
AVIS

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'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

Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 septembre 2017 relatif aux mesures d'activation des demandeurs d'emploi

Demandeur	Ministre Laurent Hublet
Demande reçue le	13 mai 2026
Demande traitée par	Commission Economie saisine d'urgence
Avis émis par le Conseil d'Administration du	1er juin 2026
Avis ratifié par l'Assemblée plénière du	18 juin 2026

Brupartners est composé de 7 membres effectifs et 7 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs (BECI), de 6 membres effectifs et 6 membres suppléants représentant les organisations représentatives des classes moyennes, de 2 membres effectifs et 2 membres suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs du non-marchand (BRUXEO) et de 15 membres effectifs et 15 membres suppléants représentant les organisations représentatives des travailleurs (6 FGTB, 6 CSC, 3 SYNOVA).

Préambule

La Région de Bruxelles-Capitale propose une dizaine de dispositifs et primes pour favoriser l'insertion professionnelle et l'embauche, dont Activa.brussels et la réduction des cotisations sociales patronales pour les travailleurs âgés.

Via l'Activa.brussels, le demandeur d'emploi inoccupé résidant dans la Région de Bruxelles-Capitale peut ouvrir le droit à une allocation de travail pour l'employeur qui l'engage. Depuis la réforme de juillet 2024 du système Activa, quatre profils sont visés, soit les demandeurs d'emploi de longue durée et inscrits auprès d'Actiris pendant au moins 312 jours au cours des 18 derniers mois, les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans ne disposant pas du CESS, les demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus, ainsi que les demandeurs d'emploi à aptitude de travail réduite. L'allocation est octroyée pour une durée maximale de 30 mois dans le cadre de l'Activa.brussels générique pour un montant global pouvant atteindre 15.900€ et de 36 mois pour l'Activa.brussels+ pour un montant global pouvant atteindre 23.400€.

Le mécanisme actuel permet aux employeurs des secteurs marchand et non-marchand de déduire le montant de l'allocation de travail du salaire net une fois l'accord de l'ONEM obtenu. Le montant de cette diminution est ensuite versé au travailleur par son organisme de paiement des allocations de chômage. Le salaire du travailleur reste donc identique, tandis que le coût salarial effectif pour l'employeur diminue. Le montant de l'allocation est proportionnellement adapté en cas de travail à temps partiel.

Le dispositif réduction de cotisations ONSS travailleurs âgés permet à l'employeur ayant engagé un travailleur de minimum 61 ans et de maximum 66 ans de bénéficier d'une réduction des cotisations ONSS pour ce travailleur. Cette réduction s'élève à maximum 1.000 € par trimestre. Le travailleur doit être assujéti totalement à la sécurité sociale et son salaire trimestriel ne peut dépasser 8.323,20€ (montant indexé annuellement). Auparavant fixée à 57 ans, la limite d'âge a été relevée à 61 ans en 2024 afin de limiter certains effets d'aubaine et concentrer au maximum cette aide sur les travailleurs bruxellois.

Le Gouvernement souhaite désormais abroger ces deux dispositifs à la date du 1^{er} juillet 2026. Les motivations avancées sont la nécessité de réaliser des économies budgétaires, le souhait de maximiser l'impact des politiques, la volonté de supprimer les effets d'aubaine et une volonté de simplification du paysage des aides à l'emploi bruxelloises. Lors du conclave budgétaire pour la conclusion du budget 2026, le Gouvernement s'est en effet explicitement accordé sur une économie de 15 millions par an, à réaliser sur le dispositif Activa dès 2026. Concernant la réduction pour les 61+, c'est une économie de 11 à 12 millions en année pleine qui serait réalisée sur le budget Emploi dès 2027. L'abrogation de ces deux dispositifs s'inscrit dans un contexte plus large d'économies budgétaires dans le cadre des aides à l'emploi.

Le Gouvernement désire ainsi « dégager les marges nécessaires à la conception d'un nouvel instrument plus efficace, plus lisible et mieux adapté aux besoins des entreprises et des chercheurs d'emploi bruxellois »¹ qui devrait être mis en place dès le premier semestre 2027.

¹ Note au Gouvernement

Brupartners a été saisi en urgence de deux demandes d'avis relatives aux projets d'arrêtés prévoyant l'abrogation d'Activa.brussels et de la réduction de cotisations ONSS/patronales pour les travailleurs âgés au 1^{er} juillet 2026. **Brupartners** est dès lors amené à rendre son avis dans un délai raccourci de 15 jours ouvrables.

Brupartners a pris connaissance, pendant la rédaction du présent avis, de l'avis négatif de la Section de législation du Conseil d'Etat relatif aux textes visés. Dans ce cadre, **Brupartners** rappelle qu'il devra être concerté sur la modification de l'ordonnance et les nouveaux arrêtés qui devront être rédigés afin de répondre aux considérations de la Haute juridiction administrative.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Abrogation pure et simple des dispositifs

Brupartners regrette l'absence de concertation préalable avec les interlocuteurs sociaux avant l'annonce de la suppression des dispositifs existants. Il déplore d'autant plus cette absence de concertation qu'il s'agit d'un constat commun à toutes les économies budgétaires effectuées en matière d'emploi depuis le début de la législature (ACS, entreprises sociales d'insertion...). **Brupartners** invite le Gouvernement à revoir cette méthodologie et à respecter à l'avenir la concertation sociale.

Brupartners reconnaît la nécessité de rendre plus efficaces les dispositifs évoqués, notamment sur base du rapport d'IDEA CONSULT de 2023 relatif à l'ensemble des aides à l'emploi bruxelloises.

C'est précisément pour répondre à ces constats que le Gouvernement a procédé en juillet 2024 à une réforme des dispositifs.

Aucun monitoring ni aucune évaluation du système réformé n'a néanmoins été réalisé depuis son entrée en vigueur en juillet 2024 (v.infra). **Brupartners** constate dès lors que certains constats et éléments utilisés pour justifier l'abrogation pure et simple des dispositifs réformés ne reposent que sur une analyse partielle. En effet, les arguments développés dans la note au Gouvernement ne permettent pas de percevoir précisément quels sont les constats objectifs qui fondent une telle décision.

1.2 Absence de phase transitoire

Brupartners prend acte de la décision de mettre fin aux mécanismes au 1^{er} juillet 2026 sans aucune phase transitoire et sans cadre extinctif pour les primes Activa en cours. L'arrêt net de ces dispositifs soulève des difficultés importantes, à l'instar d'autres économies dans le cadre des aides à l'emploi. Si une phase transitoire est mise en œuvre, cela ne pourra néanmoins pas avoir un impact budgétaire sur les autres dispositifs existants.

Les organisations représentatives des employeurs et les organisations représentatives des classes moyennes déplorent cette absence de phase transitoire tant pour Activa que pour la réduction ONSS.

Pour **Brupartners**, cette suppression immédiate crée une réelle incertitude quant à la gestion des dossiers en cours et quant aux conséquences budgétaires pour les employeurs, en particulier pour les très petites et petites structures, qui ont intégré ces aides dans leur planification financière et leur

décision de recrutement. L'abrogation immédiate du dispositif Activa constitue un risque de rupture dans les parcours d'insertion professionnelle de milliers de travailleurs bruxellois et vont en outre générer des difficultés administratives, sociales et économiques tant pour les entreprises, les PME et TPE, que les travailleurs bénéficiant actuellement de ces dispositifs.

Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs du non-marchand, estiment, à l'instar du CCES, qu'il est important que le dispositif DEIES reste accessible aux entreprises titres-services. Elles relèvent le risque de rupture dans le parcours d'insertion de plus de 700 travailleurs suite à l'abrogation immédiate de ce dispositif.

Concernant Activa, **Brupartners** demande qu'une communication claire et précise soit effectuée tant vers les employeurs que vers les travailleurs concernés afin d'éviter au maximum d'éventuelles difficultés administratives.

S'agissant plus spécifiquement des travailleurs bénéficiant de la prime Activa, **les organisations représentatives des travailleurs** s'inquiètent de l'arrêt brutal du versement des primes aux travailleurs et du risque social et économique très important qu'il va générer pour ces derniers (perte salariale et/ou licenciement). Par méconnaissance de l'arrêt du dispositif ou choix d'en contester le fondement juridique, certains employeurs pourraient continuer de déduire le montant de l'allocation de travail que le travailleur reçoit du salaire net de ce travailleur. Cela aurait pour conséquence une perte salariale en fin de mois pouvant aller jusqu'à 800€. Vu le niveau relativement peu élevé des salaires concernés, une telle perte financière pourrait s'avérer dramatique pour nombre de bénéficiaires de primes. Le risque de chaos administratif chez les offices de paiement de ces primes n'est également pas à négliger.

Sur le plan juridique, **les organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du non-marchand** estiment que cette situation porte atteinte aux principes de confiance légitime et de sécurité juridique. En effet, supprimer ces deux dispositifs à dater du 1^{er} juillet 2026, sans aucune mesure transitoire et en prévoyant l'implémentation d'une nouvelle mesure uniquement au premier semestre de 2027 signifie que plus aucune nouvelle demande ne pourra être introduite à dater de juillet mais surtout, que les aides en cours seront purement et simplement supprimées à cette date avec effet immédiat. Les employeurs qui ont recruté sur la base d'un engagement financier prévisible sur 30 ou 36 mois (dans le cadre d'Activa) et jusqu'à ce que le travailleur engagé atteigne l'âge de 66 ans (pour les réductions ONSS travailleurs âgés) se voient privés de cette ressource financière du jour au lendemain, ce qui constitue une atteinte manifeste à la confiance légitime et à la sécurité juridique, tel que mentionné ci-avant.

Ces différentes analyses valent également pour la suppression passée et future de tous dispositifs d'emploi.

1.3 Nouveau dispositif

Brupartners prend acte qu'un nouveau dispositif est amené à être créé afin de remplacer les mécanismes abrogés. **Brupartners** souligne d'ores et déjà que le futur dispositif devra être accessible aux employeurs des secteurs marchands et non marchands à l'instar du dispositif Activa.

Néanmoins, **les organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du non marchand** soulignent qu'à ce stade, aucun élément concret n'a été communiqué concernant le contenu du futur dispositif et ses modalités pratiques et aucun engagement ferme n'a été pris par le Gouvernement, plus spécifiquement quant à la date d'entrée en vigueur. Elles relèvent ainsi qu'il est proposé de mettre fin à des mécanismes existants sans visibilité suffisante sur la solution appelée à les remplacer.

Les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes s'inquiètent de l'enveloppe budgétaire évoquée d'environ 10 millions d'euros pour le nouveau mécanisme qui constitue une réduction importante de 75% des budgets alloués actuellement aux deux dispositifs combinés (évalués selon les données chiffrées disponibles à environ 40 millions d'Euros). Une telle réduction est incompatible avec l'objectif affiché par le Gouvernement d'atteindre un taux d'emploi de 70% des Bruxellois. **Les organisations représentatives des employeurs et des classes moyennes** demandent que le budget du nouveau mécanisme soit dimensionné à la hauteur de cette ambition et permette un niveau de soutien effectif à minima comparable à celui des dispositifs qu'il remplace.

De manière générale, **les organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du non-marchand** estiment que toute abrogation ou modification de dispositifs d'aide et maintien à l'emploi (ACTIVA, réduction ONSS travailleurs âgés, DEIES) ne peut avoir lieu tant que le nouveau mécanisme n'est pas clairement défini, concerté, adéquatement financé et prêt à entrer en vigueur.

Brupartners rappelle qu'il devra être pleinement associé, en priorités partagées et dans les plus brefs délais, à l'élaboration du futur mécanisme annoncé et à la fixation de l'ensemble de ses modalités.

1.4 Absence d'étude d'impact dans le cadre des politiques d'emploi

Brupartners estime que toute modification substantielle de mécanismes d'aide à l'emploi devrait, à l'avenir, s'appuyer sur une méthodologie rigoureuse comprenant notamment une concertation préalable effective avec Brupartners, une étude d'impact complète, une analyse des effets cumulatifs des économies budgétaires toutes compétences confondues et ses conséquences sectorielles, ainsi qu'une évaluation du respect des principes juridiques applicables, en ce compris le principe de standstill.
