

Fiche ressource **—
EMPLOI**

Table des matières

[OBLIGATIONS LÉGALES 3](#_Toc463357430)

[RÉGIME SALARIÉ 3](#_Toc463357431)

[Le contrat de travail 4](#_Toc463357432)

[Permis de travail pour travailleurs étrangers 5](#_Toc463357433)

[Respect du règlement de travail 10](#_Toc463357434)

[Cotisation ONSS / Impôts 11](#_Toc463357435)

[Régime indépendant 11](#_Toc463357436)

[Carte professionnelle 12](#_Toc463357437)

[Cotisation ONSS / Impôts 12](#_Toc463357438)

[Travailleurs sans emploi / demandeurs d’emploi 15](#_Toc463357439)

[Non au travail en noir (travail non déclaré) 17](#_Toc463357440)

[Aides à l’emploi et orientation 18](#_Toc463357441)

[SERVICES D’ACCOMPAGNEMENT 18](#_Toc463357442)

[LE FOREM 18](#_Toc463357443)

[Conseiller à la recherche d’emploi 19](#_Toc463357444)

[Nouvelles compétences du Forem (2016) 21](#_Toc463357445)

# OBLIGATIONS LÉGALES[[1]](#footnote-1)

Tant les femmes que les hommes ont le droit de travailler et de choisir librement une activité professionnelle. Cependant, certaines personnes qui n’ont pas la nationalité belge doivent d’abord obtenir un permis de travail avant de pouvoir travailler.

En Belgique, une activité professionnelle rémunérée peut-être exercée de 3 manières différentes[[2]](#footnote-2) : le travail salarié, le travail indépendant et le travail de fonctionnaire.

L’ONEM (L’Office National de l’Emploi) est une institution publique de sécurité sociale qui gère le système d’assurance-chômage ainsi que certaines mesures pour l’emploi. Il est aussi compétent pour le système d’interruption de carrière et de crédit temps.

L'Administration centrale de l’ONEM est située à Bruxelles. Elle a une double tâche: contribuer à la réalisation de certaines missions de l'ONEM et apporter un soutien administratif, logistique et réglementaire aux Bureaux du chômage.

L’accueil des visiteurs et l’information au public se déroulent dans les 30 bureaux de l’ONEM répartis sur l’ensemble du territoire belge.

Ces 30 bureaux ont été progressivement regroupés sous 16 entités (voir carte).

Ils sont chargés de :

* Octroyer le droit aux allocations de chômage et fixer le montant de l'allocation ;
* Vérifier les allocations payées par les organismes de paiement ;
* Octroyer le droit à l'interruption de carrière / au crédit-temps et autoriser le paiement des allocations ;
* Organiser et se charger de promouvoir les mesures d'insertion pour aider les chômeurs à trouver plus rapidement un emploi ;
* Maintenir le système du chômage en intervenant de manière préventive et en luttant contre l'usage impropre, l'abus et la fraude organisée ou non ;
* Appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance chômage (en cas d'infraction: application de sanctions) ;
* Délivrer les attestations de chômage ;
* Fournir avec les organismes de paiement, des informations aux travailleurs et aux employeurs.

## RÉGIME SALARIÉ

**Le travail salarié**

Le travail salarié est accompli dans le cadre d’une relation d’autorité entre un employeur et un travailleur: l’employeur occupe et rémunère un travailleur qui doit suivre les instructions de son employeur ; il y a donc un lien de subordination entre ces deux personnes.

Les droits et devoirs respectifs de l’employeur et du travailleur sont précisés dans un contrat de travail qui doit, sauf exception, être signé avant le début de l’activité.

**Le travail indépendant**

Le travail indépendant est accompli par une personne qui est «propre maître»: l’indépendant ne doit pas suivre les directives d’un patron, il fixe lui-même ses horaires, son planning et ses méthodes de travail, ses prix. Il travaille pour des clients qui lui passent des commandes et à qui il facture ensuite le prix de son travail.

**Le travail de fonctionnaire**

Le travail de fonctionnaire est accompli au sein d’une administration. En Belgique, il y a beaucoup d’administrations qui relèvent toutes du secteur public: les communes, les provinces, les régions, les communautés et l’état fédéral.

Ces administrations réalisent des services pour le public (ex. : les services «» des communes, les services de police, les bureaux d’ACTIRIS ou du FOREM ou du VDAB etc.) et engagent des fonctionnaires pour accomplir ce travail destiné au public.

### Le contrat de travail[[3]](#footnote-3)

En Belgique, le travail est réglementé de manière différente selon les secteurs.

On parle de manière générale de secteur privé/secteur public, de secteur marchand/secteur non- marchand. En particulier, chaque secteur (par exemple le secteur de la construction) est réglementé par une «paritaire» qui définit les conditions de travail. Le travail implique dès lors un contrat de travail. C’est un engagement légal qui met en relation deux parties au moins et qui crée des droits et des obligations.

Les parties sont communément appelées «» et «» (ou «é»).

Le contrat de travail fait naître, pour les deux parties, des obligations (horaire, tâche, salaire, vacances...). L’employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d’assurer et d’observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l’exécution du contrat. Il existe plusieurs types de contrats: à temps plein, à temps partiel, de remplacement, d’intérim (l’employeur est une agence d’intérim), à durée déterminée (CDD = les dates de début et de fin sont indiquées dans le contrat), à durée indéterminée (CDI = la durée du contrat n’est pas précisée)...

Certaines mentions doivent obligatoirement être écrites dans le contrat telles que: le nom, l’adresse, la date d’entrée en service, le lieu d’occupation, la nature du contrat, la rémunération, les éventuelles primes ou autres avantages, s’il s’agit d’un contrat de travail à durée déterminée, la date de fin du contrat, s’il s’agit d’un contrat de travail à temps partiel, le régime de travail et l’horaire.

### Permis UNIQUE

*-Droit au séjour et droit au travail sur un même « Permis ».*

*-Directive 2011/98/UE du 13 décembre 2011.*

*-Entrée en vigueur : 03/01/2019*

***-C’est quoi ?***

 *= Titre de séjour qui permet à un ressortissant de pays tiers de résider légalement en Belgique et d’y travailler en tant que travailleur salarié=> mention « autorisé à travailler » directement sur le titre de séjour.*

***-Pour qui ?***

 *=Les ressortissants de pays tiers autorisés à séjourner plus de 3 mois pour le motif principal de l’exécution d’un contrat de travail salarié.*

***-Conséquences directes ?***

 *=En Belgique, cela implique la disparition des permis de travail A, B, et C sauf pour certains cas de figure qui n’entrent pas dans le champ d’application de la directive (ex : maintien du permis B pour le travailleur en court séjour ou pour le travailleur frontalier).*

### Permis de travail pour travailleurs étrangers[[4]](#footnote-4) [A MODIFIER – Permis UNIQUE]

En principe, une personne qui n’a pas la nationalité belge doit, pour travailler sous l’autorité d’une autre personne, obtenir un permis de travail. Selon le cas, son employeur doit au préalable demander une autorisation d’occupation d’un travailleur étranger.

Cependant, il existe une liste de catégories d’étrangers qui bénéficient d’une dispense de l’obligation d’obtenir un permis de travail.

Avant de commencer une activité salariée, le travailleur étranger doit donc toujours vérifier s’il peut bénéficier d’une dispense de permis de travail ou s’il doit au préalable demander un permis de travail.

#### Les dispenses de permis de travail

Certains étrangers sont dispensés de l’obligation d’obtenir un permis de travail en Belgique. L’employeur qui les engage ne doit pas non plus obtenir une autorisation d’occupation. Dans ce cas, il n’y a donc aucune formalité supplémentaire imposée au travailleur étranger par rapport au travailleur belge.

Il y a deux grandes catégories de dispenses de permis de travail :

1. **Les dispenses liées à une caractéristique propre du travailleur (nationalité, lien familial, type de séjour)**

Elles ouvrent un accès non limité au marché de l’emploi, tant que la situation personnelle du travailleur répond aux conditions de bénéfice de la dispense et pour autant qu’il soit en séjour légal sur le territoire.

La loi vise :

* Le ressortissant d’un état membre de l’Espace économique européen et certains membres de sa famille qui s’installent avec lui ;
* Le conjoint d’un Belge ou le partenaire avec lequel le Belge a contracté un partenariat enregistré et certains membres de sa famille qui s’installent avec lui ;
* Les ressortissants étrangers en possession d’un titre d’établissement ;
* Les ressortissants étrangers autorisés ou admis au séjour illimité ;
* Le réfugié reconnu en Belgique.
1. **Les dispenses liées à une occupation ou à une situation professionnelle particulière**

Elles limitent l’accès au marché de l’emploi à cette situation déterminée.

La loi vise notamment, avec des conditions chaque fois très détaillées: certains agents diplomatiques, certains journalistes étrangers, les artistes de spectacle de réputation internationale, etc.

Pointons, entre autres, quelques catégories intéressantes :

* Les étudiants séjournant légalement en Belgique qui sont inscrits dans un établissement d’enseignement en Belgique pour suivre un enseignement de plein exercice: la dispense de permis de travail concerne uniquement les prestations de travail pendant les vacances scolaires ;
* Les personnes occupées par une agence locale pour l’emploi ;
* Les étudiants qui effectuent des stages obligatoires pour les besoins de leurs études en Belgique ;
* Les apprentis engagés avant l’âge de dix-huit ans dans les liens d’un contrat d’apprentissage ou de formation en alternance agréé par l’autorité qui en a la compétence.

Ces deux dernières catégories ont la particularité de s’appliquer même si l’étudiant ou l’apprenti n’est pas en séjour légal.

Il s’agit d’exceptions au principe suivant lequel une dispense de permis de travail ne peut être, accordée à un étranger qui n’est pas en séjour légal. Ceci permet notamment à des enfants de demandeurs d’asile déboutés de poursuivre leurs études (soit en faisant leurs stages, soit en étant engagés comme apprentis avant l’âge de 18 ans).

L’étranger qui n’entre pas dans un cas de dispense doit demander un permis de travail avant d’exercer une activité salariée.

#### Le permis de travail C

Le permis C est accordé à toute personne qui entre dans un des cas déterminés par la réglementation, qui correspondent à une situation de séjour temporaire.

Voici la liste complète de ces situations :

1. Le ressortissant étranger qui a introduit une demande d’asile après le 31 mai 2007 et qui, 6 mois après l’introduction de sa demande d’asile, n’a pas reçu de décision du Commissariat général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) jusqu’à ce qu’une décision soit notifiée par le CGRA ou, en cas de recours, jusqu’à ce qu’une décision soit notifiée par le Conseil du Contentieux des Étrangers (CCE) ;
2. Le ressortissant étranger ayant introduit une demande d’asile avant le 1er juin 2007, dont la demande a été jugée recevable ou n’a pas fait l’objet d’une décision quant à sa recevabilité, jusqu’à ce qu’une décision soit prise quant au bien-fondé de la demande par le Commissaire Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) ou, en cas de recours, par le Conseil du Contentieux des Étrangers (CCE).

Le permis C est également accordé au ressortissant étranger qui a introduit une demande d’asile avant le 1er juin 2007, lorsque la demande a été jugée recevable ou n'a pas fait l'objet d'une décision quant à sa recevabilité, jusqu'à ce qu'une décision soit prise quant au bien-fondé de la demande par le CGRA ou, en cas de recours, par le CCE :

* Le ressortissant étranger bénéficiant du statut de protection subsidiaire durant la période pendant laquelle son séjour est limité ;
* Le ressortissant étranger bénéficiant d’un titre de séjour dans le cadre des mesures de lutte contre la traite des êtres humains ;
* Le ressortissant étranger autorisé au séjour pour raisons médicales à la suite d’une régularisation en vertu de l’art. 9ter de la loi du 15/12/1980 ;
* Le ressortissant étranger bénéficiant d’une autorisation de séjour pour des raisons humanitaires à la suite d’une régularisation en vertu de l’art. 9bis de la loi de 1980 et dont la prolongation est soumise à la condition d’occuper un emploi ;
* Le conjoint, le partenaire enregistré ou le descendant d’un ressortissant hors Espace Économique Européen (pour autant que le séjour de ce dernier ne soit pas limité à l’exercice d’activités professionnelles) et ce pendant la période d’examen de la demande du droit au séjour sur la base du regroupement familial ou pendant la période d’examen du recours suspensif ;
* L’étudiant inscrit dans un établissement d’enseignement en Belgique pour suivre un enseignement de plein exercice et ce pour des prestations en dehors des vacances scolaires qui ne peuvent excéder 20 heures par semaine ;
* Le conjoint d’un ressortissant de l’Espace Économique Européen qui travaille en Belgique depuis au moins 1 an dans les liens d’un contrat à durée indéterminée (conjoint d’un frontalier) ;
* Le conjoint et les enfants âgés de moins de 18 ans d’un agent diplomatique et consulaire ou le conjoint d’un titulaire d’un autre titre de séjour spécial originaire des États Unis, de l’Australie, du Canada ou de Nouvelle Zélande.

Le permis C est un permis de travail personnel, de durée limitée, valable en Belgique pour toutes professions salariées, et pour tout employeur. L’employeur ne doit pas demander d’autorisation d’occupation.

Le permis C est valable maximum 12 mois et renouvelable.

**Attention**, le permis C perd cependant toute validité si l'étranger perd son droit ou son autorisation de séjour.

**Le permis de travail C est délivré au demandeur par l’intermédiaire de l’administration communale de sa résidence mais il doit être demandé à l’organisme régional compétent.**

À savoir : Le FOREM en Wallonie, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, le VDAB en Flandre, l’ADG en Communauté germanophone.

#### Le permis B

Le permis B est un permis de travail d’une durée déterminée, de maximum douze mois et limité à l'occupation auprès d'un seul employeur.

Le permis B est donc lié à un employeur. Pour qu’un étranger se voie délivrer un permis B, il faut obligatoirement que l’employeur ait introduit, de son côté, une demande d’autorisation d’occupation et l’ait obtenue.

En principe, l’autorisation d’occupation :

* N’est accordée qu’après étude du marché de l’emploi ;
* Est limitée aux travailleurs de pays avec lesquels la Belgique est liée par des conventions ou des accords internationaux en matière d’occupation des travailleurs ;
* Est subordonnée à la signature d’un contrat de travail ;
* Est subordonnée à la production d’un certificat médical au moment de l’introduction de la demande.

Dans de nombreux cas (notamment, moyennant des conditions précises, pour les Bulgares et les Roumains soumis à la période transitoire, pour les personnes bénéficiant du statut de résident de longue durée dans un autre État de l’Union européenne, pour les jeunes au pair, le personnel hautement qualifié ou venant occuper un poste de direction, les personnes bénéficiant du regroupement familial pour rejoindre quelqu’un dont le séjour est lié à une activité professionnelle, etc.), ces conditions d’octroi sont supprimées. On dit communément que ces personnes bénéficient du « permis B privilégié ».

Par ailleurs, depuis le 1er juin 2006, une procédure accélérée de délivrance de permis de travail aux ressortissants des « nouveaux » États membres a été mise en place pour les professions connaissant une pénurie de main d’œuvre.

Aujourd’hui, cette procédure accélérée concerne deux catégories d’étrangers :

* Les Bulgares et les Roumains soumis à la période transitoire jusqu’au 31 décembre 2011 ;
* Les personnes bénéficiant du statut de résidents de longue durée dans un autre État membre de l’Union européenne.

Ainsi, par dérogation à la procédure normale d’octroi du permis B, quand il s’agit d’un Bulgare, d’un Roumain ou d’un résident de longue durée venu d’un autre État de l’Union, il n’est pas tenu compte de la situation du marché de l’emploi pour l’octroi de l’autorisation d’occupation pour les professions reconnues par les Régions comme connaissant une pénurie de main d’œuvre.

Cette autorisation d’occupation est délivrée dans les cinq jours ouvrables qui suivent l’introduction de la demande par l’employeur.

La liste des professions en pénurie est établie de manière spécifique par chaque Région, en fonction de l’état de son marché de l’emploi. Les diverses listes sont donc disponibles sur le site de chacune des Régions.

[http://emploi.wallonie.be/THEMES/PERMIS\_TRAVAIL/Suite CAT\_Travailleurs.htm](http://emploi.wallonie.be/THEMES/PERMIS_TRAVAIL/Suite%20CAT_Travailleurs.htm) et sélectionner « liste des métiers en difficulté de recrutement»

Pour certaines catégories de travailleurs (notamment les stagiaires, jeunes au pair, personnel de cabaret), l’autorisation d’occupation est subordonnée au respect d’exigences spécifiques.

Attention, le permis B perd toute validité si le détenteur de ce permis perd son droit ou son autorisation au séjour.

Le permis de travail B et l’autorisation d’occupation doivent être demandés à l’organisme régional compétent. À savoir : le FOREM en Région wallonne, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, le VDAB en Flandre, l’ADG en Communauté germanophone.

#### Le permis de travail A

Le permis de travail de type A est un permis d’une durée illimitée et valable pour toutes les professions en Belgique.

Il est lié à une personne: l’étranger répondant aux conditions d’octroi. L’employeur ne doit pas obtenir d’autorisation d’occupation.

Le permis A est accordé au ressortissant étranger qui justifie de 4 années de travail couvertes par un permis de travail B sur une période maximale de 10 ans de séjour légal et ininterrompu précédant immédiatement la demande.

Le délai de 4 années de travail est réduit à 3 années pour les ressortissants des pays avec lesquels la Belgique est liée par des conventions ou des accords internationaux en matière d’occupation de travailleurs. En outre, ces délais de 4 et 3 années sont respectivement réduits d’une année si le conjoint ou les enfants du ressortissant étranger séjournent légalement avec lui en Belgique.

Notons que seules les périodes de travail couvertes par un permis B sont prises en considération pour l’obtention d’un permis A, à l’exclusion des années de travail couvertes par une dispense de permis de travail ou couvertes par un permis C.

De plus, ne sont pas prises en considération:

* Les années de travail couvertes par des permis de travail B accordés à certaines catégories de travailleur ;
* Les années de travail couvertes par des permis de travail B accordés au conjoint et enfants de personnes dont le séjour en Belgique est lié à une activité professionnelle.

**Attention**, le permis A perd toute validité si le porteur de ce permis s'absente du pays pendant une période de plus d'une année, sauf si cette absence n'a pas entraîné la perte de son droit ou de son autorisation au séjour.

Le permis de travail A est délivré au demandeur par l’intermédiaire de l’administration communale de sa résidence mais il doit être demandé à l’organisme régional compétent. A savoir: Le FOREM en Wallonie, le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, le VDAB en Flandre, l’ADG en Communauté germanophone.

**Le Permis Unique**

Attention !!!!

-Entrée en vigueur : 03/01/2019

-Le permis unique n’est pas une régularisation.
-C’est une simplification administrative afin qu’une seule demande soit désormais introduite pour travailler et séjourner.
-Les conditions de séjour ne sont pas modifiées par le permis unique.

* **Transposition de la directive 2011/98/CE du 13/12/2011**

**À partir du 03/01/2019, le ressortissant de pays tiers qui souhaite travailler en Belgique plus de 90 jours introduit auprès de la Région compétente, par le biais de son employeur, une demande unique valant demande d'autorisation de travail et demande d'autorisation de séjour.**

**Si l'autorisation de travail et l'autorisation de séjour sont accordées, respectivement par la Région et par l'Office des étrangers, le ressortissant de pays tiers recevra un document unique attestant qu'il est autorisé à séjourner plus de 90 jours en Belgique pour y travailler (permis unique).**

**Tous les titres de séjour délivrés par la Belgique à partir du 03/01/2019 porteront une mention relative à l'accès au marché du travail. Il y a trois mentions :**

* **« Marché du travail : limité » ;**
* **« Marché du travail : illimité » ;**
* **« Marché du travail : non ».**
* **Autorités compétentes**

L'Office des étrangers et les Régions traitent les demandes **de manière conjointe**, chaque autorité pour la matière qui relève de ses compétences.

**L'Office des étrangers** traite les demandes d'autorisation de **séjour**.

**Les Régions** traitent les demandes d'autorisation de **travail**.

* **Exclusions**

**Le permis de travail ne disparait pas totalement.**

Les ressortissants de pays tiers suivants restent soumis à la règlementation sur l'occupation des travailleurs étrangers (permis de travail B ou dispense) : ceux qui se rendent en Belgique pour y travailler moins de 90 jours ; les jeunes au pair ; les chercheurs avec une convention d'accueil ; les travailleurs hautement qualifiés (carte bleue européenne) ; les travailleurs qui font l'objet d'un transfert temporaire intragroupe (directive 2014/66/UE du 15/05/2014) ; les travailleurs saisonniers.

* **Introduction de la demande unique**

**La demande d'autorisation de travail vaut demande d'autorisation de séjour.**

**Le ressortissant de pays tiers introduit cette demande, par le biais de son employeur, auprès de la Région compétente**. L'article 7 de l'accord de coopération du 02/02/2018 fixe la manière détermination de la Région compétente pour réceptionner et traiter la demande d'autorisation de travail. Les conditions et les modalités d'introduction de la demande sont déterminées par la Région compétente.

**Le ressortissant de pays tiers qui est autorisé à séjourner en Belgique pour une période n'excédant pas 90 jours, ou pour une période de plus de 90 jours, peut introduire sa demande durant son séjour**.

* **Documents**

**La demande unique doit contenir les documents prévus par la règlementation relative à l'occupation des travailleurs étrangers et des documents prévus par la règlementation relative à l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers**.

Pour l'examen de sa demande d'autorisation de séjour, le ressortissant de pays tiers doit produire les informations et documents suivants :

* une copie de son passeport ou du titre de voyage en tenant lieu en cours de validité ;
* la preuve qu'il dispose de moyens de subsistance suffisants, la durée de son occupation en tant que travailleur, et, le cas échéant, le numéro de TVA de l'employeur ;
* la preuve du paiement de la [redevance](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Actualites/Pages/La_redevance.aspx) (350 €) ;
* un [extrait de casier judiciaire](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Regroupement_familial/Le_certificat_attestant_l_absence_de_condamnations_pour_crimes_et_delits_de_droit_commun.aspx) ou un document équivalent, pour autant que le ressortissant de pays tiers soit âgé de plus de 18 ans ;
* un [certificat médical](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Le_certificat_m%C3%A9dical.aspx) ;
* la preuve que le ressortissant de pays tiers dispose d'une [assurance maladie](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Permis-unique%20-%20Assurance-maladie.aspx) couvrant l'ensemble des risques en Belgique pour lui-même et les membres de sa famille.

Des informations et des documents complémentaires peuvent être réclamés par l'Office des étrangers en cours d'examen.

* **Recevabilité de la demande**

La Région confirme la réception de la demande et vérifie si le dossier est complet.

Si le dossier n'est pas complet, la Région donne un délai de 15 jours au ressortissant de pays tiers pour le compléter. Si l'intéressé ne complète pas son dossier dans ce délai, la Région déclare la demande irrecevable.

Si le dossier est complet lors de l'introduction de la demande, ou qu'il est complété dans le délai de 15 jours, la Région déclare la demande recevable.

* **Délai d'examen de la demande**

**La date à laquelle la Région déclare la demande recevable est le point de départ d'un double délai.**

**Un *premier délai* de *15 jours*** dans lequel la Région doit transmettre une copie du dossier à l'Office des étrangers.

**Un *deuxième délai de 4 mois*** dans lequel la Région (si elle n'a pas pris sa décision dans le premier délai) et l'Office des étrangers doivent prendre une décision sur la demande. Ce second délai peut être prolongé par la Région, ou par l'Office, dans des circonstances exceptionnelles liées à la complexité de la demande.

* **Décision**

**L'Office des étrangers et la Région traitent la demande de manière conjointe, et prennent une décision sur la matière qui les concerne.**

Plusieurs cas de figure sont possibles :

***1)***     ***La Région prend sa décision dans le premier délai de 15 jours***

Si la Région refuse l'autorisation de travail, elle notifie sa décision au ressortissant de pays tiers, et elle  informe l'employeur et l'Office.

Si la Région accorde l'autorisation de travail, elle transmet sa décision et le dossier à l'Office, avant l'échéance du délai.

Si l'Office accorde également l'autorisation de séjour, les deux décisions sont incorporées dans un acte administratif unique conforme à l'annexe 46. La décision d'octroi d'un permis unique et les décisions d'autorisation de séjour et de travail sont notifiées au ressortissant de pays tiers par l'Office, qui informe l'employeur.

L'Office envoie une copie de l'annexe 46 à l'administration communale, ou au poste diplomatique et consulaire belge, renseigné(e) dans la demande.

Si l'Office refuse l'autorisation de séjour, il notifie sa décision au ressortissant de pays tiers avec un document conforme à l'annexe 48. Il informe l'employeur et la Région.

***2)***     ***La Région ne prend pas sa décision dans le premier délai de 15 jours***

Passé le premier délai de 15 jours, la Région et l'Office sont tous deux en possession du dossier complet et poursuivent en parallèle le traitement de la demande.

La Région et l'Office doivent prendre leur décision dans le délai de 4 mois à compter de la date à laquelle la Région a déclaré la demande recevable. Ce délai peut être prolongé.

***3)***     ***Aucune décision négative n'est prise avant l'expiration du délai de 4 mois, éventuellement prolongé***

Si la Région et l'Office ne prennent aucune décision négative dans le délai de 4 mois, éventuellement prolongé, l'autorisation de séjour et l'autorisation de travail sont réputées données.

L'Office en informe le ressortissant de pays tiers avec un document conforme à l'annexe 47, et l'employeur.

L'Office envoie une copie de l'annexe 47 à l'administration communale, ou au poste diplomatique et consulaire belge, renseigné(e) dans la demande.

* **Permis unique accordé à un ressortissant de pays tiers qui se trouve à l'étranger**

***1)***     ***Visa D***

**L'Office des étrangers envoie une copie de la décision d'octroi d'un permis unique (annexe 46), ou l'attestation d'octroi du permis unique (annexe 47), au poste diplomatique ou consulaire belge du lieu de résidence renseigné dans la demande unique**.

Le poste délivre sans délai un visa D au ressortissant de pays tiers, après avoir pris ses empreintes et une photo digitales, et sur présentation d'un passeport en cours de validité et de l'annexe 46 ou 47 notifiée par l'Office. Le document présenté par le ressortissant de pays tiers doit correspondre en tout point à la copie de la décision envoyée par l'Office au poste.

La mention nationale B34 (Permis unique) est apposée sur le visa.

Le ressortissant de pays tiers dispensé de visa pour un séjour n'excédant pas 90 jours n'est pas obligé de demander un visa D.

***2)***     ***Délivrance du permis unique***

**Le ressortissant de pays tiers doit demander son inscription au registre des étrangers du lieu où il réside, et la délivrance d'un permis unique dans les 8 jours ouvrables qui suivent son entrée en Belgique. Il présente son passeport, l'annexe 46 ou 47, ainsi que les deux documents envoyés par l'Office des étrangers avec l'annexe (décision d'autorisation de travail ou attestation de travail, et décision d'autorisation de séjour ou attestation de séjour).**

Dans l'attente du **contrôle de résidence** et de la **délivrance du permis unique**, l'administration communale remet immédiatement au ressortissant de pays tiers un document attestant qu'il s'est présenté (annexe 49). Ce document couvre provisoirement le séjour de l'intéressé pendant 45 jours, et peut être prolongé à deux reprises, pour une même durée (2 X 45 jours).

**Si le résultat de l'enquête de résidence est positif, l'administration communale délivre un document unique autorisant le ressortissant de pays tiers à travailler et à séjourner plus de 90 jours en Belgique (permis unique). Ce document prend la forme d'une carte A, avec une mention relative à l'accès au marché du travail.**

***3)***     ***Membres de la famille***

**Le ressortissant de pays tiers autorisé à séjourner en Belgique pour une durée limitée peut être accompagné ou rejoint par son conjoint, son partenaire, et ses enfants, pour autant qu'ils répondent aux conditions d'un regroupement familial.**

Quand la cellule familiale est déjà constituée au moment où le permis unique est accordé, les membres de la famille peuvent demander leur visa en même temps que le ressortissant de pays tiers.

S'ils sont dispensés de visa pour un séjour n'excédant pas 90 jours, les membres de la famille peuvent également introduire leur demande en Belgique.

* **Permis unique accordé à un ressortissant de pays tiers qui se trouve en Belgique**

**L'Office des étrangers envoie la décision d'octroi d'un permis unique (annexe 46), ou l'attestation d'octroi du permis unique (annexe 47), au ressortissant de pays tiers, et une copie à l'administration communale du lieu de résidence renseigné dans la demande unique**.

**Le ressortissant de pays tiers doit demander son inscription au registre des étrangers et la délivrance d'un permis unique dans les 8 jours ouvrables qui suivent la réception de l'annexe 46 ou 47.**

Il présente son passeport, l'annexe 46 ou 47, ainsi que les deux documents envoyés par l'Office avec l'annexe (décision d'autorisation de travail ou attestation de travail, et décision d'autorisation de séjour ou attestation de séjour).

Le document présenté par le ressortissant de pays tiers doit correspondre en tout point à la copie de la décision envoyée par l'Office au poste.

Dans l'attente du contrôle de résidence et de la délivrance du permis unique, l'administration communale remet immédiatement au ressortissant de pays tiers un document attestant qu'il s'est présenté (annexe 49). Ce document couvre provisoirement le séjour de l'intéressé pendant 45 jours, et peut être prolongé à deux reprises, pour une même durée (2 X 45 jours).

Si le ressortissant de pays tiers est en possession d'un document ou d'un titre de séjour, il le restitue au moment de la délivrance de l'annexe 49.

**Si le résultat de l'enquête de résidence est positif, l'administration communale délivre un document unique autorisant le ressortissant de pays tiers à travailler et à séjourner plus de 90 jours en Belgique (permis unique). Ce document prend la forme d'une carte A, avec une mention relative à l'accès au marché du travail**.

* **Renouvellement du permis unique**

Plusieurs cas de figure sont possibles :

***1)***     ***Les autorisations de séjour et de travail sont accordées pour une durée limitée***

**Le ressortissant de pays tiers doit demander le renouvellement de l'autorisation de travail donnée pour une durée limitée à la Région compétente, par le biais de son employeur, au plus tard deux mois avant l'expiration du permis unique (carte A). Cette demande vaut demande de renouvellement de l'autorisation de séjour.**

Si la Région et l'Office n'ont pas pris de décision avant l'expiration du permis unique, l'administration communale remet au ressortissant de pays tiers un document attestant qu'il s'est présenté (annexe 49), pour autant qu'il présente un document délivré par la Région attestant du caractère recevable et complet de sa demande de renouvellement.

Ce document couvre provisoirement le séjour de l'intéressé pendant 30 jours, et peut être prolongée à deux reprises, pour une même durée (2 X 30 jours). Par contre, il ne permet pas à l'intéressé de travailler.

***2)***     ***L'autorisation de séjour est accordée pour une durée limitée et l'autorisation de travail est accordée pour une durée illimitée***

**L'autorisation de séjour accordée par l'Office des étrangers reste limitée pendant 5 ans. Par conséquent, quand la Région accorde une autorisation de travail pour une durée illimitée dans ce délai de 5 ans, le ressortissant de pays tiers doit uniquement demander le renouvellement de l'autorisation de séjour.**

**Le renouvellement de l'autorisation de séjour est demandé à l'administration communale du lieu de résidence, au plus tard deux mois avant la date d'échéance du permis unique.**

L'administration délivre un document attestant le dépôt de sa demande et couvrant provisoirement le séjour (annexe 50), pour autant que le ressortissant de pays tiers présente les informations et les documents suivants :

* une copie de son passeport ou du titre de voyage en tenant lieu en cours de validité ;
* la preuve qu'il dispose de moyens de subsistance suffisants, la durée de son occupation en tant que travailleur, et, le cas échéant, le numéro de TVA de son employeur ;
* la preuve qu'il dispose d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques en Belgique pour lui-même et les membres de sa famille ;
* la décision de la Région l'autorisant à travailler pour une durée illimitée.

La durée de validité de l'annexe 50 est de 30 jours et peut être prolongée à deux reprises pour la même durée (2 X 30 jours).

L'administration communale **transmet la demande et les documents à l'Office**, qui prend sa décision dans un délai de 4 mois, éventuellement prolongé.

Si le ressortissant de pays tiers ne présente pas les informations et documents, l'administration communale ne prend pas sa demande de renouvellement en considération et notifie sa décision au moyen d'une annexe 41. Elle en transmet une copie à l'Office.

**Quand l'Office renouvelle l'autorisation de séjour pour une durée limitée ou illimitée, il transmet sa décision à l'administration communale, qui la notifie au ressortissant de pays tiers (annexe 46). L'administration remet à l'intéressé un permis unique d'une durée limitée (carte A) ou illimitée (carte B), selon le cas, avec une mention relative à l'accès au marché du travail (illimité).**

Quand l'Office n'a pas pris de décision négative dans le délai de 4 mois, éventuellement prolongé, il transmet sa décision à l'administration communale, qui la notifie au ressortissant de pays tiers (annexe 47). L'administration remet à l'intéressé un permis unique d'une durée limitée (carte A) ou illimitée (carte B), selon le cas, avec une mention relative à l'accès au marché du travail (illimité).

Quand l'Office refuse de renouveler l'autorisation de séjour, il notifie sa décision au ressortissant de pays tiers avec un document conforme à l'annexe 48.

* **Autorisation de séjour accordée pour une durée illimitée**

**L'autorisation de séjour est accordée pour une durée limitée de 5 ans. À l'expiration de cette période de 5 ans, l'autorisation de séjour est renouvelée pour une durée illimitée pour autant que le ressortissant de pays tiers :**

* ne se trouve pas dans un des cas mentionnés à l'article 3, 5° à 10° de la loi ;
* ne soit pas une charge pour le système d'aide sociale belge ;
* ne séjourne pas à des fins autres que celles pour lesquelles il a été autorisé au séjour.

**Le ressortissant de pays tiers autorisé à séjourner pour une durée illimitée reçoit une carte B, avec une mention relative à l'accès au marché du travail.**

**Le permis unique qui atteste que le ressortissant de pays tiers est autorisé au séjour pour une durée illimitée est renouvelé pour 5 ans par l'administration communale du lieu de résidence.**

* **Fin d'une autorisation de séjour accordée pour une durée limitée**

L'Office des étrangers peut mettre fin au séjour du ressortissant de pays tiers pour les raisons suivantes :

* il se trouve dans un des cas mentionnés à l'article 3, 5° à 10° de la loi ;
* il est une charge pour le système d'aide sociale belge ;
* il séjourne à des fins autres que celles pour lesquelles il a été autorisé au séjour.

Cette décision est notifiée par l'Office avec un document conforme à l'annexe 52.

**Quand l'Office met fin au séjour, l'autorisation de travail expire de plein droit. En effet, l'autorisation de travail est valable uniquement si l'autorisation de séjour est donnée.**

* **Fin d'une autorisation de travail accordée pour une durée limitée**

**Si la Région met fin à l'autorisation de travail, l'autorisation de séjour prend fin de plein droit 90 jours après la fin de l'autorisation de travail, sauf si l'Office décide d'y mettre fin avant. En effet, l'autorisation de séjour est valable uniquement si une autorisation de travail est donnée.**

Si le permis unique arrive à échéance durant la période de 90 jours, l'administration communale remet au ressortissant de pays tiers un document de séjour provisoire conforme à l'annexe 51**. Ce document ne donne pas accès au marché du travail.**

**Les membres de famille reçoivent le même document, avec la même durée de validité.**

* **Textes de référence**
* Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13/12/2011 établissant une procédure de  demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un autre État membre ;
* Accord de coopération entre l'État fédéral, la Région wallonne, la Région flamande, la région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone portant sur la coordination des politiques d'octroi d'autorisations de travail et d'octroi du permis de séjour, ainsi que les normes relatives à l'emploi et au séjour des travailleurs étrangers ;
* Loi du 22/07/2018 modifiant la loi du 15/12/1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers ;
* Arrêté royal du 12/11/2018 modifiant l'arrêté royal du 08/10/1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

## Respect du règlement de travail[[5]](#footnote-5)

Selon le secteur, privé ou public, et la matière concernés, le règlement de travail fixera des conditions générales de travail et/ou donnera aux travailleurs une information sur le fonctionnement et l'organisation du travail dans l'entreprise ou dans l'institution qui l'emploie. Son contenu, sa portée, ses modalités d'établissement et de modification sont fixés par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Tous les employeurs qui sont dans le champ d'application de la loi sur les règlements de travail doivent établir un règlement de travail, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils occupent. Depuis le 1er juillet 2003, la quasi-totalité des services publics sont également soumis à la loi du 8 avril 1965 suite à l'entrée en vigueur de la loi du 18 décembre 2002. Le règlement de travail s'applique à l'employeur et à tous ses travailleurs (sauf catégories exclues, art. 2). Toutefois, des règlements distincts peuvent être établis pour les diverses catégories de travailleurs (ex. : ouvriers/employés ; statutaires/contractuels) et pour les diverses sections de l'entreprise.

L'employeur et les travailleurs sont en principe tenus par les dispositions qui se trouvent dans le règlement de travail (art. 4). Cet instrument doit néanmoins s'inscrire dans le respect du principe de légalité (régularité de la procédure d'élaboration et des mesures de publicité, respect des normes supérieures).

#### Contenu

La **loi du 8 avril 1965** énumère une série de **mentions obligatoires**.

Il s'agit des éléments d'information suivants:

* Les horaires de travail

Y sont inclus les horaires réguliers de travail ; les horaires de travail des travailleurs à temps partiel ; les horaires des équipes successives ; les horaires flexibles ; les jours et heures d'accessibilité de l'entreprise pour les travailleurs qui sont occupés en dehors ;

* Les modes de mesurage et de contrôle du travail pour déterminer la rémunération ;
* Le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération ;
* Les délais de préavis et les motifs graves justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité, par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux ;
* Les droits et obligations du personnel de surveillance ;
* Les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent, ainsi que les recours ouverts aux travailleurs concernant ces pénalités ;
* L'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et l'endroit où se trouve la boîte de secours, ainsi que les noms des médecins désignés par l'employeur à qui, peut s'adresser la victime d'un accident de travail ;
* La durée des vacances annuelles, leurs modalités d'attribution ou la référence aux textes légaux les fixant. Si vacances annuelles collectives, leur date ;
* Les noms des membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail (ancien comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail), de la délégation syndicale ;
* L'adresse des services d'inspection chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs ;
* La mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.

D'autres mentions sont, en outre, imposées par différentes dispositions légales et réglementaires (ex. : la mention des jours fériés, des jours de remplacement, des modalités d'application du repos compensatoire (art. 13 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés)).

La loi du 18 décembre 2002 a apporté trois aménagements à destination du secteur public concernant ces mentions.

Il faut également noter que, pour le secteur public, certaines mentions énumérées ci-dessus ne peuvent être complétées, car non pertinentes. Il s'agit des noms des membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail (ancien comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail), de la délégation syndicale, de la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.

## Cotisation ONSS / Impôts[[6]](#footnote-6)

Les cotisations sociales des employeurs et des travailleurs et des subventions de l’État, financent la sécurité sociale. Elles sont la principale source de financement de la sécurité sociale.

Les travailleurs d’une part, les employeurs d’autre part, payent des cotisations calculées proportionnellement au salaire brut des travailleurs. On distingue le salaire brut qui est celui défini dans le contrat, le salaire coût qui représente ce que le travailleur coûte réellement à l’employeur (salaire brut + les cotisations patronales + les assurances) et enfin le salaire net qui est le salaire versé au travailleur après déduction des cotisations et du précompte professionnel. Ces cotisations sont prélevées par l’ONSS (Office Nationale de Sécurité Sociale).

Les employeurs doivent encore payer d’autres cotisations sociales (cotisation de modération salariale, pour le fonds de fermeture d’entreprises, pour développer l’accueil des enfants, les politiques d’insertion professionnelle des groupes à risque peu qualifiés, personnes handicapées, les jeunes sans expériences, pour financer les vacances annuelles concernant les ouvriers, etc.).

## Régime indépendant

Le travail indépendant est accompli par une personne qui est «propre maître»: l’indépendant ne doit pas suivre les directives d’un patron, il fixe lui-même ses horaires, son planning et ses méthodes de travail, ses prix. Il travaille pour des clients qui lui passent des commandes et à qui il facture ensuite le prix de son travail.

**Le travailleur indépendant doit:**

* Obtenir une carte professionnelle (pour les personnes étrangères)
<http://www.adde.be/ressources/fiches-pratiques/travail/carte-professionnelle> ;
* S’affilier à une caisse d’assurances sociales.

## Carte professionnelle

La personne qui n’a pas la nationalité belge ou celle d’un pays de l’EEE doit posséder une carte professionnelle pour exercer une activité indépendante. Toutefois, il existe une série de personnes dispensées (ex. : étrangers établis ou CIRE…).

Il existe 3 critères d'octroi de la carte professionnelle :

1. La carte professionnelle ne peut être délivrée qu'à l'étranger admis au séjour en Belgique ou à s'y établir. Si le droit de séjour ou d'établissement de l'étranger est subordonné à une autorisation ou à un permis, la demande de carte professionnelle doit être faite en même temps que la demande d'autorisation ou de permis.
2. Une carte professionnelle ne peut être demandée que si les obligations réglementaires et spécialement celles qui concernent l'activité professionnelle concernée sont respectées.
3. L’autorité compétente examine l'intérêt du projet.

**La demande est adressée :**

* Lorsque la personne vit à l'étranger, auprès du poste diplomatique ou consulaire belge dans son pays de résidence ;
* Lorsque la personne est en séjour légal en Belgique, auprès de l'administration communale de son lieu de domicile ;
* La demande s'introduit au moyen d’un formulaire, dûment complété, daté et signé. Ce formulaire est disponible sur le site [www.mineco.fgov.be](file:///C%3A%5CUsers%5Cemmanuel%5CDesktop%5CFiche%20ressources%20-%20PREZI%5Cwww.mineco.fgov.be) ;
* La carte professionnelle est attribuée pour une période ne pouvant dépasser cinq ans. La demande de renouvellement doit être introduite au moins trois mois avant la date d'expiration de la carte, par l'intermédiaire de la commune de résidence ;
* La carte est délivrée pour une ou plusieurs activités précises, mentionnées sur l'autorisation ;
* La validité de la carte est liée au droit au séjour. S'il est mis fin à celui-ci, celle-ci n'est plus utilisable et doit être restituée à l'administration communale.

## Cotisation ONSS / Impôts

À laquelle il paiera tous les trimestres des cotisations de sécurité sociale. Ces cotisations lui permettront de bénéficier de droits en matière de sécurité sociale.

L’affiliation peut intervenir 6 mois avant le début de l’activité et doit être réalisée au plus tard 90 jours suivant le début de l’activité indépendante.

Le travailleur s’affilie à la caisse d’assurances sociales de son choix ; le modèle d’affiliation est défini par une loi fédérale et est donc identique pour toutes les caisses d’assurances sociales.

Le montant des cotisations sociales est lié au revenu net de l’activité indépendante, plus précisément au revenu net de la troisième année (complète) qui précède celle au cours de laquelle elles sont dues (donc les revenus nets de 2007 servent de base au calcul des cotisations sociales de 2010).

Les trois premières années d’activité, il n’est pas possible de calculer les cotisations sociales sur un revenu réellement perçu par le travailleur indépendant. Durant ces premières années, les cotisations sociales sont donc calculées à titre provisoire sur un revenu établi forfaitairement.

Par la suite, les cotisations provisoires sont régularisées dès que la caisse d’assurances sociales connaît le revenu net réel de l’indépendant pour ces premières années d’activité.

Des explications précises sur le calcul des cotisations sont disponibles sur : <http://www.inasti.be/fr/helpagency/registration/registerinfo/index.htm>

La liste des différentes caisses de sécurité sociale est disponible sur : <http://www.rsvz.be/fr/contact/list_insurance_companies.htm>

**Demander un numéro d’entreprise et s’inscrire à la banque carrefour des entreprises**

Cette démarche est réalisée par un guichet d’entreprise agréé. Un guichet d’entreprise est un interlocuteur unique des entreprises. Il est chargé d’un nombre de tâches destinées à faciliter le démarrage des entreprises. Pour être agréé, un guichet doit remplir certaines conditions. Les 9 guichets d’entreprises agréés existants possèdent de nombreux bureaux, situés dans tout le pays. L’indépendant s’adresse au guichet d’entreprise de son choix.

Le numéro d’entreprise doit être demandé même si l’indépendant travaille en personne physique c’est-à-dire sans avoir créé une société commerciale.

Le numéro d’entreprise est un numéro unique qui sert aussi pour le registre de commerce et pour la TVA.

**Demander une immatriculation au registre de commerce**

L’immatriculation au registre de commerce doit se faire en principe avant le début de l’activité indépendante. Certaines professions indépendantes ne doivent pas être immatriculées au registre de commerce: les professions libérales (médecin, infirmier, kinésithérapeute, avocat, notaire…), les agriculteurs etc. Cette démarche est également réalisée par le guichet d’entreprise agréé choisi par l’indépendant.

Déclarer son activité au bureau de contrôle de la TVA et remplir une déclaration de TVA tous les trimestres

La taxe sur la valeur ajoutée (TVA) est un impôt sur les biens et les services qui est supporté par le consommateur final. La taxe est perçue par étapes successives, à savoir à chaque étape dans le processus de production et de distribution. C’est donc la valeur ajoutée qui est taxée à chaque étape. La demande d’inscription est obligatoire pour toute personne qui veut exercer une activité économique. L’inscription à la TVA peut également être réalisée par le guichet d’entreprise agréé choisi par l’indépendant. Certaines activités ne sont pas soumises à cette obligation, par exemple les acteurs, les chanteurs, les mannequins, les disc-jockeys, les professeurs particuliers, les professions libérales.

**Ouvrir un numéro de compte spécifique pour l’activité indépendante**

Cette démarche est importante: elle permet de faire la différence entre l’activité professionnelle de l’indépendant et la gestion financière de sa vie privée (exemples : courses pour son ménage, loyer du logement familial, cadeaux aux amis).

Ceci n’est toutefois pas obligatoire si la personne exerce son activité indépendante en tant que personne physique, c’est-à-dire sans créer une société.

**Tenir une comptabilité en bonne et due forme**

Sur tous les documents liés à l’activité professionnelle, tels que les factures, doivent être indiqués le n° de compte et le n° d’inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises ainsi que le n° de TVA.

Pour le reste, l’organisation de la comptabilité dépend de la manière dont l’indépendant travaille: il peut s’installer en personne physique (il travaille seul et investit seul les moyens financiers nécessaires) ou créer une société.

Il est conseillé à l’indépendant qui démarre de se faire aider par un comptable.

Deux adresses utiles à ce sujet :

* Institut des comptables : <http://www.ipcf.be/Default.aspx?language=FR>
* Institut des experts comptables : <http://www.ieciab.be/fr/Pages/default.aspx>

**S’affilier à une mutuelle ou informer la mutuelle de son changement de statut**

**Payer des impôts**

Comme toute personne majeure résidant en Belgique, l’indépendant doit remplir une déclaration annuelle qui reprend l’ensemble des revenus obtenus au cours d’une même année. Les revenus de l’activité indépendante sont repris dans la partie II de la déclaration d’impôts.

Contrairement au travailleur salarié dont une partie de la rémunération est versée directement à l’impôt, le travailleur indépendant n’est pas tenu de faire des versements à l’administration fiscale au moment où il perçoit les revenus de son travail. Il est toutefois vivement conseillé de réaliser des versements anticipés.

Ceci évitera à l’indépendant de devoir décaisser en une fois des sommes importantes ultérieurement lorsque l’administration fiscale aura pu établir le montant définitif de l’impôt dû, en fonction de l’ensemble des revenus perçus au cours de l’année.

Si l’indépendant a créé une société, celle-ci est soumise à l’impôt des sociétés.

**Pour plus d’informations**

S’adresser à un guichet d’entreprise agréé (chacun de ces 9 guichets agréés possède de nombreux bureaux, situés dans tout le pays).

Consulter le site du Service Public fédéral Économie pour un résumé des formalités à accomplir lors de l’installation comme indépendant : <http://economie.fgov.be/fr/binaries/1_11_FR_tcm326-66900.pdf>

## Travailleurs sans emploi / demandeurs d’emploi

S’inscrire au Forem comme demandeur d’emploi est une condition préalable pour bénéficier de ses services et pour introduire une demande d’allocations de chômage.

En tant que demandeur d’emploi, il y a des droits et des obligations à respecter[[7]](#footnote-7) :

**Droit aux opportunités de travail :** Toute personne qui cherche un travail doit avoir une chance réelle de décrocher un emploi. Chaque personne qui sollicite le Forem doit pouvoir être aidée aussi vite et efficacement que possible.

**Droit à l’information :** Dès que la personne est inscrite au Forem, elle reçoit toutes les informations concernant ses droits et ses obligations en tant que demandeur d’emploi. Elle reçoit des conseils utiles à son insertion dans la vie professionnelle et des informations sur les services mis à sa disposition par le Forem ou d’autres organismes compétents. Le Forem répond à toutes les demandes d’information en termes de recherche d’emploi. Les détails de leurs services dans leurs brochures et sur notre site internet: www.leforem.be.

**Droit à la formation :** Si la personne détient une qualification, un diplôme ou a suivi une formation, elle a plus de chances de trouver rapidement un emploi. Afin que tout demandeur d’emploi puisse bénéficier de cette opportunité, le Forem peut l’orienter vers une formation adaptée à son profil, gratuite, et offrant de réelles opportunités d’emploi.

**Droit à l’accompagnement :** Tout demandeur a le droit d’être accompagné activement dans sa recherche d’emploi par un des conseillers. Ensemble, ils vont élaborer un plan d’actions sur-mesure et décider des démarches à réaliser afin de permettre à la personne de trouver plus rapidement un emploi.

**Droit à un service de qualité :** Dès que la personne est inscrite comme demandeur d’emploi, elle peut bénéficier gratuitement d’un grand nombre de services du Forem, et de ceux de leurs partenaires, pour l’aider dans sa recherche d’emploi ou de formation. Pour aider le Forem à améliorer la qualité de leurs services, les demandeurs d’emploi peuvent téléphoner au numéro gratuit 0800/93 947.

**Droit à l’égalité des chances :** Quel que soit le profil ou la situation personnelle ou professionnelle du demandeur, le Forem est là pour chacun. Si celui-ci souffre d’un handicap et s’il le souhaite, il peut bénéficier d’un soutien spécifique. Il suffit de téléphoner au 0800/93 947.

**Droit au respect de la vie privée :** Lorsqu’une personne s’inscrit au Forem, elle leur communique des données personnelles qui sont enregistrées dans leur base de données. Les informations communiquées sont utilisées dans le respect de votre vie privée. Si la personne le souhaite, elle peut faire une demande écrite pour accéder à ses données et si nécessaire, les faire rectifier.

**Devoir de rechercher activement de l’emploi :** Il est du devoir du demandeur d’emploi de mener des démarches pour trouver un emploi, par exemple en consultant des offres d’emploi sur Internet, dans les journaux, sur les tableaux d’affichage, en posant sa candidature spontanément... Le site [www.leforem.be](file:///C%3A%5CUsers%5Cemmanuel%5CDesktop%5CFiche%20ressources%20-%20PREZI%5Cwww.leforem.be) propose de nombreuses possibilités: offres d'emploi, mise en ligne du CV, conseils en termes de recherche d'emploi, De même, il ne faut pas hésiter à se rendre au sein des Carrefours Emploi Formation Orientation et des Maisons de l'Emploi. Pour connaître leurs coordonnées et heures d'ouverture pendant lesquelles il est possible de rencontrer sans rendez-vous des conseillers, surfez sur [www.leforem.be](file:///C%3A%5CUsers%5Cemmanuel%5CDesktop%5CFiche%20ressources%20-%20PREZI%5Cwww.leforem.be) ou téléphonez au 0800/93 947.

**Devoir de disponibilité :** En tant que demandeur d’emploi, il faut être disponible et répondre à toutes les sollicitations du Forem, notamment en étant présent à l’heure aux rendez-vous fixés.

**Devoir de coopérer de manière positive :** Le demandeur d’emploi a l’obligation de participer aux formations et aux démarches de recherche d’emploi auxquelles il s’est engagé dans le cadre de son parcours vers l’emploi (séances d’information, tables d’orientation,...). Il doit donc impérativement s’impliquer dans une recherche d’emploi active. Son conseiller l’y aidera.

**Devoir de répondre aux offres d’emploi :** Le demandeur d’emploi doit répondre à toutes les offres d’emploi, transmises par le Forem, correspondant à son profil, et dans tous les cas, nous renvoyer le talon réponse qui y est joint.

**Devoir d’informer :** Au moment de son inscription au Forem, il est important que la personne transmette ses coordonnées exactes et qu’elle mentionne avec précision ses connaissances, expériences et compétences professionnelles. Si sa situation personnelle change (nouveau numéro de téléphone, emploi trouvé, déménagement, reprise d’études…), elle doit le signaler en téléphonant au 0800/93 947 et ce, afin d’éviter tout risque ! Elle peut également modifier ses coordonnées elle-même soit directement via le site [www.leforem.be](file:///C%3A%5CUsers%5Cemmanuel%5CDesktop%5CFiche%20ressources%20-%20PREZI%5Cwww.leforem.be) soit par courrier.

Le Forem - Dép. marketing et communication
bld Tirou 104 - 6000 Charleroi - 071/20 67 08
éd. Resp.: M.-K. Vanbockestal - Mai 2013

Les risques qui peuvent se poser si la personne ne respecte pas ses obligations sont les suivants :

* Que l’inscription comme demandeur d’emploi soit radiée ; de perdre son accès aux services ;
* De perdre ses droits aux allocations auprès de l’ONEM ou de voir se prolonger son stage d’insertion.

## Non au travail en noir (travail non déclaré)

Pour éviter de payer des charges sociales assez élevées, certains employeurs à leurs travailleurs de les engager « au noir » c’est-à-dire sans les déclarer à la sécurité sociale. Ils ne signent pas de contrat de travail. Le travailleur n’a donc aucune garantie d’emploi car du jour au lendemain, l’employeur peut le mettre à la porte. Lorsqu’il paie la rémunération au travailleur, l’employeur frauduleux n’effectue pas les retenues pour la sécurité sociale ni pour les impôts.

Dès lors, le travailleur n’est pas protégé au niveau de la sécurité sociale ; par exemple, il n’a aucune chance d’obtenir des allocations de chômage à la fin de son travail chez cet employeur puisque ce travail n’a pas été déclaré.

Le travail au noir tente certains employeurs mais il est dangereux pour le travailleur et il met en péril les finances de l’État puisque des sommes importantes échappent à la sécurité sociale et à l’impôt. Il est donc sévèrement puni.

Le travail au noir tente certains travailleurs ; ils craignent de ne pas trouver un autre employeur qui les engagera en toute légalité. Certains travailleurs essaient aussi de cumuler des allocations de chômage, des indemnités de mutuelle ou une aide du CPAS avec un travail au noir: c’est tout à fait interdit et les sanctions sont importantes pour les travailleurs qui risquent de perdre tout: leur travail et leur autre allocation.

De nombreux risques pèsent sur ce type de travail et peuvent entraîner de lourdes conséquences pour l’employeur comme pour l’employé :

* Sans contrat de travail, je risque de ne pas être payé en tout ou en partie (oubli d’heures supplémentaires prestées par exemple). Les arnaques et les déboires sont fréquents !
* Je ne peux faire valoir aucun droit en matière de sécurité sociale (incapacité de travail, maternité, invalidité, décès, pension et chômage). En cas d’accident, je ne suis aucunement couvert. Ni assurance ni recours donc ;
* L’employeur peut exiger de moi ce qu’il veut: travailler en dessous du salaire légal, travailler plus que la durée légale, me virer quand bon lui semble...
* Si je bénéficie d’une allocation de chômage ou du CPAS, je peux être sanctionné, exclu, voire être obligé de rembourser les allocations indûment perçues ;

Les dénonciations et les contrôles sont fréquents, avec pour conséquences amendes et autres sanctions.

L’Inspection des Lois Sociales est compétente dans les matières relatives au droit du travail. Elle traite par exemple des problèmes de rémunération, de préavis, de durée et de temps de travail. Elle peut effectuer des contrôles sur le lieu de travail, soit d’initiative, soit à l’occasion d’une plainte, pour vérifier que la réglementation sur le travail est respectée.

En cas de problème, je peux m'adresser gratuitement à l'Inspection des Lois Sociales ou au Tribunal du travail. Je peux aussi prendre conseil auprès d'un syndicat. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - Rue Ernest Blerot, 1 - 1070 Bruxelles – 02/233.41.11 – information@emploi.belgique.be

**Le travail non déclaré n’est pas légal. Il affaiblit le mécanisme de solidarité générale car l’argent qui devrait aller à la sécurité sociale et aux impôts est détourné. L’employeur et le travailleur risquent de grosses amendes. Le travailleur au noir n’est pas protégé s’il est malade, s’il a un accident. Il n’a pas droit au chômage ni à la pension... Il n’a aucune garantie que son salaire est celui auquel il a droit. Il n’est pas protégé contre le licenciement et peut être renvoyé du jour au lendemain.**

## Revenus complémentaires non taxés jusqu’à 500 euros

Entrée en vigueur : 15 juillet 2018

Toute personne qui effectue pendant son temps libre des petits travaux contre paiement peut percevoir, par année civile, **un revenu complémentaire allant jusqu’à 6 000 euros exonérés d’impôts et de cotisations sociales (maximum 500 euros par mois).** Il doit s’agir d’un travail presté pour une association, d’un service rendu entre citoyens ou d’une activité exercée dans le cadre de l’économie collaborative.

***Le travail associatif et les services prestés pour des administrations publiques (dans le cadre d’une initiative socioculturelle) :***

 -exemples : activités de guide, entraînement sportif, encadrement de plaine de jeux,…

***Les services de citoyen à citoyen :***

 -exemples : petits travaux d’entretien dans l’habitation, tonte de pelouse, cours particuliers,…

Pour ces services, aucun contrat écrit n’est requis entre le travailleur occasionnel et le concitoyen. Ces services ne peuvent être prestés régulièrement. Ils doivent être occasionnels.

***L’économie collaborative :***

 -exemples : livraison de repas, déplacements,…Il s’agit de services fournis à une plateforme agréée de l’économie collaborative.

Les services prestés pour une association ou une plateforme agréée doivent faire l’objet d’un contrat type (voir : [www.blijklussen.be](http://www.blijklussen.be)). Ces services peuvent être prestés avec une certaine régularité.

**Les services prestés dans le cadre de ces catégories d’activités ne constituent ni une activité rémunérée, ni une activité indépendante, ni du volontariat. Un contrat de travail ou un contrat d’entreprise ne doit dès lors pas être établi.**

**Informations complémentaires : www.securex.be**

# Aides à l’emploi et orientation

## SERVICES D’ACCOMPAGNEMENT A MODIFIER EN PARLANT DES MIRE + CISP

## LES CISP

Les Centres d’insertion socioprofessionnelle (CISP) assurent la formation de stagiaires éloignés de l’emploi.

Les CISP recourent à une pédagogie spécifique pour permettre aux stagiaires d’acquérir des compétences générales et techniques, tout en bénéficiant d’un accompagnement psychosocial.

Les CISP remplacent les Organismes d’insertion socioprofessionnelle (OISP) et les Entreprises de Formation par le Travail (EFT).

Les filières de formation organisées par les CISP couvrent notamment les domaines suivants : alphabétisation, remise à niveau, développement personnel, bâtiment, horeca, métiers verts, services à la personne, secrétariat et commerce.

Les filières de formation CISP visent l'un ou l'autre des objectifs suivants :

* **L’orientation professionnelle** : les actions pédagogiques structurées permettant au stagiaire d’envisager différentes alternatives qui favorisent son insertion socioprofessionnelle ainsi que les actions permettant de concevoir ou confirmer son projet professionnel et personnel ;
* **La formation de base** : la formation générale ou technique visant l’acquisition de connaissances élémentaires, de compétences générales et techniques et de comportements utiles à l’insertion socioprofessionnelle et qui ne sont pas nécessairement liées à un métier déterminé ;
* **La formation professionnalisante** : la formation visant l’acquisition de connaissances, compétences et comportements socioprofessionnels nécessaires à l’exercice d’un métier déterminé.

**Les CISP doivent être agréés**

Les centres d’insertion socioprofessionnelle sont constitués sous la forme d’ASBL, de CPAS ou d’association de CPAS.

Les agréments sont octroyés par le Ministre régional de l'Emploi et font l'objet d'une analyse préalable par la [**direction de la Formation professionnelle**](http://emploi.wallonie.be/home/qui-sommes-nous.html) du Service Public de Wallonie.

Au 1er janvier 2018, 157 CISP sont agréés.

Pour être agréé, l’organisme candidat doit notamment :

1. être constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations ou être un centre public d'action sociale ou une association de centres publics d'action sociale au sens de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale ;
2. élaborer un projet pédagogique qui précise, notamment, les éléments suivants :
	* les modalités d’accueil et, au besoin, de réorientation du candidat stagiaire ;
	* les modalités relatives à l’établissement du contrat pédagogique et de l’élaboration du programme individuel de formation sur la base de l’identification des besoins du stagiaire ;
	* le suivi pédagogique du stagiaire et l’accompagnement social ;
	* l’évaluation formative et participative et la reconnaissance des connaissances et compétences acquises par le stagiaire ;
	* le partenariat avec d’autres opérateurs de formation, d’insertion ou de soutien psycho-médico-social permettant au stagiaire d’atteindre son objectif socioprofessionnel ;
	* les modalités de diffusion du contenu de l’offre de formation et, notamment, sa finalité, ses objectifs, son public et les conditions d’accès ;
	* les modalités relatives à l’établissement d’un projet de post-formation du stagiaire déterminant les actions nécessaires à l’atteinte des objectifs définis dans le programme individuel du stagiaire ;
3. organiser une ou plusieurs filières de formation ;
4. présenter un descriptif des moyens et ressources matériels, humains et financiers prévus pour le fonctionnement du centre permettant d’assurer la réalisation du projet pédagogique, la viabilité du centre et la faisabilité des filières ;
5. lorsqu’il s’agit de la première demande d’agrément,  réaliser un plan prévisionnel des budgets relatifs au développement de l’activité du centre pour les deux premières années d’activités ;
6. s’insérer dans le dispositif de coopération pour l’insertion et s’engager à conclure et mettre en œuvre un contrat de coopération avec le Forem au sens du décret du 12 janvier 2012 relatif à l’accompagnement individualisé des demandeurs d’emploi et au dispositif de coopération pour l’insertion.

Simultanément à l’agrément du centre, le Gouvernement peut agréer une ou plusieurs filières pour autant qu’elles remplissent l’ensemble des conditions suivantes :

1. répondre à des besoins de formation insuffisamment rencontrés ;
2. s’inscrire dans le projet pédagogique du centre ;
3. s’insérer dans l’une des trois catégories de filières retenues (orientation professionnelle, formation de base, formation professionnalisante) et en définir le cadre méthodologique ;
4. définir les objectifs de la filière en termes de connaissances, de compétences et de comportements  socioprofessionnels au regard des référentiels retenus ;
5. présenter le programme de la filière définissant son contenu, son organisation, sa durée et le recours éventuel à des stages en entreprise ;
6. spécifier le public concerné par la filière.

MIRE

Les missions régionales pour l’emploi (MIRE) mettent en œuvre des actions d’insertion et d’accompagnement à destination du public éloigné de l'emploi en vue de le conduire vers un emploi durable.

Pour cela, elles peuvent :

* proposer un accompagnement dans la recherche active d'emploi par un système "jobcoaching" pendant maximum un an ;
* permettre aux bénéficiaires de trouver un emploi durable et de qualité grâce à des actions professionnelles alternant formation en entreprise et formation en centre, pendant maximum un an ;
* accompagner les personnes dans le cadre de leur nouvel emploi.

Elles doivent avoir obtenu un agrément pour pouvoir exercer leurs activités en Wallonie.

La [**direction de l'Emploi et des Permis de travail**](http://emploi.wallonie.be/home/qui-sommes-nous.html) du Service Public de Wallonnie assure la gestion des agréments des Missions Régionales pour l'Emploi.

**A qui s'adressent les Mire?**

Pour bénéficier de l’aide d’une Mission Régionale pour l’Emploi (Mire), au moins l’une des conditions suivantes doit être remplie :

* Etre demandeur d’emploi inoccupé non soumis à l’obligation scolaire et ne disposant pas du certificat de l’enseignement secondaire supérieur ou titre équivalent ;
* Etre demandeur d’emploi chômeur de longue durée ;
* Etre demandeur d’emploi réintégrant le marché de l’emploi après une période d’inoccupation de plus de 3 ans ;
* bénéficier du revenu d’intégration sociale ou de l’aide sociale ;
* Etre réfugié reconnu en Belgique ;
* Etre ressortissant étranger muni d’une autorisation de séjour ;
* Etre une personne handicapée en possession d’une décision de l’AWIPH.

**Les Mire doivent être agréées**

Une Mission régionale pour l’emploi obtient un agrément pour une période de trois ans renouvelable.

La demande d’agrément peut être introduite soit par courrier soit par voie électronique. Celle-ci doit être accompagnée :

* des statuts de l’organisme ;
* de la composition du conseil d’administration ;
* de la description du projet ;
* de la copie du contrat de coopération conclu avec le Forem ;
* d’un projet de convention avec les bénéficiaires ;
* d’un projet de convention avec les employeurs ;
* d’un PLIC (Plan local intégré et concerté avec le Forem et l’Instance Bassin de Vie).

Le demandeur reçoit un accusé de réception une fois que le dossier est complet.

Le dossier est ensuite transmis, dans le mois, au Ministre pour décision.

### LE FOREM

#### Inscription comme demandeur d’emploi

Le FOREM est le service public de l’emploi et de la formation professionnelle en Wallonie.

Il est généralement conseillé à la personne qui cherche un travail salarié de s’inscrire comme demandeur d’emploi inoccupé «» auprès d’un service régional de l’emploi.

Le plus simple est que la personne réalise cette inscription auprès du service régional de l’emploi du lieu où il est domicilié ; certains services régionaux en font d’ailleurs une obligation mais cette obligation n’est inscrite dans aucune loi. En effet, aucune loi ne définit la notion de demandeur d’emploi inoccupé ni ne précise les conditions à remplir par le travailleur étranger pour s’inscrire comme demandeur d’emploi inoccupé.

Chaque Région a donc sa manière de procéder pour inscrire une personne comme demandeur d’emploi. Il est dès lors utile de se référer au site internet de chacun des services régionaux de l’emploi:

En Wallonie: <http://www.leforem.be>

En Région bruxelloise: <http://www.actiris.be>

En Région flamande: <http://www.vdab.be>

En Communauté germanophone: <http://www.dglive.be>

L’inscription comme demandeur d’emploi est une démarche gratuite.

Cette démarche est obligatoire dans les cas suivants :

* Si le travailleur est en droit de demander des allocations de chômage ; celles-ci sont accordées moyennant le respect de conditions d’octroi parmi lesquelles l’inscription comme demandeur d’emploi inoccupé ;
* L’accès aux formations dispensées par les services régionaux de la formation et de l’emploi ; pour suivre ce type de formations, la personne doit au préalable être inscrite comme demandeur d’emploi inoccupé ;
* Si la personne s’adresse au CPAS pour demander l’octroi du revenu d’intégration ou de l’aide sociale financière ; le CPAS peut exiger que la personne s’inscrive comme demandeur d’emploi inoccupé pour prouver sa disposition au travail.

En dehors de ces trois cas, toute personne peut s’inscrire librement comme demandeur d’emploi.

### Conseiller à la recherche d’emploi

#### La recherche d’un emploi

La recherche d’emploi est en soi un travail qui demande beaucoup de soin et de rigueur.

Si le marché de l’emploi connaît une situation de ralentissement, il est plus difficile de trouver un employeur disposé à engager un travailleur.

En Belgique, il est toujours requis de prouver par un document écrit le diplôme ou l’expérience exigé(e) pour le travail proposé. Il importe dès lors de constituer un dossier reprenant toutes ces preuves. (Pour la plupart des diplômes étrangers, une équivalence doit être demandée auprès du Service des Équivalences de la Communauté française. Attention, la procédure d’équivalence de diplôme est longue et exige la constitution d’un dossier détaillé répondant à des exigences précises. Lien utile: www.equivalences.cfwb.be 02 690 86 86).

En outre, il est conseillé de rédiger une lettre de candidature et un curriculum vitae et de solliciter des entretiens d’embauche par écrit, plutôt que de procéder à des visites surprises ou à des campagnes téléphoniques chez des employeurs potentiels.

Même si le « bouche à oreilles » fonctionne encore dans une certaine mesure, il ne dispense pas de planifier les entretiens d’embauche et de les préparer soigneusement.

Pour les chercheurs d’emploi qui sont indemnisés par l’assurance-chômage et pour les personnes aidées par un CPAS, il importe de conserver les preuves de toutes les démarches de recherche d’emploi réalisées. Ces preuves permettront si nécessaire de justifier auprès de l’ONEM ou du CPAS la disposition au travail.

#### Lettre de candidature et curriculum vitae

La lettre de candidature est l’écrit par lequel un travailleur explique son intérêt et sa motivation pour un travail particulier chez un employeur précis.

Le curriculum vitae constitue la carte de visite du travailleur: il renseigne son âge, son adresse, sa situation familiale, ses qualifications, ses expériences professionnelles, ses qualités personnelles.

Une aide à la rédaction de la lettre de candidature et du curriculum vitae peut être obtenue :

* En Wallonie, dans les Maisons de l’emploi et Carrefours Emploi-Formation ;
* En Région bruxelloise, chez ACTIRIS et chez divers partenaires d’ACTIRIS parmi lesquels les Missions locales pour l’Emploi et les Ateliers de Recherche Active d’Emploi (RAE). Voir http://www.actiris.be onglet « chercheur d'emploi »», rubrique « services » et onglet « partenaires » ;
* En Région flamande, dans les jobclubs (<http://vdab.be/werkinzicht/jobclub.shtml>).

L’inscription auprès d’une entreprise de travail intérimaire

Le travail intérimaire est un travail temporaire effectué par un travailleur, l’intérimaire, pour le compte d’un employeur, l’entreprise de travail intérimaire, chez un tiers, le « utilisateur ».

Il est dès lors conseillé aux personnes qui envisagent de travailler comme intérimaire de s’inscrire auprès d’une entreprise de travail intérimaire.

Dans certains cas, le travail intérimaire peut s’avérer une porte d’entrée intéressante sur le marché du travail: après avoir travaillé comme intérimaire chez un employeur pour y remplacer un membre du personnel en congé, par exemple, le travailleur se voit par la suite proposer un emploi chez cet employeur. Certains employeurs utilisent, en effet, l’intérim pour tester les nouveaux travailleurs, au lieu de les engager directement au sein de leur propre personnel.

En période de crise économique, il est fréquent que des entreprises recourent au travail intérimaire lorsque l’incertitude plane sur leur carnet de commande. De nombreux travailleurs intérimaires connaissent dès lors une succession de missions dans des entreprises différentes qui font appel à l’entreprise intérimaire auprès de laquelle ils se sont inscrits.

En Belgique, les entreprises de travail intérimaire sont obligées d’obtenir un agrément préalable. Les règles relatives aux conditions d’agrément et la procédure relèvent de la compétence des différentes régions.

Pour plus d’informations :
<http://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/agences_d_interim>
<http://www.federgon.be/Aspects-juridiques.39.0.html?&L=1>

#### L’entretien de recrutement

L’entretien de recrutement est la rencontre entre un employeur et un travailleur à propos d’une offre d’emploi du premier au second. Ce type d’entrevue fait parfois suite à un test pratique ou à une épreuve écrite.

Une aide à la préparation de l’entretien de recrutement peut être obtenue :

* En Wallonie: auprès des conseillers en recherche d’emploi du FOREM. Voir <http://www.leforem.be/particuliers/mettrechances/sepreparer/se-preparer-a-l-entretien-d-embauche.html> ;
* En Région bruxelloise: dans le cadre de la Guidance Recherche Active d’Emploi organisée au sein d’ACTRIS ou chez un de ses partenaires. Voir <http://www.actiris.be> Onglet « chercheur d'emploi », rubrique « services » et onglet « partenaires » ;
* En Région flamande: dans les jobclubs (<http://vdab.be/werkinzicht/jobclub.shtml>).

### Nouvelles compétences du Forem (2016)

Dans le cadre de la 6ème réforme de l’État, le Forem accueille une série de nouvelles compétences emploi, gérées précédemment par le Fédéral.

<https://www.leforem.be/a-propos/projets-nouvelles-competences.html>

Voici un aperçu de l’ensemble de ces nouvelles compétences, certaines ayant été entièrement transférées au Forem ou d’autres en gestion mixte avec un autre organisme.

#### Contrôle

Des efforts de recherche d'emploi (disponibilité active) et des situations litigieuses (disponibilité passive) des demandeurs d’emploi bénéficiaires d'allocations ou en stage d'insertion. Les Régions ont reçu la pleine compétence de décision et d’exécution en matière de contrôle. Par ailleurs, le cadre normatif reste du ressort du Fédéral: réglementation en matière d’emploi convenable, de recherche active d’emploi, de contrôle administratif, de sanction...

#### Aides à l'emploi [A MODIFIER]

*Réduction de cotisations sociales (ONSS)*

* *pour groupes cibles: jeunes, personnes âgées, chômeurs de longue durée et restructuration*
* *pour public spécifique: artistes, gardien(ne) d’enfants, personnel de maison et tuteurs*

*Activation des demandeurs d'emploi*

*Activa et Activa Start : ces mesures permettent à l’employeur, sous certaines conditions, de déduire du salaire versé une allocation de travail versée directement au demandeur d’emploi ainsi que de bénéficier de réductions cotisations sociales.*

*Économie sociale d’insertion (mesure SINE) : cette mesure favorise la réinsertion de demandeurs d’emploi dans l’économie sociale d’insertion, grâce à l’activation des allocations de chômage ainsi qu’à des réductions de cotisations sociales.*

*Programme de transition professionnelle (PTP) : ce programme permet à des employeurs du secteur non-marchand (ASBL, écoles, CPAS, communes,…) situés en Wallonie, de recruter des chômeurs de longue durée, pour des tâches qui ne sont pas rencontrées par le circuit régulier du travail, afin qu’ils acquièrent une expérience professionnelle favorisant leur transition vers l’emploi. Le PTP donne droit à des réductions de cotisations sociales et à une activation des allocations de chômage.*

*Il faut noter que pour assurer la continuité du service, l’ONEM continue temporairement de délivrer les attestations pour les mesures SINE et PTP.*

* [Réforme des aides à l'emploi Les grandes lignes de la réforme des aides à l'emploi d'application en Wallonie en 2017.](https://emploi.wallonie.be/reforme-aidesemploi.html)
* [APE - Aides à la Promotion de l’Emploi APE](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/APE.html)
* [CPE - Conventions de Premier Emploi :](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/CPE.html)

 [Les conventions de premier emploi subventionnent l'emploi de jeunes de moins de 26 ans dans des projets globaux de société.](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/CPE.html)

* [Emplois jeunes dans le secteur non-marchand :](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/emplois-jeunes.html)

 [La Région wallonne subventionne des emplois pour des jeunes de moins de 30 ans dans des projets globaux de société .](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/emplois-jeunes.html)

* [SESAM - Soutien à l'emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands :](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/sesam.html)

 [Des incitants financiers proposés aux entreprises pour engager du personnel supplémentaire.](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/sesam.html)

* [PTP - Programme de Transition Professionnelle](https://emploi.wallonie.be/home/aides-a-lemploi/PTP.html) :

Ce programme permet à des employeurs du secteur non-marchand (ASBL, écoles, CPAS, communes,…) situés en Wallonie, de recruter des chômeurs de longue durée, pour des tâches qui ne sont pas rencontrées par le circuit régulier du travail, afin qu’ils acquièrent une expérience professionnelle favorisant leur transition vers l’emploi. Le PTP donne droit à des réductions de cotisations sociales et à une activation des allocations de chômage.

Depuis le 1er juillet 2017, le paysage des aides à l'emploi wallonnes a connu une importante réforme.

D’une quarantaine d’incitants, le nouveau régime n’en a conservé qu’une dizaine et 4 nouvelles aides ont vu le jour: ce sont les impulsions. Cette reconfiguration simplifie les aides à l’emploi en supprimant notamment des dispositifs moins pertinents et en fusionnant des dispositifs ciblant un même public.

=>Les impulsions

* + 1. Impulsion – de 25 ans

L’aide, d’une durée de 3 ans, s’adresse aux jeunes demandeurs d’emploi de moins de 25 ans :

* peu qualifiés (ne possédant pas de certificat ou de diplôme de l’enseignement secondaire supérieur, ou de certificat ou diplôme équivalent) dès le premier jour d’inactivité ;
* moyennement qualifiés (possédant, au maximum, un diplôme ou un certificat de l’enseignement secondaire supérieur, ou un certificat ou diplôme équivalent) et inoccupés depuis au moins 6 mois ;
* ayant leur résidence principale en Wallonie de langue française.

Cette aide concerne **tous les secteurs**.

**L’allocation de travail**
L’allocation de travail est octroyée pendant une durée de 36 mois maximum, à dater de l’entrée en service et est déduite par l'employeur au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois commencé.

Le demandeur d’emploi ne peut bénéficier de cette allocation de travail qu’une seule fois, pour une durée de 36 mois. Cette allocation peut toutefois être activée dans le cadre de plusieurs contrats de travail conclus avec un ou plusieurs employeurs.

**Cumul**
Cette aide ne peut être cumulée avec l'impulsion 12mois+ ni avec l'impulsion insertion mais peut, en revanche, être octroyée en même temps que des réductions de cotisations sociales.

* + 1. Impulsion insertion

L'impulsion insertion a pour objectif d’offrir une **première vraie expérience professionnelle** à chaque jeune et de bénéficier d’un accompagnement coordonné par le Forem. Cette impulsion permet à l'employeur **de bénéficier d'une réduction de 700 Euros du coût de recrutement d'un jeune demandeur d'emploi inoccupé sur le marché du travail depuis au moins 18 mois et sans expérience professionnelle.** Il s'agit d'une aide d’une durée de 12 mois, sous la forme d’un véritable contrat de travail à temps plein.

Cette aide concerne **tous les secteurs.**

**Conditions d’accès**
Pour bénéficier de l'impulsion insertion, le demandeur d’emploi doit, la veille de la date de son entrée en service :

* être demandeur d’emploi de moins de 25 ans ;
* être inoccupé depuis au moins 18 mois ;
* n’avoir aucune expérience professionnelle ;
* conclure un contrat de travail à temps plein ;
* avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

**L’allocation de travail**
L’allocation de travail est octroyée pendant 12 mois maximum, à dater de l’entrée en service.
Le montant de l’aide s’élève à 700 Euros par mois pendant 1 an.

**Cumul**
L'impulsion insertion ne peut être cumulée avec les impulsions – 25 ans et 12 mois +. L’impulsion insertion peut être cumulée avec une réduction de cotisations sociales, qu’elle soit fédérale ou régionale.
Le demandeur d’emploi ne peut bénéficier de l'impulsion insertion qu’une seule fois, pour une durée d’un an et à temps plein.

* + 1. Impulsion 12 mois+

Selon les statistiques du Forem, plus de la moitié des demandeurs d'emploi décrochent un emploi dans l'année qui suit leur inscription comme demandeurs d'emploi. Le taux est plus important pour les personnes les plus qualifiées et les plus expérimentées.

C’est la raison pour laquelle cette aide cible les **demandeurs d’emploi les plus fragilisés inscrits depuis plus de 12 mois.**

L’aide, d’une durée de 2 ans, s’adresse aux demandeurs d’emploi inoccupés depuis au moins 12 mois.

Cette aide concerne**tous les secteurs**.

**Conditions d’accès**
Le demandeur d’emploi qui fait l’objet d’un engagement peut bénéficier de l’impulsion 12 mois + s’il satisfait aux conditions suivantes la veille de la date de son entrée en service :

* être demandeur d’emploi inoccupé depuis au moins 12 mois ;
* avoir sa résidence principale en Wallonie de langue française.

**L’allocation de travail**
L’allocation de travail est octroyée pendant une durée de 24 mois maximum, à dater de l’entrée en service, mais aussi dans le cadre de plusieurs contrats de travail conclus avec un ou plusieurs employeurs. L'allocation est déduite par l'employeur au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois commencé.
Le demandeur d’emploi peut bénéficier de cette allocation de travail plusieurs fois dès lors qu’il remplit les conditions d’octroi.

**Cumul**
Cette aide ne peut être cumulée avec l’impulsion – 25 ans mais peut, en revanche, être octroyée en même temps que des réductions de cotisations sociales (fédérales ou régionales).

* + 1. Impulsion 55+

L’impulsion 55 ans+  vise l’insertion et le maintien à l’emploi des demandeurs d’emploi et travailleurs à partir de 55 ans, via une réduction de cotisations patronales.

Cette aide concerne le **secteur marchand** exclusivement.

**Conditions d’accès**
Pour que l’employeur bénéficie de cette réduction, le demandeur d’emploi ou le travailleur doit répondre aux conditions suivantes :

* être âgé d’au moins 55 ans au dernier jour du trimestre ;
* avoir un salaire trimestriel inférieur au plafond salarial arrêté par le gouvernement (plafond salarial fixé à 13.942,47 euros bruts par trimestre au 01/07/2017).

**Cumul**

L’Impulsion 55 ans + peut être cumulée avec une réduction structurelle et avec l’Impulsion 12 mois +.

=>Réforme des APE

La réforme du dispositif APE (Aides à la Promotion de l'Emploi) prendra effet au 1er janvier 2020.

D'ici cette date, les dispositions actuelles restent inchangées et conformes au décret en vigueur. Ceci implique notamment que les demandes de renouvellement de projet APE accordé à durée déterminée (des pouvoirs locaux et du non-marchand) doivent être introduites au plus tard trois mois avant leur échéance.

#### Aides à la formation

**Congé - éducation payé :** il offre aux travailleurs la possibilité de suivre certaines formations, en dehors du lieu de travail, avec maintien de leur rémunération et remboursement forfaitaire de ces heures à l'employeur.

**Fonds de formation Titres – Services :** une entreprise agréée Titres-Services peut bénéficier d'un remboursement partiel des formations de ses travailleurs, si celles-ci ont un lien clair avec la fonction titres-services ou s'il s'agit les formations en secourisme.

1. Vivre en Belgique/guide à l’usage des nouveaux arrivants à Bruxelles et en Wallonie/ Agence Alter [↑](#footnote-ref-1)
2. Vivre en Belgique/Cahier du Ciré/emploi [↑](#footnote-ref-2)
3. Carnet de route du citoyen/atelier d’orientation citoyenne (www.discri.be) [↑](#footnote-ref-3)
4. Vivre en Belgique/cahier du Ciré/Emploi [↑](#footnote-ref-4)
5. http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=397 [↑](#footnote-ref-5)
6. Cahier du Cire / vivre en Belgique / la protection sociale [↑](#footnote-ref-6)
7. Droitsdevoirsforem.pdf [↑](#footnote-ref-7)