

Non-recours aux réductions de cotisations sociales “premiers engagements” : quelle ampleur ?

Une part non négligeable d'employeurs qui remplissent les conditions d'octroi à la mesure de réductions de cotisations “premiers engagements” n'y recourt pas, même dans le cas d'une exemption des cotisations patronales de base telle que prévue dans le cadre du tax shift. Ce phénomène de non-recours pourrait biaiser les effets attendus de la mesure en termes de création d'emplois.

Une mesure renforcée dans le cadre du tax shift

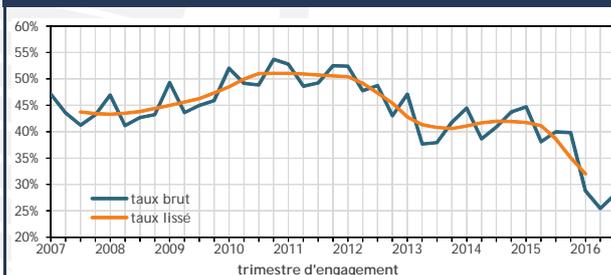
La mesure groupe-cible “premiers engagements” octroie une réduction des cotisations patronales aux nouveaux et petits employeurs à l'engagement de travailleurs sous certaines conditions. Dans le cas de l'engagement d'un premier travailleur avant le 1^{er} janvier 2016, les employeurs concernés ouvraient le droit à une réduction forfaitaire des cotisations pour 13 trimestres à choisir parmi les 20 trimestres à partir du trimestre d'engagement. A partir de 2016, les employeurs bénéficient, dans le cadre des mesures du tax shift, d'une exemption pour une durée illimitée des cotisations patronales de base lors de l'engagement d'un premier travailleur.

Le non-recours à la mesure dépend de son attractivité

Parmi les employeurs éligibles ayant engagé leur premier travailleur entre 2007 et 2015, 45% d'entre eux n'ont pas sollicité la réduction “premiers engagements” lors du trimestre d'engagement ou du suivant ; ce taux passe à 28% pour les engagements entre le premier et le troisième trimestre 2016. On observe d'importantes variations saisonnières de ce taux de non-recours, systématiquement plus élevé lors du premier trimestre de chaque année. Si on exclut les variations saisonnières, on observe différentes sous-périodes d'évolution du taux. Après une période de stagnation entre 2007 et 2008, le taux de non-recours à la mesure augmente entre 2009 et mi-2010. Ces deux années coïncident avec l'apparition des mesures spécifiques de crise, potentiellement plus intéressantes pour l'employeur que la mesure “premiers engagements”, et les mesures groupe-cible ne sont pas cumulables entre elles. Après une phase de stabilisation jusque début 2012, le taux de non-recours à la mesure diminue jusque fin 2013. Or cette période correspond au renforcement de la mesure dans le cadre du plan de relance. Le taux de

non-recours se stabilise entre 2014 et 2015, puis chute drastiquement dès l'élargissement de la mesure en 2016 dans le cadre du tax shift. Le recours à la mesure “premiers engagements” semble donc dépendre de son attractivité en termes de montants de réduction octroyés et de celle des autres mesures.

Taux de non-recours à la mesure “premiers engagements” lors du trimestre d'engagement ou du suivant
Taux brut et taux lissé



La prise en compte des autres mesures diminue le non-recours, mais il reste important

Pour les premiers engagements au cours des 3 premiers trimestres 2016, la prise en compte du recours à d'autres mesures groupe-cible fait chuter de 10 points de pourcentage le taux de non-recours lors du trimestre d'engagement ou du suivant. Il subsiste toutefois 18% des nouveaux employeurs qui ne recourent à aucune réduction groupe-cible lors du trimestre d'engagement ou du suivant.

Pour les premiers engagements entre 2007 et 2011, 14% des employeurs éligibles n'ont sollicité aucune réduction groupe-cible au cours des 20 trimestres d'ouverture du droit à la réduction “premiers engagements”, et 21% d'entre eux ont sollicité des réductions moins avantageuses que ce dont ils auraient pu bénéficier avec la mesure étudiée.

Un non-recours qui varie en fonction des caractéristiques de l'employeur et du travailleur

Pour les premiers engagements entre 2007 et 2011, le non-recours aux mesures groupe-cible est plus élevé lorsque le coût salarial est plus faible, en particulier dans les secteurs où la main-d'œuvre est moins qualifiée, lorsque le premier travailleur engagé est rémunéré à un niveau proche du salaire minimum, ou en cas de contrats à temps partiel. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les réductions de cotisations sont plafonnées au montant total des cotisations patronales de base. Ainsi, après déduction de la réduction structurelle, le montant restant dû deviendrait trop faible au regard de l'effort bureaucratique. La présence d'un secrétariat social diminue le non-recours, mais son influence reste relativement limitée.

En conclusion, cette étude, réalisée sur base de données administratives de l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS), a permis de mesurer l'ampleur du

phénomène de non-recours à la mesure « premiers engagements » et d'identifier certains facteurs qui en augmentent la fréquence. Or, la mesure “premiers engagements” vise à soutenir la création d'emploi dans les nouvelles et petites entreprises ; le non-recours à cette mesure pourrait donc avoir des conséquences négatives sur l'emploi voire sur les chances de survie des entreprises concernées. Toutefois, les données restent insuffisantes pour pouvoir véritablement prédire le comportement de non-recours. Une prochaine étude permettra de mieux appréhender les raisons du non-recours sur base d'enquêtes et d'interviews.

Non-recours aux réductions de cotisations patronales : le cas de la mesure "premiers engagements" - Working Paper 6-18

Le Working Paper peut être consulté et téléchargé via le site www.plan.be.

Pour plus d'information:

Elise Boucq, 02/507.73.68, elb@plan.be

Maritza López Novella, 02/507.73.46, mln@plan.be