être puisées dans les déclarations DMFA de l'ONSS et de l'ONSSAPL.

¹ Cour des Comptes, *La convention de premier emploi - Un dispositif de lutte contre le chômage des jeunes*, Bruxelles, avril 2008, 34 pages.

La première partie de la note contient un état de la situation de la législation actuelle et des chiffres, sur la base des données qui ont été transmises aux Secrétariats par l'**ONSS** le 27 février 2008 et le 28 avril 2008. La demande adressée à l'ONSS concernait des informations détaillées permettant de réaliser une première évaluation de l'embauche obligatoire de jeunes dans le cadre d'une convention de premier emploi.

À la demande de la sous-commission, le point 5 du rapport est consacré à un examen de l'insertion durable sur le marché du travail des jeunes de 15 à 35 ans, en particulier ceux qui sont occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi, sur la base d'un certain nombre de données demandées à la **Banque-carrefour (BCSS)**. Une première analyse des données relatives au 2^e trimestre de 2001 a déjà été effectuée. Les données relatives au 2^e trimestre de 2004 doivent encore être intégrées, afin de permettre une comparaison avec 2001. Cela ne sera toutefois plus fait dans le délai du présent rapport.

2. DESCRIPTION DE LA LÉGISLATION

Plusieurs modifications importantes ont été apportées depuis la publication de la loi du 24 décembre 1999. Un aperçu de la législation est repris en annexe 1.

2.1. Objectif et groupe-cible

Le régime des premiers emplois avait initialement pour objectif d'offrir aux jeunes une première expérience professionnelle le plus rapidement possible après qu'ils ont quitté l'école. La loi initiale définissait comme groupe-cible prioritaire toute personne qui est âgée de moins de vingt-cinq ans, qui est inscrite comme demandeur d'emploi et qui, depuis moins de six mois, soit a cessé de suivre des cours de l'enseignement de plein exercice ou de l'enseignement à horaire réduit, soit a cessé de bénéficier d'un parcours d'insertion.

Lorsque la loi est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2000, elle définissait toutefois encore deux autres catégories de jeunes travailleurs, à savoir les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans de manière générale (deuxième groupe) et les demandeurs d'emploi de 26 à 30 ans (troisième groupe), pour le cas où il y aurait une pénurie de jeunes travailleurs qui répondent aux trois conditions (être âgé de moins de 25 ans, être inscrit comme demandeur d'emploi et avoir terminé ses études depuis moins de six mois). En cas de pénurie dans le premier groupe, on passait au deuxième groupe et, en cas de pénurie tant dans le premier que dans le deuxième groupe, on faisait appel au troisième groupe. Dans de nombreux comités sous-régionaux de l'emploi (surtout en Flandre), le groupe-cible a rapidement été élargi aux jeunes demandeurs d'emploi jusqu'à 30 ans.

Depuis le 1er janvier 2004, tous les jeunes de **moins de 26 ans** peuvent être engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi s'ils **ont été inscrits au moins 1 jour comme demandeur d'emploi** et s'ils demandent une **carte de premier emploi** (formulaire C63) à l'ONEM.

En contrepartie de l'engagement de jeunes travailleurs :

- une (ou plusieurs) réduction(s) des charges est (sont) octroyée(s) aux employeurs qui engagent certaines catégories de jeunes (la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs") ;
- et/ou une réduction supplémentaire temporaire du coût salarial est octroyée au moyen d'une allocation de travail aux employeurs qui engagent certaines catégories de jeunes ("Activa Start").

Dans l'état actuel de la législation, tous les travailleurs qui n'ont pas encore 26 ans ou qui atteignent l'âge de 26 ans au cours du trimestre sont pris en compte pour le respect des obligations d'engager des jeunes, qu'ils soient occupés ou non dans le cadre d'une convention de premier emploi (ci-après CPE).

Néanmoins, si un employeur veut bénéficier de certains avantages, il peut avoir intérêt à engager le jeune dans le cadre d'une véritable CPE et à (faire) remplir les formalités requises à cette fin.

Par exemple, si un employeur veut bénéficier de la réduction de cotisations pour un jeune travailleur "moins qualifié" ou "très peu qualifié", ce jeune doit (à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans) obligatoirement être occupé dans le cadre d'une CPE, sur la base d'une carte de premier emploi qui mentionne qu'il donne droit à cette réduction.

2.2. L'obligation d'engager des jeunes

2.2.1. Obligation variant en fonction de l'employeur

Afin de déterminer l'ampleur de l'obligation des employeurs d'engager des jeunes, une distinction doit être établie sur la base du "secteur" auquel appartient l'entreprise. Les employeurs sont subdivisés en quatre types.

Les employeurs du secteur public (les pouvoirs publics)

Il s'agit de toutes les personnes morales de droit public, à l'exception des associations interprovinciales et intercommunales ayant des activités commerciales ou industrielles, des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes.

Les employeurs du secteur privé non marchand

Il s'agit :

- de toutes les personnes physiques ou morales de droit privé qui ressortissent à l'une des commissions paritaires suivantes : les hôpitaux privés (305.01), les établissements et services de santé (305.02), les services des aides familiales et des aides seniors (318.00), les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01), les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02), les établissements et services d'éducation et d'hébergement (319.00), les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01), les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française (319.02), les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (327.00) ou le secteur socio-culturel (329.00)² ;
- des sociétés à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial ;
- des mutuelles ou des unions de mutuelles.

Les employeurs du secteur de l'enseignement

Il s'agit des établissements d'enseignement organisés, subventionnés ou agréés par les autorités publiques.

² Article 1er de l'AR du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Les employeurs du secteur privé

Il s'agit de toutes les personnes physiques ou morales qui n'appartiennent pas aux types 1, 2 ou 3, y compris les associations interprovinciales et intercommunales ayant des activités commerciales ou industrielles, les institutions publiques de crédit et les entreprises publiques autonomes.

2.2.2. Les employeurs qui sont obligés d'engager des jeunes

Une distinction doit être faite entre l'obligation individuelle et l'obligation collective. Pour contrôler les obligations, tous les jeunes de moins de 26 ans doivent être pris en compte depuis le 1er janvier 2004, tandis que seuls les jeunes engagés dans le cadre d'une CPE étaient pris en compte lors de l'évaluation avant le 1er janvier 2004. En outre, un certain nombre de secteurs et d'entreprises peuvent être dispensés de l'obligation en matière de premiers emplois. Toutefois, pour avoir droit à certaines réductions groupe-cible, le jeune doit aussi obligatoirement être occupé dans le cadre d'une CPE.

L'obligation en matière de premiers emplois de l'employeur individuel

L'employeur peut seulement bénéficier de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs", de quelque type que ce soit, pour un trimestre déterminé s'il remplit, au cours de ce trimestre, son obligation individuelle d'occuper des jeunes (comme prévu à l'article 39, § 1er et § 2 de la loi du 24 décembre 1999).

Comme indiqué précédemment, l'obligation d'un employeur individuel d'engager des jeunes varie en fonction du "secteur" auquel il appartient.

Les entreprises du secteur privé qui, au 30 juin de l'année précédente, avaient au moins 50 travailleurs en service (exprimés en unités), doivent occuper, chaque trimestre d'une année, des jeunes travailleurs à concurrence de **3 %** de leur effectif du personnel, exprimé en équivalents temps plein (ci-après ETP), du deuxième trimestre de l'année précédente.

Pour le calcul de l'effectif du personnel, les jeunes déjà occupés dans le cadre d'une CPE et les intérimaires ne doivent pas être pris en compte.

Les employeurs du secteur public et les employeurs du secteur non marchand qui ont au moins 50 travailleurs en service doivent occuper des jeunes travailleurs à concurrence de **1,5 %** de leur effectif du personnel. Le secteur de l'enseignement est complètement exempté. Les autorités fédérales doivent néanmoins occuper **3 %** de jeunes.

La loi prévoit également que l'employeur public ou privé (marchand et non-marchand) peut notamment être dispensé de tout ou partie de l'obligation en matière de premiers emplois s'il connaît des difficultés (comme prévu aux articles 40, 40 bis et 41 de la loi du 24 décembre 1999).

Obligation collective supplémentaire

En plus de leur obligation individuelle, tous les employeurs du secteur privé dans leur ensemble doivent occuper un nombre supplémentaire de jeunes à concurrence de **1 %** de l'effectif global du personnel (exprimé en ETP) occupé pendant le deuxième trimestre de l'année précédente par les employeurs qui ont une obligation individuelle. Les entreprises de moins de cinquante travailleurs ou faisant partie de secteurs dispensés peuvent également contribuer à la réalisation de l'objectif.

Les dispenses (commissions paritaires)

Les employeurs de la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118), du secteur de la construction (CP 124), du secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126), du secteur des papiers et cartons (CP 129), de la commission paritaire du transport (SCP 140.01, 02, 03, 04 et 09) et de la sous-commission paritaire des électriciens (SCP 149.01) sont dispensés sur la base des CCT groupes à risque qui existent dans ces secteurs pour la période 2006-2007. Bien que les secteurs aient obtenu une dispense pour leur obligation d'embauche, les entreprises de ces secteurs sont libres d'embaucher tout de même des jeunes dans le cadre d'une CPE.

Les dispenses individuelles (entreprises)

Sur la base des données fournies par le SPF ETCS (voir annexe 6), les Conseils constatent que le nombre d'employeurs individuels qui demandent encore une dispense sur la base des articles 40, 40 bis ou 41 de la loi est plutôt limité. Un peu plus de 100 entreprises, dont une grande partie relèvent du secteur public, ont demandé une dispense individuelle au ministre de l'Emploi. Ensemble, elles ont demandé une dispense pour un peu plus de 1100 jeunes (ETP).

Pour le secteur privé, les dispenses concernent 79 entreprises pour 2006 et 51 entreprises pour 2007, chaque fois pour une dispense d'embauche d'un peu plus de 800 jeunes. Les noms individuels de ces entreprises ne sont pas donnés par le SPF ETCS, si bien que ces entreprises sont également reprises dans l'analyse des Conseils sur la base des données de l'ONSS. Malgré leur demande d'une dispense pour l'obligation de 3 %, ces entreprises sont libres d'engager des jeunes dans le cadre d'une CPE.

2.2.3. Quels sont les jeunes qui entrent en ligne de compte ?

Tous les travailleurs de moins de 26 ans, y compris ceux qui atteignent l'âge de 26 ans au cours du trimestre, pour lesquels une ou plusieurs cotisations de sécurité sociale ont été payées au cours du trimestre, entrent en ligne de compte pour déterminer si le quota de jeunes a été réalisé au cours d'un trimestre donné. Ils ne doivent pas nécessairement être occupés dans le cadre d'une CPE.

Il existe des règles spécifiques concernant la mesure dans laquelle les jeunes sont pris en compte pour déterminer si le quota de jeunes a été réalisé :

- le temps passé par les jeunes dans un établissement d'enseignement ou de formation est considéré comme du temps de travail et fait partie de leur contrat/CPE ;
- les jeunes d'origine étrangère liés par une CPE ou les jeunes handicapés liés par une CPE peuvent compter double, à condition qu'ils soient mentionnés en cette qualité sur leur carte de premier emploi.

2.3. La convention de premier emploi

2.3.1. Formalités

Avant l'entrée en service dans le cadre d'une CPE

- Depuis le 1er janvier 2004, il y a une importante simplification administrative. Il suffit à présent qu'un jeune et un employeur concluent un des types de contrats qui peuvent avoir la qualité de CPE (voir ci-après pour les types de CPE), sans qu'il soit nécessaire de rédiger une "convention de premier emploi" séparée.

Le modèle fixé légalement a en effet été supprimé à partir du 1er janvier 2004 et il n'y a plus aucune obligation d'envoyer une copie au SPF ETCS. Ce n'est que pour les travailleurs occupés dans le cadre d'une CPE qui combinent emploi et formation qu'il faut établir par écrit, outre les dispositions du contrat de travail, un certain nombre de dispositions concernant la formation.

Il est toutefois préférable de mentionner dans le contrat de travail, le contrat d'apprentissage ou la convention de stage ordinaires que le travailleur a la qualité d'un travailleur sous CPE, afin de pouvoir bénéficier des avantages de ce type de convention.

- Les jeunes qui sont complètement assujettis à la sécurité sociale au moment où ils entrent en service, c'est-à-dire **à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans**, doivent **être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du VDAB, de l'ORBEM, du FOREM ou de l'Arbeitsamt**. Ils doivent l'être avant de demander la carte de premier emploi à l'ONEM et au plus tard la veille de l'entrée en service. Le jeune peut déjà être occupé ("demandeur d'emploi occupé").

Il y a toutefois une exception à l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi : le jeune ne doit pas s'inscrire s'il est déjà entré en service avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans.

- Les jeunes qui sont complètement assujettis à la sécurité sociale au moment où ils entrent en service, c'est-à-dire **à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans**, doivent **demandeur une carte de premier emploi auprès du bureau de chômage compétent de l'ONEM** afin de donner à leur occupation la qualité de CPE. Le fait d'avoir travaillé précédemment ne pose pas de problème dans ce cadre.

À partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, un jeune peut, avant d'être engagé quelque part, demander lui-même la carte de premier emploi à l'ONEM, après s'être inscrit comme demandeur d'emploi.

Si le travailleur n'a pas demandé de carte de premier emploi et qu'il satisfait aux conditions, l'employeur peut encore demander une carte de premier emploi jusqu'à 30 jours après l'engagement. Si le jeune est déjà entré en service avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, l'employeur doit demander la carte de premier emploi dans le courant du mois de janvier de cette année.

Les jeunes qui ne sont pas encore complètement assujettis à la sécurité sociale n'ont donc pas besoin de carte de premier emploi : leur occupation a automatiquement la qualité de CPE, lorsqu'elle est déclarée en bonne et due forme à l'ONSS ou à l'ONSSAPL (voir ci-après).

Pour les jeunes qui sont occupés à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans, la carte de premier emploi est le certificat officiel qui atteste que le jeune répond aux conditions d'accès pour une CPE (avoir moins de 26 ans et être inscrit comme demandeur d'emploi), peut éventuellement compter double (s'il est d'origine étrangère ou s'il est handicapé) et ouvre éventuellement le droit à une réduction des charges.

À cet effet, la carte de premier emploi comporte les mentions suivantes :

- l'identification du jeune ;
- la date de début et de fin de validité de la carte de premier emploi et la date à laquelle la carte a été demandée ;
- une mention spécifique si le jeune entre en ligne de compte pour la réduction groupe-cible (renforcée ou non) ;
- une mention spécifique si le jeune répond aux conditions pour un double comptage.

Après l'entrée en service dans le cadre d'une CPE

L'employeur doit **déclarer** l'occupation du jeune à **l'ONSS ou à l'ONSSAPL** dès la première déclaration trimestrielle qui suit l'entrée en service (en indiquant éventuellement que le jeune est d'origine étrangère ou handicapé) et ce, aussi longtemps que l'occupation dure, au plus tard jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

2.3.2. Types de conventions de premier emploi

Selon la loi, il existe trois types de conventions de premier emploi :

- Type I (article 27, premier alinéa, 1° de la loi du 24 décembre 1999) : un contrat de travail à mi-temps au moins conclu entre un jeune et un employeur du secteur public ou privé.

Pour le type I, les travailleurs sont, depuis le premier trimestre de 2003 (introduction de la nouvelle DMFA), déclarés à l'ONSS ou à l'ONSSAPL au moyen du code 10, du code 13 s'il s'agit d'une personne handicapée et du code 16 s'il s'agit d'un travailleur d'origine étrangère.

- Type II (article 27, premier alinéa, 2° de la loi du 24 décembre 1999) : une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel, à mi-temps au moins, conclu entre un jeune et un employeur du secteur public ou privé, et d'une formation suivie par le jeune dans un système d'apprentissage en alternance.

Pour le type II, les travailleurs sont, depuis le premier trimestre de 2003, déclarés au moyen du code d'occupation 11, du code 14 s'il s'agit d'une personne handicapée et du code 17 s'il s'agit d'un travailleur d'origine étrangère.

- Type III (article 27, premier alinéa, 3° de la loi du 24 décembre 1999) :
 - a) un contrat d'apprentissage conclu en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ou
 - b) un contrat d'apprentissage ou une convention de stage conclu en application de la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes, ou
 - c) une convention d'insertion socio-professionnelle (Communauté française), ou
 - d) tout autre type de convention ou contrat de formation ou d'insertion que le Roi détermine.

Pour le type III, les travailleurs sont, depuis le premier trimestre de 2003, déclarés au moyen du code d'occupation 12, du code 15 s'il s'agit d'une personne handicapée et du code 18 s'il s'agit d'un travailleur d'origine étrangère.

Un dernier code 19 est prévu dans la DMFA pour les travailleurs âgés, qui étaient auparavant des chômeurs complets indemnisés, d'au moins 45 ans, dont l'engagement est assimilé à une convention de premier emploi.

Il sera question ci-après des contrats de travail normaux (codes 10, 13 et 16), de la combinaison d'un contrat de travail et d'une formation (codes 11, 14 et 17) et des contrats d'apprentissage (codes 12, 15 et 18).

L'on peut également encore souligner à ce sujet que, l'objectif étant similaire, le régime de l'AR n° 495 du 31 décembre 1986 (système associant le travail et la formation pour les jeunes) a été totalement intégré dans la mesure relative aux premiers emplois lors de la simplification des mesures pour l'emploi et de l'introduction de la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" le 1er janvier 2004.

2.3.3. Spécificités d'une CPE

Réduction de la rémunération

Lorsqu'un jeune est engagé dans le cadre d'une CPE de type I, l'employeur peut consacrer 10 % de la rémunération brute de ce jeune à sa formation et réduire proportionnellement sa rémunération brute au cours de la première année.

Préavis réduits et absences, avec maintien de la rémunération, pour répondre à des offres d'emploi

Au cours de la première année, les jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi (quel que soit le type et qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée) peuvent en outre répondre de manière illimitée à des offres d'emploi et bénéficier d'un préavis réduit de 7 jours.

2.3.4. Durée

Depuis le 1er janvier 2004, il n'existe plus de disposition concernant la durée minimale ou maximale de la CPE dans le cadre de laquelle un jeune est occupé (auparavant, il s'agissait d'un an pour les CPE de type I et de 24 à 36 mois pour les premiers emplois de types II et III). Il n'y a plus non plus de disposition concernant la durée totale de la période au cours de laquelle quelqu'un peut travailler en qualité de travailleur sous CPE.

La durée de la CPE est égale à la durée du contrat de travail, du contrat d'apprentissage, de la convention de stage ou de la convention d'insertion (ou des contrats et conventions successifs, sans interruption) auprès d'un même employeur. Elle prend fin au plus tard à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Tant que le jeune n'a pas 26 ans, il peut être occupé dans le cadre d'une CPE, même s'il a déjà été occupé auparavant (éventuellement dans le cadre d'une CPE).

La carte de premier emploi a toutefois une durée de validité (reconductible) de 12 mois. Elle est délivrée ou prolongée jusqu'à la veille du 26e anniversaire de l'intéressé.

2.4. Réductions de cotisations pour les jeunes sous CPE dans le cadre de la réduction groupe-cible pour les "jeunes travailleurs"

2.4.1. Très jeunes travailleurs (jusqu'à 19 ans)

Comme indiqué précédemment, l'occupation de jeunes qui ne sont pas encore complètement assujettis à la sécurité sociale (c'est-à-dire avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans) a automatiquement la qualité d'une CPE. Il peut s'agir d'apprentis dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'une convention de stage ou d'une convention d'insertion, mais aussi de jeunes travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire.

Pour ces jeunes, il y a **1.000 euros de réduction de cotisations par trimestre jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans**³, à condition que leur occupation et la réduction demandée soient déclarées dans la DMFA. Depuis le premier trimestre de 2003, cette réduction de cotisation est déclarée dans la DMFA au moyen du code de réduction de cotisations 3430. À partir du 3e trimestre de 2007, il n'est **plus** non plus **possible** de déclarer dans la DMFA des travailleurs sous l'ancien code d'occupation 1.

Les étudiants qui ne travaillent que durant l'été et qui sont soumis à la cotisation de solidarité ne relèvent pas de cette catégorie.

2.4.2. Jeunes moins qualifiés et très peu qualifiés (à partir de 19 ans)

Pour pouvoir bénéficier de cette réduction de cotisations, l'occupation doit avoir la qualité de CPE, il doit s'agir de jeunes moins qualifiés ou très peu qualifiés et la carte de premier emploi doit mentionner que l'intéressé ouvre le droit à la réduction ONSS pour jeunes moins qualifiés⁴ ou très peu qualifiés⁵ occupés dans le cadre d'une CPE. Depuis le premier trimestre de 2003, la réduction de cotisations demandée doit être déclarée dans la DMFA au moyen du code 3410 pour les moins qualifiés et du code 3411 pour les très peu qualifiés. Si le jeune était déjà en service avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, le premier trimestre de cette année est considéré comme le trimestre de l'entrée en service.

La réduction de cotisations pour les jeunes moins qualifiés occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi s'élève à **1.000 euros** pour le trimestre de l'entrée en service et les 7 trimestres suivants et à **400 euros** pour les trimestres suivants, jusqu'au trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

³ Par ailleurs, ces jeunes ne sont que partiellement assujettis à la sécurité sociale. S'il s'agit d'un ouvrier, des cotisations ne doivent être payées que pour les branches accidents du travail, maladies professionnelles et vacances annuelles. On ne retient pas non plus de cotisation personnelle de sécurité sociale pour ces jeunes.

⁴ Est moins qualifié le jeune qui ne possède pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Un jeune qui a terminé un contrat d'apprentissage est considéré comme moins qualifié.

⁵ Un jeune très peu qualifié est un jeune moins qualifié qui est au maximum détenteur d'un certificat du 2e degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire technique et professionnel à horaire réduit.

En comparaison avec la situation d'avant 2004, il s'agit d'une augmentation considérable du montant de la réduction de cotisations (495,79 euros ou 1115,52 euros jusqu'à fin 2003) et d'une prolongation de la période (une seule année pour les entrées en service jusqu'à fin 2003) au cours de laquelle l'employeur a droit à une réduction de cotisations.

En conséquence du Pacte de solidarité entre les générations, l'employeur bénéficie depuis le 1er avril 2006, pour les jeunes très peu qualifiés et les jeunes moins qualifiés d'origine étrangère ou handicapés, de la déduction forfaitaire maximale de 1.000 euros par trimestre pendant 16 trimestres au lieu de 8.

2.4.3. Jeunes travailleurs ayant un bas salaire (de 19 à 30 ans)

Une réduction groupe-cible supplémentaire pour l'occupation de jeunes travailleurs a été introduite depuis le 1er juillet 2006 (d'application à partir de la DMFA pour le troisième trimestre de 2006) par la loi-programme du 20 juillet 2006. Elle ne s'applique toutefois pas aux employeurs du secteur non marchand et du secteur public.

Bien que cette réduction de cotisations dépende également du respect par l'employeur de l'obligation en matière de premiers emplois, cette mesure ne vise pas les jeunes moins qualifiés ou les jeunes ayant terminé récemment leurs études. Tous les jeunes de **19 à 30 ans** (au dernier jour du trimestre concerné) ayant un salaire de référence de moins de 5.870,71 euros par trimestre ou 1.956 euros par mois entrent en ligne de compte, à condition que l'occupation soit déclarée au moyen du code 3413 dans la DMFA.

La majorité de ces jeunes ne sont toutefois **pas des jeunes occupés dans le cadre d'une CPE** et ne seront **pas** repris **dans** la suite de **l'analyse**.

La réduction de cotisations s'élève à 300 euros au maximum par trimestre et est octroyée au prorata de l'âge du jeune à la fin du trimestre concerné. À 18, 19 et 20 ans, la réduction s'élève à 300 euros et elle diminue ensuite jusqu'à 30 euros à 29 ans.

2.4.4. Cumul des réductions de cotisations

La réduction pour jeunes travailleurs ayant un bas salaire peut être cumulée avec la réduction pour jeunes moins qualifiés ou très peu qualifiés occupés dans le cadre d'une CPE. Dans la DMFA, les réductions de cotisations cumulées sont, depuis le troisième trimestre de 2006, déclarées au moyen des codes de réduction de cotisations 3414 (pour la combinaison de la réduction pour les moins qualifiés et de celle pour les bas salaires) et 3415 (pour la combinaison de la réduction pour les très peu qualifiés et de celle pour les bas salaires).

Une réduction groupe-cible peut être combinée à la réduction structurelle. Pour l'occupation de jeunes avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans (moment de l'assujettissement complet à la sécurité sociale), aucune réduction structurelle ne peut toutefois être demandée.

Le montant de la réduction octroyée (simple réduction groupe-cible ou combinaison de la réduction structurelle et de la réduction groupe-cible) ne peut jamais être supérieur au montant des cotisations patronales normalement dues pour les branches de la sécurité sociale auxquelles le travailleur est assujetti et de la cotisation de modération salariale si elle est due.

2.4.5 Activa Start

En exécution du Pacte de solidarité entre les générations, un nouveau système Activa Start a été instauré à partir du 1er avril 2006 pour l'activation des jeunes moins qualifiés au chômage qui ont quitté l'école depuis moins de 21 mois. L'ONEM prend en charge une intervention supplémentaire dans les coûts salariaux, étant donné que l'allocation de travail qui est versée au travailleur par l'employeur peut être déduite du salaire net. Cette intervention s'applique pendant six mois au maximum pour l'engagement de jeunes moins et très peu qualifiés, de personnes handicapées et de travailleurs d'origine étrangère.

Entre le 1er juillet 2006 et le 31 décembre 2006, un certain nombre de modifications importantes ont été apportées à ce plan. Ainsi, le montant de l'allocation de travail a été relevé de 350 à 470 euros et le champ d'application de la mesure a été limité aux employeurs du secteur privé. En outre, une nouvelle allocation de travail de 120 euros a été créée pour les jeunes moins qualifiés ayant au moins une CPE à mi-temps des types I et II et un bas salaire.

À partir du 1er janvier 2007, l'allocation "activa" a été de nouveau réduite à 350 euros par mois et le champ d'application a été étendu aux employeurs du secteur privé et du secteur public. L'allocation de travail de 120 euros par mois a été supprimée.

2.4.6. Régimes de transition de l'ancien système (jusqu'au 31 décembre 2003) au nouveau système

Réduction pour jeunes sous CPE moins qualifiés (CPE de types I et II)

La réduction de cotisations pour les jeunes sous CPE moins qualifiés (CPE de types I et II) qui ont été engagés avant le 1er janvier 2004 est automatiquement octroyée pour le reste de la période prévue du premier emploi (maximum 1 an pour les CPE de type I et 2 ans pour les CPE de type II), même si la personne a plus de 26 ans.

Si un jeune moins qualifié occupé dans le cadre d'une CPE de type I reste en service auprès du même employeur à l'issue de la période initialement prévue du premier emploi et qu'il n'a pas encore 26 ans, son occupation est ensuite automatiquement considérée comme un premier emploi au plus tard jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint l'âge de 26 ans (et aucune carte de premier emploi ne doit être demandée). La réduction de cotisations pour les jeunes sous CPE moins qualifiés est octroyée jusqu'à la fin de la CPE.

Dans la DMFA, ils sont déclarés au moyen du code de réduction de cotisations 1201 depuis le premier trimestre. Si l'on demande la combinaison avec la réduction pour bas salaires, on utilise le code 3416.

Réduction pour ex-jeunes sous CPE maintenus en service

Pour les travailleurs qui, avant fin 2003, étaient maintenus en service, à l'issue d'une CPE, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, l'employeur pouvait obtenir une réduction de cotisations de 10 %. Cette réduction a été convertie en une réduction de 400 euros pendant 4 trimestres, mais ne peut plus être demandée pour de nouveaux cas depuis le 1er janvier 2004.

Dans la DMFA, ces travailleurs sont déclarés au moyen du code de réduction de cotisations 1205 pour les quatre trimestres de 2003.

Réduction pour les conventions emploi-formation (art. 2 de l'AR n° 495)

Que le jeune entre ou non en ligne de compte pour la réduction de cotisations pour les jeunes sous CPE moins qualifiés, la réduction entamée avant 2004 est automatiquement (sans carte de premier emploi) convertie, à partir du premier trimestre de 2004, en une réduction de cotisations pour jeunes sous CPE moins qualifiés, qui est octroyée jusqu'à la fin de la convention emploi-formation prévue. Si le jeune était âgé de 19 ans ou plus avant 2004, la période déjà prestée avant le 1er janvier 2004 est déduite de la période au cours de laquelle la réduction s'élève à 1.000 euros.

Si, à l'échéance de sa convention, le jeune est maintenu en service, est moins qualifié et n'a pas encore 26 ans, les formalités en matière de premier emploi (carte de premier emploi) doivent être remplies afin de pouvoir continuer à bénéficier de la réduction de cotisations pour les moins qualifiés.

Dans la DMFA, ces contrats d'apprentissage sont déclarés au moyen du code de réduction de cotisations 1211 depuis le premier trimestre de 2004.

Réduction pour les contrats d'apprentissage (art. 5, § 1er de l'AR n° 495)

Pour les contrats d'apprentissage qui ont été conclus avant 2004 avec des jeunes qui n'avaient pas encore 19 ans, une réduction de cotisations pour très jeunes travailleurs est automatiquement octroyée à partir du 1er janvier 2004.

Pour les contrats d'apprentissage qui ont été conclus avant 2004 avec des jeunes qui atteignent l'âge de 19 ans dans le courant de l'exécution du contrat, le même régime que celui applicable aux conventions emploi-formation est d'application.

Dans la DMFA, ces contrats d'apprentissage sont déclarés au moyen du code de réduction de cotisations 1213 depuis le premier trimestre de 2004.

2.5. Évaluation des Conseils

En vertu de l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, le CCE et le CNT doivent établir conjointement chaque année une évaluation globale de l'application du chapitre VIII de cette même loi, intitulé "Convention de premier emploi". Cette évaluation doit notamment porter sur le respect du quota d'embauche prévu à l'article 39 de ladite loi et sur la répartition des nouveaux travailleurs entre hommes et femmes.

Depuis la dernière évaluation d'avril 2004, le SPF ETCS ne tient plus aucune donnée et la majeure partie des informations statistiques doivent être puisées dans les déclarations DMFA de l'ONSS et de l'ONSSAPL. L'évolution du contexte démographique, du chômage et de l'emploi est suivie au moyen d'indicateurs de l'enquête européenne coordonnée sur les forces de travail.

Avant tout, cette évaluation se base sur les chiffres de l'ONSS pour vérifier quel pourcentage des entreprises du secteur marchand privé de plus de 50 travailleurs satisfont à leur obligation individuelle de 3 % de premiers emplois. Dans ce cadre, depuis le 1er janvier 2004, tous les jeunes qui sont occupés par un employeur (à l'exclusion des étudiants) sont pris en compte jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel ils atteignent l'âge de 26 ans, indépendamment du fait qu'ils ont été embauchés ou non dans le cadre d'une convention de premier emploi. Contrairement à l'évaluation précédente, on ne prend donc plus uniquement en compte les nouveaux travailleurs engagés dans le cadre d'une CPE.

Les Conseils doivent en outre également vérifier si tous les employeurs du secteur privé ensemble respectent leur obligation collective en matière de premiers emplois (le "4e pour cent") : en plus de l'obligation individuelle de 3 %, tous les employeurs du secteur privé ensemble doivent occuper des jeunes à concurrence de 1 % de l'effectif global du personnel (exprimé en ETP) occupé pendant le deuxième trimestre de l'année précédente par les employeurs qui ont une obligation individuelle. À côté du nombre global de jeunes occupés en tant que salariés, le nombre de jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi, en particulier ceux bénéficiant d'une réduction de cotisations, est également suivi.

Tous les jeunes qui ont été engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi et qui, depuis le premier trimestre de 2003, ont été déclarés en tant que tels auprès de l'ONSS par le biais de la déclaration DMFA de l'entreprise, au moyen des codes d'occupation 1, 10 à 19 ou d'un des codes de réduction de cotisations prévus pour les conventions de premier emploi (à l'exclusion de ceux qui sont déclarés au moyen du code 3413), ainsi que les conventions de premier emploi conclues précédemment, qui se trouvaient en 2004 dans un régime de transition, sont repris dans les analyses des Conseils. Afin de rendre plus exacte la comparaison intertemporelle, les jeunes occupés sur la base de l'AR n° 495 avant le 1er janvier 2004 ont également été repris dans l'analyse.

Étant donné que les partenaires sociaux souhaitent également vérifier dans quelle mesure les jeunes engagés dans le cadre d'un premier emploi (avec droit ou non à une réduction de cotisations) sont insérés plus/moins durablement sur le marché du travail en comparaison avec tous les jeunes de moins de 35 ans, un point y est consacré. Sur la base des données de la BCSS, on peut suivre ces personnes pendant quelques années. Les Secrétariats ont pour le moment fait une première analyse de la population occupée sous le statut de travailleur salarié au 30 juin 2001. Afin de pouvoir comparer l'impact de la législation initiale et de la législation modifiée, une analyse de la population occupée sous le statut de travailleur salarié au 30 juin 2004 devrait également être effectuée par la suite.

Comme cela sera souligné, il n'est pas possible d'établir sur cette base une analyse précise de l'efficacité des mesures des autorités, en ce sens que, sur la base des chiffres repris dans le rapport, on ne pourra pas confirmer ou infirmer que la mesure en matière de premiers emplois a contribué à une amélioration ou à une détérioration de la situation des jeunes à l'égard de l'emploi ou du chômage, en comparaison avec la situation dans laquelle la mesure n'aurait pas existé. Pour ce faire, une étude scientifique fondée, impliquant une nouvelle demande de données à la BCSS, est nécessaire. Les Secrétariats fournissent par contre bien un ensemble d'indicateurs concernant le statut socioéconomique de la population au 30 juin 2001, durant les trimestres précédents et suivants, selon une ventilation par région, sexe et âge...

3. DOMAINE D'APPLICATION DU FICHER DE DONNÉES ONSS

Le fichier de données relatif aux conventions de premier emploi reçu par les secrétariats du CCE et du CNT résulte d'une demande modificative adressée l'an dernier à l'ONSS. Le rapport d'évaluation publié par les Conseils en avril 2004 s'appuyait sur l'ancienne banque de données LATG de l'ONSS, qui comportait de nombreuses lacunes en matière de CPE. Vu l'introduction de la nouvelle DmfA, un nouvel outil statistique a dû être introduit, les Conseils ne pouvant de ce fait se procurer aucune information pendant plusieurs années, car la qualité des données devait d'abord être vérifiée. Une nouvelle demande a été formulée afin de recevoir les fichiers relatifs à la période s'étalant du premier trimestre de l'année 2003 jusqu'au trimestre le plus récent. Le trimestre le plus récent est le troisième trimestre 2007, que les secrétariats ont reçu le 28 avril 2008, en même temps qu'une version actualisée des fichiers précédemment fournis (2003-2006).

Sur la nouvelle DmfA, l'employeur doit indiquer pour les travailleurs qu'il engage s'il le fait ou non sur la base d'une mesure visant à promouvoir l'emploi. Des codes d'occupation spécifiques (la variable est appelée « codes promotions » dans les statistiques de l'ONSS) sont prévus à cet effet. En outre, et indépendamment de cette indication, il peut introduire une demande de réduction de cotisations auprès de l'ONSS pour l'occupation de jeunes sur la base de la réduction groupe cible « jeunes travailleurs ». Des codes de réduction de cotisations spécifiques sont également prévus à cette fin (la variable est appelée « codes déductions » dans les statistiques de l'ONSS).

Etant donné que tous les travailleurs à recenser comme travailleurs engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi en vue de l'évaluation des Conseils ne sont pas déclarés par un code d'occupation 10 à 19 (voir annexe 7.4 « Codes des mesures en vue de la promotion de l'emploi » pour une description complète), les Conseils prennent également en compte les réductions de cotisations qui doivent être considérées comme « typiquement » afférentes aux premiers emplois⁶. Sont visées principalement ici certaines catégories de la réduction groupe cible « jeunes travailleurs ». Cette analyse prend aussi en considération les jeunes de moins de 19 ans et les jeunes occupés en vertu de l'AR n° 495, qui doivent désormais également être repris dans les premiers emplois. Ces jeunes doivent normalement être déclarés sous le code d'occupation 1.

A propos des jeunes, nous savons donc à la fois s'ils ont été déclarés comme travailleurs engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi (codes 1, 10-19) et/ou si une (ou plusieurs) réduction(s) de cotisation a(ont) également été demandée(s). L'objectif est de décrire, dans la suite du texte, les différences entre les travailleurs pour lesquels des réductions de cotisations ont été demandées et ceux pour lesquels ce n'est pas le cas. Après une première analyse des fichiers test fournis l'an dernier par l'ONSS, il a été décidé de scinder les travailleurs en quatre groupes :

- le groupe 1 est celui des travailleurs sous CPE bénéficiant d'une ou de plusieurs réduction(s) de cotisations (codes 1, 10-19 ET au moins une réduction de cotisations)
- le groupe 2 est celui des travailleurs sous CPE ne bénéficiant d'aucune réduction de cotisations (codes 10-19 ET aucune réduction de cotisations)
- le groupe 3 représente les travailleurs qui ne sont pas sous CPE mais pour qui une réduction de cotisations caractéristique de la convention de premier emploi a été demandée (pas de codes 1, 10-19 ET au moins une réduction de cotisations),

⁶ Sont visés ici les « codes déductions » déjà mentionnés plus haut, à savoir 1201, 1202, 1203, 1204, 1205, 1211, 1212, 1213, 3410, 3411, 3414, 3415, 3430 (voir annexe 7.3).

- le groupe 4 reprend tous les autres travailleurs assujettis à l'ONSS (à l'exclusion des étudiants).

Il s'agit essentiellement de recenser le nombre de postes de travail (emplois) qui, depuis 2003, sont occupés à la fin de chaque trimestre dans les entreprises assujetties à la sécurité sociale et tenues d'effectuer une déclaration à l'ONSS. Le nombre total de postes de travail dans le fichier fourni correspond à celui des publications traditionnelles de l'ONSS sur l'emploi salarié (la brochure beige) du trimestre concerné. Le nombre d'équivalents temps plein (= ETP) et le nombre d'emplois principaux (= numéros de registre national ou NRN)⁷ ont aussi été demandés.

Comme mentionné ci-dessus, les variables demandées concernent le nombre de postes de travail recensés au dernier jour du trimestre, le nombre d'emplois principaux et le nombre d'ETP correspondants calculés par l'ONSS sur le trimestre (l'ETP statistique tel qu'il est utilisé par l'ONSS dans ses publications sur l'emploi salarié).

Les critères de ventilation demandés par les Conseils sont les suivants :

- le code NACE (code NACE fictif tel qu'utilisé par l'ONSS dans ses publications) ;
- le secteur (secteur public/privé) ;
- le Maribel social (un identificateur des employeurs qui relèvent du Maribel social pour l'ONSS) ;
- la classe de dimension de l'employeur (jusqu'à 50 et 51 et plus) ;
- la commission paritaire du travailleur ;
- la région du domicile du travailleur (le NISS lié au poste de travail) ;
- le sexe du travailleur ;
- les catégories d'âge : < 19, 19-25, 26-34, 35 > ; et
- le régime de travail (temps plein, temps partiel, autre) du travailleur.

⁷ La sélection du poste de travail principal s'effectue selon les règles des statistiques de l'ONSS (brochure verte).

Nous nous limiterons donc, dans cette première analyse descriptive et succincte, aux données de l'ONSS, aucune donnée n'ayant été demandée à l'ONSSAPL. En revanche l'analyse des données concernant l'insertion durable sur le marché du travail des jeunes engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi, données que nous avons reçues de la BCSS (voir point 5 Analyse de l'insertion durable de jeunes et de travailleurs sous CPE) s'appuie quant à elle aussi sur des données de l'ONSSAPL.

4. EVALUATION SUR LA BASE DES DONNEES DE L'ONSS

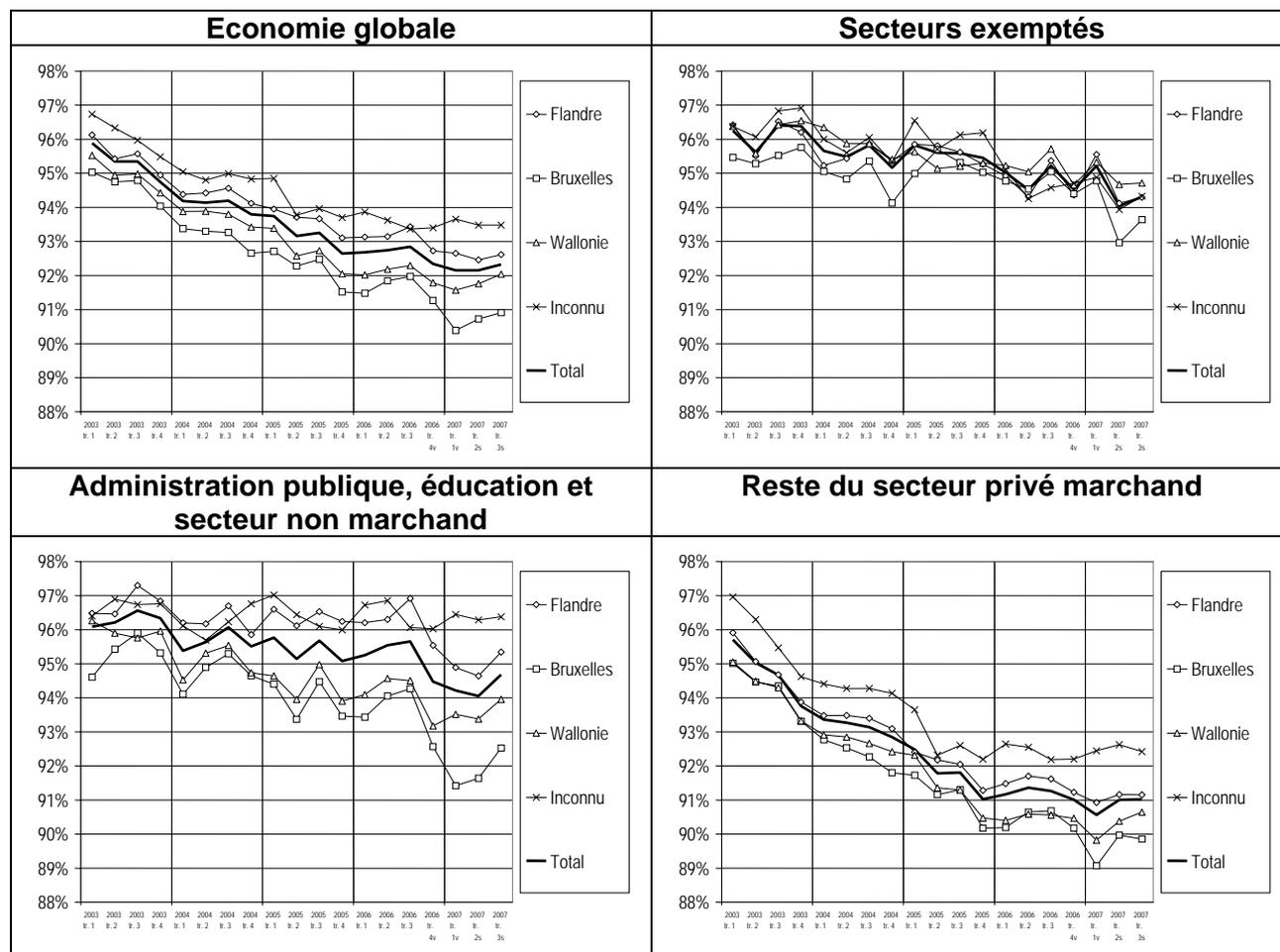
4.1. Evaluation légale des Conseils

Dans ce premier point, nous examinerons dans quelle mesure l'obligation individuelle et l'obligation globale ont été respectées dans l'ensemble du secteur privé (secteur privé marchand). L'obligation individuelle porte sur la part des jeunes occupés dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. Cette part doit être supérieure à 3 %. L'obligation globale du secteur privé concerne l'occupation – par l'ensemble des entreprises – du « 4^e pour cent ».

4.1.1. Objectif individuel : occuper au moins 3 % de jeunes

Comme nous l'avons déjà mentionné, la réglementation relative aux premiers emplois a été considérablement assouplie depuis le premier trimestre 2004. Aujourd'hui, les jeunes pris en compte pour établir si l'obligation individuelle d'embauche a été remplie sont tous les travailleurs pour lesquels l'employeur verse une ou plusieurs cotisations de sécurité sociale et ceci jusqu'au jour de leur 26^e anniversaire (inclus). Elle ne concerne donc plus uniquement les « nouveaux » jeunes travailleurs embauchés sous convention de premier emploi, mais aussi les jeunes travailleurs déjà en fonction. Comme nous l'avons dit précédemment, cette obligation individuelle s'applique à tous les employeurs du secteur privé qui occupent au moins 50 travailleurs, sauf s'ils relèvent des secteurs exclus de l'obligation de premier emploi ou s'ils ont obtenu une dispense individuelle auprès du Ministre.

Graphique 4-1 : Part des entreprises de plus de 50 salariés occupant au moins 3 % de jeunes (jusqu'au trimestre de leur 26^e anniversaire)



Note : les trimestres 2006/4 et 2007/1 (version T+10) et 2007/2 et 2007/3 (version T+7) sont encore provisoires.
 Source : ONSS, calculs du secrétariat

Sur la base des données de l'ONSS, nous constatons qu'en 2004, plus de 94 % des entreprises de plus de 50 travailleurs occupaient encore au moins 3 % de jeunes de moins de 26 ans. Les graphiques des différents secteurs révèlent en outre que ces pourcentages étaient supérieurs à 96 % pour « L'administration publique, l'éducation et le secteur non marchand » ainsi que pour les « secteurs exemptés ». A l'exception des secteurs exemptés, les entreprises flamandes affichent un score qui dépasse de quelques pour cents celui des entreprises wallonnes et bruxelloises.

Nous pouvons constater que les entreprises qui relèvent des secteurs ayant conclu une CCT en vue de promouvoir l'insertion de groupes à risque sur le marché du travail, et qui ont remplacé l'obligation en matière de premiers emplois par un effort équivalent en faveur des jeunes, sont encore légèrement plus performantes que la moyenne en termes de respect de l'obligation individuelle.

Depuis 2003, nous constatons cependant dans tous les secteurs une diminution progressive de la part d'employeurs de plus de 50 travailleurs qui remplissent l'obligation d'occuper au moins 3 % de jeunes, à savoir de plus de 95 % début 2003 à environ 91 % dans le secteur privé marchand au trimestre le plus récent de 2007.

L'analyse concernant l'ensemble de l'économie du tableau 4-1 révèle que, à quelques exceptions près, toutes les branches de l'activité économique enregistrent une diminution considérable de la part des entreprises d'au moins 50 travailleurs qui occupent au moins 3 % de jeunes. Les libellés de la nomenclature NACE utilisée par l'ONSS (1^{ère} colonne du tableau) figurent à l'annexe 5. Dans certaines branches, la diminution s'élève à plus de 10 %, notamment dans les catégories « 67 Auxiliaires financiers et d'assurance », « 26.1 Fabrication de verre et d'articles en verre », « 23 Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires », « 64 Postes et télécommunications », « 17 Industrie textile », « 31 Fabrication de machines et appareils électriques », « 37 Récupération », « 32 Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication ».

Tableau 4-1 : Objectif individuel par branche d'activité (moyennes annuelles)

NACE	nombre d'entreprises de moins de 50 travailleurs					proportion d'entreprises occupant au moins 3% de jeunes					
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2007-2003
1	91	88	81	76	61	97,8%	98,0%	99,1%	100,0%	100,0%	2,2%
14	28	29	30	34	31	83,8%	75,4%	78,0%	79,3%	83,0%	-0,8%
15.0	674	666	663	663	663	99,4%	97,6%	97,8%	94,9%	97,0%	-2,3%
15.9	71	68	70	67	69	91,2%	91,2%	89,2%	89,2%	88,9%	-2,3%
16	23	21	22	26	25	100,0%	100,0%	97,7%	96,1%	100,0%	0,0%
17	344	327	315	315	287	96,3%	94,1%	92,3%	82,2%	83,6%	-12,7%
18	57	57	59	49	47	85,0%	82,9%	83,9%	85,2%	81,0%	-4,0%
19.0	9	10	10	10	10	91,7%	70,0%	70,0%	70,0%	70,0%	-21,7%
20	80	78	77	81	81	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
21	140	140	142	137	135	95,7%	96,4%	96,1%	94,0%	88,4%	-7,3%
22	257	253	262	259	244	93,0%	93,8%	90,6%	90,8%	88,7%	-4,3%
23	36	33	37	35	36	100,0%	98,5%	89,1%	84,4%	88,9%	-11,1%
24	564	556	554	555	543	95,3%	91,5%	87,4%	85,7%	87,6%	-7,6%
25.1	36	33	33	34	33	91,7%	88,0%	90,8%	93,4%	98,0%	6,3%
25.2	228	221	231	218	224	97,6%	96,9%	91,3%	93,7%	93,6%	-4,0%
26.0	196	199	209	206	209	95,3%	90,3%	86,7%	89,9%	87,7%	-7,6%
26.1	85	79	81	80	80	95,0%	87,7%	86,1%	85,7%	84,5%	-10,5%
27	157	152	158	163	153	95,5%	94,9%	93,5%	87,3%	91,3%	-4,2%
28	473	452	480	484	492	94,2%	90,9%	91,6%	92,6%	93,2%	-1,1%
29	357	354	349	349	349	95,7%	94,5%	93,5%	95,9%	95,5%	-0,1%
30	5	4	5	7	10	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	89,7%	-10,3%
31	164	145	138	136	131	92,4%	92,9%	86,5%	82,0%	77,9%	-14,5%
32	97	101	101	92	96	94,0%	86,6%	73,8%	76,8%	73,7%	-20,3%
33	70	71	69	75	82	100,0%	99,3%	98,5%	98,0%	99,2%	-0,8%
34	207	216	218	216	208	95,9%	95,0%	93,3%	93,2%	91,7%	-4,2%
35	57	52	55	50	50	92,0%	88,8%	84,1%	82,9%	89,9%	-2,1%
36.0	172	152	154	150	149	96,4%	94,9%	92,8%	86,6%	87,1%	-9,3%
37	23	22	21	21	21	100,0%	95,4%	97,6%	100,0%	80,6%	-19,4%
40	40	43	45	47	46	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
45	1279	1253	1256	1327	1328	98,5%	98,4%	98,6%	98,0%	97,9%	-0,6%
50	286	293	315	316	305	96,2%	97,2%	96,7%	93,6%	95,9%	-0,4%
51	1512	1558	1620	1665	1724	92,5%	89,5%	88,3%	87,7%	86,9%	-5,6%
52	661	655	721	738	761	99,7%	99,5%	99,5%	99,4%	99,2%	-0,6%
55	444	465	472	456	457	99,8%	100,0%	100,0%	99,8%	99,8%	0,0%
60	1134	1207	1267	1281	1297	92,0%	91,9%	92,5%	92,1%	91,0%	-1,0%
64	158	154	168	160	154	95,3%	93,6%	90,0%	90,2%	83,8%	-11,5%
65	282	277	273	275	280	93,1%	93,7%	92,7%	91,6%	87,7%	-5,3%
66	171	171	165	154	155	94,7%	90,3%	88,9%	90,1%	93,3%	-1,4%
67	117	111	112	115	112	91,9%	86,7%	81,2%	80,7%	81,9%	-10,0%
70	73	75	79	88	86	81,5%	84,7%	89,8%	85,3%	79,5%	-2,0%
71	71	64	61	70	75	99,3%	100,0%	100,0%	100,0%	97,3%	-1,9%
72	437	448	466	492	528	91,6%	87,0%	85,6%	87,8%	86,6%	-5,0%
73	146	144	155	155	152	94,9%	95,0%	95,0%	96,1%	96,5%	1,6%
74	1757	1796	1855	2034	2271	95,0%	94,4%	94,1%	93,6%	93,7%	-1,4%
75	421	411	481	494	506	93,5%	92,8%	91,9%	88,6%	84,8%	-8,7%
80	376	386	397	388	388	89,6%	88,5%	86,3%	87,0%	86,8%	-2,8%
85	1951	2074	2195	2271	2331	97,8%	97,4%	97,2%	97,5%	96,9%	-0,9%
90	82	77	82	82	84	96,4%	99,4%	96,0%	93,6%	92,8%	-3,5%
91	204	227	240	250	257	85,8%	84,7%	85,1%	84,4%	79,6%	-6,2%
92	301	294	307	324	347	100,0%	99,2%	98,9%	98,9%	99,7%	-0,3%
93	67	68	66	58	71	94,4%	89,7%	89,4%	100,0%	91,5%	-2,9%
99	26	32	27	26	28	66,0%	69,3%	50,5%	39,8%	45,2%	-20,8%
Total	16712	16869	17453	17860	18273	95,3%	94,1%	93,2%	92,7%	92,2%	-3,1%

Source : ONSS, calculs du secrétariat (explication des codes NACE : voir annexe 5)

4.1.2. Objectif global pour le secteur privé (le 4^e pour cent)

Depuis 2004 toutefois, le respect de l'obligation collective supplémentaire se vérifie sur la base du nombre total des jeunes jusqu'au trimestre (inclus) de leur 26^e anniversaire, et non plus uniquement de ceux qui sont engagés sous une convention de premier emploi. Par secteur privé, on entend ici le secteur privé marchand (l'administration publique, l'éducation et le secteur non marchand ne sont en effet pas soumis à l'obligation premier emploi de 3 %).

Les employeurs du secteur privé dans leur ensemble (y compris les entreprises de moins de 50 travailleurs) doivent par conséquent occuper 1 % de jeunes en plus. Cette obligation supplémentaire de 1 % est calculée, conformément à la loi, sur l'effectif du personnel (exprimé en ETP) occupé au 2^e trimestre de l'année précédente par les entreprises du secteur privé qui ont une obligation individuelle (c'est-à-dire les entreprises de plus de 50 travailleurs).

A partir de l'économie globale, on définit le secteur privé en déduisant tout d'abord l'Administration publique (L) et l'Education (M). On soustrait ensuite à ce total un maximum d'entreprises du secteur non marchand, sur la base du code ONSS relatif au Maribel social, afin d'aboutir au secteur privé marchand auquel les 3 % sont applicables. L'objectif de quatre pour cent est ensuite calculé sur l'emploi au deuxième trimestre exprimé en ETP, à l'exclusion des premiers emplois actifs.

Tableau 4-2 : Structure de calcul de l'objectif collectif du « 4^e pour cent » (2^e trimestre, en ETP)

	2003			2004			2005			2006			2007		
	<50	50+	total												
1. Economie globale	813685	1853466	2667152	818645	1865258	2683902	822884	1880019	2702903	835061	1912952	2748013	853600	1956551	2810151
dont L : administration publique	3611	198554	202166	3769	200039	203808	3866	195400	199266	3841	197120	200961	3819	196170	199989
dont M : éducation (dispense totale)	14249	292428	306677	14331	297963	312293	14394	300795	315190	14461	302141	316602	14687	304177	318864
2. Secteur privé	795825	1362484	2158309	800545	1367256	2167801	804624	1383824	2188448	816759	1413691	2230450	835094	1456204	2291299
3. Reste du secteur non marchand (maribel social)	55933	182561	238494	60013	194388	254401	59923	203922	263844	60763	210153	270916	61268	218089	279358
4. Secteur privé marchand	739892	1179923	1919815	740532	1172868	1913400	744702	1179902	1924604	755996	1203538	1959534	773826	1238115	2011941
5. Dont les premiers emplois															
premiers emplois	15019	21746	36765	15518	25969	41487	19729	24470	44199	22066	24954	47020	23275	24584	47859
dont les - de 19 ans, ex.KB495&3430	8194	1158	9351	9035	1587	10622	9981	2109	12090	9890	1854	11743	9802	1882	11684
base de calcul objectif des 4%	1158177			1341287			1359354			1388737			1431621		
objectif collectif des 4%	46327			53651			54374			55549			57265		

Source : ONSS, calculs du secrétariat

Sur la base des données de l'ONSS (en ETP) du deuxième trimestre des années 2003 à 2007, nous constatons que, pour la période 2004-2008, l'objectif global est passé d'un peu plus de 46 000 pour l'année 2004 à 57 000 en 2008.

Contrairement à la législation antérieure à 2004, les Conseils doivent aujourd'hui confronter ce chiffre à l'occupation totale des jeunes de moins de 26 ans dans le secteur privé dans un emploi salarié (uniquement auprès de l'ONSS). Ils constatent que l'ensemble des entreprises du secteur privé (et donc également les entreprises de moins de 50 travailleurs) occupaient en 2004 274 176 jeunes (en ETP), ce qui représente 23,4 % de l'emploi dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, soit beaucoup plus que l'objectif de 46 000. Ce pourcentage retombe cependant à 22,5 % en 2007.

Tableau 4-3 : Jeunes de moins de 26 ans dans le secteur privé (ONSS, deuxième trimestre, en ETP, sauf mention contraire)

	2003			2004			2005			2006			2007		
	<50	50+	total	<50	50+	total	<50	50+	total	<51	50+	total	<52	50+	total
1. Economie globale	138641	209982	348623	135614	208981	344595	134770	205457	340227	134566	205491	340057	136018	210088	346106
dont L : administration publique	273	14404	14677	290	14354	14644	327	13252	13578	296	12635	12931	285	12300	12586
dont M : éducation (dispense totale)	979	23439	24418	958	24854	25812	932	25194	26127	886	24944	25830	879	24615	25494
2. Secteur privé	137389	172138	309528	134367	169773	304139	133511	167011	300522	133384	167912	301296	134853	173173	308026
3. Reste du secteur non marchand (Maribel social)	7678	21777	29455	7586	22377	29963	7394	22857	30251	7105	22622	29727	6845	22932	29777
4. Secteur privé marchand	129711	150361	280072	126781	147396	274176	126117	144154	270271	126278	145291	271569	128009	150241	278250
premiers emplois en ETP	14462	17394	31855	15083	22607	37690	19389	22797	42187	21574	22800	44374	22596	22041	44637
premiers emplois en personnes	16249	19868	36117	18059	25956	44015	25033	27922	52955	26774	26232	53006	27669	25122	52791
Nombre de jeunes (<50 en 50+) dans l'emploi salarié 50+	23,7%			23,4%			22,9%			22,6%			22,5%		

Source : ONSS, calculs du secrétariat

En chiffres absolus, on observe une très légère hausse du nombre de jeunes salariés (de 274 176 à 278 250, en ETP). La part des jeunes diminue cependant en raison du vieillissement global des effectifs.

Le nombre total de jeunes engagés via une convention de premier emploi augmente plus rapidement, de 36 000 en 2003 (l'année précédant la nouvelle législation) à plus de 52 000 en 2007. C'est la conséquence de la nouvelle législation du 1^{er} janvier 2004, en vertu de laquelle les jeunes peuvent travailler pendant plusieurs années sous une convention de premier emploi, alors que la durée de la plupart des CPE était auparavant limitée à un an.

Enfin, les Conseils souhaitent également rapporter à l'évolution de l'économie belge dans son ensemble, en tenant compte du contexte démographique, les constatations établies dans le secteur privé marchand sur la base de l'analyse des données de l'ONSS. Au point suivant, ces constatations sont donc brièvement comparées avec l'évolution globale de l'emploi telle qu'elle apparaît dans l'enquête sur les forces de travail, et nous en explicitons les principales dans le domaine du chômage et de l'inactivité, en particulier par niveau d'instruction.

4.1.3. Evolution du chômage, de l'emploi et de l'inactivité par niveau d'instruction

Dans ce paragraphe, nous voulons décrire brièvement quel est en Belgique le poids démographique des jeunes âgés de 15 à 26 ans, en particulier de ceux présentant un faible niveau de scolarisation, et esquisser l'évolution de l'emploi et des chiffres du chômage au cours de ces dernières années sur la base de l'enquête sur les forces de travail coordonnée au niveau européen.

Tableau 4-4 : Participation des jeunes sur le marché de l'emploi, 1999-2007, 15-25 ans, en milliers de personnes

Occupés		1999	2001	2003	2005	2007	07-99	07/99
Niveau de scolarisation bas	hommes	74	70	63	61	55	-19	-25%
	femmes	36	30	30	30	30	-6	-18%
	total	110	100	93	91	85	-25	-23%
Niveau de scolarisation moyen	hommes	126	142	129	137	140	13	11%
	femmes	92	91	89	96	91	0	0%
	total	218	233	218	233	231	13	6%
Niveau de scolarisation élevé	hommes	48	50	50	45	51	3	5%
	femmes	68	83	80	83	78	10	14%
	total	116	134	130	127	128	12	11%
Tous les niveaux d'études		444	466	441	452	444	0	0%
Demandeurs d'emploi		1999	2001	2003	2005	2007	07-99	07/99
Niveau de scolarisation bas	hommes	24	20	27	22	19	-5	-21%
	femmes	20	12	13	17	15	-5	-23%
	total	44	33	40	38	35	-10	-22%
Niveau de scolarisation moyen	hommes	25	18	25	28	22	-3	-12%
	femmes	24	18	23	24	24	1	3%
	total	48	36	48	52	46	-2	-5%
Niveau de scolarisation élevé	hommes	n.b.	7	10	10	7	n.b.	n.b.
	femmes	12	10	12	11	10	-2	-16%
	total	17	17	22	20	17	1	4%
Tous les niveaux d'études		109	86	110	111	98	-11	-10%
Inactifs		1999	2001	2003	2005	2007	07-99	07/99
Niveau de scolarisation bas	hommes	244	234	245	250	263	18	7%
	femmes	236	230	233	239	247	11	5%
	total	480	463	478	489	510	30	6%
Niveau de scolarisation moyen	hommes	140	140	140	142	143	3	2%
	femmes	171	182	181	175	177	6	4%
	total	311	322	321	317	320	9	3%
Niveau de scolarisation élevé	hommes	12	14	15	15	18	6	46%
	femmes	15	19	19	21	21	5	35%
	total	27	33	34	36	38	11	40%
Tous les niveaux d'études		819	818	833	842	869	49	6%
Tous les jeunes de 15 à 25		1999	2001	2003	2005	2007	07-99	07/99
Niveau de scolarisation bas	hommes	342	324	335	332	337	-5	-2%
	femmes	292	272	276	286	293	0	0%
	total	634	596	611	618	630	-5	-1%
Niveau de scolarisation moyen	hommes	291	300	294	308	304	13	4%
	femmes	287	291	294	295	293	7	2%
	total	577	591	588	603	597	20	3%
Niveau de scolarisation élevé	hommes	65	72	74	69	76	11	17%
	femmes	95	112	111	114	108	13	14%
	total	160	184	185	183	184	24	15%
Tous les niveaux d'études		1372	1371	1384	1404	1410	39	3%

Source : Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail* ; calculs du secrétariat

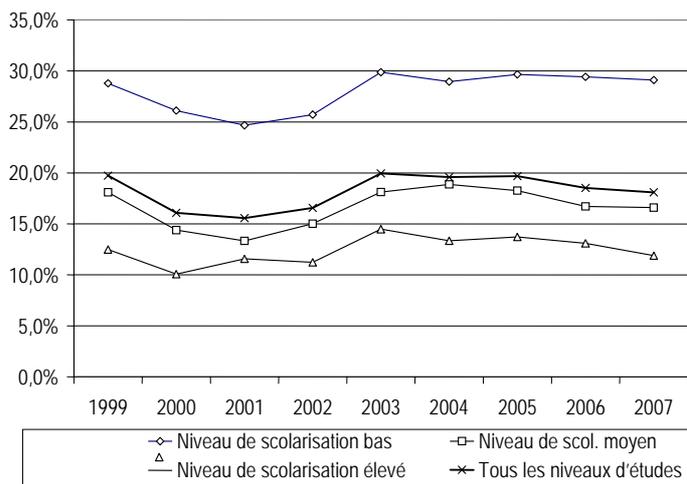
Après le recul enregistré durant les années 80 et 90, il apparaît que le nombre de jeunes a augmenté à nouveau légèrement au début des années 2000 (+39 000 entre 1999 et 2007). Le nombre de jeunes devrait se stabiliser ou légèrement s'accroître au cours des prochaines décennies. Le vieillissement croissant de la population en âge de travailler intensifiera cependant la pression sur la population potentiellement active, avec pour conséquence une hausse des pénuries sur le marché du travail. Le nombre de jeunes intégrant la population active ne suffira plus, en effet, à compenser les sorties de la population en âge de travailler (+65).

Nous constatons que le niveau d'instruction moyen des jeunes ne cesse d'augmenter, ce qui signifie que le groupe cible bénéficiant de réductions de cotisations pour les peu et très peu qualifiés se réduit constamment. Entre 1999 et 2007, le nombre de personnes hautement qualifiées a augmenté de 15 % et le nombre de personnes moyennement qualifiées de 3 %, tandis que le nombre de personnes faiblement qualifiées baissait de 1 %. Cette évolution est positive en soi, puisque les personnes hautement qualifiées ont beaucoup plus de chances de trouver un emploi que les personnes peu qualifiées. Le nombre de jeunes non qualifiés quittant prématurément l'enseignement (indicateur de la stratégie de Lisbonne) reste cependant assez élevé, d'où la nécessité d'accentuer les efforts visant à accroître le niveau de scolarisation et de qualification et de faciliter l'insertion sur le marché de l'emploi. La part de jeunes qualifiés, un autre indicateur de la stratégie de Lisbonne, doit également être améliorée en vue de réaliser l'objectif fixé à l'horizon 2010.

Nous constatons que le nombre de personnes au travail en 2007 est au même niveau qu'en 1999, avant l'introduction de la mesure relative aux premiers emplois. Mais leur niveau de formation a fortement évolué. Le nombre de jeunes travailleurs peu qualifiés a baissé, de 110 000 à 85 000 personnes, de manière un peu plus marquée chez les hommes que chez les femmes tandis que le nombre de hautement qualifiés au travail est passé de 116 000 à 128 000 personnes. Le nombre de jeunes chômeurs a légèrement diminué, de 109 000 à 98 000 personnes. Fait marquant, les baisses les plus importantes s'observent chez les jeunes peu qualifiés au moment de l'introduction de la convention de premier emploi en 2000 et de l'élargissement des réductions de cotisations en 2004. L'inactivité des jeunes de moins de 26 ans continue cependant à s'accroître (à raison de pas moins de 49 000 personnes), de sorte que l'âge d'entrée sur le marché de l'emploi est de plus en plus élevé. Les jeunes étudient souvent plus longtemps sans être occupés sur le marché du travail. Les comparaisons européennes révèlent que la Belgique réalise un très faible score en termes de taux d'emploi des jeunes.

En ce qui concerne l'évolution du taux de chômage des jeunes de moins de 26 ans, les chiffres de l'enquête sur les forces de travail montrent que le taux de chômage des jeunes (15-25 ans) n'a que légèrement reculé entre 2003 et 2007 (voir graphique 4-2). Le fossé entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage des autres chômeurs ne s'est pas comblé. Pour les peu qualifiés, on constate une stabilisation à un niveau très élevé de près de 30 %. Ici aussi, c'est principalement au cours des années 2000-2001 et 2004 que le taux de chômage des jeunes, et en particulier des jeunes faiblement qualifiés, a connu une évolution positive.

Graphique 4-2 : Taux de chômage par niveau de scolarisation, jeunes de 15 à 25 ans, Belgique, 1999-2007



Source : Eurostat, *Enquêtes sur les forces de travail* ; calculs du secrétariat

4.2. Conventions de premier emploi selon le type

Dans ce paragraphe, nous décrivons les différents types de conventions de premier emploi déclarées sur la DmfA sous les « codes promotions » 1, 10-19 ou sous les « codes déductions ».

Tableau 4-5 : Conventions de premier emploi selon le type (« codes promotions »), l'âge et le sexe (deuxième trimestre, en ETP), qu'une réduction de cotisations ait été demandée ou non

Code promotion	Age	Hommes					Femmes					Hommes+Femmes					Proportion de femmes					
		2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2007	07-03	2003	2007	07-03
1	< 19	3288	1915	1185	980	988	1487	853	502	378	414	4776	2768	1687	1358	1402	31%	30%	-2%	40%	37%	-3%
	19-25	1714	1047	876	784	764	650	371	335	314	313	2365	1418	1211	1098	1077	28%	29%	2%	28%	30%	2%
	26-34	60	25	39	37	42	34	21	22	21	28	94	46	61	58	70	36%	40%	4%	37%	39%	2%
	> 35	11	13	14	16	20	12	10	11	10	13	23	23	25	26	33	52%	41%	-11%	55%	43%	-12%
	Total 1	5074	3000	2114	1817	1814	2183	1255	870	723	768	7257	4255	2984	2541	2582	30%	30%	0%	37%	35%	-3%
10	< 19	337	487	785	761	715	135	195	370	351	344	472	683	1156	1112	1059	29%	32%	4%	33%	50%	17%
	19-25	9040	13652	17849	20043	20654	5660	7772	9113	9350	9014	14700	21424	26962	29393	29668	39%	30%	-8%	40%	32%	-7%
	26-34	2102	1646	1127	1542	1909	1328	932	694	903	1062	3430	2577	1821	2445	2971	39%	36%	-3%	40%	37%	-3%
	> 35	26	14	20	19	24	16	3	5	9	21	42	17	25	27	44	38%	47%	9%	38%	46%	8%
	Total 10	11506	15800	19781	22364	23302	7138	8901	10182	10613	10440	18644	24701	29963	32977	33742	38%	31%	-7%	40%	34%	-6%
11	< 19	26	51	292	241	244	10	21	275	181	176	36	72	567	422	420	28%	42%	14%	29%	55%	26%
	19-25	201	199	212	190	198	94	78	60	61	62	295	278	273	251	260	32%	24%	-8%	34%	26%	-8%
	26-34	40	19	13	18	16	22	16	6	8	10	62	34	19	26	26	36%	38%	3%	38%	39%	1%
	> 35	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4						
	Total 11	270	270	519	450	459	126	115	342	249	248	396	385	861	699	707	32%	35%	3%	34%	50%	16%
12	< 19	77	1020	2091	2337	2354	25	384	834	910	843	101	1405	2925	3247	3197	24%	26%	2%	24%	30%	5%
	19-25	68	857	895	1081	996	28	320	291	339	336	96	1177	1186	1420	1332	30%	25%	-4%	27%	26%	-1%
	26-34	25	32	14	14	11	8	22	4	<4	7	33	54	19	17	18	24%	39%	15%	26%	42%	16%
	> 35	<4	8	4	<4	<4	<4	4	<4	<4	<4	4	12	7	<4	<4						
	Total 12	172	1917	3004	3432	3363	63	731	1133	1253	1187	234	2648	4137	4686	4549	27%	26%	-1%	26%	29%	2%
13	< 19	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	19-25	<4	5	18	27	56	<4	7	8	11	<4	7	25	35	67							
	26-34	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
Total 13	<4	6	18	28	59	<4	7	8	11	<4	<4	9	26	37	69							
14	< 19	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	19-25	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	> 35	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
Total 14	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
15	< 19	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	19-25	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	> 35	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
Total 15	<4	<4	4	10	7	<4	5	12	8													
16	< 19	<4	7	5	8	<4	6	<4	4	5	13	7	11									
	19-25	17	167	255	288	367	4	101	153	135	165	21	268	408	422	532						
	26-34	<4	35	23	27	36	<4	24	7	10	11	<4	58	29	37	47						
	> 35	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	Total 16	18	204	284	320	410	5	126	166	147	181	23	331	450	468	591	21%	31%	10%	22%	33%	
17	< 19	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	19-25	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	26-34	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	> 35	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	Total 17	<4	6	<4	<4	<4																
18	< 19	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	19-25	<4	6	4	11	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	26-34	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	> 35	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4							
	Total 18	<4	7	6	12	<4	8	6	14	<4												
19	> 35	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4	<4									
	Total 19	<4	<4	<4	<4																	
	(vide)	2969	3894	4025	3992	4019	998	1793	1713	1600	1567	3966	5687	5737	5592	5586	25%	28%	3%	25%	0%	-25%
(vide)	19-25	3652	1579	15	4	1374	904	6	5026	2483	21	4	1199	959								
	26-34	763	593	436	367	7	4	14	8						36%			28%	32%	4%		
	> 35	7	4	7	4	7	4	14	8						50%			50%				
Total (vide)	7391	6070	4039	3995	4019	2815	3067	1718	1601	1567	10206	9137	5758	5596	5586	28%	28%	0%	28%	32%	4%	
Total final	24433	27279	29775	32421	33453	12332	14207	14424	14599	14406	36765	41486	44198	47020	47859	34%	30%	-3%	36%	34%	-2%	

Source : ONSS, calculs du secrétariat

Tout d'abord, nous constatons que la très grande majorité des conventions de premier emploi sont des contrats de travail ordinaires de type I (codes 10). Une forte hausse a été enregistrée entre 2003 et 2007, de 18 644 à 33 742 ETP. En outre, les contrats à temps partiel assortis d'une formation (type II) sont passés de 396 à environ 707. C'est le nombre de CPE sous la forme de contrats d'apprentissage (type III) qui a connu la plus forte augmentation après l'introduction de la nouvelle législation en 2004, passant de 234 à 4 549 (dont, soit dit en passant, 4 198 du reste dans les PME de moins de 50 travailleurs).

Les CPE pour moins valides ou pour travailleurs d'origine étrangère ont très peu de succès : à peine quelques dizaines de personnes ont été embauchées sous les codes 13 à 15 (moins valides) et quelques centaines sous les codes 16 à 18 (origine étrangère). Les codes 19 pour les travailleurs âgés chômeurs complets indemnisés de 45 ans au moins dont l'engagement a été assimilé à une CPE durant la période 2003-2004 n'ont été utilisés que très sporadiquement. Seules quelques personnes ont été embauchées sous ce code.

Le code 1 (AR n° 495) s'éteint totalement après le deuxième trimestre 2007 (la rubrique est en effet supprimée sur la déclaration DmfA) ; concernant les contrats d'apprentissage, soit ils figurent au code 12, soit aucun code promotion n'est indiqué pour ces jeunes (= vide). En effet, pour 5 586 ETP de jeunes pour lesquels ils demandent une réduction groupe cible < 19 ans (code déduction 3430), les employeurs n'indiquent pas qu'il s'agit d'une CPE (= ni sous le code promotion 1 ni sous les codes promotions 10-19). Ce point est important car l'employeur peut perdre l'intégralité de la réduction groupe cible s'il ne respecte pas son obligation individuelle en matière de premier emploi.

En ce qui concerne les catégories d'âge, nous constatons que quelques milliers de travailleurs de plus de 26 ans sont encore déclarés sous CPE, même après 2005. Jusqu'en 2004, ces jeunes (jusqu'à 30 ans d'ailleurs) entraient encore en ligne de compte dans le cadre de la mesure premiers emplois vu les mesures de transition. Etant donné que la durée de la très grande majorité des CPE était alors égale à un an, pratiquement tous les plus de 26 ans devraient normalement disparaître des déclarations de CPE. Il apparaît cependant que le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans est encore pris en compte pour les CPE, ce qui explique la présence de personnes âgées de 26 ans.

Lorsque nous examinons les données ventilées par sexe, nous constatons que la très grande majorité des premiers emplois vont aux hommes. En 2007, seuls 34 % des premiers emplois (exprimés en personnes) sont occupés par des femmes, ce qui représente un recul de 2 % par rapport à 2003. Ce chiffre est en contradiction avec la part des jeunes femmes dans l'emploi global des jeunes de la catégorie d'âge 15-25 ans. Il ressort en effet de l'enquête sur les forces de travail qu'en 2007, 45 % des jeunes travailleurs (15-25 ans) étaient des femmes.

4.3. Réductions de cotisations pour les conventions de premier emploi

Dans ce paragraphe, nous examinons le montant des réductions de cotisations accordées lorsque des travailleurs sont occupés dans le cadre d'une CPE. Une distinction doit être établie entre les réductions de cotisations spécifiques demandées pour des travailleurs sous convention de premier emploi (voir note de bas de page 5) et les autres réductions de cotisations demandées pour ces mêmes personnes. Les données de l'ONSS montrent que les entreprises qui n'occupent pas au moins 3 % de jeunes ne demandent aucune réduction de cotisations de sécurité sociale liée à des codes premier emploi, à l'exception de quelques demandes probablement erronées. Dès lors, nous n'aborderons ci-après que les entreprises d'au moins 50 personnes occupant au moins 3 % de jeunes travailleurs.

Nous pouvons déduire du tableau 4-6 que les codes ordinaires de réductions de cotisations pour les conventions de premier emploi sont de moins en moins utilisés et que les employeurs ont de plus en plus souvent recours aux autres réductions de cotisations qu'ils peuvent demander pour les personnes engagées dans le cadre d'une CPE. Il existe différentes possibilités de cumul des réductions de cotisations. Au niveau de l'économie globale, le montant de ces réductions de cotisations liées aux codes ordinaires de réduction premier emploi a fortement baissé, passant de près de 9 millions d'euros à 4,4 millions en 2006 (2 millions d'euros pour les trois premiers trimestres de 2007). On observe en revanche une très forte hausse des autres réductions de cotisations entre 2003 et 2006, passant d'un peu plus de 13 millions d'euros à un peu plus de 26 millions d'euros (20,8 millions d'euros pour les trois premiers trimestres de 2007).

Si nous exprimons ces réductions de cotisations en pourcentage de la masse salariale brute des mêmes entreprises (occupant au moins 50 travailleurs et au moins 3 % de jeunes), nous constatons que le pourcentage des réductions des cotisations a augmenté, depuis la modification du 1^{er} janvier 2004, passant de 0,037 % à 0,048 %, avant de reculer légèrement en 2006 pour retomber à 0,046 %.

Tableau 4-6 : Réductions de cotisations pour les entreprises occupant au moins 50 travailleurs et au moins 3 % de jeunes (en milliers d'euros)

NACE fictif	réductions des cotisations liées aux codes premiers emplois					autres réductions de cotisations					toutes les réductions de cotisations en pourcentage de la masse salariale brute				
	2003	2004	2005	2006	2007*	2003	2004	2005	2006	2007*	2003	2004	2005	2006	2007*
1	15	19	13	19	16	51	50	55	54	38	0,17%	0,18%	0,17%	0,18%	0,17%
5	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0,17%	#DIV/0!	0,86%	0,52%	#DIV/0!
14	0	0	0	0	0	15	5	24	12	10	0,03%	0,01%	0,04%	0,02%	0,03%
15.0	559	51	41	42	19	1037	1312	913	940	769	0,13%	0,11%	0,07%	0,07%	0,08%
15.9	226	1	0	3	0	100	167	12	19	24	0,11%	0,05%	0,00%	0,01%	0,01%
16	10	0	0	1	0	31	42	20	5	3	0,08%	0,09%	0,05%	0,01%	0,01%
17	229	23	11	22	7	560	736	547	472	425	0,16%	0,15%	0,11%	0,10%	0,12%
18	33	0	0	1	0	16	29	19	27	27	0,06%	0,04%	0,02%	0,04%	0,04%
19.0	2	0	1	1	0	3	13	10	9	2	0,02%	0,05%	0,04%	0,04%	0,01%
19.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20	40	1	5	9	4	58	133	100	139	114	0,08%	0,11%	0,08%	0,11%	0,11%
21	92	5	5	1	2	214	292	187	115	86	0,08%	0,08%	0,05%	0,03%	0,03%
22	128	4	1	2	1	92	183	127	134	103	0,04%	0,04%	0,02%	0,02%	0,03%
23	27	0	0	1	0	5	16	8	3	3	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
24	1145	15	15	13	7	562	882	369	340	299	0,06%	0,03%	0,01%	0,01%	0,01%
25.1	8	3	0	0	1	40	24	11	19	28	0,08%	0,05%	0,02%	0,03%	0,07%
25.2	243	14	21	6	6	267	440	321	330	311	0,11%	0,09%	0,06%	0,06%	0,08%
26.0	83	5	5	9	11	169	260	272	261	183	0,07%	0,07%	0,06%	0,06%	0,06%
26.1	74	3	3	1	7	229	196	207	170	103	0,11%	0,08%	0,08%	0,06%	0,06%
27	264	36	19	24	5	103	355	400	369	252	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%
28	253	24	32	35	22	647	1146	875	950	794	0,12%	0,15%	0,11%	0,11%	0,13%
29	184	11	22	75	22	542	1197	904	892	871	0,08%	0,13%	0,09%	0,09%	0,12%
30	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
31	333	19	14	5	2	134	374	274	220	179	0,08%	0,07%	0,05%	0,04%	0,05%
32	70	1	2	6	1	22	89	89	74	49	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%
33	24	2	0	1	1	23	40	25	27	33	0,04%	0,03%	0,02%	0,02%	0,03%
34	204	55	42	55	29	574	2775	2256	1832	1471	0,05%	0,19%	0,16%	0,13%	0,14%
35	8	0	2	6	1	5	12	1	8	35	0,01%	0,00%	0,00%	0,01%	0,02%
36.0	44	4	7	6	2	162	228	264	302	170	0,09%	0,11%	0,13%	0,16%	0,12%
36221	2	0	0	0	0	32	0	0	0	0	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
37	10	0	0	3	0	6	21	30	18	16	0,07%	0,10%	0,14%	0,09%	0,10%
40	69	89	112	51	6	10	36	19	20	28	0,01%	0,02%	0,02%	0,01%	0,01%
45	157	127	193	213	87	375	822	1359	1877	1498	0,03%	0,06%	0,10%	0,12%	0,12%
50	102	25	18	14	11	118	235	228	237	179	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%
51	573	21	38	27	17	671	872	582	549	528	0,05%	0,04%	0,02%	0,02%	0,02%
52	379	374	621	562	341	2597	3141	3098	2918	2241	0,15%	0,16%	0,16%	0,15%	0,15%
55	74	104	170	191	121	450	526	430	430	336	0,14%	0,16%	0,15%	0,15%	0,14%
60	502	48	39	43	20	1008	1386	1337	1368	1135	0,05%	0,04%	0,04%	0,04%	0,04%
64	81	9	4	1	2	15	76	82	40	32	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
65	190	27	3	1	0	114	66	65	84	62	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
66	78	1	1	1	0	18	46	14	11	7	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
67	47	0	0	0	0	17	46	18	9	6	0,03%	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%
70	7	9	4	0	0	3	10	10	14	7	0,02%	0,03%	0,02%	0,02%	0,01%
71	22	0	0	0	2	15	23	4	4	8	0,05%	0,03%	0,01%	0,00%	0,01%
72	178	4	1	1	1	22	70	20	28	31	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%
73	17	1	0	0	0	9	15	0	2	2	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
74	788	1267	2209	2629	1087	1213	6606	9088	9404	7062	0,04%	0,16%	0,21%	0,20%	0,17%
75	46	24	8	2	0	22	53	9	14	16	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
80	2	4	7	4	2	0	6	7	12	15	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
85	1177	757	304	237	145	494	748	958	1184	856	0,03%	0,03%	0,02%	0,02%	0,02%
90	63	2	0	1	1	117	143	76	72	67	0,13%	0,10%	0,05%	0,04%	0,05%
91	12	9	6	7	7	53	117	38	36	28	0,03%	0,04%	0,01%	0,01%	0,01%
92	81	44	58	68	50	69	103	102	108	122	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,04%
93	4	2	3	4	3	74	167	152	154	143	0,12%	0,25%	0,22%	0,22%	0,26%
95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	#DIV/0!
99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
998	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%
Total final	8960	3245	4060	4403	2067	13185	26328	26016	26317	20806	0,037%	0,048%	0,047%	0,046%	0,046%

* 2007, sur la base des résultats provisoires pour les trois premiers trimestres

Source : ONSS, calculs du secrétariat

5. ANALYSE DE L'INSERTION DURABLE DE JEUNES ET DE TRAVAILLEURS SOUS CPE

5.1. Demande de données à la BCSS

A la requête de la sous-commission, une série de données ont été demandées à la Banque Carrefour de la sécurité sociale pour répondre au souhait des partenaires sociaux d'évaluer l'insertion durable sur le marché du travail des jeunes de 15 à 35 ans, en particulier ceux qui ont été engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi et ceux qui bénéficient dans ce cadre de réductions de cotisations pour travailleurs faiblement qualifiés. L'objectif principal de cette analyse réalisée par les secrétariats est de déterminer combien de jeunes travailleurs embauchés sous une convention de premier emploi, en particulier les peu qualifiés, s'intègrent durablement dans le monde du travail, même après la disparition des incitants découlant de la mesure.

Plus exactement, l'analyse scientifique de l'efficacité de cette mesure politique devrait poursuivre deux objectifs : examiner, d'une part, si l'entrée sur le marché du travail par le biais d'une convention de premier emploi facilite l'accès à un emploi « classique » (fixe) et, d'autre part, si le recours à des conventions de premier emploi prolonge la période d'activité avant le retour (éventuel) du jeune au chômage ou dans l'inactivité.

Malheureusement, les Conseils ne disposent pas pour l'instant de données suffisantes pour vérifier ces hypothèses ; nous ne possédons encore aucune information cohérente qui nous permettrait de constituer un « groupe de contrôle » grâce auquel nous pourrions comparer le développement des personnes ayant eu recours à la mesure avec celui des personnes qui n'en ont pas bénéficié. Sans ce groupe de contrôle, nous ne pouvons émettre aucune hypothèse solide sur l'évolution professionnelle qui aurait été la leur si ces jeunes n'avaient pas profité de cette mesure. Une phase ultérieure pourrait permettre d'affiner l'analyse dans ce domaine.

Enfin, il est concevable que les emplois occupés actuellement par des jeunes sous convention de premier emploi auraient été créés de toute façon, mais pour d'autres travailleurs. On peut donc craindre un « effet de substitution », dans le sens où la mesure en question, à la place de créer de nouveaux emplois pour les jeunes, ouvre en réalité à ceux-ci des emplois déjà existants. Afin de prendre cet aspect en considération, il conviendrait de calculer la « création nette » d'emploi, ce que nous ne ferons pas ici.

L'analyse ci-après est plus modeste et se limite au suivi descriptif des jeunes avant et après la mesure, que ceux-ci y aient eu recours ou non. Il convient donc de toujours garder les trois remarques suivantes à l'esprit :

1. Les jeunes qui bénéficient des réductions de cotisations sont peu qualifiés. Abstraction faite de leur niveau de qualification, ce groupe de jeunes a sans doute d'autres caractéristiques que le reste de la population (jeunes de 15 à 35 ans). Les données chiffrées relatives au suivi de ces jeunes doivent donc être utilisées avec prudence : on ne saura jamais dans quelle mesure le résultat est déterminé par la mesure elle-même ou par les caractéristiques du groupe sélectionné pour prétendre à cette mesure. Lorsqu'on compare les résultats avec ceux des autres jeunes, il ne faut pas perdre de vue que ce groupe ne présente pas les mêmes caractéristiques.
2. La conjoncture belge évolue et a certainement un impact sur l'emploi des jeunes. Encore une fois, il est cependant impossible de différencier l'impact de la mesure de celui de la conjoncture.
3. Il est possible que les jeunes bénéficiant d'une convention de premier emploi occupent des postes qui auraient de toute façon été ouverts à d'autres travailleurs et occupés par ceux-ci.

Les secrétariats ont procédé comme suit : ils ont examiné à des points de mesure donnés le statut socio-économique du jeune auprès de la BCSS (voir les nomenclatures utilisées à l'annexe 2 : Nomenclatures BCSS des positions socio-économiques dans le *datawarehouse* marché du travail). Les moments de mesure correspondent à la fin des quatre trimestres précédant le début et les neuf trimestres suivant le début. Nous avons examiné si les jeunes conservaient un emploi après le début (en tant que salariés ou indépendants, ou en combinant les deux statuts), s'ils s'étaient réinscrits comme demandeurs d'emploi, s'ils avaient l'un ou l'autre statut « d'inactif », ou s'ils n'apparaissaient plus dans le *datawarehouse* marché du travail géré par la BCSS. Nous avons également examiné le statut dont jouissaient les jeunes avant le début afin de vérifier s'ils venaient ou non du chômage (demandeurs d'emploi indemnisés) ou d'un autre emploi. L'analyse ne se limite pas ici à l'ONSS, l'ONSSAPL figure également dans les fichiers fournis aux secrétariats par la BCSS.

Deux moments de départ ont été choisis pour cette demande, à savoir le **30 juin 2001** (c'est-à-dire le 4^e trimestre à compter du trimestre au cours duquel a été introduite la première version de la convention de premier emploi⁸) et le **30 juin 2004** (trimestre suivant le trimestre de l'entrée en vigueur de la première modification en profondeur de la loi (harmonisation et simplification de la réduction de cotisations groupes cibles)). Concernant le moment de départ 2001, les 11^e (à savoir le 1^{er} trimestre 2004), 15^e (1^{er} trimestre 2005) et 19^e (1^{er} trimestre 2006) trimestres suivants ont également été demandés. Une comparaison des résultats entre les deux moments donne aussi quelques informations sur l'impact de la législation modifiée.

Actuellement, l'échantillon du moment de départ 2001 a été traité dans son intégralité, à l'exception des 15^e et 19^e trimestres à compter du 30 juin 2001. Les données relatives à ces deux trimestres et celles concernant le moment de départ de 2004 ont été transmises aux secrétariats par la BCSS et seront analysées plus au cours des prochains mois.

Les variables de ventilation, mesurées au moment de départ, sont la région (domicile du travailleur), l'année de naissance, le sexe et, le cas échéant, le régime de travail du travailleur, le secteur d'occupation (privé-public⁹) et le type de convention de premier emploi. Pour la section de la population au travail, la demande concerne non seulement le nombre de personnes, mais aussi le nombre d'équivalents-temps plein (ETP).

5.2. Premières constatations

D'une part, nous pouvons examiner quelles sont les évolutions de la position socio-économique des travailleurs sous convention de premier emploi au 30 juin 2001, avec ou sans droit à des réductions de cotisations, par rapport au reste des jeunes de moins de 35 ans, aux 11 trimestres suivants. Les données relatives aux 15^e et 19^e trimestres seront analysées ultérieurement.

D'autre part, nous voulons également examiner d'où viennent ces jeunes. Le statut socio-économique, au cours des quatre trimestres précédant le 30 juin 2001, des jeunes sous convention de premier emploi qui étaient occupés à cette même date a également été inclus dans l'analyse. L'un des objectifs initiaux de la loi était en effet de promouvoir l'insertion de jeunes récemment sortis de l'école, avant qu'ils ne soient au chômage depuis six mois.

⁸ Sur la base des chiffres du rapport de l'Université de Liège, nous pouvons déduire que la durée moyenne d'un premier emploi est actuellement d'environ six mois (CCE 2003-768 81/D.03-2, p. 24).

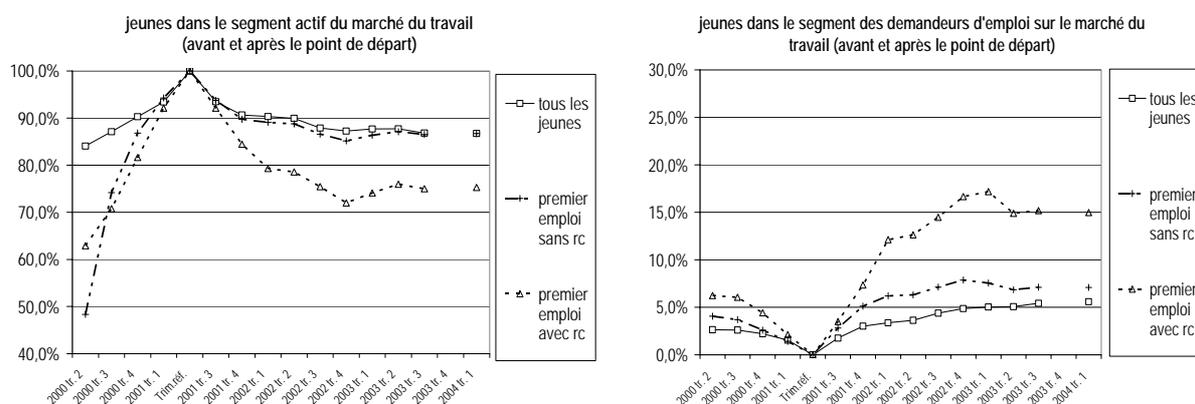
⁹ Contrairement à ce qui avait été demandé, la distinction Privé-Public (y compris le non marchand sur la base du Maribel social) n'a pas été établie pour le moment de départ mais bien pour les différents moments de mesure. Le secrétariat ne peut donc pas réaliser d'analyse selon l'occupation dans le secteur privé ou le secteur public au moment de départ.

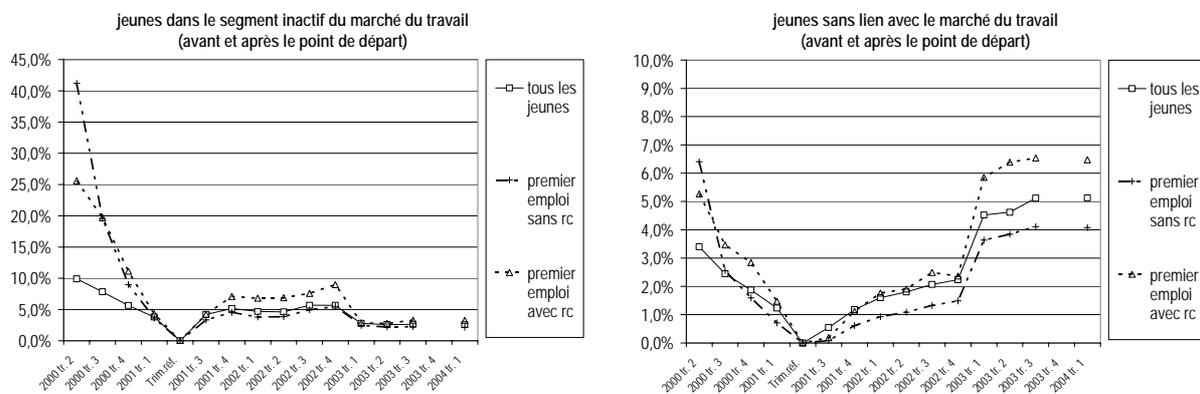
5.2.1. Position socio-économique au cours des trimestres suivant le 30 juin 2001

Globalement, nous constatons au graphique 5-1 et au tableau 5-1 que, sur les jeunes sélectionnés (de moins de 35 ans et occupés dans un emploi salarié) au moment de départ (30 juin 2001), 86,7 % travaillent toujours (certes parfois après une ou plusieurs interruptions temporaires) à la fin du premier trimestre 2004 (31 mars 2004). Les femmes sont très légèrement moins actives que les hommes (85,5 % contre 87,7 %), ce qui s'explique probablement par les absences pour cause de maternité. Le pourcentage est exactement identique pour les jeunes occupés au moment de départ dans le cadre d'une convention de premier emploi sans droit à une réduction de cotisations, à savoir 86,7 % (87,4 % pour les hommes et 85,8 % pour les femmes). Durant la période intermédiaire s'étalant du 3^e trimestre 2001 au 3^e trimestre 2003, nous constatons que le pourcentage « au travail » est légèrement inférieur parmi les premiers emplois sans réduction de cotisations que parmi les autres jeunes, ce qui indique que ce groupe change un peu plus souvent d'emploi que le reste des moins de 35 ans.

Un peu plus de 75 % des jeunes embauchés sous convention de premier emploi avec droit à une réduction de cotisations (essentiellement des jeunes peu qualifiés) travaillaient encore au premier trimestre de l'année 2004 (77,9 % des hommes, 69,3 % des femmes). Dès lors, les Conseils observent que, après leur premier emploi, ces jeunes ont moins souvent un emploi que les autres jeunes de 15 à 35 ans et qu'ils doivent rechercher un nouvel emploi. Rappelons à nouveau que notre objectif ne consiste pas ici à évaluer l'efficacité de la mesure.

Graphique 5-1 : Suivi de l'insertion de jeunes sur le marché de l'emploi à différents moments de mesure (moment de départ = 2^e trimestre 2001)





Source : BCSS, calculs du secrétariat

Les jeunes engagés sous convention de premier emploi sans droit à une réduction de cotisations sont davantage restés occupés exclusivement comme salariés que le reste des jeunes (83,2 % contre environ 81,3 %) et ont moins souvent opté pour un statut d'indépendant (1,4 % contre 2,1 %) ou une combinaison travail salarié-activité indépendante (2,1 % contre 3,3 %).

Les jeunes sous convention de premier emploi au 30 juin 2001 sont un peu plus nombreux à retomber au chômage que le reste des jeunes. Alors que seuls 5,6 % (5,3 % des hommes et 5,9 % des femmes) des autres jeunes étaient chômeurs (inscrits comme chômeurs indemnisés à l'ONEm) à la fin du premier trimestre 2004, ce pourcentage atteignait 7,1 % pour les premiers emplois sans réduction de cotisations (6,7 % pour les hommes et 7,6 % pour les femmes) et même 15 % pour les premiers emplois avec réduction de cotisations (13,4 % pour les hommes et 18,5 % pour les femmes).

Les Conseils précisent à nouveau que ces données chiffrées n'apportent aucune indication quant à l'efficacité de la mesure, car nous ne pouvons pas savoir quel aurait été, en l'absence de réduction, le comportement du groupe spécifique des premiers emplois avec réduction de cotisations. Nous pouvons néanmoins souligner que la mesure initiale en faveur du premier emploi était très limitée dans le temps, à savoir une réduction de cotisations de € 495,79 ou € 1115,52 pendant 4 trimestres puis une réduction maximale de 10 % pendant 4 trimestres supplémentaires. Comme nous l'avons déjà mentionné, le montant de la réduction de cotisations harmonisée pour les jeunes a été, en 2004, fixé à 1000 euros et prolongé dans le temps, à savoir pendant 8 trimestres au lieu de 4.

En outre, la réduction de cotisations n'est pas supprimée après 8 trimestres. Elle est réduite à 400 euros jusqu'à ce que le jeune atteigne l'âge de 26 ans. La mesure a été prolongée à nouveau en 2006 en application du pacte de solidarité entre les générations pour les jeunes très peu qualifiés (la réduction de cotisations maximale de 1000 euros est accordée pendant 16 trimestres au lieu de 8). L'analyse relative au moment de départ du 30 juin 2004 pourrait nous donner une première impression de ce qu'il en est au moment où la réduction de cotisations acquiert un caractère plus structurel. Les données ont été transmises aux secrétariats par l'ONSS et seront analysées au cours des prochains mois.

Au 31 mars 2004, environ deux à trois pour cent des jeunes étaient identifiés comme inactifs auprès de l'ONSS (il s'agit ici essentiellement de personnes en interruption de carrière complète et en crédit-temps à temps plein, de dispensés d'inscription comme demandeur d'emploi, de bénéficiaires du revenu d'intégration ...). Ces chiffres concernent aussi bien les jeunes en convention de premier emploi au 30 juin 2001 que les autres jeunes. L'inactivité des premiers emplois avec réduction de cotisations est légèrement supérieure à celle des premiers emplois ne bénéficiant pas d'une réduction de cotisations (3,3 % contre 2,1 %).

Enfin, le statut d'un certain nombre de jeunes est inconnu ou vide auprès de l'ONSS, ce qui signifie qu'ils n'ont plus aucun lien avec le marché du travail. Soit ils sont partis à l'étranger, soit ils ont pris un congé sans solde, sont en stage d'attente, travaillent pour un organisme international ou sont en période de préavis (employés)... A la fin du premier trimestre 2004, ce pourcentage s'élevait à 6,5 % pour les travailleurs en convention de premier emploi avec réduction de cotisations (5,9 % pour les hommes, 7,8 % pour les femmes), à 4,1 % pour les travailleurs en convention de premier emploi sans réduction de cotisations (4,2 % pour les hommes et 3,9 % pour les femmes) et à 5,1 % pour les autres jeunes (5,2 % pour les hommes et 5 % pour les femmes).

5.2.2. Position socio-économique avant le 30 juin 2001 ?

Afin de connaître l'activité des jeunes avant le moment de départ, la position socio-économique de ces mêmes jeunes occupant au moins un emploi de salarié (connu auprès de l'ONSS ou de l'ONSSAPL) au 30 juin 2001 a également fait l'objet d'une demande pour les quatre trimestres précédents.

51,2 % des jeunes en convention de premier emploi au 30 juin 2001 étaient déjà actifs au 30 juin 2000. Exactement 50 % d'entre eux étaient déjà salariés (auprès du même ou d'un autre employeur), 0,6 % étaient indépendants et 2,5 % combinaient les deux statuts. 48,3 % des premiers emplois sans réduction de cotisations étaient déjà actifs, ce pourcentage atteignant même 62,9 % pour les premiers emplois avec réduction de cotisations. Cela signifie qu'une majorité des travailleurs en CPE étaient déjà actifs plus d'un an avant le premier emploi. Par comparaison, ce chiffre s'élève à 84 % pour le reste des jeunes de moins de 35 ans, dont 80,9 % comme salariés, 0,6 % comme indépendants et 2,5 % en combinaison d'un emploi salarié et d'une activité indépendante.

Les jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi au 30 juin 2001 proviennent davantage (40 % pour ceux ne bénéficiant pas d'une réduction de cotisations et 21 % pour ceux qui en bénéficient) de l'inactivité que le reste des jeunes âgés de 15 à 35 ans (30 %). La plupart d'entre eux viennent donc directement des bancs de l'école, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services régionaux pour l'emploi ou perçoivent une allocation d'attente.

Il n'est dès lors pas étonnant qu'un très faible pourcentage d'entre eux étaient « chômeurs » (définition du datawarehouse = indemnisés par l'ONEm) au cours des trimestres précédant l'occupation au 30 juin 2001. Bien que l'une des conditions d'engagement dans le cadre d'une CPE soit que le jeune ait été inscrit au moins au jour comme demandeur d'emploi, cela n'implique pas qu'il ait déjà perçu des allocations de chômage et qu'il ait été enregistré comme chômeur dans le sens de la nomenclature socio-économique du datawarehouse. La plupart d'entre eux étaient déjà occupés ou venaient probablement directement des bancs de l'école avec une brève inscription auprès des services régionaux pour l'emploi, n'étaient pas indemnisés par l'ONEm ou étaient en stage d'attente, éléments que nous ne pouvons inclure dans l'analyse.

5.2.3. Position socio-économique à la fin du 1er trimestre 2004

Si nous procédons à une analyse par région du tableau 5-1 relatif à l'insertion durable sur le marché du travail au 11e trimestre (31 mars 2004) après le moment de départ (30 juin 2001), ventilé par sexe, par type de jeunes (au nombre de trois) et par région du domicile du travailleur, nous pouvons formuler les constatations suivantes. Cette ventilation par caractéristiques révèle des différences considérables au sein du groupe de jeunes qui bénéficient de la mesure : les écarts importants entre les résultats indiquent qu'il conviendrait de réaliser les analyses à un niveau plus désagrégé, en fonction d'autres caractéristiques disponibles, comme le sexe, le lieu de résidence, l'âge... Notre première analyse présente une ventilation par région et par sexe.

Les jeunes Flamands (c'est-à-dire les jeunes qui habitent en Flandre) ont plus de chances que les jeunes Wallons et Bruxellois de rester durablement actifs sur le marché du travail (89,6 % contre 85,3 % et 77,7 %).

Seulement 4,1 % des jeunes Flamands étaient au chômage au 31 mars 2004, contre respectivement 7,8 % et 10,7 % pour les jeunes Wallons et les jeunes Bruxellois. Lorsque nous examinons la ventilation par catégories de jeunes, ces pourcentages s'élèvent à environ 11 % des jeunes Flamands pour les premiers emplois avec droit à une réduction de cotisations (9,5 % pour les hommes et 13,3 % pour les femmes), 5,5 % pour les premiers emplois sans droit à une réduction de cotisations (5,2 % pour les hommes et 5,7 % pour les femmes) et quelque 4 % pour le reste des jeunes (3,7 % pour les hommes et 4,5 % pour les femmes).

Parmi les jeunes Wallons, 22,6 % des premiers emplois avec droit à une réduction de cotisations (20,3 % pour les hommes et 29,2 % pour les femmes), 11 % des premiers emplois sans droit à une réduction de cotisations (10 % pour les hommes et 12,5 % pour les femmes) et 7,7 % du reste des jeunes (7,4 % pour les hommes et 8,1 % pour les femmes) redeviennent chômeurs.

En ce qui concerne Bruxelles, pas moins de 26,9 % des premiers emplois avec droit à une réduction de cotisations (24,5 % pour les hommes et 30,3 % pour les femmes), 15,1 % des premiers emplois sans droit à une réduction de cotisations (13,7 % pour les hommes et 16,9 % pour les femmes) et 10,6 % du reste des jeunes (10,9 % pour les hommes et 10,3 % pour les femmes) redeviennent chômeurs.

La part de jeunes qui redeviennent inactifs atteint 2,4 % en Wallonie, 2,9 % à Bruxelles et 2,7 % en Flandre. Le fait le plus marquant est qu'un nombre relativement plus élevé de Bruxellois perdent totalement leur lien avec le marché du travail. Pas moins de 8,8 % (11 178 personnes sur 127 703) ne sont plus connus auprès de la BCSS, 3,7 % en Flandre et 4,5 % en Wallonie. Les travailleurs sous CPE avec droit à une réduction de cotisations retombent relativement plus souvent dans les statuts « inactif » (sauf en Wallonie) et « inconnu » que les jeunes ne bénéficiant d'aucun droit à une réduction de cotisations et le reste des jeunes.

Il ressort également que les femmes obtiennent presque systématiquement, dans toutes les régions et pour les trois catégories de jeunes, un moins bon score quant aux chances de trouver un emploi durable et un risque plus élevé de retomber au chômage ou dans l'inactivité.

Tableau 5-1 : Position socio-économique 11 trimestres après, par sexe, par région et par niveau de scolarisation (droit à une réduction de cotisations)

Habitants de la Région flamande														
	nombre absolu							% du total de la colonne						
	(1)		(2)		(3)		total	(1)		(2)		(3)		total
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
occupés	428066	361156	7115	5971	1767	736	804811	91,1%	87,9%	89,6%	88,4%	82,6%	75,1%	89,6%
salariés	393320	345265	6797	5749	1695	715	753541	83,7%	84,1%	85,6%	85,1%	79,3%	73,0%	83,9%
indépendants	13265	6507	120	88	38	15	20033	2,8%	1,6%	1,5%	1,3%	1,8%	1,5%	2,2%
les 2 statuts	21481	9384	198	134	34	6	31237	4,6%	2,3%	2,5%	2,0%	1,6%	0,6%	3,5%
demandeurs d'emploi	17247	18333	417	386	203	130	36716	3,7%	4,5%	5,2%	5,7%	9,5%	13,3%	4,1%
inactifs	8065	15354	132	185	55	48	23839	1,7%	3,7%	1,7%	2,7%	2,6%	4,9%	2,7%
vide	16310	15823	280	215	113	66	32807	3,5%	3,9%	3,5%	3,2%	5,3%	6,7%	3,7%
total	469688	410666	7944	6757	2138	980	898173	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Habitants de la Région de Bruxelles-Capitale														
	nombre absolu							% du total de la colonne						
	(1)		(2)		(3)		total	(1)		(2)		(3)		total
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
occupés	52401	45665	504	409	137	80	99196	78,1%	77,3%	77,4%	74,2%	62,3%	52,6%	77,7%
salariés	48282	43699	479	399	130	80	93069	72,0%	74,0%	73,6%	72,4%	59,1%	52,6%	72,9%
indépendants	2182	878	14	4	4	0	3082	3,3%	1,5%	2,2%	0,7%	1,8%	0,0%	2,4%
les 2 statuts	1937	1088	11	6	3	0	3045	2,9%	1,8%	1,7%	1,1%	1,4%	0,0%	2,4%
demandeurs d'emploi	7320	6085	89	93	54	46	13687	10,9%	10,3%	13,7%	16,9%	24,5%	30,3%	10,7%
inactifs	1519	2074	13	16	10	10	3642	2,3%	3,5%	2,0%	2,9%	4,5%	6,6%	2,9%
vide	5825	5240	45	33	19	16	11178	8,7%	8,9%	6,9%	6,0%	8,6%	10,5%	8,8%
total	67065	59064	651	551	220	152	127703	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Habitants de la Région wallonne														
	nombre absolu							% du total de la colonne						
	(1)		(2)		(3)		total	(1)		(2)		(3)		total
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
occupés	190926	148183	2032	1221	683	198	343243	86,3%	84,2%	83,8%	79,7%	71,8%	60,2%	85,3%
salariés	176373	142327	1939	1193	660	185	322677	79,7%	80,9%	80,0%	77,9%	69,4%	56,2%	80,2%
indépendants	5392	2190	40	14	13	9	7658	2,4%	1,2%	1,7%	0,9%	1,4%	2,7%	1,9%
les 2 statuts	9161	3666	53	14	10	4	12908	4,1%	2,1%	2,2%	0,9%	1,1%	1,2%	3,2%
demandeurs d'emploi	16413	14177	243	191	193	96	31313	7,4%	8,1%	10,0%	12,5%	20,3%	29,2%	7,8%
inactifs	4015	5468	44	37	26	7	9597	1,8%	3,1%	1,8%	2,4%	2,7%	2,1%	2,4%
vide	9848	8057	105	83	49	28	18170	4,5%	4,6%	4,3%	5,4%	5,2%	8,5%	4,5%
total	221202	175885	2424	1532	951	329	402323	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Travailleurs frontaliers entrants														
	nombre absolu							% du total de la colonne						
	(1)		(2)		(3)		total	(1)		(2)		(3)		total
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
occupés	7831	1984	77	14	19	5	9930	59,8%	45,4%	72,0%	51,9%	59,4%	55,6%	56,3%
salariés	7767	1974	77	14	19	5	9856	59,3%	45,2%	72,0%	51,9%	59,4%	55,6%	55,9%
indépendants	39	9	0	0	0	0	48	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
les 2 statuts	25	1	0	0	0	0	26	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
demandeurs d'emploi	16	3	0	0	0	0	19	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
inactifs	10	26	0	0	0	0	36	0,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
vide	5244	2354	30	13	13	4	7658	40,0%	53,9%	28,0%	48,1%	40,6%	44,4%	43,4%
total	13101	4367	107	27	32	9	17643	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Total des jeunes de 15 à 35 ans														
	nombre absolu							% du total de la colonne						
	(1)		(2)		(3)		total	(1)		(2)		(3)		total
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
occupés	679770	557140	9733	7617	2611	1019	1257890	87,7%	85,5%	87,4%	85,8%	77,9%	69,3%	86,7%
salariés	626272	533414	9297	7357	2509	985	1179834	80,8%	81,9%	83,5%	82,9%	74,9%	67,0%	81,3%
indépendants	20890	9585	174	106	55	24	30834	2,7%	1,5%	1,6%	1,2%	1,6%	1,6%	2,1%
les 2 statuts	32608	14141	262	154	47	10	47222	4,2%	2,2%	2,4%	1,7%	1,4%	0,7%	3,3%
demandeurs d'emploi	41064	38603	749	670	450	272	81808	5,3%	5,9%	6,7%	7,6%	13,4%	18,5%	5,6%
inactifs	13639	22928	189	238	92	65	37151	1,8%	3,5%	1,7%	2,7%	2,7%	4,4%	2,6%
vide	40383	32674	467	349	198	114	74185	5,2%	5,0%	4,2%	3,9%	5,9%	7,8%	5,1%
total	774856	651345	11138	8874	3351	1470	1451034	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(1) reste des jeunes de 15-35 ans, (2) premiers emplois sans droit à une réduction de cotisations, (3) premiers emplois avec droit à une réduction de cotisations

Source : ONSS, calcul du secrétariat

6. **CONCLUSIONS**

6.1. **Considérations préliminaires**

... les nombreuses modifications de la législation et du paysage statistique compliquent la mission d'évaluation des Conseils ...

En vertu de l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, les interlocuteurs sociaux interprofessionnels doivent procéder chaque année à une évaluation globale du chapitre relatif à la convention de premier emploi.

Introduit le 1^{er} avril 2000, ce plan a été modifié en profondeur à plusieurs reprises, notamment le 1^{er} janvier 2004, le 1^{er} avril 2006 et le 1^{er} juillet 2006. La dernière évaluation des Conseils date d'avril 2004 et a été réalisée sur la base des données disponibles à l'époque auprès du SPF ETCS.

Le paysage statistique a également subi des modifications considérables. L'introduction de la DmfA par l'ONSS a engendré une nette amélioration des données déclarées au sujet des travailleurs sous convention de premier emploi. Depuis le 1^{er} janvier 2004, le SPF ETCS ne met plus à jour les données relatives au nombre de premiers emplois. Dans un premier temps, les Conseils se limitent donc essentiellement à l'analyse des données fournies par l'ONSS. L'élaboration d'une nouvelle méthodologie a été nécessaire pour cette évaluation et un certain nombre d'indicateurs et de tableaux ont été élaborés dans ce rapport.

Bien que l'insertion durable sur le marché du travail ne soit pas inscrite dans les objectifs de la loi, les partenaires sociaux souhaitent également analyser cet aspect. Ce rapport contient donc une analyse descriptive provisoire sur la base de la première partie de la demande de données de la Banque-Carrefour de sécurité sociale. L'obtention d'une meilleure vision de l'insertion durable requiert une demande de données adaptée et une étude scientifique.

La complexité de la déclaration des conventions de premier emploi auprès de l'ONSS – avec la distinction entre les différents codes d'occupation et de réductions de cotisations possibles sur la déclaration DmfA – n'a pas facilité l'élaboration de statistiques pour les Conseils, plusieurs nouvelles demandes de données ayant été nécessaires afin de délimiter correctement la notion de « travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi » dans cette analyse. Tel qu'indiqué dans le rapport, cette délimitation a été effectuée sur la base des codes d'occupation et des codes de réductions de cotisations, et non pas en fonction de l'âge. Il existe en effet de nombreuses mesures de transition à partir des anciens systèmes en vertu desquelles des jeunes de plus de 26 ans peuvent être engagés dans les liens d'une convention de premier emploi.

6.2. Evaluations légales et principales constatations

... l'évaluation de l'affectation de 10 % du salaire brut à la formation du jeune travailleur est impossible par manque de données ...

Pas plus qu'en 2004, les Conseils ne sont en mesure d'évaluer si les employeurs ont réellement consacré le montant visé à l'article 33 § 2 de la loi du 24 décembre 1999 à la formation de nouveaux travailleurs, et ce par manque d'informations. Ces informations sont uniquement transmises au conseil d'entreprise et aux délégués syndicaux.

... l'obligation individuelle d'embauche de 3 % sur la base des données de l'ONSS : 91 % des entreprises respectent l'obligation en 2007

Les Conseils ont avant tout examiné dans quelle mesure l'obligation individuelle (« les 3 % ») et l'obligation globale pour l'ensemble du secteur privé (« le 4^e pour cent ») ont été respectées. Ils insistent sur le fait que cette évaluation a été réalisée dans une perspective tout à fait nouvelle et qu'elle diffère largement de l'exercice précédent de 2004.

Dans la législation antérieure au 1^{er} janvier 2004, il était en effet question de « nouveaux travailleurs engagés dans les liens d'une convention de premier emploi » pour l'évaluation des 3 % et du 4^e %, alors que le présent exercice a pris en compte la nouvelle définition, à savoir tous les jeunes jusqu'au trimestre de leur 26^e anniversaire. D'autre part, on observe un durcissement de la mesure en raison de la contraction du public cible potentiel susceptible de bénéficier d'une convention de premier emploi dans de nombreux comités subrégionaux de l'emploi et de la formation (CSEF), la limite d'âge des demandeurs d'emploi ayant été baissée de 30 ans à 26 ans.

En 2003, plus de 95% des entreprises du secteur privé (secteurs non exemptés) satisfaisaient, selon la nouvelle définition, à l'obligation individuelle d'employer au moins 3% de jeunes.¹⁰

Sur la base des chiffres de l'ONSS, les Conseils concluent que l'obligation individuelle a été respectée en 2007 par un peu plus de 91 % des employeurs concernés du secteur privé marchand qui ne relèvent pas d'un secteur dans lequel une dispense sectorielle est d'application. En comparaison avec 2004 - première année d'évaluation par les Conseils en fonction de la nouvelle définition -, ce pourcentage correspond à un recul de 2 points de pourcentage. Ce recul est plus conséquent dans le secteur privé marchand que dans les autres secteurs, l'administration publique, l'éducation, le non-marchand (données de l'ONSS) et les secteurs exemptés. Dans les secteurs disposant d'une dispense sur la base d'une CCT pour groupes à risque, les entreprises de plus de 50 travailleurs respectent davantage que la moyenne l'obligation individuelle d'embauche et la baisse enregistrée depuis 2004 y est également moins conséquente.

Les Conseils n'ont pu étudier les raisons des variations qui affectent le respect de l'obligation. Ces raisons peuvent être de nature différente. En outre, il convient de tenir compte lors de l'appréciation des résultats, des changements apportés à la législation et aux paramètres (pour le calcul des pourcentages) comme indiqué ci-dessous.

¹⁰ Comme indiqué dans le texte, quelque 33% des entreprises ont respecté en 2003 selon l'ancienne définition l'obligation individuelle d'employer au moins 3% de premiers emplois.

... évaluation du « 4^e pour cent » : ensemble, toutes les entreprises occupent plus de 22 % de jeunes travailleurs ...

Les Conseils constatent que l'obligation globale de 4 % pour l'ensemble du secteur privé a été largement respectée. Le secteur privé a été défini en tant que secteur privé marchand (économie globale moins les branches d'activité « L Administration », « M Education » et le secteur non marchand). Il ressort en effet des statistiques de l'ONSS analysées que toutes les entreprises, quel que soit le nombre de travailleurs, occupent ensemble 278 250 jeunes travailleurs (exprimés en équivalents-temps plein) de moins de 26 ans, dont 52 791 ont été déclarés dans le cadre d'une convention de premier emploi. Cela correspond à 22,5 % de l'emploi salarié dans les entreprises d'au moins 50 travailleurs déclarés à l'ONSS.

... mais l'emploi augmente à peine et le chômage ne baisse pratiquement pas

Entre 2003 et 2007, l'emploi des jeunes a légèrement baissé selon les chiffres de l'ONSS (en ETP). L'enquête sur les forces de travail révèle également que l'emploi des jeunes dans l'économie globale a à peine augmenté (de 441 000 à 444 000 personnes entre 2003 et 2007), et ce alors que la population totale des 15 à 26 ans passait de 1,384 million à 1,410 million de personnes.

Le taux de chômage n'a en revanche connu qu'une légère diminution depuis 2003 (mais aussi depuis 1999). En particulier le taux de chômage des jeunes faiblement qualifiés demeure à un niveau très élevé (presque 30 %) et le nombre de jeunes quittant l'école sans qualification est très important.

Les conventions de premier emploi sont essentiellement des contrats de travail ordinaires ...

Les Conseils ont également analysé les CPE par type : ils ont constaté que la très grande majorité des conventions de premier emploi étaient des contrats de travail ordinaires de type I (codes 10). Une forte augmentation a été enregistrée entre 2003 et 2007, leur nombre passant de 18 644 à 33 742 ETP.

Le nombre de contrats à durée déterminée assortis d'une formation (type II) s'accroît également, passant de 396 à environ 707.

C'est le nombre de CPE sous la forme de contrats d'apprentissage (type III) qui a connu la plus forte augmentation après l'introduction de la nouvelle législation en 2004, passant de 234 à 4 549 (dont 4 198 se situent d'ailleurs dans des PME de moins de 50 travailleurs).

Les CPE pour moins valides ou pour travailleurs d'origine étrangère ont eu très peu de succès : à peine quelques dizaines de personnes ont été embauchées sous les codes 13 à 15 (moins valides) et quelques centaines sous les codes 16 à 18 (origine étrangère).

Les codes 19 pour les travailleurs âgés (chômeurs complets indemnisés de 45 ans au moins dont l'engagement a été assimilé à une CPE durant la période 2003-2004) n'ont été utilisés que très sporadiquement. Seules quelques personnes ont été embauchées sous ce code en 2003-2004.

... tous les premiers emplois n'ont pas moins de 26 ans ...

En ce qui concerne les catégories d'âge, les Conseils constatent que quelques milliers de travailleurs de plus de 26 ans sont encore déclarés sous CPE, même après 2005. En 2004, ces jeunes (jusqu'à 30 ans d'ailleurs) entraient encore en ligne de compte dans le cadre de la mesure de promotion des premiers emplois vu les mesures de transition. Etant donné que la durée de la très grande majorité des CPE était alors égale à un an, pratiquement tous les plus de 26 ans devraient normalement disparaître des déclarations de CPE. Il apparaît cependant que le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans est encore pris en compte pour les CPE, ce qui explique la présence de personnes âgées de 26 ans.

... et les femmes sont largement sous-représentées parmi les premiers emplois

Concernant les données ventilées par sexe, les Conseils constatent que la très grande majorité des premiers emplois vont aux hommes. En 2007, seuls 34 % des premiers emplois (exprimés en personnes) sont occupés par des femmes, ce qui représente un recul de 2 % par rapport à 2003. Ceci contrairement à la part des jeunes femmes dans l'emploi global des jeunes de la catégorie d'âge 15-25 ans. Il ressort en effet de l'enquête sur les forces de travail qu'en 2007, 45 % des jeunes au travail (15-25 ans) étaient des femmes.

6.3. Insertion durable : un point d'attention pour les partenaires sociaux

Enfin, les Conseils ont demandé une série de données à la Banque Carrefour de la sécurité sociale. Les partenaires sociaux souhaitent également évaluer l'insertion durable sur le marché du travail des jeunes de 15 à 35 ans, en particulier de ceux qui ont été engagés dans le cadre d'une convention de premier emploi et de ceux qui bénéficient de réductions de cotisations (essentiellement des travailleurs faiblement qualifiés).

... aucune évaluation scientifique de la mesure n'est disponible ...

L'objectif de cette analyse est de déterminer combien de jeunes travailleurs embauchés sous une convention de premier emploi, en particulier les peu qualifiés, s'intègrent durablement dans le monde du travail, même après la disparition des incitants découlant de la mesure. Le but consistait à réaliser cet exercice pour 2 « moments de départ », à savoir le 30 juin 2001 (législation initiale) et le 30 juin 2004 (après la première modification de la législation). L'impact de la nouvelle législation du 1^e juillet 2006 ne pourra être comparé à ces deux dates que dans quelques années.

A ce propos, les Conseils précisent que ce rapport n'est pas une évaluation de l'impact de la politique, mais une analyse purement descriptive. Ils proposent dès lors de procéder à l'avenir à une analyse plus scientifique de l'efficacité de cette mesure politique, c'est-à-dire une analyse qui permettrait de savoir dans quelle mesure l'entrée sur le marché du travail par le biais d'une convention de premier emploi facilite l'accès à un emploi « classique » (fixe) et, dans quelle mesure le recours à des conventions de premier emploi prolonge la période d'activité avant le retour (éventuel) du jeune au chômage ou dans l'inactivité. Une demande de données complémentaires est requise à cet effet.

... 2 ans après l'entrée dans un premier emploi (législation initiale), les peu qualifiés sont relativement moins nombreux à travailler que les autres jeunes de 15 à 35 ans

Pour le moment, on peut uniquement constater que les jeunes occupés comme salariés au 30 juin 2001 et engagés dans les liens d'une convention de premier emploi avec droit à une réduction de cotisations (essentiellement des jeunes faiblement qualifiés) sont moins souvent au travail que les autres jeunes (CPE sans réduction de cotisations ou hors CPE) âgés de 15 à 35 ans (75 % contre 87 %) au premier trimestre 2004 et qu'ils retombent relativement plus souvent au chômage. Dans le rapport, la question est examinée par région du domicile du travailleur et par sexe.

Dès lors, les Conseils observent que, après leur premier emploi, ces jeunes sont moins souvent au travail que les autres jeunes de 15 à 35 ans et qu'ils doivent rechercher un nouvel emploi. Ils rappellent à nouveau qu'il ne s'agit pas d'une évaluation de l'efficacité de la mesure.

Il convient cependant de souligner que la mesure initiale en faveur du premier emploi était très limitée dans le temps, à savoir une réduction de cotisations de € 495,79 ou de € 1115,52 pendant 4 trimestres puis une réduction maximale de 10 % pendant 4 trimestres supplémentaires. Comme nous l'avons déjà mentionné, le montant de la réduction de cotisations harmonisée pour les jeunes a été fixé en 2004 à 1000 euros et prolongé dans le temps, à savoir pendant 8 trimestres au lieu de 4.

... la mesure initiale en faveur du premier emploi a surtout touché les jeunes peu qualifiés qui avaient déjà travaillé en tant que salariés préalablement à leur CPE

Les Conseils constatent également que 51,2 % des jeunes en convention de premier emploi au 30 juin 2001 étaient déjà au travail un an avant leur CPE. 48,3 % des premiers emplois sans réduction de cotisations avaient déjà un emploi, ce pourcentage atteignant même 62,9 % pour les premiers emplois avec réduction de cotisations. Cela signifie qu'une majorité des travailleurs en CPE étaient déjà occupés plus d'un an avant le premier emploi.

Les jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi au 30 juin 2001 proviennent davantage (41 % pour ceux ne bénéficiant pas d'une réduction de cotisations et 26 % pour ceux qui en bénéficient) de l'inactivité que le reste des jeunes âgés de 15 à 35 ans (10 %). Ils sont donc plus nombreux à venir directement des bancs de l'école, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services régionaux pour l'emploi ou perçoivent une allocation d'attente.

Finalement, les Conseils estiment avoir ainsi répondu pour partie aux observations émises par la Cour des Comptes dans son rapport d'avril 2008.

7. ANNEXES

7.1. Annexe 1 : Législation

Loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, titre II, chapitre VIII (M.B. 27 janvier 2000 - p. 02789), modifiée par :

- Arrêté royal du 20 juillet 2000 portant exécution de la loi du 26 juin 2000 relative à l'introduction de l'euro dans la législation concernant les matières visées à l'article 78 de la Constitution pour les matières relevant du Ministère de l'Emploi et du Travail (A.R. 30 août 2000 - p. 29642)
- Loi du 2 janvier 2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses (A.R. 3 janvier 2001- p. 00081)
- Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (M.B. 15 septembre 2001 - p. 30941 ; erratum 9 octobre 2001 - p. 34387)
- Loi-programme du 30 décembre 2001 (M.B. 31 décembre 2001 - p. 45706)
- Loi-programme du 2 août 2002 (M.B. 29 août 2002 - p. 38408)
- Loi-programme du 24 décembre 2002 (M.B. 31 décembre 2002 - p. 58686)
- Loi du 1er avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2003-2004 (M.B. 16 mai 2003 - p. 26827)
- Loi-programme du 8 avril 2003 (M.B. 17 avril 2003 - p. 19436)
- Loi-programme du 22 décembre 2003 (M.B. 31 décembre 2003 - p. 62160)
- Loi-programme du 9 juillet 2004 (M.B. 15 juillet 2004 - p. 55622)
- Loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions relatives à la concertation sociale (M.B. 19 juillet 2005 - p. 32681)
- Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations. (M.B. 30 décembre 2005 - p. 57266)

Arrêté royal du 30 mars 2000 (A) d'exécution des articles 32, § 2, alinéa 1^{er}, 33, § 2, alinéa 3, 34, 39, § 4, alinéa 2, et § 5, alinéa 2, 42, § 2, 46, alinéa 1^{er}, 47, § 4, alinéa 1^{er} et alinéa 4, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (M.B. 31 mars 2000 - p. 10113) ; erratum 1 avril 2000 (p. 10329), modifié par :

- Arrêté royal du 23 mars 2001 (M.B. 17 mai 2001 - p. 16511)
- Arrêté royal du 21 janvier 2002 (M.B. 7 février 2002 - p. 04216)
- Arrêté royal du 13 janvier 2003 (M.B. 24 janvier 2003 - p. 02401)
- Arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (M.B. 6 juin 2003 - p. 31066)
- Arrêté royal du 28 mai 2003 (M.B. 11 septembre 2003 - p. 45595)
- Arrêté royal du 21 janvier 2004 d'exécution des chapitres 1, 2, 3 et 7 du titre II de la loi-programme du 22 décembre 2003 (M.B. 3 février 2004 - p. 06280)
- Arrêté royal du 29 mars 2006 (M.B. 31 mars 2006 - p. 18549)

Arrêté royal du 30 mars 2000 (B) d'exécution des articles 26, 27, alinéa 1er, 2°, 30, 39, § 1er, et § 4, alinéa 2, 40, alinéa 2, 40bis, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, § 1er, alinéa 5, de la loi du 24 décembre en vue de la promotion de l'emploi (M.B. 31 mars 2000 - p. 10119) ; erratum 4 mai 2000 - p. 14088), modifié par :

- Arrêté royal du 12 août 2000 (M.B. 19 octobre 2000 - p. 35190)
- Arrêté royal du 23 mars 2001 (M.B. 15 mai 2001 - p. 15999)
- Arrêté royal du 21 janvier 2002 (M.B. 12 juin 2002 - p. 27090)
- Arrêté royal du 21 novembre 2002 (M.B. 13 décembre 2002 - p. 55980)
- Arrêté royal du 13 janvier 2003 (M.B. 24 janvier 2003 - p. 02407)
- Arrêté royal du 3 mai 2003 (M.B. 11 septembre 2003 - p.45597)
- Arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (M.B. 6 juin 2003 - p. 31066)
- Arrêté royal du 21 janvier 2004 d'exécution des chapitres 1er, 2, 3 et 7 du titre II de la loi-programme du 22 décembre 2003 (M.B. 3 février 2004 - p. 06280)

- Arrêté royal du 27 septembre 2006 (M.B. 20 octobre 2006 - p. 56129)
- Arrêté royal du 10 novembre 2006 (M.B. 14 décembre 2006 - p. 70163)

Arrêté royal du 10 novembre 2006 relevant la limite d'âge qui s'applique aux jeunes occupés en région de langue allemande dans le cadre du quota obligatoire de jeunes imposé dans le régime des conventions de premier emploi (M.B. 27 novembre 2006 - p. 65793)

Arrêté royal du 10 novembre 2006 relevant la limite d'âge qui s'applique aux jeunes occupés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre du quota obligatoire de jeunes imposé dans le régime des conventions de premier emploi (M.B. 27 novembre 2006 - p. 65791)

Arrêté royal du 10 novembre 2006 relevant la limite d'âge qui s'applique aux jeunes occupés sur le territoire de la Région flamande dans le cadre du quota obligatoire de jeunes imposé dans le régime des conventions de premier emploi (M.B. 27 novembre 2006 - p. 65793)

Arrêté royal du 10 novembre 2006 relevant la limite d'âge qui s'applique aux jeunes occupés en région de langue française sur le territoire de la Région wallonne dans le cadre du quota obligatoire de jeunes imposé dans le régime des conventions de premier emploi (M.B. 27 novembre 2006 - p. 65792)

7.2. Annexe 2 : Nomenclatures BCSS des positions socio-économiques dans le datawarehouse marché du travail

7.2.1. Avant le 1^{er} janvier 2003

Tableau 0-1 : Nomenclature BCSS des positions socio-économiques avant le 1^{er} janvier 2003

1. Occupé
1.1. Travail salarié
1.1.1. Occupé dans un emploi salarié
1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés
1.2. Occupé en tant qu'indépendant
1.2.1. A titre principal
1.2.2. A titre complémentaire
1.2.3. Occupé en tant qu'indépendant après l'âge de la pension
1.3. Occupé en tant qu'aidant auprès d'un employeur ayant le statut d'indépendant
1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal
1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire
1.3.3. Occupé en tant qu'aidant après l'âge de la pension
1.4. Occupé en tant que salarié et indépendant
1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié
1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant
2. Demandeur d'emploi avec intervention de l'ONEm
2.0.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein
2.0.2. Demandeur d'emploi après études, bénéficiaire d'une allocation d'attente
2.0.3. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire
2.0.4. Demandeur d'emploi après études, bénéficiaire d'une allocation de transition
2.0.5. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement
3. Inactif (avec intervention de l'ONEm)
3.0.1. Pré pensionné à temps plein
3.0.2. Interruption de carrière/crédit-temps à temps plein
3.0.3. Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi
4. Inconnu
4.0.1. Demandeur d'emploi suspendu
4.0.2. Autre

Source : BCSS

7.2.2. Depuis le 1^{er} janvier 2003

Tableau 0-2 : Nomenclature BCSS des positions socio-économiques depuis le 1^{er} janvier 2003

1. Occupé
1.1. Travail salarié
1.1.1. Occupé dans un emploi salarié
1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés
1.2. Occupé en tant qu'indépendant
1.2.1. A titre principal
1.2.2. A titre complémentaire
1.2.3. Occupé en tant qu'indépendant après l'âge de la pension
1.3. Occupé en tant qu'aidant auprès d'un employeur ayant le statut d'indépendant
1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal
1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire
1.3.3. Occupé en tant qu'aidant après l'âge de la pension
1.4. Occupé en tant que salarié et comme travailleur indépendant/aidant
1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié
1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire
1.4.3. Emploi principal exercé en tant qu'aidant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire
2. Demandeur d'emploi
2.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein, avec allocation de chômage
2.2. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire, avec allocation de chômage
2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'attente ou allocation de transition
2.4. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement
3. Inactif
3.1. Interruption de carrière complète/Crédit-temps à temps plein
3.2. Dispense d'inscription en tant que demandeur d'emploi
3.3. Revenu d'intégration/aide financière
3.3.1. Revenu d'intégration
3.3.2. Aide financière
3.4. Bénéficiaire d'une pension sans emploi
3.5. Prépensionné complet
3.6. Enfants bénéficiaires d'allocations familiales
3.7. Incapacité de travail totale
4. Autre

Source : BCSS

7.2.3. Suivi des jeunes en fonction de leur position socio-économique (trimestre de référence = 2^e trimestre 2001)

Tous les jeunes

Nomenclature détaillée					Nomenclature détaillée										
	2000 tr. 2	2000 tr. 3	2000 tr. 4	2001 tr. 1											
1.1.1. Occupé dans un emploi salarié	78%	81%	83%	87%	86%	84%	83%	82%	80%	79%	1.1.1. Occupé dans un emploi salarié	80,4%	80,2%	79,2%	78,7%
1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés	3,3%	3,3%	3,6%	3,6%	3,6%	3,5%	3,6%	3,6%	3,2%	3,4%	1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés	2,6%	2,5%	2,4%	2,4%
1.2.1. Indépendant à titre principal	0,5%	0,4%	0,3%	0,1%	0,2%	0,3%	0,6%	0,7%	0,9%	1,0%	1.2.1. Indépendant à titre principal	1,2%	1,4%	1,6%	1,9%
1.2.2. Indépendant à titre complémentaire	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	1.2.2. Indépendant à titre complémentaire	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%
1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié	2,3%	2,5%	2,6%	2,7%	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%	3,0%	1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié	2,9%	3,0%	3,1%	3,1%
1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
											1.4.3. Emploi principal exercé en tant qu'aidant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2.0.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein	1,3%	1,3%	1,2%	0,8%	1,0%	2,0%	2,4%	2,6%	3,2%	3,6%	2.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein, avec allocation de chômage	3,8%	3,8%	4,1%	4,3%
2.0.2. Demandeur d'emploi après études, bénéficiaire d'une allocation d'attente	1,3%	1,2%	1,0%	0,7%	0,7%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	2.2. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire, avec allocation de chômage	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
2.0.3. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'attente ou allocation de transition	1,0%	1,1%	1,1%	1,1%
2.0.4. Demandeur d'emploi après études, bénéficiaire d'une allocation de transition	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2.4. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2.0.5. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%					
3.0.2. Interruption de carrière/crédit-temps à temps plein	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	3.1. Interruption de carrière complète/crédit-temps à temps plein	0,6%	0,7%	0,6%	0,7%
3.0.3. Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi	0,5%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	3.2. Dispense d'inscription en tant que demandeur d'emploi	0,6%	0,6%	0,6%	0,8%
4.0.1. Demandeur d'emploi suspendu	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3.3.1. Revenu d'intégration	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
4.0.2. Autre	9,1%	7,2%	5,1%	3,4%	3,8%	4,6%	3,8%	3,7%	4,6%	4,5%	3.3.2. Aide financière	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
											3.4. Bénéficiaire d'une pension sans emploi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Vide	3,4%	2,4%	1,9%	1,2%	0,5%	1,2%	1,6%	1,8%	2,1%	2,2%	3.6. Enfants bénéficiaires d'allocations familiales	1,3%	1,1%	1,1%	0,9%
Final total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	vide	4,5%	4,6%	5,1%	5,1%
											Total final	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nomenclature générale					Nomenclature générale										
	2000 tr. 2	2000 tr. 3	2000 tr. 4	2001 tr. 1											
Occupé	84,0%	87,1%	90,3%	93,4%	93,5%	90,7%	90,3%	89,9%	87,9%	87,2%	Occupé	87,7%	87,7%	86,8%	86,7%
Salarié/aidant	80,9%	83,9%	87,0%	90,3%	90,0%	87,0%	86,5%	85,9%	83,6%	82,8%	Salarié/aidant	83,1%	82,9%	81,7%	81,3%
Indépendant	0,6%	0,5%	0,4%	0,2%	0,3%	0,5%	0,8%	0,9%	1,2%	1,3%	Indépendant	1,5%	1,7%	1,9%	2,1%
Les deux statuts	2,5%	2,7%	2,9%	2,9%	3,1%	3,1%	3,0%	3,1%	3,1%	3,1%	Les deux statuts	3,1%	3,2%	3,2%	3,3%
Demandeur d'emploi	2,6%	2,6%	2,2%	1,5%	1,8%	3,0%	3,4%	3,6%	4,4%	4,9%	Demandeur d'emploi	5,0%	5,1%	5,4%	5,6%
Inactif	9,9%	7,8%	5,6%	3,8%	4,2%	5,2%	4,7%	4,6%	5,7%	5,7%	Inactif	2,8%	2,6%	2,6%	2,6%
Vide	3,4%	2,4%	1,9%	1,2%	0,5%	1,2%	1,6%	1,8%	2,1%	2,2%	Vide	4,5%	4,6%	5,1%	5,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : BCSS, calcul du secrétariat

Premiers emplois

CCE 2008-860 DEF
CCR 10

Nomenclature détaillée	2000 tr. 2				Trimestre de référence	2001 tr. 3						Nomenclature détaillée				
	2000 tr. 2	2000 tr. 3	2000 tr. 4	2001 tr. 1		2001 tr. 3	2001 tr. 4	2002 tr. 1	2002 tr. 2	2002 tr. 3	2002 tr. 4	2003 tr. 1	2003 tr. 2	2003 tr. 3	2004 tr. 1	
1.1.1. Occupé dans un emploi salarié	48%	69%	81%	90%		90%	85%	83%	82%	80%	78%	1.1.1. Occupé dans un emploi salarié	79,8%	80,5%	79,6%	79,5%
1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés	2,4%	3,1%	3,1%	2,9%		2,3%	2,0%	2,2%	2,3%	1,9%	1,8%	1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
1.2.1. Indépendant à titre principal	0,5%	0,4%	0,2%	0,0%		0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,5%	0,7%	1.2.1. Indépendant à titre principal	0,7%	0,9%	1,0%	1,3%
1.2.2. Indépendant à titre complémentaire	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%		0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	1.2.2. Indépendant à titre complémentaire	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%
1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié	0,5%	0,7%	0,9%	1,1%		1,3%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%
1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%		0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
												1.4.3. Emploi principal exercé en tant qu'aidant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2.0.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein	1,3%	1,4%	1,2%	0,6%		2,1%	4,0%	5,6%	5,8%	6,7%	7,8%	2.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein, avec allocation de chômage	7,6%	6,6%	6,9%	6,9%
2.0.2. Demandeur d'emploi après études, ayant droit à l'allocation d'attente	3,0%	2,6%	1,7%	0,9%		0,9%	1,5%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	2.2. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire, avec allocation de chômage	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
2.0.3. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%		0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'attente ou allocation de transition	1,6%	1,6%	1,5%	1,4%
2.0.4. Demandeur d'emploi après études, bénéficiaire d'une allocation de transition	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2.4. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2.0.5. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3.1. Interruption de carrière complète/credit-temps à temps plein	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
3.0.2. Interruption de carrière/credit-temps à temps plein	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%		0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	3.2. Dispense d'inscription en tant que demandeur d'emploi	1,4%	1,3%	1,4%	1,4%
3.0.3. Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi	1,3%	1,1%	0,8%	0,5%	0,2%	0,5%	0,9%	0,9%	1,2%	1,3%	3.3.1. Revenu d'intégration	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	
4.0.1. Demandeur d'emploi suspendu	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3.3.2. Aide financière	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
4.0.2. Autre	36,8%	18,4%	8,6%	3,3%	3,2%	4,4%	3,3%	3,2%	4,0%	4,5%	3.4. Bénéficiaire d'une pension sans emploi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Vide	6,2%	2,7%	1,8%	0,9%	0,1%	0,7%	1,1%	1,2%	1,6%	1,7%	3.6. Enfants bénéficiaires d'allocations familiales ?	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%	
Total final	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	Vide	4,1%	4,3%	4,6%	4,5%	

Nomenclature générale	2000 tr. 2				Trimestre de référence	2001 tr. 3						Nomenclature générale				
	2000 tr. 2	2000 tr. 3	2000 tr. 4	2001 tr. 1		2001 tr. 3	2001 tr. 4	2002 tr. 1	2002 tr. 2	2002 tr. 3	2002 tr. 4	2003 tr. 1	2003 tr. 2	2003 tr. 3	2004 tr. 1	
Occupé	51,2%	73,5%	85,8%	93,9%		93,4%	88,7%	87,2%	86,8%	84,4%	82,6%	Occupé	84,0%	84,9%	84,3%	84,5%
Salarié/aidant	50,0%	72,3%	84,5%	92,7%		92,0%	87,2%	85,4%	84,7%	82,2%	80,2%	Salarié/aidant	81,5%	82,1%	81,3%	81,1%
Indépendant	0,6%	0,4%	0,3%	0,1%		0,1%	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%	0,9%	Indépendant	0,9%	1,1%	1,2%	1,4%
Les deux statuts	0,6%	0,8%	1,0%	1,1%		1,3%	1,3%	1,3%	1,4%	1,5%	1,5%	Les deux statuts	1,6%	1,7%	1,7%	1,9%
Demandeur d'emploi	4,5%	4,2%	2,9%	1,6%		3,0%	5,5%	7,3%	7,5%	8,6%	9,6%	Demandeur d'emploi	9,4%	8,4%	8,7%	8,6%
Inactif	38,2%	19,6%	9,4%	3,7%		3,5%	5,0%	4,4%	4,4%	5,5%	6,2%	Inactif	2,5%	2,3%	2,4%	2,4%
Vide	6,2%	2,7%	1,8%	0,9%		0,1%	0,7%	1,1%	1,2%	1,6%	1,7%	Vide	4,1%	4,3%	4,6%	4,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Rapport n° 74

Source : BCSS, calcul du secrétariat

7.3. Annexe 3 : Codes déductions de l'ONSS : déclarations DmfA versus LATG

Code DMFA	Code LATG	Libellé	Déduction valide à partir du	Déduction valide jusqu'au
1	L	Déduction des cotisations personnelles pour les travailleurs ayant un bas salaire	2000/1	9999/4
501	BS	Déduction des cotisations personnelles pour le secteur du dragage	2000/1	9999/4
600		Réduction des cotisations personnelles pour les travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations – contrat de travail conclu avant le 1er janvier 2007	2004/3	2007/2
601		Réduction des cotisations personnelles pour les travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations	2007/1	9999/4
1001	S	Déduction structurelle	1999/1	2003/4
1101	B1	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 12 mois	1995/1	2003/4
1101	B1	Période transitoire. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 12 mois	2004/1	2004/1
1102	B2	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 24 mois	1995/1	2003/4
1102	B2	Période transitoire. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 24 mois	2004/1	2004/1
1103	B3	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi dans les entreprises d'insertion	1996/3	2003/4
1103	B3	Période transitoire. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi dans les entreprises d'insertion	2004/1	2007/4

1104	B4	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi de plus de 50 ans	1996/1	2003/4
1105	B1	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 12 mois (> 45 ans)	2000/3	2003/4
1105	B1	Période transitoire. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 12 mois (> 45 ans) Code ONEm : Z12	2004/1	2008/1
1106	B2	Période transitoire. Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 12 mois (> 45 ans) Code ONEm : Z24	2004/1	2008/1
1106	B2	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi répondant à la condition des 24 mois (> 45 ans)	2000/3	2003/4
1111	B7	Période transitoire. Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75% Codes ONEm : A1, A4, A8, A9, B1, B2, B7 ou B11	2004/1	2008/4
1111	B7	Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75%	2002/1	2003/4
1112	B8	Période transitoire. Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 100% Codes ONEm : A2, A3, B3, B4, B5, B6, B8 ou B12	2004/1	2008/4
1112	B8	Plan Activa - promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 100%	2002/1	2003/4
1121	P	Période transitoire. Plan plus un	2004/1	2006/4
1121	P	Plan plus un	1994/1	2003/4
1122	P2	Période transitoire. Plan plus deux	2004/1	2006/4

1122	P2	Plan plus deux	1997/1	2003/4
1123	P3	Période transitoire. Plan plus trois	2004/1	2005/4
1123	P3	Plan plus trois	1997/1	2003/4
1124	P4	Période transitoire. Plan plus un - ancien intérimaire	2004/1	2006/4
1124	P4	Plan plus un - ancien intérimaire	1998/4	2003/4
1125	P5	Période transitoire. Plan plus deux - ancien intérimaire	2004/1	2006/4
1125	P5	Plan plus deux - ancien intérimaire	1998/4	2003/4
1126	P6	Plan plus trois - ancien intérimaire	1998/4	2003/4
1126	P6	Période transitoire. Plan plus trois - ancien intérimaire	2004/1	2005/4
1131	X	Déduction AR n°483 - Réduction pour l'engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison (gens de maison (ouvriers et employés) ; domestiques)	1987/1	9999/4
1141	SB	Période transitoire. Activation des allocations de chômage	2004/1	2004/4
1141	SB	Activation des allocations de chômage	1998/1	2003/4

1142	BC	Réinsertion des chômeurs très difficiles à placer et des ayants droits à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière	1999/3	2003/4
1142	BC	Période transitoire. Réinsertion des chômeurs très difficiles à placer et des ayants droits à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière	2004/1	9999/4
1201		Période transitoire. Convention de premier emploi terminée avant le 1er janvier 2004	2004/1	9999/4
1201	F1	Convention de premier emploi des jeunes, emploi - formation, 495,79 EUR	2000/2	2003/4
1202	F2	Convention de premier emploi des jeunes, emploi - formation, 1115,52 EUR	2000/2	2003/4
1203	K1	Convention de premier emploi des jeunes, 495,79 EUR	2000/2	2003/4
1204	K2	Convention de premier emploi des jeunes, 1115,52 EUR	2000/2	2003/4
1205	AC	Période transitoire. Travailleur engagé au terme d'une convention de premier emploi des jeunes	2004/1	2004/4
1205	AC	Travailleur engagé au terme d'une convention de premier emploi des jeunes	2000/2	2003/4
1211	U1	Période transitoire. Jeune occupé en exécution d'une convention emploi - formation (A.R. 495)	2004/1	2006/4
1211	U1	Jeune occupé en exécution d'une convention emploi - formation (A.R. 495)	1991/3	2003/4
1212	U2	Jeune sous contrat de travail ou de stage dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel (A.R. 495)	1991/3	2003/4

1213	U3	Apprenti (A.R. 495)	1987/3	2003/4
1213	U3	Période transitoire. Apprenti (A.R. 495))	2004/1	2006/4
1311	D1	Remplaçant à temps partiel d'un travailleur en interruption de carrière	1996/1	2003/4
1312	D2	Remplaçant à temps plein d'un travailleur en interruption de carrière	1996/1	2002/4
1321	G1	Remplaçant à temps partiel d'un travailleur en prépension à mi-temps	1996/1	2003/4
1322	G2	Remplaçant à temps plein d'un travailleur en prépension à mi-temps	1996/1	2003/4
1331	V1	Plan Vande Lanotte 1	1997/1	2003/4
1331	V1	Période transitoire. Plan Vande Lanotte 1	2004/1	2005/3
1332	V2	Plan Vande Lanotte 2	1998/1	2003/4
1333	V3	Période transitoire. Plan Vande Lanotte 3	2004/1	2005/4
1333	V3	Plan Vande Lanotte 3	1998/4	2003/4
1341	S4	Semaine des quatre jours (loi du 26 mars 1999)	1998/4	2003/4
1341	S4	Période transitoire. Semaine des quatre jours (loi du 26 mars 1999)	2004/1	2005/1

1345	R5	La semaine de quatre jours - réduction unique calculée en une fois	2002/1	2003/4
1346	R6	La semaine de quatre jours - réduction unique calculée en quatre tranches	2002/1	2003/4
1350	R1	Réduction du temps de travail à 38 heures par semaine	2001/4	2003/1
1351	R2	Réduction du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine - réduction unique calculée en une fois	2002/1	2003/4
1352	R3	Réduction du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine - réduction unique calculée en quatre tranches	2002/1	2003/4
1353	R4	Réduction du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine - réduction de maintien	2002/1	2003/4
1353	R4	Période transitoire. Réduction du temps de travail en deçà de 38 heures par semaine - réduction de maintien	2004/1	2007/4
1501	BA	Déduction des cotisations patronales pour le secteur du dragage	1997/1	9999/4
1511	WO	Recherche scientifique	1996/4	9999/4
1521		Déduction des cotisations patronales pour les parents d'accueil reconnus	2003/2	9999/4
1531		Déduction des cotisations patronales pour les artistes	2003/3	9999/4
2001	Z1	Remboursement des frais de gestion S.S.A. - premier travailleur	2004/1	9999/4
2001	Z1	Remboursement des frais de gestion S.S.A. - premier travailleur	1994/1	2003/4

2002	Z2	Remboursement des frais de gestion S.S.A. - deuxième travailleur	1994/1	2003/4
3000		Déduction structurelle	2004/1	9999/4
3100		Travailleur âgé d'au moins 57 ans	2004/1	9999/4
3101		Travailleur âgé de 50 à 56 ans	2007/2	9999/4
3200		Demandeurs d'emploi de longue durée de moins de 25 ans pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou de moins de 45 ans pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou pendant 156 jours dans une période de 9 mois pour les demandeurs d'emploi suite à une fermeture d'entreprise Codes ONEm : C1, C2 C11 ou C20	2004/1	9999/4
3201		Demandeurs d'emploi de longue durée moins de 45 ans pendant 624 jours dans une période de 36 mois Codes ONEm : C3 ou C4	2004/1	9999/4
3202		Demandeurs d'emploi de longue durée moins de 45 ans pendant 936 jours dans une période de 54 mois Codes ONEm : C5 ou C6	2004/1	9999/4
3203		Demandeurs d'emploi de longue durée moins de 45 ans pendant 1560 jours dans une période de 90 mois Codes ONEm : C7 ou C8	2004/1	9999/4
3204		Agents de prévention et de sécurité Demandeurs d'emploi de longue durée moins de 25 ans pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou au moins 25 ans et moins de 45 ans pendant 624 jours dans une période de 36 mois Codes ONEm : C9, C10, C21 ou C22	2004/1	9999/4
3210		Demandeurs d'emploi de longue durée au moins de 45 ans pendant 156 jours dans une période de 9 mois Codes ONEm : D1, D2 ou D9	2004/1	9999/4

3211	Demandeurs d'emploi de longue durée au moins de 45 ans pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou pendant 468 jours dans une période de 27 mois Codes ONEm : D3, D4, D5 ou D6	2004/1	9999/4
3212	Agents de prévention et de sécurité Demandeurs d'emploi de longue durée au moins 45 ans pendant 156 jours dans une période de 9 mois Codes ONEm : D7 ou D8	2004/1	9999/4
3220	Programme de transition professionnelle moins de 25 ans moins qualifiés au moins 9 mois indemnité ou moins de 45 ans au moins 12 mois indemnité	2004/1	9999/4
3221	Programme de transition professionnelle moins de 45 ans au moins 24 mois indemnité	2004/1	9999/4
3230	Programme de transition professionnelle au moins de 45 ans au moins 12 mois indemnité	2004/1	9999/4
3231	Programme de transition professionnelle au moins de 45 ans au moins 24 mois indemnité	2004/1	9999/4
3240	Economie d'insertion sociale moins de 45 ans 312j/18m ou 156j/9m	2004/1	9999/4
3241	Economie d'insertion sociale moins de 45 ans 624j/36m ou 312j/18m	2004/1	9999/4
3250	Economie d'insertion sociale au moins 45 ans 156j/9m	2004/1	9999/4
3310	Premiers engagements : premier travailleur avec forfait 1000	2004/1	9999/4
3311	Premiers engagements : premier travailleur avec forfait 400	2005/2	9999/4
3320	Premiers engagements : deuxième travailleur	2004/1	9999/4

3330	Premiers engagements : troisième travailleur	2004/1	9999/4
3410	Jeunes travailleurs CPE et moins qualifié	2004/1	9999/4
3411	Jeunes travailleurs CPE et très peu qualifié Ou CPE et moins qualifié handicapé Ou CPE et moins qualifié d'origine étrangère	2006/2	9999/4
3413	Jeunes travailleurs du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans	2006/3	9999/4
3414	Jeunes travailleurs du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans également en CPE et moins qualifié	2006/3	9999/4
3415	Jeunes travailleurs du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans également en CPE et très peu qualifié Ou en CPE et moins qualifié handicapé Ou en CPE et moins qualifié d'origine étrangère	2006/3	9999/4
3416	Jeunes travailleurs du 1/1 de l'année de leurs 19 ans jusqu'au trimestre précédant leurs 30 ans également en CPE et moins qualifié (période transitoire)	2006/3	9999/4
3430	Jeunes travailleurs : jusqu'au 31/12 de l'année dans laquelle le jeune aura 18 ans	2004/1	9999/4
3500	Réduction du temps de travail	2004/1	9999/4
3510	Semaine des quatre jours	2004/1	9999/4

3520	Réduction du temps de travail et semaine des quatre jours	2004/1	9999/4
3600	Travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration réduction des cotisations patronales contrat de travail conclu avant le 1/1/2007	2004/3	2007/2
3601	Travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration réduction des cotisations patronales moins de 45 ans	2007/1	9999/4
3611	Travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration réduction des cotisations patronales au moins 45 ans	2007/1	9999/4

7.4. Annexe 4 : Codes des mesures en vue de la promotion de l'emploi

Code	Libellé	Valide à partir du trimestre	Valide jusqu'au trimestre
1	travailleur engagé dans le cadre de l'A.R. 495	2003/1	2007/2
2	travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière. Ce code doit uniquement être utilisé dans un des cas suivants : une occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle reconnu, une occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu, une occupation dans le cadre de l'économie sociale d'insertion (SINE).	2003/1	9999/4
3	travailleur engagé dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public	2003/1	9999/4
4	travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit du travail	2003/1	9999/4
5	travailleur engagé dans le cadre du programme PRIME	2003/1	9999/4
10	travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/1	9999/4

<u>11</u>	travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/1	9999/4
<u>12</u>	travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/1	9999/4
<u>13</u>	travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/3	9999/4
<u>14</u>	travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/3	9999/4
<u>15</u>	travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/3	9999/4
<u>16</u>	travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/3	9999/4
<u>17</u>	travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/3	9999/4
<u>18</u>	travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999	2003/3	9999/4
<u>19</u>	travailleur ancien chômeur complet indemnisé de 45 ans au moins dont l'engagement est assimilé à une convention de premier emploi	2003/1	2004/4

7.5 Annexe 5 : Codes NACE de l'ONSS et libellé

Nace fictif	Libellé
00.000	Nace inconnu
01	Agriculture, chasse et services annexes
02	Sylviculture, exploitation forestière et services annexes
05	Pêche, pisciculture et aquaculture
10	Extraction de houille, de lignite et de tourbe
14	Autres industries extractives
15.0	Industrie alimentaire
15.9	Industrie des boissons
16	Industrie du tabac
17	Industrie du textile
18	Industrie de l'habillement et des fourrures
19.0	Industrie du cuir (sans la chaussure)
19.3	Industrie de la chaussure
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie
21	Industrie du papier et du carton
22	Edition, imprimerie et reproduction
23	Cokéfaction, raffinage et industrie nucléaire
24	Industrie chimique
25.1	Industrie du caoutchouc
25.2	Transformation de matières plastiques
26.0	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
26.1	Fabrication de verre et d'articles en verre
27	Métallurgie
28	Fabrication de produits en métal
29	Fabrication de machines et équipements
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
31	Fabrication de machines et appareils électriques
32	Fabrication d'équipements de radio, de télévision et communication
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
35	Fabrication d'autres matériels de transport
36.0	Fabrication de meubles, industries diverses
36.221	Travail du diamant
37	Récupération de matières recyclables
40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur d'eau et d'eau chaude
45	Construction
50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles; commerce de détail de carburants
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce en véhicules automobiles et moto
52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles
55	Hôtels et restaurants
60	Transports terrestres
64	Poste et télécommunication
65	Intermédiation financière
66	Assurance
67	Auxiliaires financiers
70	Activités immobilières
71	Location sans opérateur
72	Activités informatiques
73	Recherche et développement
74	Autres services fournis aux entreprises
75	Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire
80	Education
85	Santé et action sociale
90	Assainissement, voirie et gestion des déchets
91	Activités associatives diverses
92	Activités récréatives, culturelles et sportives
93	Services personnels
95	Services domestiques
99	Organismes extra-territoriaux
99.8	Activités mal définies

Source : ONSS

7. 6 Annexe 6 : dispenses individuelles sur la base des articles 40, 40bis et 41

Dispenses 2006

Dispense	Type	Nombre de dispensés	Nombre de jeunes (ETP)
Article 40	Privé	31	298,16
	Administration locale	49	273,87
	Non marchand	12	25,97
Article 40bis	Privé	34	372,73
Article 41	Groupe	5	147,69
	Scission	1	16,52
Total		132	1134,94

Dispenses 2007

Dispense	Type	Nombre de dispensés	Nombre de jeunes (ETP)
Article 40	Privé	20	177,12
	Administration locale	41	259,81
	Non marchand	8	23,23
Article 40bis	Privé	33	556,18
Article 41	Groupe	5	97,34
	Scission	1	1,77
Total		108	1115,45

Légende :

- Article 40 = dispense en raison de difficultés en vertu de l'article 40 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi et de l'article 7 de l'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 26, 27, alinéa 1^{er}, 2^o, 30, 39, § 1, et § 4, alinéa 2, 40, alinéa 2, 40bis, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, § 1, alinéa 5, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi
- Article 40bis = dispense en raison d'une diminution graduelle de l'effectif du personnel en vertu de l'article 40bis de la loi précitée du 24 décembre 1999 et de l'article 7bis de l'AR précité du 30 mars 2000
- Article 41 = dispense sur la base d'une convention d'emploi, conclue avec le Ministre de l'Emploi, en vertu de l'article 41 de la loi précitée du 24 décembre 1999 et des articles 8 à 8quater de l'AR précité du 30 mars 2000 ;
- ATTENTION :** la convention d'emploi « groupe d'employeurs » ne prévoit aucune dispense de l'obligation d'embauche, mais uniquement une globalisation des obligations individuelles des employeurs appartenant à un groupe ; le nombre de jeunes (ETP) concernés par ce type de « dispense » ne peut donc *pas* être interprété comme un nombre de jeunes « non embauchés » !
- Nombre de jeunes = le nombre de jeunes que les employeurs dispensés concernés auraient normalement dû embaucher