

Formule de calcul de la réforme APE

1. Introduction

Dans le cadre de la réforme, ce document a pour objectif de vous aider à **connaître les moyens dont vous disposerez dans le nouveau dispositif APE** en vous présentant :

- 1) **L'esprit de la formule de calcul APE**, c'est-à-dire la logique ayant mené au choix des éléments qui la composent.
- 2) **La méthode** permettant de déterminer la valeur de ces éléments.

Cette formule peut s'avérer complexe si vous souhaitez calculer par vous-même une estimation de vos futures subventions. En effet, certains éléments qui la composent ne sont pas directement accessibles, mais demandent des calculs préalables, effectués par le Forem.

C'est pourquoi, afin de vous donner une estimation fiable du montant de votre future subvention annuelle, un simulateur de calcul vous permettant d'encoder vos données sera mis en ligne, à la fin du mois de janvier 2021. Ces données vous seront envoyées au préalable par le Forem.

2. L'esprit de la formule de calcul

La formule de calcul permet de convertir en **un montant** les deux modes de subventionnement qui composent actuellement l'APE : les points APE, d'une part, et les réductions de cotisations de sécurité sociale (RCSS) d'autre part.

Ce montant est calculé notamment à partir de ce dont chaque employeur a bénéficié grâce au dispositif sur 3 années de référence (2017, 2018 et 2019).

La formule est composée de deux « volets » :

- Le premier permet de calculer la partie du montant total dont un employeur bénéficiera grâce à ses points APE en 2022. Il est composé de 3 éléments, A, B et C dans la formule.

- Le second est basé sur les RCSS pour ses travailleurs APE. Il est composé de 4 éléments, D, E, F et G dans la formule.

La subvention totale s'obtient par addition du résultat des deux volets.

La formule se présente comme suit :

$$\text{Subvention} = \text{volet 1} + \text{volet 2} = (A \times B \times C) + (D \times E \times F \times G)$$

2.1. Volet 1 (les points APE) (A x B x C) :

Pour calculer le montant dont un employeur bénéficiera à partir des points APE qui lui ont été octroyés, il suffirait en théorie de multiplier le nombre total de ses **points octroyés (A)** par la **valeur d'un point en 2022 (B)**.

Cependant, les employeurs ne consomment pas, chaque année, l'ensemble de leurs points octroyés. Certains points ne sont pas effectivement subventionnés, en raison par exemple de périodes de maladies, d'interruption de carrière, de congé parental, ...

C'est pourquoi, pour coller au plus près de la réalité du terrain, la formule se base sur le taux de **subventionnement moyen (C)**, propre à chaque employeur, **durant trois années de référence : 2017, 2018 et 2019**.

La prise en compte de ce taux suit une logique de simplification administrative du dispositif APE. La future subvention consistera en un forfait, qui sera liquidé en 4 tranches du montant total, et il n'y aura à l'avenir plus de lien entre le calcul du montant de la subvention et les prestations effectives des travailleurs. Pour cela, le lien doit être fait dès maintenant, en basant le calcul des subventions futures sur les points réellement subventionnés par le passé.

2.2. Volet 2 (les réductions de cotisations sociales RCSS) (D x E x F x G) :

Pour calculer le montant dont un employeur bénéficiera sur la base des RCSS pour ses travailleurs APE, il suffirait en théorie de multiplier **le nombre de ses travailleurs APE (D)**, par **le montant moyen des RCSS dont il peut bénéficier pour un travailleur APE (E)**.

D s'exprime en nombre d'équivalents temps plein (ETP) « réalisés ». Nous parlons ici d'ETP « réalisés », c'est-à-dire des travailleurs sous contrat de travail APE en fonction de leur régime de travail, indépendamment de prestations rémunérées ou pas. Cela corrige l'impact de la crise sanitaire dans le calcul : si un travailleur est malade, ou en chômage temporaire, il reste sous contrat.

Le calcul de E se fait à partir du montant des RCSS, par ETP « subventionné ». Nous parlons ici d'ETP « subventionné », c'est-à-dire des travailleurs sous contrat de travail APE en fonction de leur régime de travail, en tenant uniquement compte des prestations faisant l'objet d'une rémunération.

La formule est complétée par deux éléments, F et G :

- **F = le taux d'occupation moyen de l'employeur durant les années de référence (2017, 2018 et 2019)**. Les travailleurs ne présentent pas 100% des jours de travail, chaque année. Comme la Wallonie finance en réalité les RCSS dont bénéficient effectivement les employeurs, cet élément permet de baser le calcul des subventions futures sur la réalité de la situation passée. La logique est la même que celle expliquée ci-dessus, pour l'élément C : comme la future subvention ne sera plus dépendante des états de prestations, il faut

tenir compte dès maintenant du taux d'occupation, dans ce deuxième volet de la formule comme dans le premier. Comme les éléments D et E sont indépendants du taux d'occupation, il est nécessaire de compléter la formule par cette valeur.

- **G = la variable permettant de tenir compte de l'indexation des salaires**. L'identification du montant moyen des RCSS par ETP subventionné (E) se fait à partir des trois années de référence. Or, les rémunérations ont augmenté depuis, en raison notamment de l'ancienneté des travailleurs, ou de l'indexation des rémunérations, et les réductions de cotisations ont suivi.

3. Les éléments de la formule

Les employeurs auront la possibilité, à partir de fin janvier 2021, d'utiliser un simulateur de calcul en ligne afin d'estimer l'impact de la réforme sur leur niveau de subventionnement. À cet effet, les valeurs des différents éléments leur seront fournies.

Ce qui suit vise à expliquer la manière dont ces valeurs sont déterminées, afin qu'elles puissent être vérifiées.

3.1. Valeurs fixes :

La valeur de deux éléments de la formule est la même pour chaque employeur :

- **B** = la valeur théorique d'un point APE en 2022. Pour l'année 2021, la valeur d'un point APE est de 3.174,17 €. Elle sera indexée en 2022, suivant l'évolution de l'indice santé, selon la méthode qui a toujours été utilisée dans le cadre du dispositif.
- **G** = la variable d'indexation permettant la prise en compte de l'évolution des RCSS, entre les années de référence et l'entrée en application de la réforme. Sa valeur sera définitivement fixée dans l'arrêté portant exécution du futur décret APE.

3.2. Valeurs propres à chaque employeur :

Les 5 autres éléments dépendent de l'état de la situation de l'employeur à la veille de la réforme (A et D), ou de sa situation durant les trois années de référence (C, E et F).

- **A** = Le nombre de points octroyés à l'employeur, arrêté au 30.09.2021. La valeur de A, pour un employeur, correspond à la somme du nombre de points octroyés dans chaque décision ministérielle d'octroi, à laquelle on soustrait les éventuelles pertes ou cessions définitives de points.
- **C** = Le taux de subventionnement moyen de l'employeur, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Ce taux est calculé en divisant le nombre total de points subventionnés, sur l'ensemble de la période, par le nombre total de points octroyés durant la même période.

Les points **subventionnés** se calculent en divisant le montant de la subvention effectivement due sur une année, en fonction des prestations (hors fonds de roulement et récupérations des fonds de roulement), par la valeur du point cette année-là.

Par exemple :

Année	Subvention APE	Valeur du point	Points subventionnés
2017	7.993,05€	3.066,98€	2,6061
2018	11.105,17€	3.093,70€	3,5896
2019	8.717,12€	3.114,85€	2,7985

Les points **octroyés** sont également calculés sur une année. Dans notre exemple, l'employeur a bénéficié de 3 points, octroyés à partir du 16.01.2017. En 2018, il a gardé ces 3 points, et a bénéficié d'un octroi complémentaire de 3 points à partir du 07.02.2018, jusqu'à la fin de l'année. En 2019, il a bénéficié de 3 points.

Le calcul se fait sur la base du nombre de jours couverts par les points :

Année	Périodes couvertes	Points octroyés
2017	3 points 350 jours	$3 * (350/365) = 2,8767$
2018	3 points toute l'année et 3 points 328 jours	$3 + 3 * (328/365) = 5,6959$
2019	3 points toute l'année	3

Pour calculer le taux de subventionnement moyen sur les trois années, on divise la somme des deux éléments :

$$C = \frac{(2,6061 + 3,5896 + 2,7985)}{(2,8767 + 5,6959 + 3)} = \frac{8,9944}{11,5726} = 0,7772$$

- **D = Le nombre moyen d'ETP réalisés par l'employeur entre le 1^{er} octobre 2020 et le 30 septembre 2021.** En pratique, cela correspond au nombre moyen de travailleurs sous contrat de travail APE, exprimés en ETP.

Ce nombre se calcule, pour un travailleur, en divisant le nombre de jours couverts par le contrat de travail sur la période par le nombre de jours au total de la période. La période de 4 trimestres permettant de déterminer D est égale à une année complète (non bissextile), soit 365 jours. Ce rapport est multiplié au régime de travail, afin d'exprimer le résultat en ETP.

Par exemple, un employeur occupe deux travailleurs, l'un à temps plein, l'autre à 4/5^{ème} temps. Le premier débute son contrat de travail le 1^{er} janvier 2021, son contrat couvre donc 273 jours calendrier sur la période jusqu'au 30 septembre. Le second est sous contrat de travail durant toute la période, 365 jours.

ETP Réalisé du travailleur 1 = $1(\text{temps plein}) * 273/365 = 0,7479$

ETP Réalisé du travailleur 2 = $0,8(4/5\text{ème temps}) * 1(\text{année complète}) = 0,8$

$$D = 0,7479 + 0,8 = 1,5479$$

- **E = Le montant annuel moyen des RCSS dont l'employeur a bénéficié entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, par équivalent temps plein subventionné.** Ce montant moyen se calcule donc à partir de deux éléments.

Au numérateur, la somme des réductions de cotisations perçues par l'employeur entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019, pour tous ses travailleurs APE. Ces montants figurent sur l'aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (aussi appelé « trillium¹ »), transmis aux employeurs chaque année. Ces informations peuvent être obtenues auprès des secrétariats sociaux ou prestataires de service.

¹[https://www.socialsecurity.be/onlineserviceLibrary/walibis/login.html?requestId=ses8metfil00grcljcv74qmkgv&dmain=prd&language=fr](https://www.socialsecurity.be/onlineserviceLibrary/walibis/login.html?requestId=ses8metfil00grcljcv74qmkgv&domain=prd&language=fr).

Codes de réduction 4000 (non marchand) et 4001 (Pouvoirs locaux)

Au dénominateur, le nombre total d'ETP subventionnés durant la même période. Le calcul des ETP subventionnés est effectué sur chaque poste réalisé de chaque travailleur de l'employeur sur chacune des années de référence.

Pour un travailleur, on multiplie son régime de travail par son taux d'occupation², chaque mois. Ce résultat est alors divisé par 12 pour les contrats d'employé, et par 11 pour les contrats ouvriers. Cela permet de déterminer le nombre d'ETP subventionnés pour ce mois. L'addition du résultat de chaque mois de l'année donnera le nombre d'ETP subventionnés de l'employeur, pour ce travailleur, cette année-là.

Par exemple :

Un employeur occupe un ouvrier, à 4/5^{ème} temps, à partir du 1^{er} avril 2017. Son taux d'occupation est de 63% les deux premiers mois d'activité, puis de 100% le reste de l'année, ainsi que durant les deux années qui suivent. Le calcul est réalisé comme suit :

De janvier à mars 2017 : pas d'occupation = 0
Avril et mai 2017 : $(0,8 \times 0,63 / 11) \times 2 = 0,0916$
De juin 2017 à décembre 2017 : $(0,8 \times 1 / 11) \times 7 = 0,5091$
Année 2018 : $(0,8 \times 1 / 11) \times 12 = 0,8727$
Année 2019 : $(0,8 \times 1 / 11) \times 12 = 0,8727$

Cet employeur a bénéficié de RCSS à concurrence de 6.418,53€ en 2017, 10.839,94€ en 2018 et 11.002,55€ en 2019. Pour calcul le montant moyen de RCSS par ETP subventionné, on divise la somme des deux éléments :

$$E = \frac{6.418,53€ + 10.839,94€ + 11.002,55€}{0 + 0,0916 + 0,5091 + 0,8727 + 0,8727} = \frac{28.261,02}{2,3461} = 12.045,96$$

Dans le cas où un employeur occupe plusieurs travailleurs APE, E est égal à la somme des réductions de cotisations divisée par le total des ETP subventionnés correspondant à chacun de ses travailleurs, suivant la formule suivante :

$$E = \frac{\text{somme des RCSS entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019}}{\text{nombre total d'ETP subventionnées entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019}}$$

- **F = Le taux d'occupation moyen des travailleurs APE de l'employeur entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019.** Ce taux est calculé en divisant le nombre total de points subventionnés, sur l'ensemble de la période, par le nombre total de points réalisés durant la même période.

La manière de déterminer les points **subventionnés** est la même que pour C.

Par exemple :

Un employeur occupe un travailleur et reçoit les montants de subvention APE suivants : 14.721,48€, 14.149,76€ et 13.112,48€, respectivement pour l'année 2017, 2018 et 2019.

² Ce taux figure dans votre document « Détail des subventions » mensuel dans la colonne « taux d'occupation utilisé »

Année	Subvention APE	Valeur du point	Points subventionnés
2017	14.721,48€	3.066,98€	4,8000
2018	14.149,76€	3.093,70€	4,5737
2019	13.112,48€	3.114,85€	4,2097

Pour les points **réalisés**, le calcul consiste à multiplier le nombre de points attribués à chaque travailleur, par leur régime de travail, par le rapport entre le nombre de jours couverts par le contrat de travail sur l'année de référence et le nombre de jours total de l'année de référence. Dans notre exemple, en 2017 et 2018, le travailleur est sous contrat de travail APE à 4/5^{ème} temps toute l'année. En 2019, son contrat prend fin le 30 novembre. Son contrat de travail aura donc couvert 2 années complètes et pour l'année 2019, il faut soustraire les 31 jours de décembre, soit 334 jours.

Année	Périodes couvertes	Points réalisés
2017	6 points toute l'année	$0,8 * 6 * (365 / 365) = 4,800$
2018	6 points toute l'année	$0,8 * 6 * (365 / 365) = 4,800$
2019	6 points 334 jours	$0,8 * 6 * (334 / 365) = 4,3923$

Pour calculer le taux d'occupation moyen sur les trois années, on divise la somme des deux éléments :

$$F = \frac{(4,800 + 4,5737 + 4,2097)}{(4,800 + 4,800 + 4,3923)} = \frac{13,5834}{13,9923} = 0,9708$$

4. Les cas particuliers

La formule de calcul s'appliquera de la même manière à tous les employeurs, dans la mesure du possible. Il y a toutefois des cas particuliers, qui font qu'il est soit nécessaire, soit souhaitable, de travailler différemment.

4.1. Activité insuffisante durant les années de référence :

Les valeurs des éléments C, E et F sont le résultat de moyennes, qui dépendent de la situation de l'employeur durant trois années : 2017, 2018 et 2019. Si un employeur bénéficie actuellement de subventions APE, mais que ce n'était pas le cas durant ces années, ces moyennes seraient égales à 0, et la formule donnerait un résultat nul. Dans ce cas, il a été décidé d'attribuer à l'employeur la moyenne de son secteur, c'est-à-dire soit du secteur non-marchand, soit des pouvoirs locaux, pour chaque élément.

Il en sera de même si l'employeur a bénéficié d'APE durant moins de 24 mois entre 2017 et 2019 : la moyenne sur une plus courte période risque de ne pas être suffisamment représentative de la situation de l'employeur, et c'est la valeur moyenne du secteur, non-marchand ou des pouvoirs locaux, qui sera prise pour C, E et F.

4.2. Travailleurs occupés en Région bruxelloise :

Certains employeurs, bénéficiaires du dispositif APE, occupent tous ou une partie de leurs travailleurs dans une unité d'établissement située en Région bruxelloise – c'est autorisé.

Au niveau de la formule de calcul, cela n'aura pas d'impact sur le premier volet, qui concerne les points APE. Par contre, c'est un point d'attention pour le deuxième volet, qui concerne les réductions de cotisations sociales : l'élément D est en effet égal au nombre moyen d'ETP réalisés par l'employeur **et occupés dans une unité d'établissement située en région de langue française**.

Il en va de même pour l'élément E, égal au montant annuel moyen des RCSS, par ETP subventionné, dont a bénéficié l'employeur **pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en région de langue française**

La logique est la suivante : aujourd'hui, les réductions de cotisations des travailleurs occupés à Bruxelles sont prises en charge par la Région bruxelloise, et non par la Région wallonne. Après la réforme, il en sera de même, suivant un accord entre les gouvernements des deux régions. Les travailleurs concernés ne sont donc pas pris en compte pour déterminer la valeur ni de D ni de E car la formule ne concerne que le budget wallon.

Si un employeur n'occupe que des travailleurs en dehors de la Région wallonne de langue française, le deuxième volet de la formule aboutira, pour lui, à un résultat égal à 0. Il continuera toutefois de bénéficier de réductions de cotisations pour ses travailleurs, octroyées par la Région bruxelloise.

4.3. Situation difficile de certains employeurs :

Taux de subventionnement (C) et taux d'occupation (F) :

Le calcul des subventions futures est basé, notamment, sur les points réellement subventionnés par le passé, durant les années de référence 2017, 2018 et 2019, ainsi que sur le taux d'occupation des travailleurs durant ces années. Or, pour certains employeurs, il se peut que ces années aient été marquées par des difficultés.

Cela pourrait avoir pour conséquence qu'en calculant le taux de subventionnement C et le taux d'occupation E comme expliqué plus haut, le résultat ne corresponde pas à l'activité de l'employeur. Cette différence dans des taux moyens se fait surtout ressentir chez les plus petits employeurs du secteur non-marchand, raison pour laquelle un ajustement à la formule de calcul a été mis en place, pour ce secteur uniquement.

Si le taux de subventionnement (C) ou d'occupation (F) propre à un employeur du secteur non-marchand, basé sur les trois années de référence, est inférieur au taux moyen du secteur, alors la valeur de l'élément est recalculée sur la base des deux meilleures années parmi les trois années de référence, sans toutefois pouvoir dépasser la valeur moyenne du taux en question pour le secteur. Demande de recalcul pour les petites structures (max. 5 ETP réalisés) :

Dans certains cas exceptionnels, si une structure a connu plusieurs années difficiles durant les années de référence, qui ne sont pas représentatives de sa situation actuelle, les dispositions ci-dessus peuvent se révéler insuffisantes pour que le montant de la subvention corresponde à la réalité actuelle.

Afin de rencontrer cette potentielle difficulté, les employeurs répondant à deux critères pourront introduire une demande d'ajustement du montant de leur subvention forfaitaire. Ces critères sont les suivants :

- Un nombre moyen d'ETP réalisés durant les années de référence (2017, 2018 et 2019) inférieur ou égal à 5 ;
- Un taux de subventionnement inférieur au taux moyen de leur secteur.

Cette possibilité est ouverte à tout employeur répondant à ces deux conditions, qu'il appartienne au secteur non-marchand ou des pouvoirs publics.

Le cas échéant, le recalcul consistera en une nouvelle application de la formule de calcul, avec un taux de subventionnement (C) déterminé à partir des deux années les plus favorables à l'employeur, entre 2017 et 2021. Autrement dit, au lieu de tenir compte des deux meilleures années sur 3 ans, comme pour l'ajustement présenté ci-dessus, il s'agira de prendre les deux meilleures années sur 5 ans, en considérant les deux dernières années (2020 et 2021) en plus des 3 années de référence (2017, 2018 et 2019).

Attention : les employeurs qui souhaitent bénéficier de ce recalcul auront à introduire une demande au Forem à cet effet, entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2022.

Nombre moyen d'ETP réalisés (D) :

La valeur de l'élément D est une moyenne, calculée à partir du nombre de travailleurs sous contrat APE entre le 1^{er} octobre 2020 et le 30 septembre 2021, en fonction de leur régime de travail.

La valeur de la variable D sera calculée comme expliqué plus haut. Toutefois, pour les employeurs du secteur non-marchand, cette valeur ne pourra pas descendre en dessous d'une valeur minimale.

Celle-ci se calcule en divisant le nombre de points octroyés à l'employeur au 30 septembre 2021 par le nombre moyen de points attribués par ETP réalisé par l'employeur entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019. En d'autres termes, on calcule une nouvelle valeur moyenne à partir de la situation durant trois ans, qui permet de déterminer l'usage « normal »

que l'employeur fait des points qui lui ont été octroyés. En divisant ses points octroyés à la veille de la réforme par cette moyenne, nous déterminons un nombre d'ETP réalisés correspondant à cet usage « normal », qui constituera la valeur minimale de D.

Afin de garantir que toutes les activités prévues dans le cadre des APE puissent être effectivement réalisées, un second plancher de la valeur de D est également mis en place, tant pour le secteur non-marchand que les pouvoirs publics. Le nombre moyen d'ETP réalisés, pris en compte dans la formule, ne pourra en aucun cas être inférieur au nombre minimum d'ETP octroyés à l'employeur.

4.4. Cession de points :

En cas de cession de points en cours, les points qui ont été cédés sont, dans un premier temps, calculés dans le chef du « cessionnaire », c'est-à-dire de l'employeur ayant reçu les points, qu'il a attribué à ses travailleurs. Cela permet de baser le calcul sur l'utilisation effective de ces points.

Toutefois, ceux-ci ont initialement été octroyés par la ou le Ministre de l'Emploi à l'employeur ayant cédé les points (le « cédant »). C'est la raison pour laquelle une partie du montant total du cessionnaire, proportionnelle au nombre de points reçus de la part d'un employeur cédant, sera « rapatriée » chez celui-ci : il s'agit en fait de « ses » points, et donc de « sa » future subvention.

Moyennant l'accord de l'employeur qui a cédé les points, la cession peut être prolongée dans le cadre du nouveau dispositif APE, afin de ne pas mettre en danger les emplois concernés, ni les activités réalisées.