

**Centre d'Economie Sociale
Université de Liège**

**ETUDE DES IMPLICATIONS DE LA TRANSFORMATION DES
ASBL EN SOCIETES A FINALITE SOCIALE DANS LE
SECTEUR DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE**

Chargés de la recherche :

Pierre DUSART

Olivier GREGOIRE

Directeur de la recherche :

Jacques DEFOURNY

**Rapport de recherche réalisé à la demande du Ministre de la
Région wallonne chargé des Affaires sociales**

Mars 2003

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
I. OBJET DE LA RECHERCHE	1
II. CALENDRIER	2
III. SYNTÈSE DES ENQUÊTES : INCITANTS ET OBSTACLES À LA TRANSFORMATION EN SOCIÉTÉ À FINALITÉ SOCIALE	3
IV. PLAN DE L'ETUDE	5
CHAPITRE I : ASBL OU SFS – QUELLE MARGE DE MANŒUVRE POUR LES ETA ?	6
I. L'ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF (ASBL)	6
II. LA SOCIETE A FINALITE SOCIALE (SFS)	8
III. LES ACTIVITES MARCHANDES D'UNE ASBL : LES RISQUES DE DISSOLUTION OU D'INFRACTION A LA LOI SUR LES PRATIQUES DU COMMERCE	10
IV. CONCLUSION	12
CHAPITRE II : LA TRANSFORMATION EN SFS	13
I. LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA SFS	13
1. Finalité sociale et rémunération du capital	13
2. Finalité sociale et participation des travailleurs	14
II. LA PROCEDURE DE TRANSFORMATION	20
1. Le coût des formalités de transformation	20
2. Le droit de vote des associés de l'ASBL transformée en SFS	21
III. LES CONSEQUENCES DE LA TRANSFORMATION	22
1. Constitution et capital minimum	22
2. Les obligations comptables	23
3. Le financement par le biais des aides publiques (<i>renvoi</i>)	

4.	Le régime fiscal (<i>renvoi</i>)	27
5.	Le problème de la concurrence déloyale (<i>renvoi</i>)	27
6.	L'appartenance à la commission paritaire n° 327	27
7.	L'entreprise en difficulté	28
8.	La procédure de liquidation	30
IV.	LE SORT DES DIRIGEANTS	31
1.	Le statut social des dirigeants	31
2.	La responsabilité des dirigeants	34
V.	CONCLUSION	38

CHAPITRE III : L'ACCES AUX AIDES PUBLIQUES D'UNE ETA TRANSFORMEE EN SFS	39
I. LES AIDES SECTORIELLES : LES SUBSIDES DE L'AWIPH	40
II. LES AIDES TRANSVERSALES	41
A. Les aides régionales transversales (Région wallonne)	41
A.1. Les aides liées aux lois d'expansion économique	41
A.1.1. Les lois d'expansion économique proprement dites	42
a) Pour les grandes entreprises	43
b) Pour les petites et moyennes entreprises	46
A.1.2. Prime spécifique en matière d'énergies renouvelables	49
A.1.3. Prime spécifique en matière d'environnement	49
A.1.4. Prime à la consultance	49
A.2. Les aides fondées sur le décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies	51
A.2.1. Aide à l'innovation technologique : étude technico-économique	51
A.2.2. Aide à l'innovation technologique : support technique	52
A.2.3. Promotion de l'innovation technologique (RIT)	53
A.2.4. Transfert de technologie	53
A.2.5. Programme "Technologies propres et environnementales"	54
A.3. Les aides à l'emploi et à la formation professionnelle en Région wallonne	55
A.3.1. Chèques-formation pour le paiement des heures de formation suivies par les travailleurs	55

A.3.2. Les « programmes de résorption du chômage » (ACS, PRIME, AR 123)	55
A.4. Autres aides régionales non-détaillées	68
B. Les aides fédérales	69
B.1. Les réductions de charges sociales	69
B.1.1. Le "Maribel social"	69
B.1.2. La réduction de charges pour l'engagement de jeunes défavorisés (arrêté royal n° 499)	70
B.1.3. Le système de « redistribution annuelle des charges sociales »	70
B.2. Les aides fiscales (<i>renvoi</i>)	71
C. Les aides européennes	72
D. Autres organismes	74
D.1. Société de Garantie Régionale Wallonne (SGRW)	74
D.2. Le « Fonds de participation »	74
D.3. Invests	75
III. CONCLUSION	76
 CHAPITRE IV : LE RÉGIME FISCAL D'UNE ETA TRANSFORMÉE EN SFS	77
I. IMPÔTS SUR LES REVENUS	77
1. IPM ou ISOC ?	77
2. L'agrément pour pouvoir bénéficier du régime des libéralités déductibles	80
II. DROITS D'ENREGISTREMENT, DE SUCCESSION ET TAXES COMPENSATOIRES	81
1. Droits d'enregistrement	81
2. Droits de succession	81
3. Taxe compensatoire des droits de succession (taxe sur le patrimoine)	82

III.	LES AIDES FISCALES DISPONIBLES DANS L'HYPOTHÈSE D'UN ASSUJETTISSEMENT À L'ISOC	83
1.	La déduction pour investissement	83
2.	Le taux réduit	84
3.	Le crédit d'impôt	84
4.	Les coopératives agréées par le Conseil national de la coopération	85
IV.	CONCLUSION	86
CHAPITRE V : L'IMPACT BUDGÉTAIRE DE L'EMBAUCHE DE DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS DANS LES ETA		87
I.	CADRE D'ANALYSE	89
A.	Méthodologie	89
B.	Hypothèses	90
II.	DEMANDEURS D'EMPLOI ET TRAVAIL EN ETA	92
A.	Profils des demandeurs d'emploi	92
A.1.	Situation familiale des personnes handicapées	92
A.2.	Les allocations de chômage	93
A.3.	Les allocations aux handicapés : l'allocation de remplacement de revenus	94
A.4.	Les bénéficiaires du minimex	94
B.	Caractéristiques de l'emploi en ETA	95
B.1.	Les travailleurs handicapés inscrits au registre du personnel dans les ETA et leur nombre en équivalent temps plein	95
B.2.	Le nombre d'heures de travail par travailleur handicapé ETP	96
B.3.	La politique salariale en ETA	97
III.	LE CALCUL DE L'IMPACT BUDGETAIRE	98
Situation A : demandeur d'emploi		98
A.1.	Les allocations de chômage	98
A.2.	Minimex	99

A.3. Les allocations de remplacement de revenus	99
Situation B : travailleur en ETA	100
B.1. Bénéfices	100
1. CSS personnelles	100
2. CSS personnelles sur le double pécule de vacances	101
3. CSS patronales	101
4. Impôt	102
B.2. Coûts	103
1. Subsides	103
2. Réduction structurelle de charges sociales	104
IV. LES RESULTATS DU CALCUL DE L'IMPACT BUDGETAIRE	106
A. Description schématique des flux financiers	106
B. Résultats	107
C. Les budgets wallon et fédéral	109
V. L'ENGAGEMENT DE PERSONNES HANDICAPEES DEMANDEUSES D'EMPLOI DANS LES ETA : BENEFICE OU COUT MONETAIRE POUR LES POUVOIRS PUBLICS ?	112
A. Analyse des résultats du calcul de l'impact budgétaire	112
A.1. Les résultats par situation familiale et par type de revenus de remplacement	112
A.2. Les résultats par type de revenus de remplacement	113
A.3. Les budgets wallon et fédéral	114
A.4. Les bénéfices non monétaires	114
B. Comparaison avec les autres types d'entreprises sociales d'insertion	115
VI. BIBLIOGRAPHIE	117
CHAPITRE VI : CONCLUSIONS GENERALES	118

ANNEXES

A. TABLEAUX DE CALCUL DE L'IMPACT BUDGETAIRE (chapitre V)

1. Montants des allocations de chômage au 01/04/2000 sans complément d'ancienneté
2. Les allocations aux handicapés : l'allocation de remplacement de revenus
3. Les montants du minimex
4. Pratique du travail à temps partiel et équivalent temps plein
5. Le barème progressif de l'impôt pour l'année 2000
6. Les subventions de l'AWIPH
7. Autres subventions
8. Intervention de la réduction structurelle de charges sociales pour les ETA
9. Calcul de l'impact global

B. LES EXPERIENCES DE CREATION D'UNE ENTREPRISE D'INSERTION (EI) LIEE A L'ENTREPRISE D'INSERTION

C. LISTE DES ETA OCCUPANT DES TRAVAILLEURS DANS LE CADRE DES « PROGRAMMES DE RESORPTION DU CHOMAGE » (PRC) EN 2002 – ENQUETE EWETA

INTRODUCTION

I. OBJET DE LA RECHERCHE

Les entreprises de travail adapté (ETA) sont aujourd’hui devenues des entreprises à part entière : elles vendent des biens et des services dont le prix est entièrement déterminé par les lois du marché. Il semblerait même que les ETA comptent parmi les entreprises les plus marchandes du secteur associatif. A l’heure actuelle, les ressources qu’elles tirent de leurs activités commerciales constitueraient en moyenne 60 % de l’ensemble de leurs rentrées financières.

Pour autant, les ETA restent fidèles à leur raison d’être et aux objectifs que la législation régionale leur assigne : d’une part, assurer à toute personne handicapée un travail utile et rémunérateur et, d’autre part, perfectionner cette personne professionnellement afin qu’elle puisse éventuellement intégrer le circuit traditionnel du travail.

La poursuite de cette finalité fondamentale d’insertion professionnelle explique que toutes les ETA se sont constituées en ASBL. Pourtant, ce statut pourrait devenir un frein au développement des ETA puisqu’il ne permet en principe pas l’exercice à titre principal d’activités commerciales ou industrielles.

En 1995, la société à finalité sociale (SFS) a été introduite dans les lois coordonnées sur les sociétés commerciales. Ce faisant, le législateur comblait une lacune du droit belge en accordant la personnalité morale aux entreprises qui combinent un but social avec la poursuite d’activités commerciales à titre principal. La SFS est en effet autorisée à poser des actes de commerce de manière illimitée. Elle n'est cependant pas vouée à l'enrichissement de ses associés et les dispositions légales qui la régissent garantissent la préservation du caractère social de l’entreprise.

La question de la transformation des ETA en SFS se pose depuis lors avec acuité : ne s'agirait-il pas d'un moyen de développer l'activité marchande de ces entreprises tout en préservant leur caractère social ?

Si le droit paraît en principe encourager le passage des ASBL les plus marchandes en SFS, de nombreuses ETA s’interrogent sur les implications concrètes d'une telle transformation.

Il est vrai que la nouveauté de ce statut, les contraintes liées au fonctionnement de toute société à forme commerciale, les incertitudes qui subsistent au niveau fiscal et la crainte de perdre le bénéfice de certaines aides publiques constituent autant d’obstacles au changement.

Nous nous attacherons à déterminer plus précisément les avantages et inconvénients d'une transformation en SFS.

Par ailleurs, dans un contexte de diminution des subventions aux ETA et d’instauration d’un quota d’emplois subsidiables, il nous a paru opportun de prolonger notre analyse juridique par le calcul de l’impact budgétaire pour les pouvoirs publics de l’engagement de personnes handicapées dans les ETA.

II. CALENDRIER

La présente recherche a débuté avec l'année 2002 à l'initiative du Ministre de la Région wallonne chargé des Affaires sociales et de la Santé.

Le comité d'accompagnement était composé non seulement de représentants du cabinet du Ministre et des chercheurs du Centre d'Economie Sociale de l'ULg (CES) mais également de représentants de l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté (EWETA) ainsi que de responsables de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH).

Dans le souci d'associer étroitement les acteurs de terrain à l'étude, le CES a présenté ses objectifs aux membres de l'EWETA réunis en assemblée générale.

Vingt ETA se sont portées volontaires pour participer aux enquêtes prévues (l'Atelier Mosan, l'Atelier Reine Fabiola, les Ateliers de Blicquy, les Ateliers du Monceau, les Ateliers du 94, les Ateliers Jean Del'Cour, Criquelions Services, Les Dauphins, l'Entraide par le travail, l'Entraide par le travail « l'Atelier », le Fournil des Tiennes, les Gaillettes, les Hautes Ardennes, Jacqueline Orts, Jardins et menuiserie, la Lorraine, le Perron, Servi-Plast, le Village n°1 Reine Fabiola et le Village n°3).

Toutes ces entreprises ont accepté de remplir une grille d'identification reprenant leurs caractéristiques principales (taille, résultat du compte d'exploitation, taux moyen de la perte de rendement du personnel handicapé, situation géographique, etc..).

Sur base de ces critères, le CES a sélectionné onze entreprises représentatives du secteur (l'Atelier Mosan, les Ateliers de Blicquy, les Ateliers du Monceau, les Ateliers du 94, les Ateliers Jean Del'Cour, l'Entraide par le travail, le Fournil des Tiennes, les Hautes Ardennes, la Lorraine, le Perron et le Village n°1 Reine Fabiola).

L'AWIPH a transmis au CES les comptes annuels et bilans sociaux des ETA retenues et les enquêtes de terrain ont pu se dérouler sur cette base.

Nous tenons à remercier vivement les entreprises partenaires pour l'accueil qu'elles nous ont réservé et pour le temps précieux qu'elles ont bien voulu nous consacrer.

La plupart des interrogations évoquées par les acteurs de terrain et les pouvoirs publics sont examinées au long du présent rapport.

III. SYNTHÈSE DES ENQUÊTES : INCITANTS ET OBSTACLES À LA TRANSFORMATION EN SOCIETE A FINALITE SOCIALE

A ce jour, aucune des onze entreprises rencontrées n'a réalisé de démarches concrètes en vue d'abandonner la forme d'ASBL pour se transformer en SFS.

Les seules initiatives notables portent plutôt sur la création, à côté de l'ASBL existante, d'une SFS agréée en tant qu'entreprise d'insertion¹. Dans ce cas, la nouvelle société adopte invariablement la forme de société coopérative à finalité sociale.

D'une manière générale, les entreprises qui ont répondu à nos questions se sont montrées réticentes par rapport à un éventuel passage en SFS. Si certaines inquiétudes s'avèrent fondées, d'autres révèlent parfois un manque d'information.

Par ailleurs, il faut préciser que certaines appréhensions sont d'ordre politique. Par exemple, certains responsables ont pu s'inquiéter du fait que le passage en SFS pourrait être un premier pas vers un système de subsidiation différencié selon la forme juridique adoptée par l'entreprise ou encore vers l'éclatement de la commission paritaire 327 parmi l'ensemble des autres commissions partiaires sectorielles. Dans la perspective juridique qui est la nôtre, nous ne pouvons évidemment pas apporter de commentaires pertinents à ce propos ni prévoir ce que sera le droit de demain. Nous nous contenterons donc de décrire et d'analyser l'environnement légal actuel.

En synthèse, on a pu relever les craintes suivantes :

- C'est le risque de réduction ou de suppression des aides publiques qui constitue la crainte principale des acteurs. Ils insistent sur le fait que tant les subventions de l'AWIPH que le bénéfice du Maribel social sont indispensables à la pérennité des ETA. L'exigence d'un maintien des subventions existantes est dès lors systématiquement avancée comme condition *sine qua non* d'une éventuelle transformation en SFS.
- Le régime fiscal de la SFS est la seconde source d'inquiétude. Beaucoup de dirigeants ignorent si leur entreprise continuera à bénéficier de l'assujettissement à l'impôt des personnes morales en tant que SFS ou si un passage à l'impôt des sociétés serait exigé.
- L'appartenance à la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux apparaît également comme un enjeu majeur pour la moitié des entreprises interrogées. La dispersion des ETA dans des commissions paritaires différentes pourrait, pour certains dirigeants, être une conséquence de l'adoption par les ETA de la forme sociétaire.
- Une inquiétude généralement exprimée est liée à l'obligation pour les SFS de prévoir dans ses statuts la possibilité pour chaque travailleur d'acquérir la qualité d'associé au plus tard un an après son engagement par la société. Dans le secteur des ETA, on imagine aisément les difficultés de mise en œuvre d'une telle obligation. Certains soulignent le risque de manipulation d'un public très influençable.

¹ Voir chapitre V, section V.

- Enfin, la plupart des conseils d'administration des ETA interrogées sont composés de mandataires bénévoles non professionnels (parents d'enfants handicapés, pensionnés,...). Le passage en SFS pourrait rencontrer l'opposition de ces personnes dont l'apport à l'entreprise peut être considérable, notamment en ce qui concerne le respect du but social de l'ETA. La professionnalisation induite par le fonctionnement d'une société à forme commerciale pourrait, selon certains dirigeants, décourager ces personnes ressources (qui ont, dans certains cas, été les fondateurs de l'entreprise).

Les avantages d'une transformation en SFS sont énumérés en moins grand nombre :

- Les modalités de fonctionnement d'une véritable société à forme commerciale induiraient une professionnalisation des organes sociaux et, partant, de meilleures performances économiques. Quelques-uns y voient même la reconnaissance de la pertinence économique des ETA et leur sortie du « ghetto » associatif ou non-marchand. En ce sens, un conseil d'administration véritablement responsable du capital apporté et des investissements est perçu comme un gage d'efficacité.
- Trois ETA soulignent également une autre virtualité de la SFS : l'existence du capital social, qui lui permettrait de s'associer plus aisément à d'autres sociétés par une prise de participation et de garder le contrôle des investissements réalisés.
- Un recours plus facile au financement privé (garanties et crédibilité vis-à-vis des organismes financiers, possibilité de rémunérer le capital,...) est également parfois suggéré par certains dirigeants. D'autres estiment cet élément négligeable, voire non fondé.
- Certaines entreprises évoquent encore les possibilités d'accès aux aides publiques réservées aux seules sociétés à forme commerciale (lois d'expansion économique,...).
- Enfin, on évoque parfois l'investissement dans le capital social de la SFS comme une alternative au sponsoring ou au mécénat.

Certaines conséquences liées à une transformation en SFS n'ont jamais été évoquées par les personnes interrogées : la responsabilité aggravée des dirigeants, les modalités de liquidation d'une SFS, les exigences liées au capital minimum, les exigences comptables, l'accès à certains marchés publics, etc...

Plus étonnant, les risques d'actions judiciaires fondées sur des accusations de concurrence déloyale n'ont pas non plus été soulignés spontanément par les dirigeants rencontrés.

Les enquêtes ont également permis de constater que, plutôt que d'envisager la transformation de l'ASBL en SFS, certaines ETA ont choisi de créer une seconde personne morale sous la forme d'une SFS agréée en tant qu'entreprise d'insertion (EI). Dans ce cas, cette nouvelle société adopte invariablement la forme de société coopérative à finalité sociale².

² Pour des développements complémentaires sur cette question, voir annexes – point B.

IV. PLAN DE L'ETUDE

Nous commencerons par définir les notions d'ASBL et de SFS ainsi que les conséquences éventuelles d'une qualification irrégulière (chapitre I). C'est à cette occasion que sera abordé le problème de la concurrence déloyale.

Ensuite, nous analyserons les conséquences pratiques d'une transformation en SFS (chapitre II). Des chapitres distincts seront consacrés à l'examen de deux aspects majeurs : les aides publiques accessibles aux SFS (chapitre III) et le régime fiscal des SFS (chapitre IV).

A l'occasion, nous illustrerons notre propos par des chiffres ou simulations concernant les 11 ETA de notre échantillon. Ce sera par exemple le cas lorsque nous aborderons le régime des agents contractuels subventionnés (ACS) et des postes PRIME, ou la comparaison des régimes fiscaux possibles (impôt des personnes morales ou impôt des sociétés), ou encore la question de l'accès des travailleurs à l'assemblée générale de la SFS. Cependant, cet exercice d'évaluation chiffrée n'a pas toujours été possible – parfois en raison du caractère parcellaire des données comptables recueillies, le plus souvent à cause de la portée confidentielle de certaines informations individuelles.

Nous terminerons par une analyse du coût pour les pouvoirs publics de l'embauche de travailleurs handicapés en ETA (chapitre V). Le calcul de l'impact budgétaire a pour objectif de répondre à cette interrogation et de fournir quelques éléments de réflexion concernant la pertinence d'un système de subsidiation différencié.

CHAPITRE I : ASBL OU SFS – QUELLE MARGE DE MANŒUVRE POUR LES ETA ?

L'objet de ce premier chapitre est de préciser les contours juridiques de l'ASBL et de la SFS avant d'énumérer les conséquences possibles d'un choix erroné.

Le choix d'adopter ou de conserver l'un ou l'autre de ces deux statuts n'est pas entièrement libre. La loi et la jurisprudence posent un certain nombre de jalons auxquels il convient d'être attentif.

I. L'ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF (ASBL)

L'ASBL est régie par la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique¹.

Cette forme juridique se caractérise par l'interdiction de procurer aux membres un gain matériel ainsi que d'exercer une activité commerciale ou industrielle. Ces deux interdictions sont cumulatives.

L'interdiction de procurer des avantages matériels aux membres vise en toute hypothèse les bénéfices directs, c'est-à-dire le partage entre associés des profits pécuniaires dégagés par l'activité sociale, qu'il soit effectué en cours de vie sociale ou en cas de liquidation². La rencontre de ce premier élément constitutif ne semble pas susciter de problèmes particuliers dans le secteur des ETA.

Le second élément constitutif de la définition est par contre beaucoup plus épineux. L'interdiction qui est faite aux associations de se livrer à des activités industrielles ou commerciales pourrait en effet poser problèmes à certaines ETA.

Certes, cette interdiction a été interprétée de manière fort large par la jurisprudence. Ainsi, les tribunaux acceptent les activités commerciales des ASBL à condition qu'elles soient accessoires (1), que les bénéfices que l'association en retire soient intégralement affectés au but non lucratif qu'elle poursuit (2) et que ces activités soient un moyen nécessaire à la réalisation de cette finalité désintéressée (3)³.

Pour la tendance jurisprudentielle majoritaire⁴, l'activité commerciale doit être accessoire par rapport à *l'activité principale* nécessairement non commerciale de l'ASBL⁵. Le caractère

¹ Pour la réforme de la loi de 1921, voyez la loi du 2 mai 2002 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (MB 18 octobre 2002).

² La question de savoir si cette interdiction vise également les bénéfices indirects, c'est à dire l'économie d'une dépense, fait l'objet d'une controverse.

³ Cass. 3 octobre 1996, Pas.I 1996, p.350.

⁴ Ph.'T KINT, « *La loi du 27 juin 1921, sa genèse, ses modifications et l'évolution de son environnement* », in « *ASBL et société à finalité sociale* », Mys & Breesch et SYNECO, 1996, p.3, n°1.2.2. ; P.VAN OMMEISLAGHE et X.DIEUX, « *Examen de jurisprudence. Les sociétés commerciales* », RCJB 1992, p.583.

accessoire de l'activité commerciale est alors apprécié en fonction du chiffre d'affaires dégagé par l'activité, ou en fonction du volume de travail que cette activité exige, ou encore en fonction des moyens quantitativement moins important qu'elle mobilise.

Pour d'autres auteurs, c'est en fonction de la *finalité désintéressée* de l'ASBL que l'accessoriété de l'activité commerciale devra être établie⁶.

L'ampleur que peuvent prendre les activités commerciales d'une ASBL fait donc l'objet de controverses jurisprudentielles et doctrinales dont le moins qu'on puisse dire est qu'elles ne garantissent pas la sécurité juridique. Le gouvernement a tenté d'y mettre bon ordre dans la version initiale du projet de réforme de la loi de 1921 mais sans succès⁷. Il a fini par reconduire l'ancienne définition au motif que « *l'application concrète de la loi de 1921 a fait naître certains équilibres dont on craint qu'ils puissent être rompus par une nouvelle définition* »⁸.

Dans ce contexte, si on considère que les activités commerciales d'une ASBL doivent être accessoires par rapport à une activité principale civile (et non pas par rapport à la finalité non lucrative de l'association), il est possible que les ETA les plus marchandes puissent être considérées comme poursuivant des activités commerciales dans un cadre juridique inapproprié.

Il faut encore ajouter que, d'un point de vue plus politique, nous assistons depuis quelques années en Belgique à une recrudescence des contrôles des ASBL, l'administration cherchant à vérifier si on n'est pas en présence de sociétés commerciales déguisées. C'est également dans cette mouvance que s'inscrit la loi de réforme des ASBL qui vise notamment à apporter plus de transparence à ce secteur de l'économie⁹.

Il y a fort à penser que cette rigueur se confirmera à l'avenir puisqu'un véhicule juridique conçu spécialement pour l'économie sociale marchande existe depuis 1995 avec la SFS. Un membre du Sénat ne s'exprimait-il pas : « *La possibilité de déroger au principe de lucre sociétaire présentera l'avantage non négligeable de pousser l'ASBL qui exerce en contradiction avec la loi et la doctrine, des activités économiques à titre principal à rejoindre le droit des sociétés* »¹⁰ ?

Selon le Ministre de la Justice de l'époque, les ASBL ayant une activité commerciale à titre principal devaient se transformer en SFS¹¹. Pour sa part, l'ancienne Ministre de l'emploi, Miet Smets, prônait la transformation des ETA les plus marchandes en SFS.

⁵ Il importe de ne pas confondre l'*activité principale* de l'ASBL et sa *finalité*. Ainsi, les ETA ont pour finalité d'assurer à toute personne handicapée un travail utile et rémunérateur et de la perfectionner professionnellement afin qu'elle puisse éventuellement intégrer le circuit traditionnel du travail. Les activités de l'ETA seront le plus souvent des activités de production, de vente, de services, etc...

⁶ M.COIPEL, « Le casse-tête de la définition légale de l'ASBL », Revue Non-marchand 1998, n°1, p.29-30.

⁷ Projet de loi modifiant la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux ASBL et aux établissements d'utilité publique, Doc.parl., Chbre.repr., 49^{ème} législature, session ordinaire 1998-1999, n° 1854/1.

⁸ N° 1854/7, p.5.

⁹ Loi du 2 mai 2002 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (MB 18 octobre 2002).

¹⁰ Doc.Parl., Sénat 1993-1994, n°1086-2, p.288, cité par Jean DELESPESSSE dans « Etat des lieux : quelles sont les SFS, d'où viennent-elles et pourquoi existent-elles ? », Revue Non marchand, 2001/2, p.32.

¹¹ Q.R., Ch.Repr., sess.ord. 1997-1998, question n°1435 du 3 juillet 1998, p.19555.

Pourrait-on considérer que le projet de modification de l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les ETA sont agréées et subventionnées, qui autorise indistinctement l'agrément d'une ASBL ou d'une SFS, permettrait aux ETA de retrouver une liberté de choix totale entre les deux statuts ?

La réponse à cette question est négative. En effet, le gouvernement régional n'est pas compétent pour modifier le contenu de la définition de la SFS ou de l'ASBL. En d'autres termes, même si le projet d'arrêté permet d'agréer ASBL et SFS, l'ETA qui développe des activités commerciales à titre principal dans le cadre d'une association pourrait s'exposer aux sanctions que nous examinerons ci-dessous¹².

II. LA SOCIETE A FINALITE SOCIALE (SFS)

La société à finalité sociale a été introduite en droit belge par la loi du 13 avril 1995 qui a ajouté une section VII bis dans les lois coordonnées sur les sociétés commerciales¹³.

La création de la SFS est venue combler une lacune en droit belge. Auparavant, comme le souligne M.COIPEL, « *les entreprises économiques à but social où les associés renoncent à tout but de lucre ne pouvaient, théoriquement, lorsque leur activité était commerciale, accéder à la personnalité morale* »¹⁴.

La SFS est conçue non pas comme une forme de société commerciale à part entière mais comme une variante que chacune des six sociétés commerciales (SA, SPRL, SC,...) peut adopter. On parle de statut transversal : chaque SFS est régie cumulativement par les règles relatives à sa forme et par le livre X du Code des Sociétés.

La SFS est une société qui n'est pas vouée à l'enrichissement des associés et dont les statuts respectent neuf conditions (art.661 du Code des Sociétés).

Ses statuts doivent impérativement :

1° stipuler que les associés ne recherchent qu'un bénéfice patrimonial limité ou aucun bénéfice patrimonial ;

2° définir de façon précise le but social auquel sont consacrées les activités visées dans leur objet social et ne pas assigner pour but principal à la société de procurer aux associés un bénéfice patrimonial indirect ;

3° définir une politique d'affectation des profits conforme aux finalités internes et externes de la société, conformément à la hiérarchie établie dans les statuts de ladite société, et la politique de constitution de réserves ;

4° stipuler que nul ne peut prendre part au vote à l'assemblée générale pour un nombre de voix dépassant le dixième des voix attachées aux parts ou actions représentées (ce

¹² Section III du présent chapitre.

¹³ Devenue le Livre X du Code des Sociétés (art.661 et ss).

¹⁴ M.COIPEL, « *Les sociétés à finalité sociale : innovation, révolution ou illusion* », in « *ASBL et société à finalité sociale* », Mys & Breesch et SYNECO, 1996, p.50.

pourcentage est porté au vingtième lorsqu'un ou plusieurs associés ont la qualité de membre du personnel engagé par la société) ;

5° stipuler, lorsque la société procure aux associés un bénéfice patrimonial direct limité, que le bénéfice distribué à ceux-ci ne peut dépasser le taux d'intérêt fixé par le Roi en exécution de la loi du 20 juillet 1955 portant institution d'un Conseil national de la coopération, appliqué au montant effectivement libéré des parts ou actions ;

6° prévoir que, chaque année, les administrateurs ou gérants feront rapport spécial sur la manière dont la société a veillé à réaliser le but qu'elle s'est fixé conformément au 2° (ce rapport établira notamment que les dépenses relatives aux investissements, aux frais de fonctionnement et aux rémunérations sont conçues de façon à privilégier la réalisation du but social de la société) ;

7° prévoir les modalités permettant à chaque membre du personnel d'acquérir, au plus tard un an après son engagement par la société, la qualité d'associé (cette disposition ne s'applique pas aux membres du personnel qui ne jouissent pas de la pleine capacité civile) ;

8° prévoir les modalités permettant que le membre du personnel qui cesse d'être dans les liens d'un contrat de travail avec la société perde, un an au plus tard après la fin de ce lien contractuel, la qualité d'associé ;

9° stipuler qu'après l'apurement de tout le passif et le remboursement de leur mise aux associés, le surplus de liquidation recevra une affectation qui se rapproche le plus possible du but social de la société.

Contrairement aux membres d'une ASBL, les *associés* d'une SFS peuvent donc avoir un but de lucre direct limité¹⁵.

Cela ne signifie pas pour autant que la SFS elle-même doit être considérée comme un groupement à but lucratif. Quel que soit le choix exprimé dans les statuts, la SFS reste une société qui n'est pas vouée à l'enrichissement des associés.

La SFS présente une autre caractéristique primordiale : elle peut exercer des activités industrielles ou commerciales de manière illimitée.

Lorsqu'il a créé le statut transversal de SFS en 1995, le législateur ne l'a pas accompagné de mesures incitatives. Les avantages fiscaux et sociaux prévus par les premières propositions de loi¹⁶ ont été abandonnés suite aux vives critiques émises par la FEB et l'UCM. Quant aux multiples réglementations donnant droit à des aides publiques, rares sont celles dont le bénéfice était explicitement étendu aux SFS¹⁷.

L'environnement légal de la société à finalité sociale restait donc entièrement à créer.

¹⁵ Le but lucratif limité ne peut dépasser le taux d'intérêt fixé par l'arrêté royal du 8 janvier 1962 fixant les conditions d'agrément des groupements nationaux de sociétés coopératives et des sociétés coopératives. Actuellement, ce taux d'intérêt est de 6 %. Concrètement, la SFS peut rémunérer les apports en distribuant un dividende qui ne peut excéder 6 % net de l'apport sur base annuelle.

¹⁶ Doc.parl., Sénat, n° 1086, sess. 1993-1994, p.212.

¹⁷ Voir chapitre 3.

Les ASBL les plus marchandes n'ont dès lors globalement pas vu d'intérêt à changer de forme juridique.

III. LES ACTIVITES MARCHANDES D'UNE ASBL : LES RISQUES DE DISSOLUTION OU D'INFRACTION A LA LOI SUR LES PRATIQUES DU COMMERCE

A l'heure actuelle, mis à part une éventuelle volonté politique de leur imposer le statut de SFS, les ETA les plus marchandes qui conservent leur forme d'ASBL s'exposent principalement aux contestations émanant de la concurrence du secteur privé traditionnel qui pourrait, à l'occasion d'un litige individuel, mettre en cause la qualification d'ASBL.

On l'a vu, il est en principe interdit à une ASBL de poursuivre une activité à caractère commercial à titre principal même en l'absence de but de lucre dans son chef. La tendance doctrinale et jurisprudentielle est actuellement restrictive à cet égard.

Les risques auxquelles s'exposent les ASBL marchandes peuvent être synthétisés de la manière suivante.

Si l'ASBL poursuit une activité à caractère commercial à titre principal, elle est mal ou faussement utilisée.

1. Dans ce cas, la dissolution de l'ASBL pourra être prononcée par un tribunal (puisque il s'agirait d'une violation grave des statuts, de la loi ou de l'ordre public)¹⁸. L'action en dissolution peut être introduite par tout tiers intéressé, par un associé ou par le ministère public. Les tiers ne doivent pas obligatoirement avoir subi un préjudice.
2. Les ASBL faussement utilisées s'exposent également à une action en cessation diligentée devant le président du tribunal de commerce statuant comme en référé.

En vertu de la loi du 14 juillet 1991 relative aux pratiques du commerce et à l'information et la protection du consommateur¹⁹, le tribunal de commerce n'est pas compétent pour prononcer la dissolution mais bien pour interdire un comportement :

- qui enfreint les dispositions de la loi du 14 juillet 1991²⁰ ou les textes légaux auxquels cette loi fait référence²¹ ;

¹⁸ Art.18 de la loi Loi du 2 mai 2002 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (MB 18 octobre 2002).

¹⁹ La loi de 1991 instaure des règles de loyauté dans la concurrence entre entreprises. Dans son art. 1.6.a), elle définit la notion de vendeur comme comprenant notamment toute personne physique ou morale qui offre en vente ou vend des produits et services dans le cadre d'une activité professionnelle ou en vue de la réalisation de l'objet statutaire. Cette définition englobe toutes les entreprises sociales, qu'elles soient constituées sous forme d'ASBL ou de SFS.

²⁰ Cette loi réglemente une série de pratiques : les ventes à distance, en liquidation et en soldes, les annonces de réduction de prix, l'offre conjointe de produits et services, les bons de valeur, les ventes au consommateur conclues en dehors de l'entreprise du vendeur. Elle interdit, en outre, les ventes à perte, les ventes en chaînes, les ventes faussement philanthropiques.

- ou qui est contraire aux usages honnêtes en matière commerciale.

Utiliser faussement une ASBL - c'est-à-dire notamment poursuivre des activités commerciales à titre principal - est considéré comme un acte illégal et contraire aux usages honnêtes en matière commerciale.

Il faut souligner que n'importe quel tiers intéressé ou groupement professionnel a la possibilité d'introduire une action en cessation. L'intérêt requis par le demandeur est en outre très largement interprété par la jurisprudence.

La jurisprudence récente nous fournit une illustration remarquable d'une action en cessation intentée contre la Croix-Rouge dont les activités de transport non urgent de malades, considérées comme commerciales, étaient mises en cause par l'Union belge des ambulanciers.

Dans cette affaire, le Président du Tribunal de commerce de Bruxelles avait ordonné à la Croix-Rouge de cesser son activité de transport des malades au motif que cette activité ne cadrait pas avec son objet statutaire²². Le magistrat considérait que la Croix-Rouge abusait de son statut spécifique (établissement d'utilité publique) et des avantages qui y sont liés pour s'approprier le marché du transport des malades au détriment des membres de l'Union belge des ambulanciers. Toute activité commerciale semblait interdite à la Croix-Rouge.

La Cour d'appel de Bruxelles a réformé cette décision au motif que la Croix-Rouge est autorisée, en dépit de sa spécificité légale et statutaire, à exercer des activités commerciales *accessoires* parce que celles-ci remplissent l'ensemble des conditions suivantes²³ :

- l'activité lucrative doit être, en comparaison avec *l'activité non commerciale*, quantitativement moins importante au regard des moyens mis en œuvre²⁴ ;
- l'activité commerciale doit être nécessaire à la réalisation du but que l'association poursuit ;
- les recettes de l'activité commerciale doivent être consacrées à la réalisation de ce même objectif non économique.

La circonstance que le transport non urgent des malades ne représente qu'une partie limitée de l'ensemble des nombreuses activités (non commerciales) de la Croix-Rouge a donc été déterminante.

La jurisprudence de la Cour d'appel de Bruxelles ne fait sans doute pas l'unanimité. Selon nous, elle constitue cependant une bonne synthèse du courant majoritaire en doctrine et en

²¹ Notamment le fait d'exercer une activité commerciale sans en avoir informé au préalable le registre du commerce conformément aux dispositions des lois relatives au registre du commerce coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1964.

²² Décision du Président du Tribunal de commerce de Bruxelles du 19 février 1997, *inédit*.

²³ Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 29 octobre 1997, RG 1997/976, *inédit*.

²⁴ La Cour ajoute que l'importance des recettes générées par l'activité commerciale n'est pas déterminante lorsqu'il s'agit d'examiner le caractère subordonné ou non de cette activité.

jurisprudence. Elle possède donc une forte valeur indicative en ce qui concerne les contours de l'activité commerciale qui peut être poursuivie par une ASBL en toute légitimité.

IV. CONCLUSION

Sur le plan des principes juridiques, l'activité commerciale développée par certaines ETA pourrait être considérée comme excédant ce qui est permis à une ASBL. Le cadre de la SFS serait dans cette hypothèse plus approprié.

Cependant, à l'heure actuelle, les possibilités de sanction sont peu nombreuses et très rarement mises en œuvre.

Reste l'action en cessation par le biais de laquelle les concurrents d'une ETA trop marchande pourraient amener un tribunal à interdire à l'ASBL faussement utilisée d'accomplir telle ou telle démarche commerciale. Il s'agit là d'un mécanisme procédural efficace et rapide qui permet un contrôle diffus du droit de la concurrence par le marché lui-même.

A notre connaissance, ce type d'action n'a encore jamais été utilisé à l'encontre d'une ETA.

CHAPITRE II : LA TRANSFORMATION EN SFS

I. LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA SFS¹

1. Finalité sociale et rémunération du capital

- A. La SFS est une société qui n'est pas vouée à l'enrichissement des associés. Elle n'est pas un groupement à but lucratif même si ses associés peuvent avoir un but de lucre direct limité.

L'article 661.1° du Code des sociétés stipule que les associés d'une SFS peuvent avoir un but de lucre direct limité, qui ne peut dépasser le taux d'intérêt fixé par l'arrêté royal du 8 janvier 1962 fixant les conditions d'agrément des groupements nationaux de sociétés coopératives et des sociétés coopératives. Actuellement, ce taux d'intérêt est de 6 % net.

Concrètement, la SFS peut donc rémunérer les apports en distribuant un dividende qui ne peut excéder 6 % de l'apport sur base annuelle.

- B. Par contre, par définition, une ASBL ne peut pas distribuer de « bénéfices » ou « dividendes ».

Il lui est interdit de procurer des avantages matériels à ses membres et notamment de distribuer aux associés des profits pécuniaires dégagés par l'activité sociale.

La possibilité de rémunérer le capital peut à première vue s'avérer attractive pour une entreprise qui souhaite attirer de nouveaux investisseurs. Il s'agit sans doute d'une des caractéristiques les plus séduisantes de la SFS.

Cependant, dans le secteur des ETA, cet incitant est neutralisé par les modalités de fonctionnement du *Maribel social* organisé par l'arrêté royal du 5 février 1997 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand. Le *Maribel social* ne s'adresse qu'aux seules SFS dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial²³ (cette interdiction est bien entendu valable pour les quatre formules du *Maribel social*).

En outre, du point de vue fiscal, négliger de prévoir statutairement l'interdiction de distribuer un quelconque dividende signifie également à coup sûr un assujettissement de l'ETA à l'impôt des sociétés (ISOC) plutôt qu'à l'impôt des personnes morales (IPM)⁴.

¹ Pour la définition de la SFS et les 9 conditions statutaires, voyez le chapitre I.

² Art.1.2° b) de l'arrêté du 5 février 1997.

³ Voir chapitre 3.

⁴ Voir chapitre 4.

2. Finalité sociale et participation des travailleurs

L'article 661 du Code des sociétés tente d'organiser une gestion plus démocratique de la SFS, d'une part, en prévoyant que chaque travailleur devra se voir offrir la possibilité d'acquérir la qualité d'associé de la société et, d'autre part, en pondérant le pouvoir votal à l'assemblée générale.

Les statuts d'une SFS doivent impérativement :

- stipuler que nul ne peut prendre part au vote à l'assemblée générale pour un nombre de voix dépassant le dixième des voix attachées aux parts ou actions représentées (ce pourcentage est porté au vingtième lorsqu'un ou plusieurs associés ont la qualité de membre du personnel engagé par la société) ⁵ ;
- prévoir les modalités permettant à chaque membre du personnel d'acquérir, au plus tard un an après son engagement par la société, la qualité d'associé (cette disposition ne s'applique pas aux membres du personnel qui ne jouissent pas de la pleine capacité civile) ⁶ ;
- prévoir les modalités permettant que le membre du personnel qui cesse d'être dans les liens d'un contrat de travail avec la société perde, un an au plus tard après la fin de ce lien contractuel, la qualité d'associé ⁷.

Rien de semblable n'existe dans la loi sur les ASBL.

Quel est la portée exacte de l'article 661.7° ?

Il s'agit selon les travaux préparatoires d'associer plus étroitement les travailleurs à la réalisation de la finalité altruiste de la SFS.

Cette disposition ne s'adresse qu'aux seuls «membres du personnel», c'est-à-dire aux travailleurs sous contrat de travail. Sauf clause statutaire expresse, les stagiaires, bénévoles ou administrateurs ne sont donc pas concernés.

Par ailleurs, l'acquisition de la qualité d'associé est une faculté - et non une obligation - dont le travailleur doit pouvoir bénéficier au plus tard lorsque son ancienneté a atteint une année complète, sans que les statuts puissent prolonger ce délai. Aucune clause d'agrément ne pourra faire obstacle à l'accès du travailleur à l'assemblée générale ⁸.

La mise en œuvre de cette disposition soulèvera plusieurs questions techniques que les statuts de la SFS devront régler ⁹.

Nous précisons à cet égard que les conditions d'agrément prévues par l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les ETA sont

⁵ Art.661.4°.

⁶ Art.661.7°.

⁷ Art.661.8°.

⁸ P.NICAISE, « Les sociétés à finalité sociale », in « *Traité pratique de droit commercial T.IV : les sociétés* » sous la direction de C. JASSOGNE, Story-scientia, 1998, n°1412.

⁹ Achat d'actions propres limité pour les SA, restrictions pour les SPRL à la cession des parts, réglementation des augmentations de capital en faveur des travailleurs, etc...

agrées et subventionnées ne créent pas de difficultés techniques supplémentaires. L'article 3.8° de cet arrêté, qui stipule que le *conseil d'administration* d'une ETA ne doit pas comporter de travailleurs de l'entreprise en nombre supérieur au tiers du nombre total des membres du conseil, est sans incidence sur la possibilité d'acquérir la qualité *d'associé* qu'une SFS doit légalement offrir aux membres de son personnel.

Les auteurs s'accordent en général pour dire que la forme de société coopérative semble *a priori* la plus facilement conciliable avec la SFS. La variabilité du capital d'une coopérative rend en effet plus commode l'accueil et le départ fréquents des associés.

--

Les dirigeants des ETA consultés par le Centre d'Economie Sociale se sont généralement montrés fort critiques à l'égard de l'ouverture de l'assemblée générale de la SFS au personnel salarié.

Ils considèrent généralement que ce mécanisme de participation du personnel est inadapté aux entreprises qui occupent un grand nombre de travailleurs et qu'elle ne serait viable qu'au sein de petites structures.

La nature de certains handicaps (mentaux, sociaux,...) pourrait également rendre ardue la mise en œuvre d'un système de participation des travailleurs à l'assemblée générale.

On souligne encore le risque de manipulation d'un public très influençable en évoquant les difficultés qui sont parfois rencontrées au sein des organes d'entreprise existants (principalement du conseil d'entreprise)¹⁰.

Ce risque serait d'autant plus grand que le Code des sociétés prévoit expressément que nul ne peut prendre part au vote à l'assemblée générale pour un nombre de voix dépassant le vingtième des voix attachées aux parts ou actions représentées (dès lors qu'un ou plusieurs associés sont membres du personnel de la SFS)¹¹.

Pour leur part, certains auteurs estiment que la participation des travailleurs n'est pas nécessairement une garantie pour la réalisation et le contrôle de la finalité sociale de la SFS. D'une part, la formation des travailleurs à la gestion serait généralement insuffisante et, d'autre part, l'intérêt personnel du travailleur pourrait le cas échéant dominer son intérêt à la réalisation de ladite finalité¹².

--

Sans minimiser ces inquiétudes, il importe d'abord de souligner que la possibilité d'acquérir la qualité *d'associé* est réservée aux seuls membres du personnel qui jouissent de la pleine capacité civile¹³.

¹⁰ Sans pouvoir préciser de manière exacte le pourcentage de handicapés mentaux occupés en ETA, on souligne que 70,43 % du personnel handicapé ressort à la catégorie C qui regroupe les handicapés mentaux, ainsi que les travailleurs épileptiques, myopathes, choréoathétosiques et spastiques des membres inférieurs (voir « Analyse sociale et financière des ETA – exercice 2000 », AWIPH, p.21).

¹¹ Article 661.4° du Code des sociétés.

¹² F.NAVEZ et J.-M.DEMARCHE, « Quelques éléments prospectifs en matière de démocratie et de fiscalité dans la SFS », *Non Marchand*, n° 8, 2001/2, p.122.

¹³ Article 661.7° du Code des sociétés.

Quelle est exactement la portée de cette restriction ?

La « capacité civile » est *la capacité générale d'exercice*, c'est-à-dire la faculté d'exercer soi-même les droits dont on est titulaire. Tout citoyen belge est présumé capable à moins qu'il n'ait été déclaré incapable par la loi.

L'incapacité résulte le plus souvent de l'état mental de la personne concernée. Dûment constatée par un Tribunal, elle peut aboutir à la mise en place d'un *régime de représentation* de l'incapable pour l'accomplissement de certains ou de tous les actes juridiques le concernant.

Le législateur n'a pas mis en place un système unique et cohérent de représentation des incapables. Il a juxtaposé au cours du temps plusieurs régimes distincts sans souci d'uniformisation. On distingue *la minorité*, *l'interdiction*, *la minorité prolongée* et *la mise sous administration provisoire*.

Les personnes placées sous ces régimes ne jouissent pas de la pleine capacité civile. La possibilité d'acquérir la qualité d'associé au bout d'une année d'ancienneté ne vise donc pas ces catégories de personnel.

Dans le cadre de la présente recherche, seuls nous intéressent les régimes de la *minorité prolongée* (a) et de *l'administration provisoire* (b).

- a. Un mineur qui, en raison d'une *arriération mentale grave*, est incapable de gouverner sa personne et d'administrer ses biens peut être placé sous statut de minorité prolongée. La même mesure peut être prise à l'égard d'un majeur dont il est établi qu'il se trouvait dans la même situation durant sa minorité.

Celui qui se trouve sous statut de minorité prolongée est, quant à sa personne et à ses biens, assimilé à un mineur de moins de quinze ans. Il s'agit d'un cas d'incapacité totale.

Par arriération mentale grave, il faut entendre un état de déficience mentale congénitale ou ayant débuté au cours de la petite enfance, caractérisé par un manque de développement de l'ensemble des facultés intellectuelles, affectives et volitives.

La demande de mise sous statut de minorité prolongée d'un majeur ne peut être introduite devant le Tribunal de première instance que par un parent ou par le ministère public.

Parmi le personnel des ETA de notre échantillon, les travailleurs mis sous minorité prolongée sont assez peu nombreux. 5 ETA sur 11 n'en occupent aucun. Les 6 autres ETA occupent des travailleurs sous minorité prolongée à raison de moins de 7 % de leur personnel de production, à l'exception du « Perron » qui atteint 15 %.

- b. Le majeur qui, en raison de son *état de santé*, est hors d'état de gérer ses biens peut être pourvu d'un administrateur provisoire en vue de la protection de son patrimoine.

Tant l'inaptitude mentale que physique peuvent justifier la mise sous administration provisoire. L'inaptitude mentale visée ici doit être interprétée largement¹⁴. Il pourrait s'agir d'aliénation ou d'arriération mentale, de sénilité, de certains troubles de la perception de la réalité, d'état mental instable, de prodigalité, de psychose, de délire paranoïaque ou de névrose¹⁵.

La procédure peut être introduite à la requête de l'intéressé lui-même, à celle de toute personne intéressée ou du ministère public. Le juge de paix apprécie souverainement l'intérêt du requérant. Celui-ci doit être interprété dans le sens le plus large¹⁶ et on pourrait éventuellement concevoir qu'un dirigeant d'une ETA introduise une telle procédure à l'égard d'un membre de son personnel handicapé.

L'ampleur de l'incapacité de la personne pourvue d'un administrateur provisoire se détermine en fonction des pouvoirs conférés à ce dernier par le juge de paix. L'incapacité peut être totale ou partielle selon les circonstances.

S'agissant d'une mesure plus récente et moins radicale que la mise sous minorité prolongée, la mise sous administration provisoire est un plus fréquente au sein du personnel des 11 ETA interrogées.

Son application reste néanmoins limitée : dans notre échantillon, 9 ETA sur 11 occupent des travailleurs sous administration provisoire. Parmi les 1504 travailleurs handicapés occupés durant l'exercice 2000 par ces 11 ETA, seules 75 personnes étaient placées sous administration provisoire – soit moins de 5 % du personnel non valide.

Les travailleurs concernés par ces deux régimes de représentation ne jouissent pas de la pleine capacité civile.

Le Code des sociétés n'impose donc pas aux SFS d'offrir à cette catégorie du personnel la possibilité d'acquérir la qualité d'associé au bout d'une année d'ancienneté.

Cependant, le caractère exceptionnel de ces régimes de représentation fait que la plupart des travailleurs handicapés devraient se voir offrir la possibilité de devenir associé de la SFS. On peut en effet estimer que, parmi les ETA de notre échantillon, 90 % environ des travailleurs handicapés jouissent de la pleine capacité civile.

--

Il faut également souligner que l'article 661.7° du Code des sociétés n'organise pas la *cogestion* de l'entreprise avec le personnel : la qualité d'associé implique uniquement la participation à l'assemblée générale de la SFS. Les pouvoirs de celle-ci sont relativement circonscrits, même si elle est appelée à se prononcer obligatoirement sur les questions les plus fondamentales (modification des statuts, nomination et révocation des administrateurs, augmentation de capital, approbation des comptes annuels, etc...).

--

¹⁴ Contrairement au mécanisme de la mise sous minorité prolongée.

¹⁵ Th.DELAHAYE, « L'administrateur provisoire », *Dossiers du JT*, Larcier, 1999, p.16.

¹⁶ *ibid.*p.25.

Enfin, en toute hypothèse, les statuts de la SFS peuvent encadrer l'accès des travailleurs à l'assemblée générale.

Ainsi, par exemple, subordonner l'acquisition de la qualité d'associé par les travailleurs à une formation préalable au fonctionnement de l'entreprise et/ou à des rudiments de gestion pourrait être conforme à l'intérêt social de la SFS.

Enfin, même si ces méthodes ne reflètent vraisemblablement pas la volonté du législateur, il existe plusieurs moyens de neutraliser la participation des travailleurs à l'assemblée générale de la SFS :

- création de la SFS par une ASBL "majoritaire" et émission simultanée d'un nombre très important de parts sociales de manière à diluer le pouvoir votal attaché à chaque part et à réserver à l'ASBL la majorité au sein de l'assemblée générale de la SFS (alors même que l'ASBL ne prend part au vote à l'AG que pour un nombre de voix inférieur au vingtième des voix attachées aux parts représentées) ¹⁷;
- octroi au personnel d'actions *sans droit de vote* (possible uniquement si la SFS opte pour la forme de SA) ;
- répartition inégale du pouvoir votal entre apporteurs de capitaux, fondateurs et membres du personnel (impossible en société coopérative) ;
- pactes de vote entre associés non issus du personnel.

Notons que ces montages juridiques destinés à contourner la volonté du législateur ne recueillent pas les suffrages des dirigeants que nous avons rencontrés.

Ceux-ci soulignent que les obligations issues des articles 661.4°, 7° et 8° du Code des sociétés conviennent peu au secteur des ETA. Ils souhaitent généralement rechercher d'autres voies mieux adaptées afin de favoriser la participation et la responsabilisation du personnel (conventions d'entreprise, implication dans le choix et les modalités du travail,...).

--

En conclusion, les contraintes légales liées à une gestion (plus) démocratique et à la participation des travailleurs à l'assemblée générale de la SFS sont de nature à susciter certaines difficultés dans le secteur des ETA.

Ces difficultés tiennent principalement à la fragilité du personnel occupé. L'exception selon laquelle la possibilité d'acquérir la qualité d'associé est réservée aux seuls travailleurs qui jouissent de la pleine capacité civile ne paraît pas suffisante pour éluder cet obstacle.

¹⁷ Ce mécanisme a été mis en place au sein du Groupe Terre pour assurer une fidélité plus grande au principe de la neutralité du capital (« un homme, une voix »). En effet, si les travailleurs de la SFS sont neutralisés au sein de l'AG de la SFS, ils retrouvent voix au chapitre par le biais de leur participation à l'AG de l'ASBL Terre « majoritaire » (voir F.ROBERT, « Les virtualités de la SA à finalité sociale. Le cas du groupe Terre », *in Revue Non Marchand*, n° 8, 2001/2, p.23).

Cependant, le processus de décision démocratique reste ancré au cœur de la notion d'entreprise sociale. En outre, les ETA doivent légalement s'efforcer d'impliquer au maximum les personnes handicapées et leur entourage dans le processus de décision au sein de l'entreprise¹⁸.

La voie d'une participation des travailleurs à l'assemblée générale de l'ETA reste donc une piste à creuser dont les éventuels écueils pourraient vraisemblablement être assez aisément évités¹⁹.

¹⁸ Art.54 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 1996 portant exécution du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées.

¹⁹ Elle est d'ailleurs devenue obligatoire dans les *entreprises d'insertion* (EI), dont le personnel est également défavorisé, sans que cela ne génère de problèmes particuliers.

II. LA PROCEDURE DE TRANSFORMATION

L'ASBL peut se transformer en société à forme commerciale pour autant qu'il s'agisse d'une société à finalité sociale.

Cette procédure, peu utilisée en pratique, n'est pas exempte d'incertitudes.

La transformation n'entraîne aucun changement dans la personnalité juridique de l'ASBL qui subsiste sous sa nouvelle forme.

L'actif net de l'association tel qu'il résulte de l'état comptable doit entrer dans la composition du capital social de la société ou être versé à un compte de réserve indisponible. Le montant de cet actif net ne peut faire l'objet d'aucun remboursement ou distribution aux associés.

La proposition de transformation fait l'objet d'un rapport justificatif établi par le conseil d'administration et annoncé dans l'ordre du jour de l'assemblée appelée à statuer.

A ce rapport est joint un état résumant la situation active et passive de l'association, arrêté à une date ne remontant pas à plus de trois mois. Un réviseur d'entreprise ou un expert-comptable inscrit au tableau des experts-comptables externes de l'Institut des Experts-Comptables désigné par le conseil d'administration, fait rapport sur cet état et indique notamment s'il traduit d'une manière complète, fidèle et correcte la situation de l'association.

La décision de transformation ne sera valable que si elle est votée par l'unanimité des membres présents à l'assemblée générale²⁰. Elle sera, à peine de nullité, constatée par un acte authentique. L'acte de transformation et les statuts seront publiés au Moniteur belge.

1. Le coût des formalités de transformation

Les formalités de transformation entraînent évidemment un coût non négligeable puisqu'elles supposent l'intervention de professionnels (experts-comptables, avocats,...), la passation d'un acte authentique²¹, et enfin une publication au Moniteur belge²².

Notons cependant que l'article 121 du Code des droits d'enregistrement exempté du droit d'apport la transformation d'une ASBL en SFS²³.

²⁰ Si les deux tiers des membres ne sont pas présents ou représentés à la première réunion, il peut être convoqué une seconde réunion qui pourra délibérer quel que soit le nombre des membres présents; mais cette décision doit être soumise à l'homologation du tribunal civil.

²¹ Les honoraires du notaire sont fixés proportionnellement au montant du capital social.

²² Actes des entreprises : 50,65 € HTVA/colonne ; mentions des comptes annuels : 47,60 € HTVA/mention.

²³ Ce droit d'enregistrement proportionnel est en principe fixé à 0,5 % du montant total des apports en capital.

2. Le droit de vote des associés de l'ASBL transformée en SFS

La transformation n’entraîne pas la création d’une nouvelle société.

La conséquence de ce principe est que l’actif net de l’ASBL devient la propriété de la SFS sans que cette opération puisse être considérée comme une cession ou un apport en nature.

Il semblerait que, de la même manière que le patrimoine de l’ASBL n’appartenait pas à ses membres avant la transformation, aucun titre ne pourra représenter le capital de la SFS formé en contrepartie de l’actif net de l’ASBL. Délivrer un droit de propriété sur ce capital social aux membres de l’ex-ASBL serait contraire au principe d’absence de but lucratif de l’ancienne association.

Cependant, selon certains auteurs²⁴, la transformation de l’ASBL en SFS ne pourrait avoir pour effet de modifier fondamentalement les droits des associés de l’ex-ASBL au sein de la SFS. Il faudrait dès lors admettre que, même sans être titulaires de titres représentatifs du capital social, les associés de l’ex-ASBL pourraient conserver à l’assemblée générale de la SFS le droit de vote capitatif qui leur appartenait au sein de l’association transformée.

Ces questions devront être réglées par les statuts de la SFS. La cohabitation des associés de l’ex-ASBL avec de véritables associés apporteurs (qui pourraient prétendre à un droit de vote proportionnel à leur apport²⁵) risque néanmoins de rendre fort ardue la recherche d’un juste équilibre...

²⁴ Ch.FISCHER et B.THEUNISSEN, « Les aspects juridiques et comptables de la transformation d'une ASBL en SFS », Revue Non-Marchand 2001/2, n°8, p.79.

²⁵ Sous la limite légale du dixième des voix attachées aux parts ou actions représentées (article 661.4° du Code des sociétés).

III. LES CONSEQUENCES DE LA TRANSFORMATION

1. Constitution et capital minimum

- A. La constitution d'une SFS nécessite obligatoirement l'engagement d'un *capital minimum* de départ. Le montant de ce capital varie en fonction de la forme sociétaire choisie (pour une SA : 61.500 € ; pour une SPRL : 18.550 € ; pour une SCRL : 18.550 €).

Notons qu'une SFS qui choisirait de se constituer en SCRL bénéficie d'une facilité puisque la part fixe du capital minimum est ramenée au seuil de 6.150 € (la partie effectivement libérée dès la constitution s'élève à 2.500 €, le solde devant l'être dans un délai de deux ans).

- B. Les associations qui remplissent les conditions de forme prescrites par la loi du 27 juin 1921 acquièrent automatiquement la personnalité juridique. Dès la publication de ses statuts et des coordonnées de ses administrateurs aux *Annexes du Moniteur belge*, l'association devient une personne morale²⁶.

Aucune disposition légale n'impose aux fondateurs d'apporter un capital minimum comme condition préalable à la constitution d'une ASBL.

Dès lors qu'elle est titulaire de la personnalité juridique, l'ASBL peut bien entendu disposer d'un patrimoine distinct de celui de ses membres (ce droit s'exerce sans limitation pour les biens meubles ; par contre, seuls les biens immeubles nécessaires à la réalisation de son objet social pourront être détenus par l'ASBL).

On peut penser que les contraintes liées à l'engagement d'un capital minimum de départ dans l'hypothèse de la création ou de la transformation en SFS ne devraient pas constituer un obstacle majeur pour bon nombre d'ETA wallonnes. La plupart d'entre elles possèdent un patrimoine propre suffisant pour remplir les exigences légales. Pour les autres ETA, dont l'actif propre serait plus limité, le seuil "abaissé" lié à la forme de SCRL restera vraisemblablement accessible.

²⁶ L'article 3 de la loi du 2 mai 2002 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations prévoit désormais que la personnalité juridique est acquise à l'ASBL à compter du jour où ses statuts, les actes relatifs à la nomination des administrateurs et, le cas échéant, des personnes habilitées à représenter l'ASBL, sont déposés au greffe du tribunal de première instance (MB 18 octobre 2002).

2. Les obligations comptables

En ce qui concerne les exigences comptables, on partira des contraintes actuellement imposées par l'AWIPH aux ETA pour déterminer l'importance des obligations supplémentaires qu'exigerait éventuellement une transformation en SFS.

Ces obligations sont en effet souvent semblables à celles qu'assument les sociétés commerciales et on est loin des facilités que la loi de 1921 accorde en principe aux ASBL.

La structure des comptes

Le contenu des comptes annuels que les ETA doivent déposer est fixé par l'AWIPH²⁷ et contrôlé par le Service de l'Inspection comptable de cet organisme.

En pratique, à l'heure actuelle, les obligations comptables des ETA sont les suivantes :

- tenue d'une comptabilité analytique ;
- plan comptable minimum normalisé (PCMN) ;
- contrôle obligatoire par un réviseur d'entreprise.

Ces obligations sont clairement plus lourdes que celles qu'assument en principe les ASBL²⁸.

Le projet de modification de l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les ETA sont agréées et subventionnées se veut tout à fait clair à cet égard puisqu'il impose notamment la tenue :

1. de comptes annuels (bilan et résultat) accompagnés du rapport d'un réviseur d'entreprise (art.3, 11°, a) ;
2. d'un rapport global économique et financier des activités, complété d'un plan de gestion dans le cas d'un mal d'exploitation et d'un plan de reconversion dans les secteurs déficitaires dans le cas de deux mal d'exploitation consécutifs (art.3, 11°, b) ;
3. d'une comptabilité conforme aux dispositions de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, et de ses arrêtés d'exécution (art.3, 12°).

Le passage en SFS devrait donc être une opération neutre en ce qui concerne la structure de la comptabilité obligatoire des ETA.

²⁷ Art 3, 9°, a) de l'arrêté du gouvernement wallon du 23 janvier 1997.

²⁸ La comptabilité d'une ASBL peut en principe se limiter à l'énumération des recettes et dépenses réalisées au cours de l'année. L'établissement d'un bilan, c'dà d'une comptabilité patrimoniale, n'est pas nécessaire. Signalons toutefois que la loi modifiant la loi de 1921 sur les ASBL obligera désormais les ASBL les plus importantes à tenir une comptabilité conforme à la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises. Les ASBL visées sont celles qui répondent à au moins deux des trois critères suivants : 5 travailleurs ETP occupés en moyenne annuelle ; 250.000 EUR de recettes autres qu'exceptionnelles ; 1.000.000 EUR de bilan. C'est un des apports majeurs de la nouvelle loi.

Le contrôle des comptes

L'AWIPH impose aux ETA le contrôle de leurs comptes annuels par un réviseur d'entreprise.

Dans les sociétés, et donc dans les SFS, le contrôle de la situation financière, des comptes annuels et de la régularité des opérations comptables doit en principe être confié à un ou plusieurs commissaires dont les missions, les prérogatives et la responsabilité sont fixés par le Code des sociétés. Les commissaires rédigent à propos des comptes annuels un rapport écrit et circonstancié.

Le contrôle par un ou plusieurs commissaires n'est cependant pas applicable²⁹ :

1° aux sociétés en nom collectif, aux sociétés en commandite simple et aux sociétés coopératives à responsabilité illimitée dont tous les associés à responsabilité illimitée sont des personnes physiques ;

2° aux « petites sociétés » au sens de l'article 15 du Code des sociétés³⁰.

Si le contrôle prévu par le Code des sociétés est en principe plus réglementé, rien ne permet d'affirmer que son coût devrait être plus élevé que les frais liés au contrôle des comptes par un réviseur d'entreprise tel que l'exige l'AWIPH.

La publicité des comptes

A l'heure actuelle, la comptabilité des ASBL n'est en principe soumise à aucune mesure de publicité³¹. Ce régime est applicable à toutes les ETA constituées en ASBL.

L'AWIPH n'impose pas non plus de contrainte particulière concernant la publicité des comptes (en dehors d'un dépôt obligatoire auprès de cet organisme).

La loi nouvelle du 2 mai 2002 sur les ASBL prévoit que les plus importantes d'entre elles seront désormais tenues de déposer leurs comptes annuels à la Banque Nationale³². Il s'agit des ASBL qui répondent à au moins deux des trois critères suivants :

- 5 travailleurs ETP occupés en moyenne annuelle ;
- 250.000 EUR de recettes autres qu'exceptionnelles ;
- 1.000.000 EUR de bilan.

²⁹ Art.141 du Code des sociétés.

³⁰ Les « petites sociétés » au sens de l'article 15 du Code des sociétés ne sont pas tenues de faire contrôler leurs comptes par un commissaire. Il s'agit des sociétés qui, pour le dernier exercice clôturé, ne dépassent pas plus d'une des limites suivantes :
- nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle : 50 ;
- chiffre d'affaires annuel, hors taxe sur la valeur ajoutée : 6.250.000 EUR ;
- total du bilan : 3.125.000 EUR sauf si le nombre de travailleurs occupés, en moyenne annuelle, dépasse 100.

³¹ L'article 16 de la loi de 1921 subordonne néanmoins l'autorisation de recevoir des libéralités de plus de 4.957,87 € au dépôt au greffe du Tribunal civil des comptes annuels de l'ASBL depuis sa création ou tout au moins des comptes se rapportant au dix derniers exercices annuels. La loi nouvelle porte ce montant à 100.000 EUR.

³² Art.17 § 6 de la loi nouvelle.

Les autres ASBL pourront se contenter de déposer leurs comptes annuels au greffe du Tribunal civil de l'arrondissement dans lequel se situe leur siège³³.

L'opération de dépôt à la Banque représente évidemment un coût³⁴.

Même en conservant le statut d'ASBL, les ETA les plus importantes devront donc à l'avenir déposer leurs comptes à la Banque Nationale.

En vertu de l'article 98 du Code des sociétés, toute SFS a l'obligation de déposer ses comptes annuels à la Banque Nationale³⁵.

Outre les comptes annuels, l'article 100 du Code des sociétés impose le dépôt des pièces suivantes :

1° un document contenant les renseignements suivants : les coordonnées des administrateurs ou gérants, des commissaires en fonction et, le cas échéant, de l'expert-comptable externe ou du réviseur d'entreprises ;

2° un tableau indiquant l'affectation du résultat, si cette affectation ne résulte pas des comptes annuels ;

3° un document mentionnant, selon le cas, la date du dépôt de l'expédition de l'acte constitutif authentique ou du double de l'acte constitutif sous seing privé, ou la date du dépôt du texte intégral des statuts dans une rédaction mise à jour ;

4° le rapport des commissaires, sauf pour les petites sociétés³⁶ ;

5° un document indiquant :

a) le montant, à la date de clôture de ceux-ci, des dettes ou de la partie des dettes garanties par les pouvoirs publics belges ;

b) le montant, à cette même date, des dettes exigibles, que des délais de paiement aient ou non été obtenus, envers des administrations fiscales et envers l'Office national de sécurité sociale ;

c) le montant afférent à l'exercice clôturé, des subsides en capitaux ou en intérêts payés ou alloués par des pouvoirs ou institutions publics ;

³³ Art.26*novies*, 5° de la loi nouvelle.

³⁴ Les frais de dépôt des comptes annuels payables à partir du 1er janvier 2002 sont les suivants (TVAC) :

- Dépôt sur papier - schéma complet : 411,94 € ; schéma abrégé : 186,88 € ; dépôt rectificatif : 57,60 € ;
- Dépôt sur disquette - schéma complet 387,74 € ; schéma abrégé 162,68 : dépôt rectificatif : 57,60 €.

³⁵ Sauf si la SFS est une « petite société » au sens de l'article 15 du Code des sociétés qui a adopté la forme d'une société en nom collectif, d'une société en commandite simple ou d'une société coopérative à responsabilité illimitée ; ou encore si la SFS est une société en nom collectif, une société en commandite simple ou une société coopérative à responsabilité illimitée dont tous les associés à responsabilité illimitée sont des personnes physiques.

³⁶ Les « petites sociétés » au sens de l'article 15 du Code des sociétés ne sont pas tenues de faire contrôler leurs comptes par un commissaire.

6° un document comprenant les indications du rapport de gestion³⁷ (sauf pour les petites sociétés).

En conclusion, si les modalités et les coûts afférents à la publicité des comptes sont actuellement plus lourds pour les SFS que pour les ASBL, l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les ASBL devrait atténuer cette différence.

³⁷ Le rapport annuel de gestion doit comporter notamment un commentaire sur les comptes annuels en vue d'exposer d'une manière fidèle l'évolution des affaires et la situation de la société; des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice ; des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société ; des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement ; des indications relatives à l'existence de succursales de la société ; au cas où le bilan fait apparaître une perte reportée ou le compte de résultats fait apparaître pendant deux exercices successifs une perte de l'exercice, une justification de l'application des règles comptables de continuité.

3. Le financement par le biais des aides publiques (*renvoi*)

Voy. le chapitre III : « L'accès aux aides publiques d'une ETA transformée en SFS ».

4. Le régime fiscal (*renvoi*)

Voy. le chapitre IV : « Le régime fiscal d'une entreprise de travail adapté transformée en société à finalité sociale ».

5. Le problème de la concurrence déloyale (*renvoi*)

Les risques qu'encourent les ETA constituées en ASBL lorsqu'elles poursuivent des activités commerciales excessives ont été brièvement évoqués dans le chapitre I.

On rappellera ici qu'il est en principe interdit à une ASBL de poursuivre une activité à caractère commercial à titre principal même en l'absence de but de lucre dans son chef. La SFS peut par contre poser des actes de commerce de manière illimitée.

La transformation des ETA les plus marchandes en SFS est donc certainement une manière d'éviter tout risque d'action en cessation ou de dissolution judiciaire.

6. L'appartenance à la commission paritaire n° 327

L'appartenance à la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux est une question cruciale pour les ETA. Qu'il suffise de préciser que le Maribel social est organisé autour de conventions collectives de travail conclues au sein de cette commission paritaire.

Faut-il considérer qu'une ETA qui adopterait le statut de SFS perdrat le bénéfice desdites conventions collectives ou serait exclue de la CP 327 ?

La réponse à cette question doit être négative.

La compétence de la CP 327 est définie en fonction de l'agrément issu de la législation relative au reclassement social des handicapés³⁸.

C'est donc l'agrément par l'AWIPH qui est déterminant. Celui-ci n'est pas lié à une forme juridique particulière.

³⁸ Arrêté royal du 13 octobre 1998 modifiant l'AR du 15 janvier 1991 instituant la CP pour les ateliers protégés et fixant sa dénomination et sa compétence (MB 28 octobre 1998).

7. L'entreprise en difficulté

Le concordat

Pour pouvoir bénéficier de la loi sur le concordat, la qualité de commerçant est requise³⁹.

Seules les sociétés inscrites au registre du commerce pourront demander le sursis provisoire puis définitif si les conditions du concordat sont réunies (plan de redressement approuvé par la moitié des créanciers représentant au moins la moitié du passif).

Ces mécanismes de redressement de l'entreprise en difficulté ne sont pas ouverts aux ASBL mais sont accessibles aux SFS.

La protection des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise (faillite, ...)

On parle de « fermeture d'entreprise » en cas de cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise si le nombre de travailleurs occupés est réduit en deçà du quart du nombre de travailleurs qui y étaient occupés au cours de l'année civile précédant l'année de la cessation de l'activité⁴⁰.

Une indemnité de fermeture est en principe accordée aux travailleurs concernés par la fermeture d'entreprise. En outre, si l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations à l'égard du personnel licencié, le paiement de certaines sommes sont garanties à chaque travailleur.

Le "Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises" (en abrégé Fonds de fermeture) prend en charge le paiement de ces indemnités.

Au sens de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, la notion d'« entreprise » doit s'entendre comme l'« unité technique d'exploitation » visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

La doctrine considère généralement que la notion d'« unité technique d'exploitation » au sens de l'article 14 de la loi de 1948 ne vise que les seules entreprises ayant une finalité industrielle ou commerciale⁴¹.

Les ASBL sont donc clairement exclues ainsi que l'a confirmé la Cour de cassation dans son arrêt du 25 octobre 1982^{42 43}.

³⁹ Art.2 de la loi du 17 juillet 1997 relative au concordat judiciaire.

⁴⁰ Loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

⁴¹ L'extension de la notion d'UTE aux entreprises n'ayant pas de finalité commerciale ou industrielle ne serait d'application que dans le cadre des élections sociales.

⁴² Pas.1983, I, p.286.

⁴³ C'est d'ailleurs cette exclusion qui permet aux ETA d'échapper au paiement de la cotisation ordinaire au « Fonds de fermeture ». Pour les employeurs qui, au cours de l'année civile précédente, ont occupé en moyenne moins de 20 travailleurs, la cotisation s'élève en principe à 0,20 % des rémunérations brutes des travailleurs. Pour ceux qui ont occupé en moyenne 20 travailleurs ou plus, la cotisation s'élève à 0,23 % des rémunérations brutes.

Qu'en est-il des sociétés à finalité sociale ?

Par définition, la SFS n'est pas vouée à l'enrichissement de ses associés⁴⁴. Bien qu'elle ait adopté une forme de société commerciale, elle poursuit par définition un but social et ne devrait donc en principe pas rentrer dans le champ d'application de la législation sur les fermetures d'entreprises.

L'absence de régime de protection des travailleurs en cas de fermeture concerne donc actuellement aussi bien l'ASBL que la SFS.

Cette situation pourrait changer très prochainement. En effet, la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises⁴⁵ - dont l'entrée en vigueur n'est pas encore déterminée - prévoit expressément l'extension de son champ d'application aux entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale⁴⁶. Un arrêté royal devra préciser prochainement les limites de cette extension.

⁴⁴ Article 661 du Code des sociétés.

⁴⁵ M.B. du 9 août 2002.

⁴⁶ Article 2, § 1^{er}, 3^o, b).

8. La procédure de liquidation

- A. L'article 661.9° du Code des sociétés impose aux SFS de prévoir dans leurs statuts qu'après l'apurement de tout le passif et le remboursement de leur mise aux associés, le surplus de liquidation recevra une affectation qui se rapproche le plus possible du but social de la société.

La distribution d'un éventuel boni de liquidation entre associés est dès lors clairement interdite par la loi.

- B. Certains auteurs ont pu soutenir qu'en cas de liquidation d'une ASBL, le surplus dégagé pourrait faire l'objet d'un partage entre les membres si les statuts ou l'assemblée générale le prévoient. Pour cette doctrine, ce n'est qu'à défaut de disposition statutaire ou de décision de l'assemblée générale, et uniquement en cas de liquidation judiciaire, que la loi imposait au liquidateur de donner aux biens une affectation la plus proche possible de ce qui était le but de l'association.

Cette opinion était critiquée par la majorité de la doctrine puisqu'elle allait à l'encontre de la définition même de l'ASBL qui interdit de procurer des avantages matériels aux membres.

La nouvelle loi sur les ASBL a tranché cette controverse. Dorénavant, les statuts de l'ASBL devront impérativement prévoir la destination du patrimoine de l'association en cas de dissolution, lequel devra être affecté à une fin désintéressée⁴⁷.

⁴⁷ Article 2.9° de la loi nouvelle adoptée le 2 mai 2002.

IV. LE SORT DES DIRIGEANTS

1. Le statut social des dirigeants

La question de l'assujettissement d'un travailleur au statut social des indépendants ou au régime de sécurité sociale des salariés est cruciale. La débition de cotisations, leur montant, les prestations accessibles à l'assuré social,... diffèrent fondamentalement d'un régime à l'autre.

Un administrateur est lié à la société ou à l'association qu'il dirige par un contrat de mandat et non par un contrat de travail⁴⁸.

Or, en principe, toute personne physique exerçant une activité professionnelle en vertu de laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou un statut est considérée comme un travailleur indépendant.

En outre, l'exercice d'un mandat dans une association ou une société qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif est, de manière irréfragable, présumé constituer l'exercice d'une activité entraînant l'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants⁴⁹.

A. Cependant, la situation de l'administrateur d'une ASBL est réglée par une disposition particulière. Ce dernier sera en principe assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés (ONSS) :

- s'il consacre sa principale activité à la gestion ou à la direction journalière d'une association ou d'une organisation qui ne se livre pas à des opérations industrielles ou commerciales et qui ne cherche pas à procurer à ses membres un gain matériel ;
- et s'il accomplit cette activité contre une rémunération autre que le logement et la nourriture⁵⁰.

Le texte légal précise que sont *notamment* visées, les sociétés mutualistes, fédérations et unions nationales reconnues et agréées pour le service des prestations en assurance libre et obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité, les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs salariés et indépendants, les sociétés coopératives agréées par le Conseil national de la coopération et les ASBL.

L'ONSS a adopté une interprétation extensive de cette disposition en considérant que les administrateurs dont le mandat s'exerce dans des associations ou *organisations sans*

⁴⁸ Il peut bien entendu cumuler un contrat de mandat pour ses fonctions d'administrateur avec un contrat de travail pour les tâches qu'il effectue sous l'autorité de l'association ou de la société.

⁴⁹ Article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants. L'ETA se livre en effet à une « exploitation ».

⁵⁰ Article 3 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

finalité industrielle ou commerciale rentrent dans cette catégorie même si ces groupements se livrent accessoirement à des opérations commerciales.

En vertu de cette interprétation, l'administrateur à temps plein d'une ASBL est le plus souvent assujetti à l'ONSS pour l'exécution de son mandat.

B. La situation de l'administrateur d'une SFS pourrait être différente.

En effet, même si la SFS n'est pas vouée à l'enrichissement de ses associés⁵¹, elle est une société à forme commerciale autorisée à poser des actes de commerce sans aucune limitation (contrairement à l'ASBL). On peut donc difficilement la considérer systématiquement comme une « organisation qui ne se livre pas à des opérations commerciales ».

Ses administrateurs bénéficieront-ils tout de même de l'interprétation extensive de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ?

Cette question reste ouverte. Une réponse positive n'est pas à exclure.

D'une part, l'interprétation large de l'ONSS selon laquelle toute organisation sans finalité commerciale ou industrielle est susceptible de rentrer dans le champ d'application de l'article 3 de l'arrêté de 1969 englobe en principe également les SFS.

D'autre part, une société coopérative agréée par le Conseil National de la Coopération peut être considérée comme une organisation qui ne se livre pas à des opérations commerciales. Or, une coopérative, même agréée par le CNC, reste une société à forme commerciale autorisée par définition à avoir une activité commerciale à titre principal. Par ailleurs, les conditions d'agrément du CNC visant à garantir le respect des principes coopératifs sont à bien des égards moins contraignants que les obligations imposées aux SFS. Selon nous, il n'y aurait donc pas d'obstacle majeur à assimiler la situation des administrateurs d'une SFS à ceux d'une SC agréée – et ce même si la SFS n'a pas adopté la forme coopérative. Il faut en effet souligner que l'énumération de l'article 3 n'est pas exhaustive (comme le montre l'emploi du mot « *notamment* »).

Si cette interprétation n'est pas retenue, la règle de principe serait d'application et, en sa qualité de mandataire, l'administrateur d'une SFS devrait demander son assujettissement au statut social des indépendants.

Si, parallèlement à l'exercice de son mandat, il accomplit sous l'autorité de la SFS des prestations distinctes de celles qui relèvent de l'exercice de son mandat d'administrateur, il sera alors également considéré comme salarié et donc assujetti à l'ONSS. Il s'agirait alors d'une situation de double assujettissement⁵².

⁵¹ Article 661 du Code des sociétés.

⁵² Si l'activité salariée s'étend mensuellement sur au moins la moitié du nombre d'heures de travail prestées par un travailleur qui est occupé à plein temps dans la même entreprise, l'assujettissement à l'INASTI en raison de l'exercice d'un mandat se fera à titre complémentaire. Dans les cas contraire, l'administrateur sera assujetti en tant qu'indépendant à titre principal.

Pour cumuler un mandat d'administrateur avec un contrat de travail, et justifier un double assujettissement, les critères suivants doivent être remplis :

1° l'administrateur doit, outre ses missions dans le cadre d'un contrat de mandat, remplir certaines tâches techniques et matérielles pour l'association ; ces tâches doivent être juridiquement distinctes des tâches en tant que mandataire ;

2° une rémunération doit être payée en contrepartie des prestations de travail ;

3° La preuve de l'existence d'une relation d'autorité entre la société et l'administrateur-travailleur doit être fournie.

2. La responsabilité des dirigeants

La responsabilité des fondateurs

- A. La loi sur les ASBL ne prévoit pas un régime de responsabilité spécifique applicable aux fondateurs d'une ASBL. Leur responsabilité pourra être engagée sur base de l'article 1382 du Code civil, ce qui implique la preuve d'une faute dans leur chef, d'un dommage et d'un lien de causalité. Ils seront en outre soumis, le cas échéant, au régime de responsabilité des membres associés et/ou à celui des administrateurs (voir ci-dessous).
- B. Les fondateurs d'une SFS sont également soumis au régime de droit commun de l'article 1382.

Cependant, le Code des sociétés y ajoute des hypothèses dans lesquelles la responsabilité des fondateurs sera aggravée :

1. Les fondateurs d'une SFS pourront être tenus responsables des engagements de la société en cas de faillite prononcée dans les 3 ans de sa constitution, si le capital social de départ était, selon le plan financier obligatoire, manifestement insuffisant pour assurer l'exercice moral de l'activité projetée pendant une période de deux ans au moins ;
2. Ils seront également responsables des irrégularités commises lors de la constitution de la société si une souscription est invalidée *a posteriori*, si le capital minimum n'a pas été entièrement souscrit, si les apports n'ont pas été effectivement libérés dans le délai légal, si les apports en nature ont été surévalués ou si les mentions de l'acte constitutif sont irrégulières ou incomplètes.

Dans ces cas, on parlera de responsabilité *aggravée* des fondateurs. En effet, elle pèse *solidairement* sur toutes les personnes qui comparaissent à l'acte constitutif, elle ne requiert en principe pas la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité, et elle n'est pas soumise au délai de prescription abrégé dont bénéficient les administrateurs et gérants (5 ans).

La responsabilité des administrateurs et gérants

■ *A l'égard de la personne morale*

ASBL

L'administrateur d'une ASBL ne contracte aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements de l'association.

Sa responsabilité est d'abord liée à l'exécution du *mandat* qu'il a reçu (on parlera de « faute de gestion »). Dans ce cas, contrairement à ce qui se passe dans le cadre d'une société, il est admis que sa responsabilité sera appréciée de manière moins sévère si son mandat est exercé bénévolement.

L'administrateur d'ASBL est également soumis au respect de la norme générale de bonne conduite qui s'impose à tous (article 1382). On exige de lui qu'il se conduise comme un homme normalement diligent et prudent placé dans les mêmes circonstances.

En toute hypothèse, la responsabilité des administrateurs d'ASBL est individuelle et non solidaire.

Bien que la loi de 1921 soit muette à cet égard, il est fréquent que l'assemblée générale de l'association accorde la *décharge* de leur gestion aux administrateurs⁵³. Cette décharge ne portera que sur les opérations dont l'assemblée avait connaissance lorsqu'elle s'est prononcée. Une fois la décharge accordée, l'ASBL ne pourra poursuivre ses administrateurs sur une base contractuelle qu'en cas de fraude ou d'erreur. Bien entendu, la voie de l'action en responsabilité sur base délictuelle reste ouverte si la faute de l'administrateur ne résulte pas uniquement d'une mauvaise exécution du mandat, mais constitue également un manquement à la règle générale de prudence et de diligence.

SFS

L'administrateur/gérant de la SFS engage sa responsabilité à l'égard de la société lorsqu'il commet une *faute de gestion* dans l'exécution de son mandat. Le critère d'appréciation est le suivant : un administrateur/gérant normalement diligent et prudent placé dans les mêmes circonstances de fait aurait-il agit de la sorte ?

Cet examen se fera en tenant compte des réalités de la vie des affaires et du mode de fonctionnement usuel des entreprises⁵⁴. Cette responsabilité est individuelle, non solidaire. La jurisprudence se montre généralement plus sévère à l'égard d'un administrateur/gérant de société qu'à l'égard d'un administrateur d'ASBL.

Le vote annuel de la *décharge* par l'assemblée générale de la SFS libère les dirigeants de leur responsabilité en tant que mandataires à l'égard de la SFS pour les actes accomplis au cours de l'exercice.

L'administrateur/gérant d'une SFS est également responsable de sa faute délictuelle, c'est-à-dire en cas de violation de la norme générale de comportement prudent et diligent⁵⁵. La responsabilité délictuelle est en principe individuelle.

En outre, si l'administrateur/gérant a agi en violation d'un texte légal particulier ou des statuts de la SFS, la faute d'un seul entraînera la responsabilité solidaire de tout le conseil (dans ce cas, c'est aux administrateurs qui ne s'estiment pas responsables de prouver qu'aucune faute ne peut leur être reprochée *et* qu'ils ont informé les actionnaires du manquement dès qu'ils en ont eu une connaissance personnelle).

⁵³ L'article 4.4° de la loi nouvelle du 2 mai 2002 prévoit désormais qu'une délibération de l'assemblée générale de l'ASBL est nécessaire pour octroyer la décharge aux administrateurs.

⁵⁴ Liège, 29 octobre 1991, RPS 1992, n° 6600.

⁵⁵ La décharge de l'assemblée générale est ici sans incidence.

Pour terminer, ajoutons que le Code des sociétés prévoit un cas particulier de responsabilité lors de la transformation d'une ASBL en SFS.

Les administrateurs de l'association qui se transforme sont tenus *solidairement* envers les intéressés :

1° de la différence éventuelle entre le montant de l'actif net de la société au moment de la transformation et le montant minimal du capital social ;

2° de la réparation du préjudice qui est une suite immédiate et directe de la surévaluation manifeste de l'actif net ;

3° de la réparation du préjudice qui est une suite immédiate et directe, soit de la nullité de l'opération de transformation en raison de la violation des règles prévues à l'article 13ter⁵⁶, alinéa 1er, 2° à 4°, 144⁵⁷, alinéa 2, 1° à 3°, appliquées par analogie, ou 170⁵⁸, alinéa 1er, des lois sur les sociétés commerciales coordonnées le 30 novembre 1935 soit de l'absence ou de la fausseté des énonciations prescrites par les articles 30⁵⁹, alinéa 1er, à l'exception des 11° et 15° à 18°, 121⁶⁰, alinéa 1er, à l'exception des 8° à 12° et 170, alinéa 2, des mêmes lois coordonnées.

Contrairement aux administrateurs d'ASBL, les dirigeants de SFS bénéficient d'un délai de prescription abrégé à 5 ans.

En conclusion, l'administrateur d'une SFS assume en principe une responsabilité plus lourde que l'administrateur d'ASBL (à l'exception du régime de prescription plus favorable en SFS).

- *A l'égard des tiers*

ASBL

Un tiers qui souhaite mettre en cause la responsabilité d'un administrateur d'ASBL ne peut se fonder que sur le droit commun de la responsabilité délictuelle (1382 et ss).

Le tiers devra faire la preuve d'une faute personnelle, d'un dommage et d'un lien de causalité.

En outre, il ne suffira pas que l'administrateur ait commis une simple faute de gestion dans le cadre de l'exécution de son mandat, il est nécessaire qu'il ait violé l'obligation générale de prudence et de diligence qui s'impose à tous (article 1382).

⁵⁶ Art. 227, 403 et 454 du Code des sociétés.

⁵⁷ Art. 378 du Code des sociétés.

⁵⁸ Art. 783 du Code des sociétés.

⁵⁹ Art. 453 du Code des sociétés.

⁶⁰ Art. 226 du Code des sociétés.

SFS

La situation est similaire à celle des administrateurs d'ASBL si ce n'est qu'en cas de violation de la loi ou des statuts de la SFS, on retrouve le principe de la responsabilité *solidaire* (et donc aggravée) de tout le conseil.

Par contre, contrairement aux administrateurs d'ASBL, les dirigeants d'une SFS bénéficient d'un délai de prescription abrégé à 5 ans.

En conclusion, le droit de la responsabilité pourrait être un obstacle supplémentaire à la transformation d'une ASBL et SFS.

Tant à l'égard de la personne morale qu'à l'égard des tiers, l'administrateur d'une SFS assume en principe une responsabilité plus lourde que l'administrateur d'ASBL, même en présence d'un régime de prescription plus favorable.

V. CONCLUSION

A ce stade, alors que les problèmes relatifs aux aides publiques et au régime fiscal n'ont été qu'effleurés, il est déjà possible de faire le tri parmi les caractéristiques de la SFS entre celles qui constituent des obstacles à une transformation et celles qui s'avèrent neutres, voire incitatives.

Les exigences relatives au capital minimum d'une SFS, le coût de l'acte de transformation, les obligations comptables, la protection des travailleurs en cas de fermeture et la procédure de liquidation ne seront en principe pas des obstacles sérieux. Nous considérons qu'il s'agit là de particularités non décisives.

Les modalités de participation des travailleurs handicapés à l'assemblée générale de la SFS et le droit de vote des associés de l'ASBL transformée sont des questions plus délicates mais néanmoins pas insolubles. Les statuts pourront vraisemblablement mettre en place des équilibres satisfaisants à cet égard.

Par contre, la situation des administrateurs ou gérants de SFS s'avère en principe moins confortable que celle des dirigeants d'ASBL, tant en ce qui concerne leur responsabilité que leur statut social. Ces inconvénients ne sont pas négligeables.

Quant aux avantages de la SFS, il faut souligner que son principal attrait - la possibilité de rémunérer le capital - est neutralisé par le mécanisme du *Maribel social* et les règles fiscales de l'IPM qui rendent nécessaire la stipulation statutaire selon laquelle les associés ne doivent rechercher aucun bénéfice patrimonial.

Comme l'ont suggéré certains responsables d'ETA, on peut tout de même faire l'hypothèse que les modalités de fonctionnement d'une société pourraient induire une professionnalisation des organes sociaux. Il est également vrai que l'existence du capital social permettrait de s'associer plus aisément à d'autres sociétés par une prise de participation et un droit de regard sur la gestion. Le recours au financement privé serait encore facilité par la garantie que présente un véritable capital social.

Les ETA qui ne sont pas sensibles à ces virtualités de la SFS ne verront pas d'intérêt véritable à une transformation de leur ASBL.

Reste bien entendu l'épée de Damoclès que constitue pour toute ASBL trop « marchande » l'action en cessation et le droit de la concurrence...

Examinons maintenant si l'accès aux aides publiques ou le régime fiscal des SFS pourront nuancer cette conclusion intermédiaire.

CHAPITRE III : L'ACCES AUX AIDES PUBLIQUES D'UNE ETA TRANSFORMEE EN SFS

Etablir un relevé des aides publiques accessibles aux ETA transformées en SFS n'est pas chose aisée.

D'abord, chaque pouvoir subsidiant détermine les bénéficiaires de l'aide qu'il octroie sur base de critères qui lui sont propres. Ainsi, les notions d'« entreprise » ou de « PME », qui ne connaissent pas de définition générale en droit, recouvrent des réalités souvent différentes selon la mesure envisagée et l'autorité compétente.

Dans ce contexte, certains programmes d'aide pourraient faire l'objet de controverses.

Par exemple, si l'expression « entreprise à finalité commerciale ou industrielle »¹ doit en principe être interprétée comme excluant la SFS, désigner les « entreprises industrielles ou commerciales »² peut prêter à discussion puisque les SFS sont des sociétés à forme *commerciale* autorisées à avoir une activité *commerciale* illimitée.

Ensuite, nous ne pouvions prétendre à l'exhaustivité dans le cadre de la présente recherche. Nous avons donc fait le choix de ne présenter brièvement que les aides les plus pertinentes eu égard aux activités et projets habituellement menés par les ETA³.

Nous avons également choisi de ne pas relever toutes les aides communales et provinciales accessibles aux ETA et/ou aux SFS. Ces mesures d'origine locale portent généralement sur des montants limités et leur diversité rend fort ardu tout travail de recensement.

Signalons pour terminer que certains programmes d'aide sont en pleine mutation. C'est notamment le cas des aides liées aux lois d'expansion économique ou encore des programmes régionaux de résorption du chômage (PRC). Nous signalons dans la mesure du possible l'existence des changements à venir et l'état actuel des projets en cours.

¹ Il s'agit par exemple de l'arrêté royal du 18 juin 1976 pris en exécution de l'article 46 de la loi du 30 mars 1976 relative aux mesures de redressement économique concernant la redistribution annuelle des charges sociales.

² Il s'agit principalement du décret wallon du 5 juillet 1990 relatif aux aides et interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies.

³ Pour réaliser ce travail, nous nous sommes notamment inspirés de la base de données MIDAS disponible sur le site Internet de la Direction générale de l'économie et de l'emploi du Ministère de la Région wallonne (<http://mrw.wallonie.be/dgee>) ainsi que de la base de données de la Cellule Economie Sociale du Ministère fédéral des Affaires sociales (<http://socialeconomy.fgov.be>).

I. LES AIDES SECTORIELLES : LES SUBSIDES DE L'AWIPH

L'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) subventionne les ETA en accordant :

- des interventions dans la rémunération des travailleurs handicapés ;
- des interventions relatives aux chômeurs handicapés difficiles à placer ;
- des interventions relatives au personnel de cadre ;
- des subventions à l'entretien ;
- des interventions pour le fonctionnement de sections d'accueil et de formation ;
- des aides à l'investissement pour la création, l'agrandissement et l'aménagement.

Les exigences à rencontrer pour obtenir l'agrément de l'AWIPH sont énumérées par l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les ETA sont agréées et subventionnées.

Ce texte n'impose aucun statut juridique particulier à l'entreprise qui demande l'agrément.

L'article 3 al.2 6° se borne à exiger que l'ETA soit "une personne morale ou soit organisée par une personne morale et, en ce cas, possède une autonomie technique, budgétaire et comptable ainsi qu'une gestion administrative de nature à permettre tant l'exécution de leur mission que le contrôle de celle-ci par l'Agence".

Le projet de modification de l'arrêté du 23 janvier 1997 lève d'ailleurs toute ambiguïté en imposant aux entreprises candidates à l'agrément la forme d'ASBL, de société à finalité sociale ou de personne morale de droit public.

La transformation en SFS est donc une opération neutre en ce qui concerne l'agrément de l'AWIPH et les aides qui y sont liées.

Ces considérations sont émises sous réserve d'une éventuelle volonté politique concernant la mise en place de subventions « à deux vitesses » selon la forme juridique adoptée par l'entreprise (ASBL/SFS). Lors des enquêtes, les dirigeants des ETA ont pu affirmer que le maintien des subventions AWIPH existantes était pour eux la condition sine qua non d'une éventuelle transformation.

II. LES AIDES TRANSVERSALES

A. Les aides régionales wallonnes

A.1. Les aides liées aux lois d'expansion économique

Sur base de la loi d'expansion économique du 30 décembre 1970 et de la loi de réorientation économique du 4 août 1978, la Région wallonne peut sous certaines conditions accorder aux entreprises des primes à l'investissement et aides fiscales complémentaires.

On peut avancer que le principal atout des ETA transformées en SFS serait de bénéficier des avantages liés à ces textes. Ils visent en effet notamment les personnes morales constituées sous la forme de société commerciale⁴. **Leur champ d'application s'étend donc aux SFS.**

Cette matière fait actuellement l'objet d'une **réforme en profondeur** en Région wallonne.

L'avant-projet de décret relatif aux incitants régionaux en faveur des PME ainsi que l'avant-projet de décret relatif aux incitants destinés à favoriser la protection de l'environnement et l'utilisation durable de l'énergie précisent leur champ d'application en visant toute société d'économie sociale marchande, à savoir la **société** :

- a) qui a une finalité de service au membre ou à la collectivité plutôt que de profit ;
- b) qui dispose d'une autonomie de gestion ;
- c) qui respecte un processus de gestion démocratique ;
- d) qui respecte la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus ;
- e) et dont plus de 50 % des ressources proviennent de la vente de biens ou de services⁵.

A l'avenir, les ASBL resteront donc exclues du bénéfice de ces incitants économiques alors que les SFS auront la possibilité d'y recourir.

Au moment où les présentes lignes sont écrites, il est encore impossible de commenter utilement la refonte des lois d'expansion économique. D'une part, les textes doivent encore être discutés et analysés tant au sein du Gouvernement wallon qu'au Conseil régional wallon, et d'autre part, leur entrée en vigueur n'est assurément pas pour tout de suite.

Dans ce contexte, nous avons fait le choix de nous limiter à la présentation de la situation actuelle.

⁴ Article 2 § 2 de la loi du 30 décembre 1970 ; article 32.3 de la loi du 4 août 1978.

⁵ Article 3 § 2 3° de l'avant-projet de décret *PME* et article 4 § 1^{er} 3° de l'avant-projet de décret *environnement*.

A.1.1. Les lois d'expansion économique proprement dites

La loi d'expansion économique du 30 décembre 1970 et la loi de réorientation économique du 4 août 1978 donnent droit à des primes à l'investissement et à des aides fiscales complémentaires.

Une distinction est faite entre les Petites et Moyennes Entreprises (PME) d'une part et les Grandes Entreprises d'autre part.

La petite entreprise est celle:

- 1) dont l'effectif d'emploi est inférieur à 50 travailleurs;
- 2) et dont
 - a. soit, le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 7.000.000 EUR ;
 - b. soit, le total du bilan annuel n'excède pas 5.000.000 EUR ;
- 3) et qui respecte le critère de l'indépendance financière⁶.

La moyenne entreprise est celle:

- 1) dont l'effectif d'emploi est inférieur à 250 travailleurs;
- 2) et dont
 - a. soit le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 40.000.000 EUR ;
 - b. soit, le total du bilan annuel n'excède pas 27.000.000 EUR ;
- 3) et qui respecte le critère de l'indépendance financière.

La grande entreprise est celle qui ne relève ni de la catégorie « petite entreprise », ni de la catégorie « moyenne entreprise ».

⁶ - Indépendance financière : Est considérée comme indépendante, l'entreprise qui n'est pas détenue à hauteur de 25% ou plus du capital ou des droits de vote par une entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises ne correspondant pas à la définition de la petite ou de la moyenne entreprise. Ce seuil peut être dépassé dans 2 cas:

1. si l'entreprise est détenue par des sociétés publiques de participation, des sociétés de capital à risque ou des investisseurs institutionnels et à la condition que ceux-ci n'exercent, à titre individuel ou conjointement, aucun contrôle sur l'entreprise;
2. s'il résulte de la dispersion du capital, qu'il est impossible de savoir qui le détient et que l'entreprise déclare qu'elle peut légitimement présumer ne pas être détenue à 25% ou plus par une entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises qui ne correspondent pas à la définition de la petite entreprise ou de la moyenne entreprise selon le cas.

Le calcul des seuils d'effectifs et financiers s'opère par l'addition des données de l'entreprise sollicitant la prime et de toutes les entreprises dont elle détient directement ou indirectement 25% ou plus du capital ou des droits de vote.

A.1.1.a. Pour les grandes entreprises (loi du 30 décembre 1970)

Introduction

Primes à l'investissement et aides fiscales complémentaires peuvent être accordées aux entreprises qui s'engagent à effectuer un investissement favorisant le développement durable et la création d'emplois.

Seuls les programmes d'investissements réalisés dans une entreprise ayant son siège d'exploitation situé en « zone de développement »⁷ seront éligibles.

Par entreprise, il faut entendre toute personne physique ou morale constituée sous la forme de société commerciale, qui ne répond pas à la définition de la petite ou de la moyenne entreprise, et qui développe ses activités dans les secteurs suivants :

- 1) les secteurs industriel, artisanal, du tourisme, du commerce ou des services ;
- 2) les secteurs de l'horticulture et de la pisciculture ;
- 3) le secteur de l'agriculture⁸.

Seuls peuvent bénéficier d'une prime, les programmes de minimum 500.000 EUR⁹ relatifs à des investissements en terrains et bâtiments, à des investissements matériels acquis ou constitués à l'état neuf et à certains investissements immatériels. Les frais accessoires relatifs à un investissement matériel suivent en principe le traitement de l'investissement matériel. Les investissements immatériels admissibles sont limités à l'acquisition de licences et de brevets, ainsi qu'au dépôt et au maintien de ceux-ci.

D'autres conditions d'éligibilité de la demande sont encore requises. Elles ont trait avant tout au respect des normes comptables, à un financement minimum (25 %) du programme d'investissements de la part de l'entreprise et à la garantie d'une certaine solvabilité financière.

⁷ Les zones de développement englobent les localités suivantes: Amay, Andenne, Anderlues, Ans, Ath, Aubange, Awans, Bastogne, Beaumont, Bernissart, Bertogne, Bertrix, Beyne-Heusay, Binche, Blégny, Boussu, Braine-le-Comte, Brûgelette, Chapelle-Lez-Herlaimont, Charleroi, Chatelet, Chimay, Ciney, Colfontaine, Comines-Warneton, Courcelles, Couvin, Dinant, Dison, Dour, Ecaussinnes, Ellezelles, Engis, Estaimpuis, Farceniennes, Flémalle, Fléron, Fleurus, Florennes, Fontaine-l'Evêque, Frameries, Froidchapelle, Gouvy, Grâce-Hollogne, Hensies, Héron, Herstal, Houffalize, Houyet, Jemeppe-Sur-Sambre, La Louvière, La Roche-en-Ardenne, Le Roeulx, Lessines, Leuze-En-Hainaut, Libin, Libramont-Chevigny, Liège, Manage, Manhay, Marche-En-Famenne, Momignies, Mons, Morlanwelz, Mouscron, Musson, Nassogne, Neufchâteau, Nivelles, Olne, Oupeye, Pepinster, Peruwelz, Pont-à-Celles, Quaregnon, Quiévrain, Rendeux, Rochefort, Rouvroy, Saint-Ghislain, Saint-Hubert, Saint-Léger, Saint-Nicolas, Sambreville, Seneffe, Seraing, Soignies, Somme-Leuze, Soumagne, Tenneville, Thimister-Clermont, Thuin, Tournai, Trooz, Tubize, Verviers, Vielsalm, Villers-Le-Bouillet, Virton, Vise, Walcourt, Wanze.

⁸ Certains secteurs déterminés par l'arrêté du Gouvernement wallon du 08 novembre 2000 portant exécution des articles 2, 12, 16 et 38 de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique sont exclus de la prime à l'investissement.

⁹ A l'exception de l'entreprise constituée depuis moins de 3 ans, l'entreprise doit présenter un programme d'investissements dont le montant est au moins égal à la moyenne des amortissements, éventuellement recalculés sur le mode linéaire au taux normal des 3 exercices comptables précédant l'introduction du dossier ou la date de réception de la demande de prime.

Niveau de la prime

La prime est exprimée en pourcentage du programme d'investissement admis.

L'aide de base est de 3%. Une majoration peut être admise en fonction du critère de création d'emploi (prime de 0 à 10%) et de l'intérêt de l'activité (prime de 0 à 8%).

- A. La majoration liée à l'"intérêt de l'activité" est fonction des sous-critères ci-dessous. Le pourcentage total obtenu est toujours limité à 8%.

Sous-critères	Taux
1. l'appartenance à un des secteurs spécifiques ¹⁰	3 %
2. la réalisation d'un spin off	1 %
3. l'inscription active dans une démarche de clustering	1 %
4. le développement d'un projet innovant	2 %
5. la réalisation d'efforts particuliers dans les domaines de la recherche et du développement	2 %
6. l'emploi indirect généré par la création d'une entreprise de plus de 20 personnes	1 %
7. l'utilisation de technologies propres	2 %
8. la vulnérabilité de l'investissement ¹¹	0 à 4 %

- B. Le niveau de la prime octroyée pour la création d'emplois est calculé sur un maximum de 500.000 EUR d'investissements par emploi créé.

Pour l'entreprise qui augmente son effectif d'emploi d'au moins 10 unités ou d'au moins 10%, selon le cas, par rapport à l'effectif d'emploi de départ, la prime ne peut dépasser 75.000 EUR par emploi créé sauf si le programme d'investissements présente un intérêt majeur pour la Région wallonne, dont l'appréciation est soumise au Gouvernement wallon.

Aucune prime n'est en principe accordée à l'entreprise qui maintient son effectif d'emploi ou à celle qui augmente cet effectif de moins de 10 unités ou de moins de 10% selon le cas.

¹⁰ Liste des secteurs spécifiques: 1° secteur des services aux entreprises; 2° secteur des biotechnologies; 3° secteur pharmaceutique; 4° secteur des nouveaux matériaux; 5° secteur des nouvelles technologies de l'information et de la communication, telles que l'informatique intelligente, le multimédia, les télécommunications ainsi que la réception et la transmission; 6° secteur de l'aéronautique et du spatial; 7° secteur chimique; 8° secteur du matériel médical, de l'instrumentation scientifique, d'optique et de contrôle de process; 9° secteur textile, tel que le tissage, l'ennoblissement et la fabrication, à l'exception de la fabrication de vêtements; 10° l'exploitation des ressources naturelles; 11° secteur des plastiques; 12° secteur de l'environnement; 13° secteur des énergies renouvelables; 14° secteur du tourisme; 15° secteur agro-alimentaire; 16° secteur du transport combiné et de l'appui logistique; 17° centres de distribution; 18° secteur de la recherche et développement.

¹¹ Dans « vulnérabilité du programme d'investissements » sont inclus des facteurs tels que: la diversification de l'activité de l'entreprise ; la 1ère implantation en wallonie ; les risques technologiques liés aux investissements.

Aides fiscales complémentaires à la prime à l'investissement

a) Amortissements accélérés : l'aide consiste, pour les entreprises situées dans la Province de Hainaut ou dans l'arrondissement de Liège, dans l'autorisation de pratiquer un amortissement annuel égal au double de l'annuité d'amortissement linéaire normal pour les investissements corporels et ce, pendant un maximum de 3 exercices imposables successifs.

Cette mesure ne constituera un avantage véritable que pour les ETA transformées en SFS qui seraient assujetties à l'impôt des sociétés.

b) Exonération du précompte immobilier : l'exonération du précompte immobilier est accordée pour les investissements en immeubles pour autant que le seuil minimum des investissements admissibles atteigne 20.000.000 FB (495.787,05 EUR). L'exonération du précompte immobilier est accordée pour une durée de 3 à 5 ans selon les cas.

c) Exonération des droits proportionnels sur les apports en société : l'aide consiste en l'exonération des droits proportionnels d'enregistrement, d'hypothèque ou de greffe lors de la composition ou l'augmentation du capital de la société.

d) Immunisation fiscale de la prime à l'investissement : la prime est fiscalement immunisée pour la période imposable au cours de laquelle elle est octroyée, mais elle est déduite, pour le calcul des amortissements, des plus-values ou moins-values, de la valeur d'investissement ou de revient des éléments auxquels elle se rapporte.

e) Garantie régionale : la Région wallonne prend l'engagement envers le bailleur de fonds d'exécuter, de manière subsidiaire, les obligations de l'emprunteur.

A.1.1.b. Pour les petites et moyennes entreprises (Loi du 04 août 1978 de réorientation économique)

Cette aide n'est accessible qu'aux petites et moyennes entreprises dont le siège d'exploitation est situé en Région wallonne¹². Il existe certaines restrictions sectorielles¹³.

D'autres conditions d'éligibilité de la demande sont également requises. Elles ont trait avant tout au respect des normes comptables, à un financement minimum (25 %) du programme d'investissements de la part de l'entreprise et à la garantie d'une certaine solvabilité financière.

Le seuil minimum d'investissement est déterminé comme suit :

Catégorie d'entreprise	Seuil minimum
Première installation	31 000 €
Entreprise familiale	43 400 €
Entre 21 et moins de 50 personnes (+ entreprises de moins de 21 personnes de type non familial)	125 000 €
Entre 50 et moins de 100 personnes	250 000 €
Entre 100 et moins de 150 personnes	375 000 €
Entre 150 et moins de 250 personnes	500 000 €

Pour bénéficier de la prime, il faut que les programmes d'investissements admissibles atteignent un montant au moins égal à la moyenne des amortissements des trois exercices comptables précédant l'introduction de la demande.

Niveau de la prime

1. Pour la petite entreprise de type familial¹⁴ dont l'effectif d'emploi est inférieur à 21 personnes, la prime s'établit comme suit :

	En zone de développement	Hors zone de développement
Aide de base	15 %	15 %
Intérêt de l'activité	à 6 %	-

Le critère de l' « intérêt de l'activité » s'apprécie en fonction :

- du secteur dans lequel l'entreprise exerce son activité (+2% à toutes les catégories d'entreprises relevant d'un secteur « de pointe ») ;

¹² Voir définition p.48.

¹³ Voir l'arrêté du Gouvernement wallon du 21 mai 1999 portant exécution des articles 32.2, 32.4, 32.7 et 32.14 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

¹⁴ Pour la définition de la petite entreprise de type familiale, voir l'arrêté du Gouvernement wallon du 21 mai 1999 portant exécution des articles 32.2, 32.4, 32.7 et 32.14 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique note 4.

- du caractère innovant du programme d'investissements (+2%) ;
 - de l'effort d'adaptation technologique de l'entreprise (amélioration qualitative de l'outil de production telle que l'automatisation, l'outillage à commande numérique,... +1%) ;
 - de l'utilisation de technologies propres (+1%).
2. Pour l'entreprise dont l'effectif d'emploi se situe entre 21 et moins de 50 personnes, ainsi que pour l'entreprise dont l'effectif d'emploi est inférieur à 21 personnes, la prime s'établit comme suit :

	En zone de développement	Hors zone de développement
Aide de base	11 %	11 %
Création d'emplois	0 à 8 %	0 à 4 %
Intérêt de l'activité	0 à 2 %	-

Le critère « création d'emplois » varie de la manière suivante :

Création d'emplois	% de prime en zone de développement	% de prime hors zone de développement
De 1 à moins de 2	1	0,5
De 2 à moins de 4	2	1
De 4 à moins de 7	3	1,5
De 7 à moins de 10	4	2
De 10 à moins de 15	5	2,5
De 15 à moins de 20	6	3
De 20 à moins de 25	7	3,5
25 et plus	8	4

3. Pour l'entreprise dont l'effectif d'emploi est égal ou supérieur à 50 personnes ainsi que pour l'entreprise qui crée un minimum de 50 emplois, la prime s'établit comme suit :

	En zone de développement	Hors zone de développement
Aide de base	10 %	7,5 %
Création d'emplois	0 à 8 %	-
Intérêt de l'activité	0 à 3 %	-

Le critère « création d'emplois » varie de la manière suivante :

(1) (2)	de 3 à 5	de 6 à 10	de 11 à 15	de 16 à 20	de 21 à 25	de 26 à 30	De 31 à 35	+ de 35
5 à < 10	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4
10 à < 15	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5
15 à < 20	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
20 à < 25	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5
25 à < 30	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6

30 à < 40	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5
40 à < 50	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7
50 et plus	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	8

- (1) Augmentation de l'emploi en pourcentage de l'effectif de départ.
(2) Augmentation en unités par rapport à l'effectif de départ.

Aides fiscales complémentaires à la prime à l'investissement

- a) Amortissements accélérés : l'aide consiste en l'autorisation de pratiquer un amortissement annuel égal au double de l'annuité d'amortissement linéaire normal pour les investissements corporels et ce, pendant un maximum de 3 exercices imposables successifs.

Cette mesure ne constituera un avantage véritable que pour les ETA transformées en SFS qui seraient assujetties à l'impôt des sociétés.

- b) Exonération du précompte immobilier : l'exonération du précompte immobilier peut être accordée pour les investissements en immeubles. Elle aura une durée de 3 à 5 ans selon les cas.
- c) Exonération des droits proportionnels sur les apports en société : les droits d'enregistrement sur les apports en société sont exonérés au bénéfice des seules entreprises situées en zone de développement en Région wallonne, qui n'occupent pas plus de 100 personnes, et qui réalisent des investissements contribuant à la création d'activités et d'emplois nouveaux.

A.1.2. Prime spécifique en matière d'énergies renouvelables¹⁵

Une prime est octroyée aux PME dans le but de promouvoir et d'inciter les investissements mettant en œuvre des produits ou procédés valorisant les énergies renouvelables.

La prime pouvant être octroyée est fixée à 15% du montant du programme d'investissements admis.

A.1.3. Prime spécifique en matière d'environnement¹⁶

Une prime est octroyée aux PME pour des investissements ayant pour objet de réduire les nuisances et la pollution afin de préserver l'environnement.

Le taux maximum de la prime pouvant être octroyé est fixé à 20% du montant du programme d'investissements admis. Ce taux est modulé en fonction de l'intensité des efforts déployés pour dépasser les normes usuelles minimum dans le créneau dans lequel s'opère le programme d'investissements. Toutefois, une prime forfaitaire de 15% peut être octroyée aux entreprises qui réalisent un programme d'investissements en vue d'assainir un site pollué ou en vue de promouvoir le recyclage-récupération.

A.1.4. Prime à la consultance¹⁷

Les PME peuvent faire appel aux conseils d'un consultant agréé par la Région wallonne.

Peut bénéficier de l'intervention, l'entreprise :

1° dont l'effectif d'emploi est inférieur ou égal à 100 travailleurs ;

2° et dont :

- a) soit, le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 15.000.000 EUR (605.098.500 FB) ;
- b) soit, le total du bilan annuel n'excède pas 10.000.000 EUR (403.399.000 FB) ;

¹⁵ Décret du 25 juin 1992 modifiant la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique ; décret du 25 juin 1992 modifiant la loi du 4 août 1978 de réorientation économique ; arrêté du Gouvernement wallon du 16 septembre 1993 visant à mettre en œuvre une politique spécifique en matière d'énergies renouvelables dans le cadre de l'article 32.13 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique telle que modifiée par le décret du 25 juin 1992 ; arrêté du Gouvernement wallon du 16 septembre 1993 visant à mettre en œuvre une politique spécifique en matière d'énergies renouvelables dans le cadre des articles 5 et 5bis de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique.

¹⁶ Décret du 25 juin 1992 modifiant la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique ; décret du 25 juin 1992 modifiant la loi du 4 août 1978 de réorientation économique ; Arrêté du Gouvernement wallon du 16 septembre 1993 visant à mettre en œuvre une politique spécifique en matière d'environnement dans le cadre des articles 5 et 5bis de la loi du 30 décembre 1970 sur l'expansion économique telle que modifiée par le décret du 25 juin 1992 ; arrêté du Gouvernement wallon du 16 septembre 1993 visant à mettre en œuvre une politique spécifique en matière d'environnement dans le cadre de l'article 32.13 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique telle que modifiée par le décret du 25 juin 1992.

¹⁷ Décret du 25 juin 1992 modifiant la loi du 4 août 1978 de réorientation économique ; arrêté de l'Exécutif régional wallon du 9 juillet 1992 portant exécution de l'article 32.11. de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique telle que modifiée par le décret du 25 juin 1992.

3° et qui n'est pas détenue à hauteur de 25% ou plus du capital ou des droits de vote par une entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises ne correspondant pas aux prescriptions énumérées.

Pour l'entreprise située en zone de développement, la Région wallonne prend en charge 75% du montant des honoraires du conseil relatifs à la réalisation de l'étude (durée maximale de 3 jours).

L'intervention financière de la Région wallonne dans l'action du conseil, est de :

- a) 75% du montant des honoraires du conseil pendant les 10 premiers jours prestés ;
- b) 50% du montant des honoraires du conseil pour les jours suivants.

Pour l'entreprise située hors zone de développement, la Région wallonne prend en charge 50% du montant des honoraires du conseil relatifs à la réalisation de l'étude (durée maximale de 3 jours) ainsi que de ceux relatifs à l'action du conseil.

Les honoraires pris en considération sont limités à 25.000 FB (619,73 EUR) hors TVA par jour. L'intervention régionale totale ne pourra dépasser 500.000 FB (12.394,68 EUR) hors TVA par période de 12 mois. La TVA et les frais de déplacement sont à charge de l'entreprise.

A.2. Les aides fondées sur le décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies

Le décret du 5 juillet 1990 vise en principe toute « entreprise industrielle ou commerciale qui occupe moins de deux cent cinquante travailleurs inscrits à l'ONSS, réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à la limite fixée par l'Exécutif »¹⁸.

L'expression « entreprise commerciale » est ambiguë.

Faut-il comprendre qu'elle ne vise que les entreprises à finalité commerciale ou concerne-t-elle toute société à forme commerciale ou encore toute entreprise poursuivant des activités commerciales à titre principal ?

Dans le premier cas, les SFS sont exclues, dans le second et le troisième, elles sont visées.

Le caractère hybride de la SFS est à l'origine de ce problème : d'une part, elle n'est pas vouée à l'enrichissement de ses membres et doit avoir une finalité sociale, d'autre part, elle est autorisée à avoir une activité commerciale à titre principal.

Cette dernière caractéristique ajoutée au fait que la SFS est une véritable société à forme commerciale nous font dire que la SFS devrait en principe être considérée comme une « entreprise commerciale » au sens du décret du 5 juillet 1990.

A.2.1. Aide à l'innovation technologique : étude technico-économique¹⁹

L'objectif de cette mesure est d'apporter une aide à la décision au gestionnaire de l'entreprise, en vue d'augmenter les chances de succès de son projet d'innovation technologique.

Au sens du décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et aux interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies, on entend par « petite ou moyenne entreprise » une « entreprise industrielle ou commerciale ».

Les ASBL sont donc clairement exclues. Par contre, les SFS pourraient en principe répondre à cette définition de la PME. Etant de véritables sociétés à forme commerciale autorisées à poser sans limitation des actes commerciaux, les SFS devraient pouvoir bénéficier de cette mesure.

Au sens du décret, pour être subsidiable, la PME doit en outre répondre à chacun des trois critères suivants :

1° l'entreprise n'emploie pas plus de 250 travailleurs salariés ;

¹⁸ Article 1^{er} 5^o du décret wallon du 5 juillet 1990 relatif aux aides et interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies.

¹⁹ Décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et aux interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies ; arrêté du Gouvernement wallon du 29 septembre 1994 relatif aux aides et interventions pour la recherche et les technologies.

2° soit l'entreprise réalise un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 20.000.000 EUR, soit le total de son bilan n'excède pas 10.000.000 EUR ;

3° un quart au maximum du capital de l'entreprise est détenu par une ou plusieurs grandes entreprises qui ne sont ni des investisseurs institutionnels n'exerçant aucun contrôle, ni des sociétés publiques de participation, ni des sociétés de capital à risque.

L'étude, nécessairement sous-traitée à un consultant, s'intéressera aux différentes questions que pose la faisabilité du projet, comme :

- a) l'évaluation de la demande potentielle, du niveau de la concurrence et des parts de marché accessibles ;
- b) l'étude de la réglementation en vigueur dans les pays ciblés ;
- c) l'analyse de l'état de la technique dans le domaine considéré ;
- d) l'évaluation du prix de revient afin d'être concurrentiel ;
- e) l'analyse de la possibilité de brevetabilité ;
- f) l'évaluation des investissements nécessaires ;
- g) la recherche éventuelle de partenaires.

La Région wallonne finance 80% du budget global de l'étude réalisée par un consultant externe à l'entreprise.

A.2.2. Aide à l'innovation technologique : support technique²⁰

La Région wallonne a élaboré un dispositif d'intervention portant sur des études de faisabilité au titre de support technique : des prestations techniques à caractère exploratoire effectuées en vue de tester des hypothèses et d'élaborer une recherche ou un développement structuré.

L'aide est réservée aux PME au sens du décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et aux interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies (voir ci-dessus).

Son objectif est de permettre à une entreprise d'effectuer une étude de faisabilité de produits, procédés ou services nouveaux en ayant recours à un organisme extérieur qui réalise des prestations techniques.

L'intervention de la Région wallonne consiste à prendre en charge 80% du coût de la sous-traitance selon des modalités fixées par voie de convention.

²⁰ Ibid.

A.2.3. Promotion de l'innovation technologique²¹

Cette aide a pour but d'accroître les ressources humaines de l'entreprise pendant 1 an, en lui facilitant financièrement l'engagement d'une personne supplémentaire (Responsable à l'innovation technologique – RIT) dont la mission consiste à élaborer, en collaboration avec les autres membres de l'entreprise, un ou des projets d'innovation technologique tels que : la création de produits, étude et conception de nouveaux procédés de fabrication, recherche et analyse technologiques, etc.

L'aide est réservée aux PME au sens du décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et aux interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies (voir ci-dessus).

Le programme d'aide comprend :

- a) un examen préalable (diagnostic) de l'entreprise candidate, afin d'examiner avec elle si l'aide RIT est celle qui convient à la situation et aux besoins de l'entreprise ;
- b) dans l'affirmative, la réalisation d'un audit technologique de l'entreprise candidate, en collaboration avec un expert du secteur concerné. Il examine l'outil et les technologies dont l'entreprise dispose.

Plus précisément, cet audit financé à 100% par la Région wallonne vise à établir la situation de l'entreprise du point de vue technologique ; situer sa vocation objective ; énoncer les forces et les faiblesses de l'entreprise ; énoncer le meilleur type de stratégie à suivre pour accomplir cette vocation et les implications dans le domaine technologique ; émettre un jugement sur le(s) domaine(s) d'innovation proposé(s) et faire des recommandations à ce sujet ; décrire d'éventuels investissements nécessaires à l'innovation et voir si la société possède la capacité financière suffisante pour les réaliser ; cerner le profil du RIT à engager et définir sa mission.

Cet audit est mis à la disposition du chef d'entreprise qui bénéficie ainsi d'un avis nouveau et extérieur sur son entreprise.

L'intervention de la Région wallonne portera également sur le financement, pendant 1 an, à raison de 80% du salaire du RIT, ainsi que des charges sociales et patronales y afférentes et des frais de mission.

A.2.4. Transfert de technologie²²

L'objectif de cette aide est de permettre à l'entreprise d'acquérir une technologie développée en réalisant un transfert de technologie.

Elle est réservée aux PME au sens du décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et aux interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies (voir ci-dessus).

²¹ Ibid.

²² Ibid.

La Région wallonne soutient le transfert de technologie grâce à :

- a) une évaluation technologique permettant d'avoir recours à un consultant spécialisé pour évaluer la valeur de la technologie à acquérir et son coût d'intégration dans l'entreprise ;
- b) une évaluation des partenaires avec lesquels la société souhaite traiter ;
- c) une aide aux transferts de technologie permettant de résoudre les problèmes liés au transfert réel de la technologie (adaptation, essais, contrôles, etc...) ;
- d) une assistance technique et juridique pour la négociation de contrats de « collaboration ».

La Région wallonne finance 80% du budget total des études réalisées.

A.2.5. Programme « Technologies propres et environnementales »²³

Le programme de recherche axé sur les technologies environnementales a 3 objectifs :

- a) produire mieux en évitant tout gaspillage de matières premières et en protégeant l'environnement ;
- b) privilégier la réduction des nuisances à la source par des mesures préventives ;
- c) favoriser le développement économique par la mise au point de technologies innovantes et performantes.

Peuvent bénéficier de ce programme, les entreprises qui ont ou envisagent une activité de R&D et d'exploitation de ses résultats en Région wallonne et qui souhaitent soit développer des technologies en vue d'être commercialisées, soit développer des technologies en vue de résoudre leurs propres problèmes environnementaux.

L'aide est réservée aux PME au sens du décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et aux interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies (voir ci-dessus).

La Région wallonne peut financer de 50 à 70% du budget accepté sous forme de subventions ou d'avances récupérables selon l'activité éligible.

²³ Décret du 5 juillet 1985 relatif aux déchets ; décret du 7 octobre 1985 sur la protection des eaux de surface contre la pollution ; décret du Conseil régional wallon du 5 juillet 1990 relatif aux aides et aux interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies ; décision du Gouvernement wallon du 29 juillet 1993.

A.3. Les aides à l'emploi et à la formation professionnelle en Région wallonne

A.3.1. Chèques-formation pour le payement des heures de formation suivies par les travailleurs²⁴

Toute personne morale constituée sous la forme d'une société commerciale²⁵ qui compte au maximum 50 travailleurs déclarés à l'ONSS peut – grâce aux chèques-formation – bénéficier d'un subside qui porte sur 400 heures de formation annuelle.

Le mécanisme est le suivant : l'entreprise se procure auprès de la SODEXHO, organisme émetteur désigné par la Région, un chèque-formation qui correspond à une heure de formation et vaut 30 EUR. Toutefois, le chèque-formation ne sera facturé à l'entreprise qu'à concurrence de 15 EUR. Si l'heure de formation coûte plus que 30 EUR, le supplément sera facturé directement par le formateur à l'entreprise. Si le coût de l'heure de formation est inférieur à 30 EUR, la différence sera remboursée à l'entreprise.

Le droit est également ouvert au personnel de cadre et de direction.

Le chèque-formation est octroyé exclusivement pour les formations dispensées pendant les heures normales de travail en vigueur dans l'entreprise pour tout travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail.

A.3.2. Les « Programmes de résorption du chômage »

Dans le cadre de ses compétences en matière d'emploi, la Région wallonne a adopté une série de mesures destinées à lutter contre le chômage, baptisées par l'appellation générique « programmes de résorption du chômage » (PRC)²⁶.

Ces programmes répondent prioritairement à un objectif de création d'emplois pour les chômeurs exclus du circuit du travail, en les affectant à des activités d'utilité collective.

A l'heure actuelle, on regroupe sous l'appellation « PRC » les mesures suivantes :

- a) agents contractuels subventionnés (ACS) ;
- b) projets régionaux d'insertion dans le marché de l'emploi (PRIME) ;
- c) chômeurs affectés à des projets de développement au bénéfice des PME (AR 123) ;
- d) chômeurs affectés au service d'organismes d'assistance aux PME (AR 258) ;
- e) fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi (FBIE) ;
- f) programme de transition professionnelle (PTP).

Les PRC font actuellement l'objet d'une **réforme en profondeur**.

²⁴ Arrêté du Gouvernement wallon du 23 juillet 1998 relatif aux chèques-formation.

²⁵ Article 2.6°.

²⁶ Les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés sont de la compétence de la Région en vertu de l'article 6 § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, modifié, avec effet rétroactif le 1^{er} janvier 2001, par la loi spéciale du 13 juillet 2001.

Les textes relatifs aux ACS, PRIME, AR 258, AR 123, FBIE ont été fondus dans un seul décret²⁷ qui spécifie notamment la qualité des employeurs et travailleurs bénéficiaires de l'aide mais aussi certaines modalités d'octroi ainsi que le statut accordé aux travailleurs. Le PTP, dont le financement est assuré en partie par le Fédéral indépendamment des droits de tirage des régions, subsiste tel quel.

Les détails de tous ces changements ne sont pas encore arrêtés.

Nous commencerons par examiner chaque mesure de manière spécifique en déterminant si une SFS pourrait compter parmi les bénéficiaires sous le régime actuel. Nous dirons ensuite quelques mots de la réforme en cours.

A.3.2.a. La situation actuelle

Les agents contractuels subventionnés (ACS) auprès de certains pouvoirs publics et ASBL en Région wallonne.

Champ d'application

Le contrat d'agent contractuel subventionné est un contrat de travail, ouvrier ou employé, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, visant à favoriser les activités du secteur non marchand²⁸.

Parmi les catégories de travailleurs qui peuvent être engagés sous ce régime, retenons les personnes qui, la veille du jour où commence l'exécution du contrat, sont :

- a) des chômeurs complets indemnisés (allocation de chômage ou d'attente) ;
- b) des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ;
- c) des bénéficiaires d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;
- d) des travailleurs occupés en entreprise de travail adapté à l'intervention (A.R. 25.11.1991, art. 78) ou non du Forem.

Les entreprises de travail adapté qui sont constituées sous la forme juridique d'ASBL peuvent bénéficier des avantages liés à l'engagement d'ACS (à condition toutefois que d'éventuels représentants des pouvoirs publics locaux ne représentent pas plus du tiers des membres du conseil d'administration).

²⁷ Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand (MB 24 mai 2002).

²⁸ L'arrêté royal du 27 février 1989 et l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 mai 1995 relatif à l'engagement d'agents contractuels subventionnés auprès de certains pouvoirs publics et employeurs assimilés.

Par contre, les sociétés à finalité sociale (SFS) ne sont pas reprises dans les catégories d'employeurs qui peuvent engager des agents contractuels subventionnés. Dès lors, le passage des entreprises de travail adapté en SFS se solderait par la perte des avantages de ce régime.

Les avantages du régime dans le secteur des ETA

Les avantages liés à l'engagement d'ACS sont doubles pour le secteur des ETA :

- prime annuelle par contractuel dont le montant annuel est fixé à 203.000 FB (5.033 €) ;
- dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale pour chaque ACS engagé.

Nous comparons dans le tableau suivant les montants de cotisations patronales dues pour un employé valide ordinaire en ETA et ceux dues pour un ACS (employé valide) en ETA pour l'année 2002.

Tableau : taux de cotisations patronales de sécurité sociale des employés en ETA

Cotisations patronales de sécurité sociale	Employé valide ordinaire en ETA	Employé valide ACS en ETA
Pensions	8,86%	
Indemnités	2,35%	
Soins de santé	3,80%	
Allocations de chômage	1,46%	
Allocations familiales	7,00%	
Accidents du travail	0,30%	
Maladies professionnelles	1,10%	
Cotisations de base	24,87%	
<hr/>		
Congé-éducation payé	0,04%	0,04%
Accueil des enfants	0,05%	0,05%
Cotisation spéciale fermeture entreprise	0,17%	0,17%
Cotisation supplémentaire pour le régime du chômage	1,60%	
Cotisations spéciales	1,86 %	0,26%
<hr/>		
Total du montant des cotisations patronales dues²⁹	26,73%	0,26%
<hr/>		
Modération salariale	5,67%	5,67%
+ 5,67% du montant des cotisations patronales dues ³⁰	1,51%	0,01%
+ législation relative aux vacances annuelles du secteur privé	0,40%	0,40%
TOTAL	34,31%	6,34%

²⁹ Par simplification, nous ne tenons pas compte des cotisations dues à l'ONSS et destinées au Fonds de sécurité d'existence.

³⁰ La cotisation "accueil des enfants" n'a pas d'influence sur la modération salariale.

Remarques :

- (a) Pour les employés valides ordinaires en ETA, toutes les cotisations de sécurité sociale sont ici prises en compte à l'exception de la cotisation destinée au parcours d'insertion (0.10%), de la cotisation pour le chômage temporaire et l'allocation d'ancienneté (0.10%) et de la cotisation ordinaire au Fonds de fermeture d'entreprises (0,16 %), car les ETA ne sont pas soumises à ces prélèvements³¹.
- (b) Pour chaque contrat ACS, l'employeur reste redevable de la cotisation de modération salariale (5,67% + 5,67% du montant des cotisations patronales dues), de la cotisation spéciale au Fonds de fermeture d'entreprises (0,17 %), de la cotisation destinée au financement du congé-éducation payé (0,04 %) et à l'accueil des enfants (0,05 %). La cotisation de modération salariale est égale à 5,67% + 5,67% du montant des cotisations patronales dues + 0,40% pour les travailleurs soumis à la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé. C'est ainsi que pour les ACS, nous obtenons 5,67% + (5,67% * 0,01) + 0,40%, soit 6,08% de cotisation de modération salariale.

Avant de calculer précisément le montant de la perte financière que représenterait la suppression des ACS pour le secteur des ETA, nous émettons trois hypothèses.

1. Premièrement, nous supposons que les postes occupés par les ACS sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Par conséquent, même si les ETA perdaient l'avantage de ce régime, elles continueraient à employer ce personnel (perte sèche ou effet d'aubaine).

Nous excluons le fait que les ETA puissent bénéficier d'autres subsides pour ces mêmes travailleurs à partir du moment où ils ne sont plus employés sous contrat ACS (à l'exception du programme de réduction structurelle des charges dont les avantages resteraient acquis). Nous ne tenons pas compte des effets du Maribel social.

2. Ensuite, nous partons de l'hypothèse que le salaire brut mensuel moyen des travailleurs engagés sous contrat ACS est de 70.000 BEF.
3. Enfin, nous postulons que tous les travailleurs engagés sous contrat ACS sont des employés à temps plein et valides.

Globalement, 1,28% des travailleurs (handicapés et valides) au sein des ETA sont engagés sous contrat ACS. Les ACS valides représentent 9,38 % de l'effectif total des travailleurs valides.

En termes absolus, cela ne représente pas moins de 89 travailleurs (9 handicapés et 80 valides) pour l'ensemble du secteur des ETA en l'an 2000³².

³¹ Notons que les personnes *handicapées* travaillant en ETA ne sont pas soumises à la cotisation de modération salariale. Par souci de simplification, nous ne tenons pas compte dans nos calculs de cette exemption de paiement de cotisations.

³² Une enquête récente de l'EWETA indique que 87 travailleurs sont occupés sous contrat ACS en 2002 (voir Annexes – point C).

Les détails du calcul sont pour l'année 2002 (avec le niveau d'emploi de l'année 2000) :

- a) Montant total de la perte de la prime annuelle accordée pour chaque contractuel :

$$89 \text{ ACS} * 203\,000 = \mathbf{18\,067\,000 BEF} (447\,869 \text{ EUR})$$

- b) Montant de la cotisation patronale pour un travailleur ordinaire en ETA :

$$70\,000 * 34,31 \% = 24\,017 - 6\,333^{33} = 17\,684 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow 89 \text{ ACS} * 17\,684 = 1\,573\,876 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow \text{sur base annuelle : } 1\,573\,876 * 12^{34} = \mathbf{18\,886\,512 BEF} (468\,184 \text{ EUR})$$

Montant de la cotisation patronale pour un ACS :

$$70\,000 * 6,34 \% = 4\,438.$$

La réduction structurelle des charges patronales ne s'applique dans ce cas que sur le montant de 4 249 => 4 249 - 6 333 = 0 BEF.

Le montant suivant reste donc du : 4 438 - 4 249 = **189 BEF**

$$\Rightarrow 89 \text{ ACS} * 189 = 16\,821 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow \text{sur base annuelle, cela nous donne : } 16\,821 * 12 = \mathbf{201\,852 BEF}$$

Montant total = montant total de la perte de la prime annuelle par contractuel + paiement des cotisations patronales pour un travailleur ordinaire en ETA - paiement des cotisations patronales pour un ACS en ETA :

$$\mathbf{18\,067\,000 + 18\,886\,512 - 201\,852 = 36\,751\,660 BEF} (911\,050 \text{ EUR})$$

Ce résultat nous indique que, sous les trois hypothèses restrictives établies ci-dessus, la perte des avantages financiers liés aux engagements de travailleurs sous contrat ACS en cas de passage en SFS s'élèverait à **36 751 660 BEF** (911 050 EUR) pour l'ensemble du secteur des ETA.

³³ Réduction structurelle de charges sociales pour les ETA. Sur base d'un salaire brut mensuel de 70 000 BEF, la réduction forfaitaire trimestrielle est de 471 EUR ou 19 000 BEF, soit 6 333 BEF par mois. Cette réduction ne s'applique pas, entre autres, à la cotisation spéciale au Fonds de fermeture d'entreprises (0,18%), à la cotisation destinée au financement du congé-payé (0,04%) et à l'accueil des enfants (0,05%).

³⁴ Nous ne tenons pas compte du double pécule de vacances ni d'éventuelles primes annuelles.

Les avantages du régime ACS dans notre échantillon

A présent, calculons ce coût pour l'ensemble des 11 ETA de notre échantillon. Parmi les 11 ETA retenues, seules trois emploient des travailleurs sous contrat ACS. Elles totalisent néanmoins 45 ACS (9 travailleurs handicapés et 36 travailleurs valides).

Les détails du calcul sont pour l'année 2002 (avec le niveau d'emploi de l'année 2000) :

- a) Montant total de la perte de la prime annuelle par contractuel :

$$45 \text{ ACS} * 203\,000 = \mathbf{9\,135\,000 BEF} (226\,451 \text{ EUR})$$

- b) Montant de la cotisation patronale par travailleur ordinaire :

$$70\,000 * 34,31 \% = 24\,017 - 6\,333 = 17\,684 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow 45 \text{ ACS} * 17\,684 = 795\,780 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow \text{sur base annuelle : } 795\,780 * 12 = \mathbf{9\,549\,360 BEF} (236\,722 \text{ EUR})$$

Montant de la cotisation patronale pour un ACS :

$$70\,000 * 6,34 \% = 4\,438.$$

La réduction structurelle des charges patronales ne s'applique dans ce cas que sur le montant de 4 249 => $4\,249 - 6\,333 = 0 \text{ BEF}$.

Le montant suivant reste donc du : $4\,438 - 4\,249 = \mathbf{189 \text{ BEF}}$

$$\Rightarrow 45 \text{ ACS} * 189 = 8\,505 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow \text{sur base annuelle, cela nous donne : } 8\,505 * 12 = \mathbf{102\,060 BEF}$$

Montant total = montant total de la perte de la prime annuelle par contractuel + paiement des cotisations patronales pour un travailleur ordinaire en ETA – paiement des cotisations patronales pour un ACS en ETA :

$$\mathbf{9\,135\,000 + 9\,549\,360 - 102\,060 = 18\,582\,300 BEF} (460\,643 \text{ EUR})$$

Ce résultat nous indique que, sous les trois hypothèses restrictives établies ci-dessus, la perte des avantages financiers du régime ACS en cas de passage des ETA sous statut de SFS s'élèverait à **18 582 300 BEF** (460 643 EUR) pour les 3 ETA de notre échantillon bénéficiant d'ACS.

Bien entendu, tous les résultats obtenus ci-dessus sont susceptibles de connaître des modifications suite à la réforme en cours des programmes de résorption du chômage (PRC).

Les contrats PRIME (Projets régionaux d'insertion dans le marché de l'emploi)

Champ d'application

Le contrat PRIME est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Cette formule est notamment destinée à des chômeurs complets indemnisés (allocation de chômage ou d'attente), à des travailleurs occupés en entreprise de travail adapté à l'intervention ou non du FOREM (A.R. 25.11.1991, art 78), à des bénéficiaires d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés, aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence. Dans tous les cas, les personnes susceptibles d'être engagées doivent être présentées par le FOREM.

Les ETA constituées sous la forme juridique d'ASBL peuvent bénéficier des avantages liés à l'engagement de PRIME (à condition toutefois que d'éventuels représentants des pouvoirs publics locaux ne représentent pas plus du tiers des membres du conseil d'administration).

Par contre, selon le décret de la Région wallonne du 31 mai 1990 créant un programme de promotion de l'emploi spécialement destiné aux chômeurs de longue durée dans le secteur non marchand, les sociétés à finalité sociale (SFS) ne sont pas reprises dans les catégories d'employeur qui peuvent engager des contrats PRIME. Dès lors, le passage des entreprises de travail adapté en SFS se solderait par la perte des avantages liés à l'engagement de travailleurs sous contrat PRIME.

Les avantages du régime PRIME dans le secteur des ETA

L'avantage pour l'employeur consiste en la prise en charge par la Région wallonne de la rémunération et des cotisations sociales du travailleur, y compris les primes et cotisations d'assurance contre les accidents de travail visés par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

L'employeur doit cependant supporter une quote-part des sommes déboursées par la Région. Cette quote-part est déterminée comme suit, en fonction du niveau du travailleur concerné : niveau 1 : 20%, niveau 2+ ou 2 : 15%, niveau 3 : 10%, niveau 4 : 5%.

La quote-part de l'employeur peut-être allégée dans les cas suivants :

1. si l'employeur est une ETA et si le travailleur occupe un poste de formateur ou de moniteur, la quote-part de l'employeur est de : niveau 1 : 15%, niveau 2+ ou 2 : 10%, niveau 3 : 5%, niveau 4 : 0% ;
2. si le demandeur d'emploi est en outre chômeur complet indemnisé depuis 2 ans au moins sans interruption, la quote-part de l'employeur s'élève, pendant 3 ans maximum à niveau 1 : 5%, niveau 2+, 2 ou 3 : 2,5%, niveau 4 : 0%.

Pour calculer précisément le montant de la perte financière que représenterait la suppression des PRIME pour le secteur des ETA, nous partons de la même hypothèse de maintien de l'emploi que pour le régime ACS ci-dessus.

A cela nous ajoutons que, comme nous n'avons pas connaissance de la quote-part à débourser par chaque ETA pour chacun de ses travailleurs sous contrat PRIME, nous fixons cette quote-part à 10% des sommes déboursées par la Région wallonne pour chaque travailleur.

En outre, nous postulons que tous les travailleurs (handicapés et valides) engagés sous contrat PRIME sont des employés à temps plein et qu'ils perçoivent un salaire mensuel brut de 70 000 FB. Cette hypothèse semble réaliste étant donné que les barèmes des agents de la Région wallonne exerçant la même fonction ou une fonction analogue sont applicables aux travailleurs sous contrat PRIME. Par conséquent, une rémunération de 70 000 BEF situerait le travailleur dans les catégories suivantes : B2 (niveau d'enseignement supérieur non universitaire) avec 11 années d'ancienneté ou C2 (niveau d'enseignement secondaire supérieur) avec 14 années d'ancienneté.

Globalement, 0,82% des travailleurs (handicapés et valides) au sein des ETA sont engagés sous contrat PRIME. Les PRIME représentent 5,86 % de l'effectif total des travailleurs valides. En termes absolus, cela ne représente pas moins de 57 travailleurs (7 handicapés et 50 valides) pour l'ensemble du secteur des ETA en l'an 2000³⁵.

³⁵ Une enquête récente de l'EWETA indique que 72 travailleurs sont occupés sous contrat PRIME en 2002 (voir Annexes – point C).

Les détails du calcul sont pour l'année 2002 (avec le niveau d'emploi de l'année 2000) :

Rémunération mensuelle brute + cotisations patronales de sécurité sociale :

$$70\ 000 + 70\ 000 * 34,31^{36} \% = 94\ 017 \text{ BEF}$$

La partie prise en charge par les ETA s'élève donc à $94\ 017 * 10\% = 9\ 402 \text{ BEF}$

En soustrayant cette quote-part du coût salarial total du travailleur, on obtient :

$$94\ 017 - 9\ 402 = \mathbf{84\ 615 \text{ BEF}}$$

Ce montant équivaut à la prise en charge mensuelle de la Région wallonne.

En cas de passage en SFS, chaque ETA devrait payer ce montant pour chacun des travailleurs engagés sous contrat PRIME.

Néanmoins, nous pouvons déduire de cette somme la réduction structurelle de charges sociales pour les ETA : $84\ 615 - 6333 = \mathbf{78\ 282 \text{ BEF}}$

$$\Rightarrow 57 \text{ PRIME} * 78\ 282 = 4\ 462\ 074 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow \text{sur base annuelle, cela nous donne } 4\ 462\ 074 * 12 = \mathbf{53\ 544\ 888 \text{ BEF}} \\ (1\ 329\ 056 \text{ EUR})$$

Montant total : **53 544 888 BEF (1 327 343 EUR)**

Ce résultat nous indique que, sous les hypothèses restrictives établies ci-dessus, la perte des avantages du régime PRIME en cas de passage en SFS s'élèverait à 53 544 888 BEF (1 327 343 EUR) pour l'ensemble du secteur des ETA.

³⁶ Montant de cotisations patronales déterminés dans la section précédente consacrée au ACS.

Les avantages du régime PRIME dans notre échantillon

A présent, calculons ce coût pour les 11 ETA de notre échantillon.

Parmi les 11 ETA retenues, une seule emploie des travailleurs sous contrat PRIME. Elle totalise néanmoins 10 PRIME (2 travailleurs handicapés et 8 travailleurs valides).

Les détails du calcul sont pour l'année 2002 (avec le niveau d'emploi de l'année 2000) :

Rémunération mensuelle brute + cotisations patronales de sécurité sociale :

$$70\,000 + 70\,000 * 34,31\% = 94\,017 \text{ BEF}$$

La partie prise en charge par les ETA s'élève donc à $94\,017 * 10\% = 9\,402 \text{ BEF}$

En soustrayant cette quote-part du coût salarial total du travailleur, on obtient :

$$94\,017 - 9\,402 = \mathbf{84\,615} \text{ BEF}$$

Ce montant équivaut à la prise en charge mensuelle de la Région wallonne déduction faite de la quote-part employeur.

En cas de passage en SFS, l'ETA de notre échantillon devra payer ce montant pour chacun des travailleurs engagés sous contrat PRIME.

Néanmoins, nous pouvons déduire de cette somme la réduction structurelle de charges sociales pour les ETA : $84\,615 - 6333 = \mathbf{78\,282} \text{ BEF}$

$$\Rightarrow 10 \text{ PRIME} * 78\,282 = 782\,820 \text{ BEF}$$

$$\Rightarrow \text{sur base annuelle} : 782\,820 * 12 = \mathbf{9\,393\,840} \text{ BEF (232 867 EUR)}$$

Montant total : = **9 393 840** BEF (232 867 EUR)

Ce résultat nous indique que, sous les hypothèses restrictives établies ci-dessus, la perte des avantages financiers liés aux engagements de travailleurs sous contrat PRIME en cas de passage en SFS s'élèverait à 9 393 840 BEF (232 867 EUR) pour l'ETA de notre échantillon de 11 ETA.

Tous les résultats obtenus ci-dessus sont susceptibles de connaître des modifications suite à la réforme en cours des programmes de résorption du chômage (PRC).

Engagement de chômeurs affectés à certains projets de développement³⁷

La Région wallonne pouvait octroyer aux PME, une subvention destinée à couvrir partiellement, les rémunérations et cotisations sociales relatives à l'engagement de chômeurs affectés à certains projets de développement.

Il s'agit d'une formule qui n'était pas accessible à une ASBL mais dont pouvait bénéficier une SFS (en tant que personne morale constituée en société à forme commerciale).

Cette mesure disparaît avec la réforme des PRC. Sous le nouveau décret wallon, les SFS conservent un accès à certaines aides à l'emploi³⁸. Pour l'application du décret, elles sont considérées comme relevant du secteur « marchand ».

Engagement de chômeurs affectés à des projets d'assistance aux PME³⁹

Les bénéficiaires de cette aide abrogée par le nouveau décret PRC étaient notamment les organismes dotés de la personnalité juridique qui ne poursuivaient pas de but lucratif et qui avaient pour objet l'assistance aux entreprises ou le développement économique. ASBL et SFS pouvaient donc être concernées.

L'intervention de la Région wallonne consistait à prendre en charge, partiellement, pendant 2 ans, les rémunérations et les charges patronales des personnes engagées dans le cadre de la réalisation du projet d'assistance. Elle était égale à 90% de la rémunération et des cotisations sociales y afférentes pendant la première année et à 75% la seconde année.

Cette mesure a été refondue dans le nouveau décret PRC.

Le Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi en Région wallonne (FBIE)⁴⁰

Le FBIE est une masse budgétaire mise par le Ministre wallon de l'Emploi à la disposition d'autres départements de la Région wallonne ou de la Communauté française, dans le but de permettre à ces derniers de financer plus d'emplois qu'ils ne le font en vertu de leurs possibilités propres. Il ne s'agit donc pas de créer un droit à la subsidiarité mais d'augmenter les capacités budgétaires dans le cadre d'un droit à la subsidiarité déjà acquis.

Dans les associations, organisations et services remplissant les conditions d'octroi d'un subside destiné à couvrir la rémunération d'un emploi et dont les activités relèvent du secteur non-marchand, c'est-à-dire qui ont une utilité publique, n'ont aucun but lucratif et satisfont des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou sont insuffisamment rencontrés.

Cette mesure a également été refondue dans le nouveau décret PRC.

³⁷ Décret wallon du 19 mai 1994 relatif à l'engagement de chômeurs affectés à certains projets au bénéfice des petites et moyennes entreprises ; ex AR n° 123.

³⁸ Article 5 et section 5 du décret du 25 avril 2002.

³⁹ Arrêté royal n° 258 du 31 décembre 1983 relatif à l'engagement de chômeurs affectés à certains projets d'assistance aux petites et moyennes entreprises.

⁴⁰ Décret wallon du 11 juillet 1996 relatif au Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand

Le programme de transition professionnelle (PTP)⁴¹

Le programme de transition professionnelle (PTP) n'est pas touché par la réforme des PRC et subsiste tel quel.

L'objectif du PTP est de favoriser l'intégration sur le marché du travail des demandeurs d'emploi et de les aider à avoir accès aux circuits classiques d'emploi.

L'occupation d'un travailleur dans le cadre du PTP donne droit à des subventions multiples : intervention de l'Etat fédéral via l'activation de l'allocation de chômage ou du revenu d'intégration, subvention régionale et/ou communautaire, et exonération des cotisations patronales de sécurité sociale consentie dans le cadre du plan ACTIVA pour la promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée (si le travailleur en remplit les conditions).

Le PTP est accessible aux ASBL qui relèvent du secteur non-marchand défini comme étant le secteur des activités qui ont une utilité publique, n'ont aucun but lucratif et satisfont des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou sont insuffisamment rencontrés.

Les SFS n'y ont pas accès.

--

En conclusion, le régime des PRC tel qu'il est organisé actuellement est largement plus favorable aux ASBL qu'aux SFS.

Compte tenu du nombre de travailleurs ACS et PRIME occupés dans certaines ETA, il est évident que l'organisation de ces mesures de remise au travail peut parfois constituer un obstacle majeur à une transformation en SFS.

Notons qu'au cours de l'année 2002, aucune ETA n'a occupé de travailleur(s) sous AR 123, AR 258, FBIE ou PTP⁴².

⁴¹ Décret du 18 juillet 1997 créant un programme de transition professionnelle.

⁴² Voir annexe – point C.

A.3.2.b. La réforme des PRC⁴³

Le décret du 25 avril 2002 réalise une réforme des 5 premières mesures examinées ci-dessus en les « fusionnant » au sein d'un seul et même décret-cadre. Cette opération est présentée comme une simplification de la situation antérieure.

La mise en œuvre de la réforme sera progressive. Plusieurs arrêtés d'exécution doivent encore être adoptés, notamment pour fixer l'entrée en vigueur du décret. En ce qui concerne les employeurs du secteur marchand, la réglementation sera en principe abrogée 10 ans après la date de son entrée en vigueur.

Durant cette période, le Gouvernement wallon pourra allouer une aide destinée à couvrir en tout ou en partie les rémunérations et cotisations sociales relatives à l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés, auprès des employeurs du secteur marchand.

Par leur forme juridique, les SFS font partie du « secteur marchand » au sens du décret. Il est clair que l'appartenance à cette catégorie ouvre en principe des droits relativement limités à la subsidiation.

Le décret prévoit l'octroi d'une aide annuelle visant à subsidier des postes de travail sous forme de points. Un point vaut 2.541 EUR (indexé annuellement). Les employeurs du « secteur marchand » peuvent bénéficier par année et par travailleur ETP d'un maximum de 12 points. Il existe en outre une limitation générale de 60 points maximum par employeur.

Le gouvernement déterminera le nombre de points maximum attribué à chacun des employeurs en fonction des critères suivants : la taille de l'entreprise, la localisation du siège principal d'activité en zone de développement ou non, et l'adéquation des fonctions demandées par rapport à certaines politiques régionales⁴⁴.

Le gouvernement déterminera le nombre de points maximum que les employeurs pourront utiliser par poste de travail en fonction des critères suivants :

- a) l'appartenance du travailleur qui occupe le poste à l'une ou l'autre des catégories de demandeurs d'emploi inoccupés ;
- b) les qualifications des travailleurs exerçant la même fonction ou une fonction analogue à celle des membres des services du gouvernement.

⁴³ Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand.

⁴⁴ Promotion des énergies renouvelables et des économies d'énergie, de l'économie de matières premières et de la protection de l'environnement, notamment, par l'incitation au respect de normes plus rigoureuses que celles imposées par l'Union européenne ; respect de normes de qualité plus rigoureuses que celles imposées par l'Union européenne ; organisation et participation à des foires, salons et missions commerciales ; mise au point ou de l'amélioration significative au plan technologique de produits, procédés ou services ; mise en oeuvre des nouvelles technologies de l'information et de la communication ; assistance à l'intégration et au développement des filières qui valorisent les productions wallonnes, notamment par la recherche de partenaires susceptibles d'être impliqués dans un processus d'exploitation de ces productions ; mise en place d'un système de tutorat de jeunes travailleurs ; consolidation de l'entreprise par l'amélioration de son management.

L'aide correspondant au nombre de points attribué par travailleur ne pourra être supérieure à 80 % du coût effectivement supporté par l'employeur pour celui-ci, déduction faite des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficiera l'employeur.

--

En conclusion, même s'il est impossible de déterminer l'impact précis de la réforme des PRC, on peut supposer que le classement des SFS dans le « secteur marchand » sera de nature à les défavoriser par rapport aux ASBL.

Il suffit de relever que les SFS ne pourront bénéficier sur une année de plus de 12 points par travailleur ETP et de 60 points par employeur.

Cette situation provient de la définition restrictive du « secteur non marchand » qui a été adoptée par la Région wallonne. On ne voit pas pourquoi la SFS devrait par définition en être exclue.

Le législateur fédéral a d'ailleurs adopté une position plus nuancée dans le cadre du Maribel social pour l'application duquel les SFS sont considérées comme appartenant au « secteur non marchand » si elles interdisent statutairement la distribution d'un dividende.

Quoi qu'il en soit, cette réforme ne constitue certainement pas un encouragement à adopter le statut de SFS.

A.4. Autres aides régionales non-détaillées

Signalons que d'autres aides plus spécifiques n'ont pas été détaillées ici : aide à l'innovation technologique : étude de faisabilité de logiciels innovants ; subventions pour la préparation et le dépôt de projets de recherche européens ; avance pour la recherche et le développement des produits nouveaux ; subvention pour la recherche industrielle ; aide à l'embauche et à la formation des travailleurs dans le cadre d'une création, extension et reconversion des entreprises ; prime à l'emploi (cette prime ne peut être attribuée qu'aux entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 19 emplois en moyenne) ; ...

B. Les aides fédérales

Les aides fédérales consistent principalement en des programmes de réduction de cotisations patronales ou en avantages fiscaux divers.

B.1. Les réductions de charges sociales

Les programmes de réduction de cotisations patronales sont pour la plupart déjà accessibles aux ASBL employeurs, et notamment aux ETA.

L'adoption du statut de SFS n'ouvre en principe pas l'accès à de nouvelles mesures de réduction de charges actuellement inaccessibles aux ASBL⁴⁵.

Ainsi, la transformation en SFS est une opération neutre en ce qui concerne le bénéfice des mécanismes de réduction suivants : la réduction structurelle des charges pour les ETA, le plan plus 1, le plan plus 2 plus 3, l'arrêté royal n° 495 (occupation de jeunes à scolarité obligatoire partielle), l'occupation d'apprentis, l'interruption de la carrière professionnelle, la prépension à mi-temps, la promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand, l'activation des allocations de chômage – projets d'insertion professionnelle, la semaine des quatre jours, la convention de premier emploi (Rosetta), la convention emploi-formation, le plan d'embauche, la réduction du temps de travail à 38 heures par semaine, la réduction du temps de travail à moins de 38 heures par semaine, la semaine des quatre jours (2002), le plan Activa (promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée).

Nous soulignons cependant les particularités suivantes :

- Le « Maribel social » est organisé par l'arrêté royal du 5 février 1997 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand. Ce texte prévoit des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale pour autant que cette « épargne » soit convertie en embauches nettes supplémentaires dans le secteur non marchand.

Les conditions à remplir pour bénéficier du « Maribel social », le montant et les modalités de versement des réductions ont été modifiées à plusieurs reprises.

Aujourd'hui, le Fonds Social pour la promotion de l'emploi dans les ETA est compétent pour gérer l'ensemble du produit mutualisé de la réduction des cotisations du « Maribel social ».

Quoi qu'il en soit, l'arrêté royal du 5 février 1997 réserve le bénéfice de ce programme de réduction aux entreprises des secteurs social, de la santé et socioculturel constituées en ASBL ou en SFS dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial.

⁴⁵ La problématique spécifique des programmes de résorption du chômage (PRC) a été examinée dans le cadre des aides régionales ci-dessus.

Le bénéfice du « Maribel social » est donc accessible aux SFS pour peu qu'elles interdisent statutairement la distribution de bénéfice.

Cette condition restrictive annihile bien entendu un des avantages principaux liés à l'adoption d'une forme de société à finalité sociale, à savoir la possibilité de rémunérer le capital et d'attirer ainsi des investisseurs potentiels⁴⁶.

Pratiquement, il est vrai que le Maribel social est organisé pour les ETA autour de conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Faut-il considérer qu'une ETA qui adopterait le statut de SFS perdrait le bénéfice desdites conventions collectives ou serait exclue de la CP 327 ?

La réponse à cette question est négative. C'est l'agrément délivré par l'AWIPH qui est déterminant. Or, ainsi qu'on l'a vu plus haut⁴⁷, celui-ci n'est pas lié à une forme juridique particulière.

- Le statut de SFS ne donne pas accès à la réduction de charges pour l'engagement de jeunes défavorisés qui n'est accessible qu'aux seules ASBL (arrêté royal n° 499).
- Le système de « redistribution annuelle des charges sociales » est une mesure d'aide qui vise à alléger les charges sociales des PME en leur octroyant une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale et impose, en contrepartie, une cotisation de compensation à charge des employeurs « plus importants »⁴⁸.

Ce programme est applicable aux entreprises soumises aux lois sur la fermeture d'entreprises, c'est-à-dire aux entreprises à finalité commerciale ou industrielle.

L'ONSS semble considérer à l'heure actuelle qu'une entreprise de travail adapté constituée sous forme de SFS ne rentrerait pas dans cette catégorie. De ce fait, le système de redistribution des charges sociales ne lui serait pas applicable.

Cette situation pourrait changer très prochainement. En effet, la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises⁴⁹ - dont l'entrée en vigueur n'est pas encore déterminée – prévoit expressément l'extension de son champ d'application aux entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale⁵⁰. Un arrêté royal devra préciser prochainement les limites de cette extension.

⁴⁶ On retrouve la même exigence en matière fiscale : l'ETA qui adopte une forme de société à finalité sociale et qui souhaite éviter l'impôt des sociétés doit également exclure statutairement toute distribution de dividende (voir infra).

⁴⁷ Chapitre III, section III, point 6.

⁴⁸ Article 46 de la loi du 30.03.1976 relative aux mesures de redressement économique et l'arrêté d'exécution du 18.06.1976

⁴⁹ M.B. du 9 août 2002.

⁵⁰ Article 2, § 1^{er}, 3^o, b).

B.2. Les aides fiscales (renvoi)

La plupart des aides fiscales ont été conçues dans le cadre de l’impôt des sociétés et autour de la notion de bénéfice imposable (amortissements dégressifs accélérés, déduction pour investissement,...).

Il nous a semblé inutile de commenter ces programmes d’aide dans le cadre de la présente étude puisque les ETA qui choisiront d’adopter le statut de SFS pourront – moyennant le respect de certaines conditions – rester assujetties à l’impôt des personnes morales.

Nous envisagerons cependant certains de ces incitants fiscaux dans le chapitre IV relatif au régime fiscal des ETA⁵¹.

⁵¹ Voir chapitre 4.

C. Aides européennes

Les Fonds structurels de l'Union sont des instruments financiers dont l'objectif est de renforcer la cohésion européenne en favorisant un développement économique et social plus équilibré des Etats membres.

Les missions dévolues au FEDER et au FSE ont été redéfinies comme suit :

- a) le FEDER, Fonds européen de développement régional, a pour objectif de réduire les écarts de développement entre les régions de l'Union ; il octroie des aides financières au développement des régions défavorisées ; à ce titre, il intervient dans le cadre des nouveaux Objectifs 1 et 2 ;
- b) le FSE, Fonds social européen, est le principal instrument de la politique sociale communautaire ; il soutient financièrement des actions en faveur de la formation, de la reconversion professionnelle et de la création d'emplois. Le FSE intervient dans les 3 objectifs mais son action vise prioritairement le nouvel Objectif 3.

Il importe de souligner que ces Fonds ne sont accessibles aux bénéficiaires (opérateurs locaux, entreprises,...) que par l'intermédiaire des autorités nationales ou régionales des Etats membres.

Les nouveaux Objectifs 1 et 2 s'appliquent à des régions spécifiques, tandis que le nouvel Objectif 3 s'applique à l'U.E. dans son ensemble.

1. Au niveau belge, il n'y a plus de région qui soit éligible à l'Objectif 1⁵². Toutefois, à titre transitoire, la province du Hainaut continuera à bénéficier de certaines interventions (phasing out) durant la période de programmation 2000-2006⁵³. L'arrêté du Gouvernement wallon du 8 novembre 2000 organisant le phasing out de l'Objectif n° 1 restreint son champ d'application aux sociétés à forme commerciale.
2. L'objectif 2 vise quant à lui le soutien de la reconversion économique et sociale des zones en difficulté structurelle (on distingue l'objectif 2 « bassin Meuse-Vesdre »⁵⁴ et l'objectif 2 « rural »).

Concernant les régimes spécifiques d'aides à l'investissement, la transposition de l'objectif 2 en Région wallonne a été réalisée par l'arrêté du Gouvernement wallon du 8

⁵² L'Objectif n° 1 a pour mission de promouvoir le développement et l'ajustement structurel des régions en retard de développement, classées comme telles en raison de leur niveau de produit intérieur brut par habitant inférieur ou proche de la limite de 75% de la moyenne communautaire.

⁵³ M.B. du 6 décembre 2000.

⁵⁴ Bassin industriel Meuse-Vesdre : Amay, Beyne-Heusay, Dison, Engis, Flémalle, Grâce-Hollogne, Herstal, Liège, Oupeye, Saint-Nicolas, Seraing et Verviers. Les 21 autres communes continuent à bénéficier de certaines interventions (phasing out).

février 2002⁵⁵. Ce texte réserve les avantages qu'il prévoit aux sociétés à forme commerciale et donc, notamment, aux SFS.

Les entreprises occupant plus de 20 travailleurs ou créant plus de 20 emplois peuvent bénéficier d'une prime de 25 % s'il s'agit d'une création d'entreprise ou de 21 % s'il s'agit d'une extension d'entreprise qui génère la création de 6 emplois minimum. Ce taux de 21 % peut être majoré de 2 % si l'effectif de l'entreprise augmente de 10 % à 20 % par rapport à son effectif d'emploi de départ ou de 4 % s'il augmente de plus de 20 % par rapport à son effectif d'emploi de départ. Le seuil d'investissements admissibles est fixé à un minimum de 250.000 EUR

Quelle que soit la taille de l'entreprise (plus ou moins de 20 travailleurs), La prime est limitée à 75.000 EUR par emploi créé, sauf s'il s'agit de la création d'une entreprise qui présente un intérêt majeur pour le développement économique de la Région wallonne.

3. Le FSE est destiné à opérer sans le concours des autres Fonds structurels pour l'Objectif 3 : combattre le chômage de longue durée et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes exposées à l'exclusion du marché du travail.

Le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale ont soumis à l'approbation de la Commission leur plan Objectif 3 Wallonie-Bruxelles en vue d'un « Document unique de programmation ».

Ce n'est qu'indirectement que le soutien du FSE bénéficiera aux entreprises, quelle que soit leur forme juridique.

Notons pour terminer que l'AWIPH est notamment désignée comme partenaire des actions prévues dans le cadre du plan Objectif 3 Wallonie-Bruxelles.

⁵⁵ M.B. du 7 mars 2002.

D. Autres organismes

D.1. Société de Garantie Régionale wallonne (SGRW)

La Société de Garantie Régionale wallonne (SGRW) a pour mission de faciliter l'octroi de crédits à usage professionnel aux PME qui investissent en Wallonie et de favoriser leur installation, leur création, leur renforcement et leur développement.

La SGRW accorde, moyennant commission, une garantie partielle et supplétive sur le remboursement en capital, intérêts et accessoires de prêts ou de crédits consentis à des PME par :

- a) des établissements de crédit et des établissements financiers agréés par la Commission bancaire et financière ;
- b) des sociétés spécialisées dans le financement des opérations de création et de développement des PME, à l'exception de celles dans lesquelles les pouvoirs publics détiennent directement ou indirectement une participation majoritaire ou de celles qui bénéficient d'un droit de tirage ou d'un financement régional.

Les PME doivent être des sociétés (ou personnes physiques) qui emploient moins de 250 personnes et qui réalisent un chiffre d'affaires annuel de maximum 40 millions d'euros ou qui présentent un bilan de maximum 27 millions d'euros. Certains secteurs d'activités sont exclus.

La garantie de la SGRW porte :

- a) soit sur une quotité ne pouvant dépasser 75% du crédit consenti par l'organisme financier ;
- b) soit sur un certain nombre d'échéances dont le montant total ne dépasse pas 75% du montant du crédit consenti par l'organisme financier.

D.2. Le « Fonds de participation »

Le « Fonds de participation » a pour objectif de contribuer à la création et au maintien d'emplois durables dans les PME par l'octroi de prêts à taux réduit.

Conçu sur base de la loi d'expansion économique de 1978, il n'est pas accessible aux ASBL mais pourrait soutenir un projet soumis par une société à finalité sociale⁵⁶.

⁵⁶ Le Fonds peut proposer différents produits: le prêt création, le prêt progression, le prêt lancement et le prêt transmission. Le prêt progression, par exemple, a pour objectif de renforcer les fonds propres de l'entreprise et de faciliter ainsi l'obtention d'un prêt principal auprès de l'une des banques qui collaborent avec le Fonds de participation.

D.3. Invests

Divers invests⁵⁷ ont également pour mission de favoriser le développement économique en Région wallonne en participant au capital et/ou à la gestion des entreprises, ou en accordant à ces dernières des prêts à des conditions plus favorables que celles du marché.

Les ASBL n'ont généralement pas accès à ces invests dont l'accès est le plus souvent réservé aux sociétés privées commerciales. Les SFS devraient donc en principe pouvoir en bénéficier. Il conviendra de vérifier les conditions d'octroi inscrites dans les statuts des différents organismes.

Epinglons uniquement le cas de la Société wallonne d'économie sociale marchande (SOWECSOM), qui a été constituée en 1995⁵⁸ et a pour objet la promotion du développement de l'économie sociale marchande en Région wallonne, par la participation au financement de projets initiés par les associations et entreprises de ce secteur.

Les associations ou sociétés bénéficiaires sont celles dont le siège social et l'activité se situent en Wallonie et qui :

- a) n'occupent pas plus de 50 travailleurs temps plein ;
- b) ont un chiffre d'affaires inférieur à 6.200.000 EUR ;
- c) ont un total de bilan inférieur à 2.500.000 EUR)⁵⁹.

La finalité de l'entreprise doit être le service aux membres ou à la collectivité plutôt que le profit. Aucun des associés ne doit détenir directement ou indirectement plus de 50 % du capital, ni plus de 20 % des droits de vote en assemblée générale. La répartition des revenus de l'activité doit privilégier les personnes et le travail plutôt que le capital.

L'activité de l'entreprise doit relever du secteur marchand, c'est-à-dire correspondre à une production de biens ou services répertoriés sous codes NACE, et dont la valeur ajoutée par l'entreprise est supérieure aux subsides éventuels.

La forme juridique de l'ETA (ASBL ou SFS) n'est donc pas un critère discriminant pour l'accès aux aides de la SOWECSOM.

⁵⁷ Investsud, Meusinvest, Nivelinwest, Sambrinvest, Hoccinvest, Invest Borinage-Centre, Ostbelgieninvest, Société Régionale d'Investissement de wallonie (SRIW), Fonds d'amorçage : Start Up SA, Fonds de capitaux d'amorçage SA, Fonds d'amorçage : SOCARIS SA, Société de développement de l'Ouest du Brabant wallon (SDO), Namur Invest, Namur Invest Lease, etc...

⁵⁸ La SOWECSOM est devenue filiale spécialisée de la SRIW en 1999.

⁵⁹ Par dérogation, ces paramètres peuvent être ramenés aux limites suivantes :

- 75 emplois ETP ;
- 9,3 millions € de chiffre d'affaires ;
- 3,75 millions € pour le total du bilan.

III. CONCLUSION

Au terme de ce troisième chapitre consacré aux aides publiques accessibles aux ETA-SFS, on peut dresser le bref état des lieux suivant :

1. La transformation en SFS est une opération neutre en ce qui concerne l'agrément de l'AWIPH et les aides qui y sont spécifiquement liées. Une ETA transformée continuera à bénéficier des interventions de l'AWIPH dans la rémunération des travailleurs handicapés, des interventions relatives aux chômeurs handicapés difficiles à placer, des interventions relatives au personnel de cadre, des subventions à l'entretien, des interventions pour le fonctionnement de sections d'accueil et de formation, et des aides à l'investissement pour la création, l'agrandissement et l'aménagement.
2. Les programmes fédéraux de réduction de cotisations sociales patronales sont pour la plupart accessibles aux ASBL comme aux SFS. Il en va notamment ainsi du *Maribel social* et de la *réduction structurelle des charges*.
3. En ce qui concerne les mesures de soutien régionales, seules les ETA transformées en SFS pourront prétendre à l'octroi des aides liées aux lois d'expansion économique (primes à l'investissement, prime spécifique en matière d'énergies renouvelables, prime spécifique en matière d'environnement, prime à la consultance,...). Les ASBL en sont clairement exclues. Il s'agit là d'un incitant majeur à la transformation compte tenu de l'éventail et de l'importance des mesures disponibles.

Par contre, la possibilité d'engager des travailleurs dans le cadre des « programmes de résorption du chômage » sera réduite pour les SFS en raison de leur appartenance au secteur marchand au sens du décret wallon. Nous avons calculé ci-dessus le coût que représenterait la perte des contrats PRIME et ACS pour l'ensemble du secteur.

Les ETA qui occupent des travailleurs sous contrat PRC (28 sur 60 en 2002 – voir annexes – point C) devront dès lors examiner l'opportunité d'une transformation en SFS en mettant en rapport l'augmentation probable de leurs coûts salariaux avec les aides supplémentaires aux investissements qu'elles envisagent.

4. Certaines incertitudes, relativement limitées, subsistent. C'est notamment le cas de l'accès d'une SFS aux aides liées au décret du 5 juillet 1990 relatif aux aides et interventions de la Région wallonne pour la recherche et les technologies.

CHAPITRE IV : LE RÉGIME FISCAL D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL ADAPTÉ TRANSFORMÉE EN SOCIÉTÉ À FINALITÉ SOCIALE

I. IMPÔTS SUR LES REVENUS

1. IPM ou ISOC ?

Le type d'impôts sur les revenus diffère fondamentalement selon les formes de l'ASBL ou de la SFS

a) L'ASBL est par principe assujettie à l'impôt des personnes morales.

L'impôt des personnes morales trouve en effet application aux personnes morales qui ont en Belgique leur siège social, leur principal établissement ou leur siège de direction ou d'administration, qui ne se livrent pas à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif ou qui ne sont pas assujettis à l'impôt des sociétés conformément aux articles 181 et 182 (art. 220, 2° et 3° CIR/92).

Les ETA font partie de la seconde catégorie puisque l'article 181 du CIR/92 dispose :

« Ne sont pas non plus assujetties à l'impôt des sociétés les associations sans but lucratif et les autres personnes morales qui ne poursuivent pas un but lucratif et (...) qui sont agréées pour l'application de l'article 104, alinéa 1, 3° b, d, e et h et 4° ou qui le seraient, soit si elles en faisaient la demande, soit si elles répondaient à toutes les conditions auxquelles l'agrément est subordonné, autres que celles d'avoir, suivant le cas, une activité à caractère national ou une zone d'influence s'étendant à l'une des communautés ou au pays tout entier ».

On retrouve notamment les ETA dans les rubriques autorisées de l'article 104 (voir ci-dessous A.2).

Les groupements assujettis à l'impôt des personnes morales sont imposables uniquement à raison :

- du revenu cadastral de leurs biens immobiliers sis en Belgique lorsque ce revenu cadastral n'est pas exonéré du précompte immobilier ;
- des revenus et produits de capitaux et biens mobiliers et des revenus divers visés à l'article 90, 5° à 7° CIR/92 (art. 221 CIR/92).

Les personnes morales sont également imposables à raison de dépenses visées aux articles 57 et 195 qui ne seraient pas justifiées par des fiches individuelles et des relevés récapitulatifs. Elles sont encore imposables à raison de cotisations patronales d'assurance complémentaire

dans la mesure où celles-ci ne satisfont pas aux conditions prévues à l'article 59 (art. 223 CIR/92).

La conséquence majeure du régime d'impôt des personnes morales est donc la base taxable extrêmement réduite.

b) La SFS, quant à elle, est par principe assujettie à l'impôt des sociétés, puisqu'il s'agit d'un type particulier de sociétés commerciales.

La principale conséquence porte sur la base taxable : tout ce que recueille la société, en dehors de son capital social réellement libéré, constitue un profit de son activité professionnelle et, après déduction éventuelle des charges, constitue un bénéfice social imposable en principe, sauf exonération prévue par un texte.

Il est à noter que la base taxable comprend non seulement les produits des opérations de caractère lucratif, mais aussi les cotisations, les dons et subsides reçus, le produit de fonds investis et de toutes les autres opérations (voir en ce sens H. LOUVEAUX, Le régime fiscal du non-marchand, p. 23 et 24).

Par exception, l'administration fiscale admet que la SFS relève de l'impôt des personnes morales, et non de l'impôt des sociétés, pour autant que plusieurs conditions soient réunies.

Ces conditions sont les suivantes (avis du Ministère des finances publié au Moniteur belge du 13 juillet 1996) :

- interdiction statutaire de distribution d'un dividende par la SFS ;

et:

- - soit la SFS peut être considérée comme une personne morale qui n'exploite pas d'entreprise ou ne se livre pas à des opérations de caractère lucratif ;
 - soit la SFS se limite aux opérations autorisées, visées à l'article 182 du CIR/92, à savoir :
 - des opérations isolées ou exceptionnelles ;
 - le placement des fonds récoltés dans le cadre de sa mission statutaire ;
 - des opérations ne comportant qu'accessoirement des opérations industrielles, commerciales ou agricoles ou ne mettant pas en œuvre des méthodes industrielles, commerciales ou agricoles ;
 - soit elle se livre exclusivement à des activités dans les domaines privilégiés énumérés à l'article 181 du CIR/92, qui vise notamment les entreprises de travail adapté.

Les ETA qui adopteraient le statut de SFS rentreraient en principe dans cette dernière catégorie et pourraient dès lors maintenir leur assujettissement à l'impôt des personnes morales.

Il faut cependant noter qu'il s'agit d'une tolérance administrative qui ne trouve fondement dans aucune disposition légale, même si le texte a été publié au Moniteur belge.

Il est dès lors impossible de confirmer que cette tolérance administrative sera nécessairement acceptée par le pouvoir judiciaire en cas de litige.

--

Nous avons calculé le montant de l'impôt qui serait dû par les 11 ETA de notre échantillon dans l'hypothèse d'un assujettissement à l'ISOC. Ces estimations sont fondées sur les comptes annuels déposés à l'AWIPH et concernent les revenus de l'année 2000 (exercice d'imposition 2001)¹.

Il s'agit évidemment d'un impôt théorique puisqu'il considère uniquement le résultat dégagé pour l'année d'imposition (2000) sans tenir compte des exercices antérieurs (et donc notamment d'éventuelles pertes reportées, crédit d'impôt,...).

Le calcul suppose également que les ETA auraient effectué tous les versements anticipés obligatoires et échapperait donc à une majoration d'impôt.

Toutes les ETA bénéficient du taux réduit (à l'exception de l'ETA « Ateliers du 94 » qui n'allouait pas à au moins un de ses dirigeants une rémunération à charge du résultat de la période imposable égale ou supérieure au revenu imposable alors que cette rémunération n'atteignait pas 24.500 EUR²).

	ISOC (FB)
L'Atelier Mosan	490 852
Les Ateliers de Blicquy	2 943 572
Les Ateliers du Monceau	10 268 034
Les Ateliers du 94	1 029 549
Les Ateliers Jean Del'Cour	2 679 577
L'Entraide par le travail	14 824 369
Le Fournil des Tiennes	0
Les Hautes Ardennes	93 419
La Lorraine	3 660 536
Le Perron	0
Le Village n°1 Reine Fabiola	11 182 447

Nous ne présentons pas l'impôt qu'ont effectivement payé ces 11 ETA pour l'année d'imposition 2000. D'une part, il n'a pas été possible de retrouver le montant précis de la

¹ Voir annexes.

² Notons que, même dans ce cas, cette ETA pourrait bénéficier du taux réduit si elle devenait une coopérative SFS agréée par le Conseil National de la Coopération (voir ci-dessous).

taxe sur le patrimoine dans les comptes annuels et, d'autre part, le montant du revenu cadastral des biens immobiliers des ETA concernées nous restait inconnu. Reste que chaque ETA pourra très aisément faire la comparaison pour ce qui la concerne.

2. L'agrément pour pouvoir bénéficier du régime des libéralités déductibles

L'article 104, alinéa 1, 3° à 5° du CIR/92 prévoit la déductibilité des libéralités faites à certains établissements, institutions ou organismes.

Le donateur peut être soit une personne physique soit une personne morale.

Pour que la libéralité soit déductible dans le chef du donateur, il faut qu'elle atteigne un montant de 30 € (exercice 2002) et qu'un reçu soit délivré par l'établissement, l'institution ou l'organisme donataire.

La libéralité doit être faite en argent.

Les « ateliers protégés » font notamment partie des institutions auxquelles on peut faire une libéralité déductible (article 104, alinéa 1, 3° du CIR/92).

Le bénéfice de cette catégorie est bien entendu réservé en Wallonie aux entreprises agréées par l'AWIPH.

La procédure d'agrément suppose une demande introduite uniquement auprès du Ministre des finances. Les demandes d'agrément doivent contenir :

1° toute indication utile pour permettre au service de vérifier si les conditions d'agrément sont remplies ;

2° une déclaration par laquelle l'institution s'engage :

- à ne pas affecter à la couverture des frais d'administration générale plus de 20 % de ses ressources de toutes natures, préalablement diminuées de celles qui proviennent d'autres institutions agréées ;
- à délivrer au donateur un reçu du modèle déterminé ;
- à permettre aux agents de l'administration des contributions directes de contrôler ces écritures comptables chaque fois que ceux-ci le jugent utile ;
- à fournir dans le mois de la première demande tous renseignements utiles à l'examen de la demande d'agrément.

Les demandes d'agrément doivent en outre être appuyées d'une copie certifiée conforme du compte des recettes et des dépenses du dernier exercice clos et du budget de l'exercice comptable en cours.

L'agrément est accordé par arrêté royal. Il est consenti pour une période maximale de 3 années civiles successives.

II. DROITS D'ENREGISTREMENT, DE SUCCESSION ET TAXES COMPENSATOIRES

1. Droits d'enregistrement

L'article 16 de la loi du 27 juin 1921 accordant la personnalité civile aux ASBL dispose que toute libéralité au profit d'une ASBL doit être autorisée par un arrêté royal motivé, sauf si la libéralité n'excède pas 400.000 Bef, soit 10.000 €. Ce montant a été porté à 100.000 € par l'article 26 de la loi du 2 mai 2002 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (MB 18 octobre 2002).

On ne retrouve par contre pas une telle disposition en ce qui concerne les SFS.

Echappent par ailleurs à cette autorisation les dons anonymes, les dons manuels de minime importance, les cotisations, le produit de collectes, les subsides, les souscriptions, les subventions (H. LOUVEAUX, op. cit., p. 115 ; circulaire du 9 août 1991 du Ministre de la justice, Moniteur belge du 20 août 1991).

L'article 140, 2° du Code des droits d'enregistrement réduit à 8,80 % les droits pour les donations, y compris les apports à titre gratuit, faites aux ASBL ainsi qu'aux sociétés mutualistes reconnues, aux unions professionnelles et aux associations internationales à but scientifique.

Lorsque le donateur est lui-même une ASBL ou une association assimilée, le taux est encore réduit à 1,10 % en application de l'article 140, 3° du Code des droits d'enregistrement.

La réduction de droits d'enregistrement ne s'applique par contre pas, à strictement parler, aux SFS puisqu'elles ne sont pas visées par ce texte.

Notons cependant que l'article 121 du Code des droits d'enregistrement exempte du droit d'apport la transformation d'une ASBL en SFS³.

2. Droits de succession

Parallèlement, l'article 59, 2° du Code des droits de succession réduit les droits de succession et de mutation par décès à 8,80 % pour les legs faits aux ASBL ou sociétés mutualistes reconnues, aux unions professionnelles et aux associations internationales à but scientifique.

A nouveau, à défaut d'être visées expressément par ce texte, une SFS ne peut à notre sens bénéficier de ce taux réduit.

³ Ce droit d'enregistrement proportionnel est en principe fixé à 0,5 % du montant total des apports en capital.

3. Taxe compensatoire des droits de succession (taxe sur le patrimoine).

Les associations, et principalement les ASBL constituées conformément à la loi du 27 juin 1921, sont soumises annuellement à la taxe compensatoire des droits de succession (taxe sur le patrimoine).

A défaut d'être strictement visée par cette disposition, la SFS y échappe.

La taxe est calculée au taux de 0,17 % sur la valeur des biens possédés par l'association en Belgique.

Sont seules redevables de la taxe les associations dont les biens ont une valeur supérieure à 1.000.000 Bef, soit 25.000 € (H. LOUVEAUX, op. cit., p. 127).

III. LES AIDES FISCALES DISPONIBLES DANS L'HYPOTHESE D'UN ASSUJETTISSEMENT A L'ISOC

1. La déduction pour investissement

Les SFS assujetties à l'ISOC pourraient bénéficier de la déduction pour investissement.

Les investissements doivent être des immobilisations corporelles ou incorporelles, acquises ou constituées à l'état neuf durant l'année ou l'exercice comptable et affectées à l'exercice de l'activité professionnelle.

La loi exclut certaines immobilisations et notamment celles qui sont amortissables en moins de trois ans, les voitures, les frais accessoires au prix d'achat et les coûts indirects de production,...

Les investissements effectués par les SFS pendant la période imposable qui se rattache à l'exercice 2002 donnent droit en principe à une déduction fixée comme suit :

- pour les brevets, les investissements économiseurs d'énergie et les investissements pour la recherche et le développement respectueux de l'environnement : 14 % ;
- pour les investissements favorisant la réutilisation de récipients pour boissons et produits industriels : 4 % ;
- pour les autres investissements, si la SFS est une PME⁴ : 4 % sur la première tranche de 6.528.500 EUR d'investissements.

Cette quotité déductible est calculée sur la valeur d'investissement des immobilisations qui sert de base de calcul pour les amortissements. Elle s'applique aux bénéfices ou profits de la période imposable au cours de laquelle les immobilisations concernées ont été acquises ou constituées.

La déduction est reportée sur les bénéfices ou les profits de chacune des périodes imposables suivantes sans limite de temps en cas d'absence ou d'insuffisance de bénéfices ou profits.

Les entreprises occupant moins de 20 travailleurs au premier jour de la période imposable peuvent opter pour un régime de déduction étalée.

⁴ C-à-d les sociétés résidentes dont les actions ou parts sont détenues pour plus de la moitié par une ou plusieurs personnes physiques et qui ne font pas partie d'un groupe auquel appartient un centre de coordination agréé.

2. Le taux réduit

Le taux de l'impôt des sociétés est fixé à 39 p.c., majoré de 3 % à titre de contribution complémentaire de crise, soit un impôt total de 40.17 %.

Lorsque le revenu imposable n'excède pas 323.750 EUR, l'impôt est toutefois fixé comme suit :

1° sur la tranche de 0 à 25.000 EUR : 28 p.c. ;

2° sur la tranche de 25.000 EUR à 89.500 EUR : 36 p.c. ;

3° sur la tranche de 89.500 EUR à 323.750 EUR : 41 p.c.

Bon nombre de sociétés sont exclues du bénéfice de ces taux réduits : les sociétés financières, les sociétés filles, les sociétés qui n'allouent pas une rémunération minimale à leurs administrateurs, etc...

Les sociétés coopératives agréées, et donc les SFS qui rentreraient dans cette catégorie, ne sont pas soumises à ces restrictions. Elles ne peuvent être exclues du taux réduit que si les dividendes qu'elles distribuent excèdent 13% de leur capital libéré ou si elles font partie d'un groupe dont fait partie un centre de coordination.

3. Le crédit d'impôt

Le crédit d'impôt est réservé aux sociétés qui bénéficient des taux réduits de l'ISOC, ce qui suppose notamment un bénéfice imposable de maximum 323.750 EUR.

Il est imputé sur l'impôt des sociétés un crédit d'impôt de 7,5 %, avec un maximum de 19.850 EUR, de la différence positive entre :

- le capital libéré en numéraire à la fin de la période imposable ;
- et le montant le plus élevé du capital libéré en numéraire à la fin d'une période imposable quelconque qui a été retenu antérieurement pour déterminer l'octroi du crédit d'impôt, ou à défaut le montant le plus élevé atteint par celui-ci à la fin de l'une des trois périodes imposables antérieures.

Ce crédit d'impôt est intégralement imputé sur l'impôt des sociétés à payer, l'excédent éventuel n'est pas remboursé mais il peut être reporté sur l'impôt afférent aux trois exercices d'imposition suivants.

4. Les coopératives agréées par le Conseil national de la coopération

La loi offre un certain nombre d'avantages fiscaux aux coopératives agréées par le Conseil national de la Coopération. Ces aides fiscales seraient accessibles aux SFS qui, en tant que sociétés coopératives, obtiendraient cet agrément.

Pour être agréés, les statuts d'une société coopérative doivent être conformes aux principes suivants :

1. La société ne peut, dans un but de spéculation, refuser l'affiliation d'associés ou ne prononcer leur exclusion que s'ils ne remplissent pas ou cessent de remplir les conditions d'admission ou s'ils commettent des actes contraires aux intérêts de la société ;
2. Les parts du capital social, même si elles sont de valeur différente, doivent conférer, par catégories de valeurs, les mêmes droits et obligations, sous réserve de ce qui est dit au 3^o ci-après ;
3. Tous les associés ont voix égale en toutes matières aux assemblées générales; toutefois, les personnes morales, les délégués d'association de fait et les membres des sociétés coopératives agricoles, de production, de distribution et de services, peuvent prendre part au vote pour un nombre de voix qui ne peut excéder, à titre personnel et comme mandataire, le dixième des voix attachées aux parts représentées; de plus, si la société compte plus de mille membres, le vote peut se faire au second degré ;
4. Les administrateurs et les commissaires doivent être nommés par l'A.G. ;
5. L'excédent d'exploitation, obtenu après déduction des frais généraux, charges, amortissements, réserves et, s'il y a lieu, l'intérêt aux parts du capital social, ne peut être attribué aux associés qu'au prorata des opérations qu'ils ont traitées avec la société (ristournes) ;
6. Le taux d'intérêt octroyé aux parts du capital social ne peut dépasser 6 % net.

Les avantages liés à l'agrément sont les suivants :

1. Les coopératives agréées ne peuvent être exclues du taux réduit que dans des hypothèses limitées (voir ci-dessus).
2. Les intérêts des avances faites par les coopérateurs à la coopérative agréée ne sont pas imposables dans le chef de celle-ci comme revenus de capitaux investis. Ils sont totalement déductibles.
3. La première tranche de 126 EUR de revenus de capitaux investis dans une coopérative agréée - par coopérateur et par société - est exonérée de la retenue à la source du précompte mobilier de 25 % ⁵.

⁵ Article 21 6^o du CIR/92.

Cette mesure concerne uniquement les investisseurs personnes physiques et non les personnes morales. Si une ASBL investit dans une coopérative agréée, elle ne bénéficiera pas de cette exonération.

IV. CONCLUSION

Le statut fiscal d'une ETA transformée en SFS peut être succinctement synthétisé comme suit :

- En principe, elle pourrait maintenir son assujettissement à l'impôt des personnes morales dans la mesure où elle est agréée par l'AWIPH et où ses statuts stipulent expressément qu'aucun dividende ne pourra être distribué. On peut néanmoins regretter que cette règle ne figure que dans une simple circulaire ministérielle.
- Toute libéralité au profit d'une ASBL doit être autorisée par un arrêté royal motivé, sauf si la libéralité n'excède pas 400.000 Bef, soit 10.000 €⁶. On ne retrouve pas une telle disposition en ce qui concerne les SFS.

Par contre, les droits d'enregistrement sont réduits à 8,80 % pour les donations, y compris les apports à titre gratuit, faites aux ASBL. Lorsque le donateur est lui-même une ASBL, le taux est encore réduit à 1,10 %. Ces réductions ne bénéficient pas aux SFS.

- Les droits de succession et de mutation par décès sont réduits à 8,80 % pour les legs faits aux ASBL. Une SFS ne pourra à notre sens bénéficier de ce taux réduit.
- Seules les ASBL sont soumises annuellement à la taxe compensatoire des droits de succession (taxe sur le patrimoine)⁷. A défaut d'être strictement visée par le texte légal, la SFS y échappe.

Si une ETA transformée en SFS remplit les conditions pour maintenir son assujettissement à l'IPM, si elle possède un patrimoine important et si elle ne reçoit que des legs ou libéralités de faibles montants, la statut fiscal de la SFS pourrait s'avérer attractif. En effet, la taxe sur le patrimoine – qui représente un impôt d'un montant non négligeable pour bon nombre d'ETA – pourrait dans ce cas être évitée.

⁶ Ce montant a été porté à 100.000 € par l'article 26 de la loi du 2 mai 2002 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (MB 18 octobre 2002).

⁷ La taxe est calculée au taux de 0,17 % sur la valeur des biens possédés par l'association en Belgique.

CHAPITRE V : L'IMPACT BUDGÉTAIRE DE L'EMBAUCHE DE DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ (ETA)

Depuis leur création au début des années soixante, les ateliers protégés n'ont cessé de se développer économiquement. Leur gamme d'activités s'est fortement élargie. Certaines ETA ont aujourd'hui une activité commerciale et industrielle très poussée¹. A ce propos, le chiffre d'affaires global pour l'ensemble du secteur en Région wallonne dépasse actuellement les cent millions d'euros.

Cependant, ce renforcement de l'activité économique des ETA continue d'être subordonné à leur objectif initial : la création de postes de travail stables et durables destinés prioritairement à des personnes handicapées qui ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail.

Il est indéniable que la majorité des entreprises de travail adapté remplissent la mission qu'elles se sont assignée². La preuve en est que le quota de 5313 emplois subsidiables imposé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 est devenu, pour la première fois en l'an 2000, une contrainte pour certaines ETA. Se pose donc la question de savoir s'il faudrait assouplir cette mesure du quota³ ou favoriser plus encore, par d'autres dispositifs, l'emploi dans les ETA.

Une piste de réponse est proposée à travers l'analyse qui suit. Un accroissement du nombre de postes de travail dépend entre autres de la capacité de financement des pouvoirs subsidiaires et du coût pour la collectivité de la création d'emplois dans les ETA.

Ainsi, le but de cette partie est de calculer l'impact budgétaire pour les finances publiques de l'engagement d'une personne handicapée⁴ au sein des ETA. Selon la définition exposée dans la suite du texte, l'impact budgétaire net est la différence pour les pouvoirs publics entre les dépenses et les recettes liées à deux situations distinctes.

Afin de limiter le cadre de cette étude, la personne handicapée est, dans la première situation, demandeuse d'emploi. Dans la seconde, elle travaille au sein d'une ETA. Notre intention est donc de comparer en termes budgétaires une situation dans laquelle la personne handicapée est allocataire sociale par rapport à celle où elle travaille pour une ETA.

¹ La question du passage des ETA de la forme juridique d'ASBL à celle de la SFS, examinée dans les chapitres précédents, découle en partie de ce constat.

² Cette mission est également inscrite dans les textes légaux relatifs aux entreprises de travail adapté.

³ Soulignons que le projet de modification de l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 prévoit entre autres une augmentation du quota pour les personnes handicapées avec un pourcentage de perte de rendement supérieur ou égal à 70%.

⁴ Est considérée comme handicapée toute personne mineure ou majeure présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle suite à une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques, qui engendre la nécessité d'une intervention de la société (Art. 2 du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées).

Une telle démarche s'inscrit donc dans la perspective d'une analyse coûts-bénéfices. Autrement dit, nous étudions non seulement les coûts engendrés par la mission des ETA – la création d'emplois – mais également les bénéfices qu'elles génèrent pour le budget public.

Précisons dès à présent que seuls les coûts et les bénéfices pour les finances publiques sont abordés. Les effets psycho-sociaux ou humains, par nature difficilement ou non quantifiables, ne sont pas pris en considération dans ce travail. C'est, selon nous, la limite la plus importante de ce genre d'exercice. Il est évident que les effets de la création d'emploi pour les personnes handicapées ne se résument pas en termes de coûts ou de bénéfices pour les pouvoirs publics. Tous les aspects liés à la reconnaissance sociale, au mieux-être des travailleurs handicapés, etc., mériteraient également une évaluation approfondie.

La méthodologie utilisée dans la suite se base largement sur celle développée par Jadoul (2000) dans son évaluation du coût pour les pouvoirs publics du financement des services de proximité par les politiques actives d'emploi⁵. Le cadre particulier des entreprises de travail adapté a néanmoins nécessité des ajustements par rapport à ce schéma de base. En outre, précisons que la plupart des données relatives aux travailleurs handicapés des ETA proviennent de l'analyse sociale et financière des ETA effectuée par l'AWIPH (exercice 2000).

Le calcul de l'impact budgétaire de l'engagement d'une personne handicapée demandeuse d'emploi au sein d'une ETA ne peut être entamé sans une délimitation du champ d'investigation. Ainsi, dans la première section, nous exposons la méthodologie utilisée et les différentes hypothèses à poser pour la suite de l'étude.

Ensuite, nous étudions dans la seconde section les profils socio-professionnels des demandeurs d'emploi et les caractéristiques du travail dans les ETA. Il en résultera, d'une part, la détermination des montants des revenus de remplacement et, d'autre part, le calcul du nombre de travailleurs handicapés en ETA et du salaire mensuel moyen par travailleur handicapé.

Dans la troisième section, nous entrons dans le cœur de l'analyse de l'impact budgétaire. Les coûts et les bénéfices pour les finances publiques liés à chaque situation - demandeur d'emploi et travailleur en ETA – y sont examinés.

Dans la quatrième section, nous reprenons les résultats obtenus dans des tableaux récapitulatifs.

Les principaux résultats sont alors analysés et interprétés dans la cinquième section.

⁵ Elle est décrite brièvement dans la section 1 « cadre d'analyse ». Signalons que nous nous sommes également inspirés des travaux de FESTJENS et alii (1997) sur le coût budgétaire d'un chômeur et de PINXTEREN (2001) sur la comparaison de l'impact budgétaire des politiques actives liées aux entreprises de formation par le travail et aux ateliers sociaux (sociale werkplaatsen).

I. CADRE D'ANALYSE⁶

Cette section est divisée en deux points. D'une part, nous abordons les aspects méthodologiques du présent travail. D'autre part, nous délimitons le cadre de l'étude.

A. Méthodologie

Une manière de traiter la problématique du coût de la création de postes de travail dans les ETA consiste à évaluer l'impact budgétaire lié à l'embauche de personnes handicapées dans ces entreprises. Dans l'introduction à cette partie, nous avons défini l'impact budgétaire comme la différence pour les pouvoirs publics entre les recettes et les dépenses liées à deux situations distinctes. Dans la première situation, la personne handicapée est demandeuse d'emploi et allocataire sociale. Dans la seconde situation, elle occupe un poste de travail en ETA. En d'autres mots, l'impact budgétaire est la différence au niveau du besoin net de financement des pouvoirs publics entre deux situations différentes. Si l'impact est positif, on parle de bénéfice budgétaire. S'il est négatif, on parle de coût budgétaire.

Définition :

⇒ **Impact budgétaire de l'embauche d'un demandeur d'emploi dans une entreprise de travail adapté = $(CSS_{eta} - CSS_{de}) + (Impôt_{eta} - Impôt_{de}) - (Social_{eta} - Social_{de}) - Subsides$**

Avec

- « **de** » = situation de demandeur d'emploi et « **ETA** » = situation de travail en entreprise de travail adapté ;
- **$(CSS_{eta} - CSS_{de})$** = variation des recettes parafiscales consécutive à l'embauche d'un demandeur d'emploi dans une entreprise de travail adapté ;
- **$(Impôt_{eta} - Impôt_{de})$** = variation des recettes fiscales consécutives à l'embauche d'un demandeur d'emploi dans une entreprise de travail adapté ;
- **$(Social_{eta} - Social_{de})$** = variation des dépenses sociales consécutives à l'embauche d'un demandeur d'emploi dans une entreprise de travail adapté ;
- **Subsides** = subsides consacrés à l'emploi dans les ETA.

Cette définition contient l'ensemble des variations des recettes parafiscales (cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales), des recettes fiscales (impôt sur les personnes physiques) et des dépenses sociales (allocations de chômage, de minimex, ...). Le tableau suivant reprend ces différents éléments.

⁶ Cette section s'inspire du chapitre 1 « Impact budgétaire d'une embauche sous politique active » de JADOU (2000, pp. 13-17).

Tableau : Impact budgétaire de l'embauche d'un demandeur d'emploi dans une entreprise de travail adapté

Situation	(ETA)	(de)	(ETA)-(de)
Bénéfices	CSS _{eta} Impôt _{eta}	CSS _{de} Impôt _{de}	+ (CSS _{eta} - CSS _{de}) + (Impôt _{eta} - Impôt _{de})
Coûts	Social _{eta} Subsides	Social _{de}	+ (Social _{eta} - Social _{de}) + Subsides
Bénéfices – Coûts	+ CSS _{eta} + Impôt _{eta} - Social _{eta} - Subsides	+ CSS _{de} + Impôt _{de} - Social _{de}	+ (CSS _{eta} - CSS _{de}) + (Impôt _{eta} - Impôt _{de}) - (Social _{eta} - Social _{de}) - Subsides
	solde net de financement en (ETA)	solde net de financement en (de)	Impact budgétaire de l'embauche d'un demandeur d'emploi engagé au sein d'une ETA

Source : JADOU (2000, p. 15).

B. Hypothèses

Notre analyse de l'impact budgétaire d'un demandeur d'emploi dans une entreprise de travail adapté décrite précédemment souffre de certaines limites :

Premièrement, l'impact macroéconomique lié à l'embauche d'un demandeur d'emploi n'est pas évalué. Les effets sur la demande privée consécutifs à l'augmentation du revenu des personnes handicapées lors de leur engagement dans une ETA sont, par exemple, relativement difficiles à quantifier. Pour des raisons évidentes de délimitation de l'analyse, les conséquences macroéconomiques des investissements des ETA restent également en dehors du cadre de notre étude. Quant aux flux de TVA dégagés par l'activité de l'ETA, ils ne se rapportent pas directement à l'objectif de création d'emploi pour les personnes handicapées et sont, dès lors, omis de nos calculs⁷.

En second lieu, Les dépenses connexes liées à l'inactivité professionnelle ou à l'embauche des demandeurs d'emploi en ETA n'interviennent pas dans la détermination du coût

⁷ Une estimation rapide sur base du montant de la valeur ajoutée calculée par l'AWIPH (2002, p.68) permettrait de déterminer l'apport en TVA par travailleur du groupe cible. En appliquant un taux de 21% au montant de 2 529 080 554 BEF, on obtient le chiffre de 531 106 916 BEF, soit annuellement 89 563 BEF par personne handicapée équivalent temps plein. Néanmoins, il faudrait établir dans quelle mesure l'activité de l'ETA ne sera de toute manière pas réalisée par une autre entreprise si elle n'existe pas (effet de substitution).

budgétaire (frais de fonctionnement des parastataux sociaux ou d'autres organismes tels que l'AWIPH, l'ONEM, les CPAS, etc.). D'une part, ces dépenses sont difficilement estimables. D'autre part, nous posons l'hypothèse que l'impact budgétaire est à ce sujet nul : le traitement du dossier d'une personne handicapée par l'une ou l'autre de ces institutions est ici supposé identique.

Troisièmement, afin d'homogénéiser les calculs et les résultats, tous les chiffres utilisés dans notre travail se rapportent à l'année 2000. Celle-ci est l'année la plus récente pour laquelle nous disposons de l'ensemble des données nécessaires aux calculs. Des modifications sont intervenues depuis en ce qui concerne, entre autres, les montants des allocations sociales (chômage, minimex, ...) et les rémunérations moyennes dans les ETA. Nous ne tenons pas compte dans la suite du texte de ces changements.

En quatrième lieu, nous considérons que l'ouverture de postes de travail dans les ETA pour les personnes handicapées est un effet net, à savoir que l'embauche s'est soldée par la création supplémentaire d'emploi (diminution d'une unité du nombre d'allocataires sociaux) et n'aurait pu avoir lieu sans les subsides.

Cinquièmement, le calcul de l'impôt réalisé dans le cadre de ce travail est simplifié. En effet, en raison des données disponibles, la seule exonération d'impôts retenue est l'exonération de base (210 000 BEF pour un isolé et 167 000 BEF pour chaque conjoint en l'an 2000). Les exonérations pour enfants à charge ainsi que les autres exonérations liées à des situations familiales particulières ne sont pas incluses dans l'analyse. La réduction d'impôts pour revenu de remplacement est la seule réduction dont il est tenu compte. Les compléments d'impôts tels que les additionnels communaux ou la contribution complémentaire de crise ne sont pas non plus pris en compte.

Enfin, tous les montants et calculs sont en Francs Belges (BEF) car l'analyse porte sur l'année 2000. Seuls les montants des tableaux finaux sont en Euros.

II. DEMANDEURS D'EMPLOI ET TRAVAIL EN ETA

Dans cette section, nous décrivons, d'une part, les différentes situations possibles des demandeurs d'emploi avant embauche au sein d'une entreprise de travail adapté et, d'autre part, les caractéristiques de l'emploi en ETA.

A. Profils des demandeurs d'emploi

Afin d'établir le coût budgétaire d'un travailleur en ETA, nous devons connaître sa situation socio-professionnelle (chômeur, etc.)⁸ avant l'engagement. Or, si des statistiques existent à propos des filières de recrutement, nous ne disposons d'aucune donnée sur l'activité des personnes handicapées avant leur entrée dans une ETA.

En conséquence, nous avons demandé aux dirigeants de 11 ETA⁹ s'ils connaissaient l'occupation de leurs travailleurs handicapés avant l'embauche dans l'ETA. Leurs réponses ont mis en évidence une multitude de cas possibles : emploi dans une entreprise publique, privée ou d'économie sociale, chômage, minimex, allocation de remplacement de revenus et/ou d'intégration, sans revenu, centre de jour, enseignement spécial, etc.

Etant donné que l'objet de notre étude est l'impact budgétaire de l'engagement dans les ETA de demandeurs d'emploi handicapés bénéficiant de revenus de remplacement¹⁰, nous n'avons retenu que trois situations : ils sont bénéficiaires soit des allocations de chômage, soit de l'allocation de remplacement de revenus, soit du minimex. Nous postulons que ces derniers ne combinent pas une des trois situations citées avec une autre situation évoquée ci-dessus (par exemple, ils ne sont jamais simultanément bénéficiaires du minimex et placés dans un centre de jour).

Avant d'examiner plus en détails ces différents cas de figure, nous précisons la situation familiale (cohabitant, isolé, avec ou sans charge de famille) des personnes handicapées. En fonction de celle-ci, les montants octroyés aux chômeurs, aux minimexés et aux bénéficiaires d'allocations de remplacement de revenus varient.

A.1. Situation familiale des personnes handicapées

Nous ne disposons pas de statistiques sur la situation familiale des travailleurs en ETA. De ce fait, nous procédons à certaines hypothèses simplificatrices quant aux cas à considérer pour la suite de l'étude. Par commodité, nous postulons qu'aucun des travailleurs n'a d'enfants à charge.

⁸ AWIPH (2002, p.50).

⁹ Cette question faisait partie du questionnaire soumis aux directeurs des ETA que nous avons rencontrés dans le cadre de la présente recherche pendant les mois de mars et avril de l'année 2002.

¹⁰ Soulignons que le terme « revenus de remplacement » est un terme générique qui reprend tous les types d'indemnités octroyés en compensation d'une perte totale ou partielle de revenus de l'activité professionnelle. Il se distingue donc du terme « allocations de remplacement de revenus ». Ces dernières sont destinées uniquement aux personnes handicapées.

A partir des données disponibles sur le milieu de vie, sur le sexe, sur l'âge moyen et sur l'ancienneté moyenne des travailleurs handicapés des ETA¹¹ et étant donné qu'ils recouvrent toutes les situations possibles, nous déterminons que l'ensemble de ceux-ci se divise en trois catégories : cohabitant avec charge de famille, personne isolée et cohabitant sans charge de famille. Cela a des implications importantes pour le calcul des montants des revenus de remplacement.

A. 2. Les allocations de chômage

Tout travailleur handicapé a droit à des allocations de chômage sous les mêmes conditions et modalités qu'un chômeur ordinaire s'il répond aux conditions générales¹².

Afin de nous concentrer sur les cas les plus pertinents, nous ne tenons pas compte d'éventuels assouplissements et des autres dispositifs réglementaires spécifiques¹³.

En outre, seul le montant minimum d'allocations de chômage est pris en considération. Ce choix se justifie aisément par le fait que, généralement, les personnes handicapées occupent avant leur demande d'allocation des postes de travail ouvriers faiblement rémunérés. Ainsi, cette hypothèse nous permet de ne pas considérer la durée du chômage, étant donné que pour les montants minimaux, il n'y a pas de différence entre la 1^{ère} année et les années suivantes.

De plus, nous ne tenons pas compte des allocations de chômage avec complément d'ancienneté pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Signalons que le chômeur handicapé conserve le bénéfice des allocations de chômage pendant la durée de son occupation dans une ETA, s'il est considéré comme difficile à placer par le service régional de l'emploi et pour autant qu'il soit occupé dans l'ETA à l'intervention de ce service¹⁴.

Nous posons l'hypothèse que l'allocation est toujours payée à l'ETA et que cette dernière la redistribue ensuite au travailleur. Elle est considérée dans le reste de l'étude comme une forme de subside.

¹¹ AWIPH (2002, p. 27). Pour rappel, 68,5% des travailleurs handicapés des ETA vivent dans une maison ou un appartement personnel et 23,57% dans une maison ou un appartement des parents. Les travailleurs masculins représentent 70% de l'ensemble des travailleurs. L'âge moyen est de 38 ans. L'ancienneté moyenne des travailleurs handicapés est de 9,37 ans.

¹² Ch. 7 « Les allocations de chômage » de la première partie du Guide de la Personne Handicapée. Pour répondre aux conditions générales, il faut entre autres prouver, dans le cas d'un travail effectué précédemment en Belgique, un certain nombre de jours salariés au cours d'une certaine période précédant immédiatement la demande d'allocation de chômage.

¹³ Ch. 7 « Les allocations de chômage » de la première partie du Guide de la Personne Handicapée. Par exemple, un travailleur atteint d'une incapacité permanente de travail d'au moins 33% et qui est considéré par l'ONEM comme cohabitant continué de recevoir, après 15 mois de chômage, 35% de son dernier salaire (plafonné). Il ne devra donc pas, comme les autres chômeurs cohabitants, se contenter d'un montant forfaitaire moins élevé. En outre les travailleurs occupés en ETA, s'ils ne répondent pas aux conditions générales, peuvent être admis aux allocations spéciales de chômage pour handicapé, s'ils peuvent prouver le même nombre de jour de travail (aussi ceux rémunérés au dessous du salaire de référence) que dans le régime général ou s'ils justifient de 104 jours de travail en ETA au cours des 6 mois précédent la demande d'allocations. Ces allocations sont maintenues pendant toute la période du chômage. Ils ont alors droit à une allocation équivalente à 60% du salaire journalier moyen gagné en ETA, s'ils sont chefs de ménage, 50% dans les autres cas.

¹⁴ Art. 78 de l'arrêté royal du 25/11/1991 portant réglementation du chômage.

En résumé, selon les hypothèses formulées ci-dessus sur base du tableau A1 de l'annexe, nous retenons les montants suivants pour les allocations de chômage : 31 226 BEF pour un cohabitant avec charge de famille, 23 452 BEF pour un isolé et 17 836 BEF pour un cohabitant sans charge de famille.

A. 3. Les allocations aux handicapés : l'allocation de remplacement de revenus

Cette allocation¹⁵ vise à remplacer ou à compléter le revenu de la personne handicapée qui est incapable, en raison de son handicap, d'acquérir un revenu suffisant¹⁶. Elle est accordée à la personne qui, suite à son handicap, voit sa capacité de gain réduite à un tiers ou moins de ce qu'une personne valide est en mesure de gagner en exerçant une profession sur le marché général du travail (à l'exclusion de l'emploi protégé)¹⁷.

Les montants de cette allocation sont repris dans le tableau A2 de l'annexe. Nous supposons que les personnes handicapées bénéficiant de cette allocation n'ont pas d'autres revenus. Par conséquent, un cohabitant avec charge de famille perçoit mensuellement dans ce cas un montant de 29 015 BEF; un isolé reçoit lui 21 761 BEF; et un handicapé cohabitant sans charge de famille 14 507 BEF.

A. 4. Les bénéficiaires du minimex

Le minimex est une prestation sociale garantissant un revenu minimal aux personnes dont les ressources sont insuffisantes ou nulles¹⁸.

Les montants du minimex retenus sont de 29 015 BEF pour un cohabitant avec charge de famille, de 21 761 BEF pour un isolé et de 14 507 pour un cohabitant sans charge de famille.

¹⁵ Nous ne prenons pas ici en compte les allocations aux personnes handicapées octroyées dans le cadre de la loi du 27 juin 1969 pour les allocations ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 1975 et celles accordées entre le 31/12/1974 et le 01/07/1987. Nous considérons uniquement celles relevant de la loi du 27/02/1987 relative aux allocations aux handicapés.

¹⁶ Première Partie, Chapitre 1 – les allocations aux handicapés : Régime des moins de 65 ans - du Guide de la Personne Handicapée. Nous ne nous intéressons pas ici à l'allocation d'intégration car elle peut être octroyée à des travailleurs handicapés des ETA. En effet, elle est accordée à la personne handicapée qui en raison de la réduction de son autonomie, doit supporter des frais supplémentaires pour s'intégrer dans la vie sociale.

¹⁷ Le Guide de la Personne Handicapée, dans le ch. 1 de la 1^{ère} partie, énonce les conditions générales d'obtention de cette allocation. Parmi celles-ci retenons que la personne handicapée doit être âgée de 21 ans au minimum, de nationalité belge et être domiciliée en Belgique.

¹⁸ Nous ne prenons pas en considération les nouvelles mesures intervenues dans le cadre de la nouvelle loi sur le revenu d'intégration (loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale).

B. Caractéristiques de l'emploi en ETA

Cette sous-section a un double objectif : évaluer le nombre de travailleurs handicapés ETP (équivalent temps plein) dans les ETA pour la suite de nos calculs et préciser la rémunération moyenne des travailleurs handicapés ETP¹⁹.

Pour ce dernier point, nous procédons en deux étapes. Dans un premier temps, nous regardons le nombre moyen d'heures annuelles de travail du personnel non valide. Ensuite, nous établissons un salaire moyen mensuel par travailleur handicapé ETP.

Nous distinguons, dans cette sous-section, les travailleurs handicapés et les travailleurs handicapés ETP. Les travailleurs handicapés sont des personnes physiques qui occupent un poste de travail. La notion de « travailleurs handicapés ETP » correspond à une construction dans laquelle nous convertissons tous les travailleurs handicapés en équivalents temps plein.

B. 1. Les travailleurs handicapés inscrits au registre du personnel dans les ETA et leur nombre en équivalent temps plein

Dans son article 3, l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les ETA sont agréées et subventionnées, insiste sur le fait que les ETA doivent être réservées par priorité aux personnes handicapées qui ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail.

La mission sociale des ETA se traduit donc par un double objectif : d'une part, assurer à toute personne handicapée la possibilité d'un travail utile et rémunérant dans un environnement adapté, et d'autre part, lui permettre de se perfectionner professionnellement avec pour fin ultime, sa réinsertion dans le circuit traditionnel du travail.

Par conséquent, nous considérons dans la suite du texte que toutes les subventions dont bénéficient les ETA sont destinées à atteindre la mission qui leur est assignée, à savoir procurer un emploi à des personnes handicapées. Comme les montants du rapport de l'AWIPH sont pour la plupart des montants globaux, il est nécessaire de choisir une base cohérente du nombre de travailleurs pour déterminer le montant des subventions par travailleur handicapé ETP.

Le nombre moyen de travailleurs handicapés en production subventionnés par l'AWIPH est de 5445 pour l'année 2000²⁰. Ce nombre inclut les travailleurs handicapés ouvriers et les chômeurs handicapés difficiles à placer (Art. 78) pour lesquels l'AWIPH intervient dans les salaires et les charges sociales. Ceux-ci forment la majorité des travailleurs handicapés en ETA.

Le reste, soit 630 travailleurs, est constitué des travailleurs manuels handicapés ne bénéficiant pas des interventions de l'AWIPH et des travailleurs handicapés occupant un poste

¹⁹ Par rémunération, on entend le salaire brut majoré de la cotisation patronale due, en ce compris les cotisations pour les vacances annuelles. Par salaire, on entend le salaire brut.

²⁰ AWIPH (2002, p. 75).

d'encadrement²¹ (personnel de direction, personnel de maîtrise, employés administratifs ou commerciaux et les assistants sociaux, psychopédagogues ou infirmiers gradués sociaux). Ainsi, le nombre total de travailleurs handicapés inscrit au registre du personnel des ETA est de 6075.

Nous convertissons à présent ce nombre en équivalent temps plein (ETP). En 2000, 435 personnes valides et handicapées étaient occupées à temps partiel.

Comme la répartition « handicapés – valides » en ce qui concerne la pratique du temps partiel n'a pas pu être opérée en l'an 2000, nous nous basons sur le ratio de l'année 1999²². Donc, pour un total de 435 temps partiels en l'an 2000, nous postulons qu'il y avait 75% de travailleurs handicapés, c'est-à-dire 326 personnes.

Dans le tableau A4 de l'annexe, nous obtenons le nombre d'ETP pour le personnel handicapé à temps partiel. Il est de 181 personnes.

En définitive, il y avait 5930 travailleurs handicapés ETP ($6075 - 326 + 181 = 5930$ ETP) dans les ETA en l'année 2000. Ce chiffre servira de base pour le calcul du montant moyen des subventions compte tenu des deux restrictions suivantes.

En premier lieu, une partie du personnel valide est subventionnée. Nous considérons que ces subsides servent essentiellement à l'encadrement des travailleurs handicapés. Nous les ajoutons donc aux subsides déjà perçus à l'embauche de ces derniers.

En second lieu, le personnel handicapé encadrant n'est pas distingué des travailleurs handicapés.

B. 2. Le nombre d'heures de travail par travailleur handicapé ETP

Pour déterminer le salaire mensuel des travailleurs handicapés ETP, qui est nécessaire pour la mesure des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt, nous quantifions le nombre d'heures de travail mensuelles rémunérées par l'ETA pour chaque travailleur handicapé ETP.

A raison de 38 heures légales par semaine et de 52 semaines de travail par an, nous obtenons le nombre maximal d'heures de travail possibles annuellement, soit 1976 heures (52×38).

Il faut à présent déduire les heures non rémunérées. Parmi celles-ci, figurent les heures de chômage technique et une partie des heures d'absentéisme²³. Le taux d'absentéisme est de 17,31% pour l'année 2000. Il se divise en 5 catégories²⁴ : les maladies de courte durée (31,26%), les maladies de longue durée (50,87%), les accidents de travail (6,75%), les absences injustifiées (2,94%) et les absences justifiées (8,19%). Les heures d'absence pour cause de maladies de longue durée et d'absences injustifiées, ainsi que les heures de chômage (3,41% du nombre de jours prestés en l'an 2000²⁵) ne sont pas rémunérées.

²¹ 272 travailleurs handicapés occupent un poste d'encadrement en l'an 2000 (AWIPH, 2002, p. 15). Il représente à peine plus de 5% du total des travailleurs handicapés.

²² En 1999, sur 433 temps partiel il y avait 324 handicapés (75%) et 109 valides (25%).

²³ Dans le rapport de l'AWIPH, tous les pourcentages expriment des rapports en journées de travail. Nous gardons ces mêmes pourcentages, mais nous les appliquons aux heures de travail. Par exemple, le taux de chômage en 2000 est de 3,41% du nombre de jours prestés. Il sera donc aussi de 3,41% du nombre d'heures totales prestées.

²⁴ Entre parenthèses figure la proportion de chaque catégorie par rapport au total.

²⁵ AWIPH (2002, p. 44). Signalons que ce taux est particulièrement bas en l'an 2000. Il se situe habituellement entre 5% et 6%.

Dès lors, si nous comptabilisons ces dernières, et que nous les déduisons du nombre maximal d'heures de travail possibles annuellement, nous obtenons le nombre suivant d'heures rémunérées annuellement²⁶ : 1753 heures.

De ce fait, le nombre d'heures de travail rémunérées par mois est de 146 heures. On considère que les heures de vacances annuelles sont également rémunérées de la même façon car elles sont payées via un organisme de paiement par les cotisations patronales destinées aux vacances annuelles.

B. 3. La politique salariale en ETA

L'AWIPH propose le tableau suivant reprenant le salaire horaire moyen par catégorie professionnelle²⁷ :

Tableau : Salaire horaire moyen par catégorie professionnelle

Catégorie	1	2	3	4	5
Salaire moyen en BEF	374,23	311,24	293,89	286,92	286,02

Source : AWIPH (2002, p. 40)

A partir de ce salaire moyen horaire par catégorie professionnelle, l'AWIPH a calculé un salaire horaire moyen global. Il est en l'an 2000 de 303,57 BEF.

Ce salaire horaire moyen de 303,57 BEF est valable uniquement pour les personnes handicapées ouvrières bénéficiant du système de subventionnement de l'AWIPH.

Or, comme mentionné ci-dessus, une partie des travailleurs handicapés en ETA n'entre pas dans cette catégorie, soit parce qu'ils ont le statut d'employé, soit parce qu'ils sont tout simplement en dehors du mode de subventionnement. Nous ne disposons pas de données sur le salaire qu'ils perçoivent. Etant donné qu'ils forment une minorité (10% du total des travailleurs handicapés), nous émettons l'hypothèse que tous les travailleurs handicapés (subventionnés ou non par l'AWIPH, ouvriers ou employés) touchent le même salaire horaire.

Tableau : Salaire brut mensuel moyen par travailleur handicapé ETP

Salaire horaire moyen	Nombres d'heures de travail annuelles par travailleur handicapé ETP	Nombre d'heures de travail mensuelles par travailleur handicapé ETP	Salaire brut mensuel moyen par travailleur handicapé ETP
303,57 BEF	1 753	146	44 321 BEF

Source : calculs propres

²⁶ Détails des calculs :

1) Proportion d'heures non rémunérées : $3,41\% + \{(50,87\% + 2,94\%) * 17,31\%\} = 12,72\%$. C'est la proportion d'heures non rémunérées par rapport au nombre d'heures rémunérées (X)

2) Nombre d'heures rémunérées : $1976 - 0,1272*X = X \Rightarrow X = 1976 / 1,1272 = 1753$

²⁷ Pour rappel, les personnes handicapées occupées dans les ETA sont classées selon une répartition professionnelle (de 1 à 5 : des travaux qualifiés aux travaux simples).

III. LE CALCUL DE L'IMPACT BUDGETAIRE

Pour rappel, afin de calculer l'impact budgétaire de l'engagement de personnes handicapées dans les ETA, nous distinguons deux situations. Dans la première, la personne handicapée est demandeuse d'emploi et perçoit des revenus de remplacement (situation A). Dans la seconde, elle travaille dans une entreprise de travail adapté (situation B).

Avant d'examiner les bénéfices et les coûts liés à chaque situation, signalons que, pour chaque cas, nous précisons quel pouvoir public (Etat fédéral, Région wallonne, etc.) est concerné par l'opération étudiée. Chaque montant sera directement reporté dans les tableaux récapitulatifs de la section suivante.

Situation A : demandeur d'emploi

Nous avons distingué dans la section précédente trois types de revenus de remplacement pour les demandeurs d'emploi : les allocations de chômage, le minimex, et les allocations de remplacement de revenus.

A.1. Les allocations de chômage

Le demandeur d'emploi (personne handicapée) perçoit des allocations de chômage.

Les bénéfices

Les allocations de chômage sont considérées comme des revenus. Elles sont donc imposables. Nous obtenons les montants d'imposition²⁸ suivants pour l'année 2000 :

Tableau: calcul de l'impôt annuel pour les différents statuts considérés (en BEF)

Statut	Revenu annuel	Quotité exemptée ²⁹	Base imposable	Impôt dû annuellement	Montant de base de la réduction d'impôt ³⁰
	A	B	C = A - B	D = C * 25%	E
Chômeur isolé	281 424	210 000	71 424	17 856	60 895
Chômeur cohabitant avec charge de famille	375 192	167 000	208 192	52 408	71 103
Chômeur cohabitant sans charge de famille	214 032	167 000	47 032	11 758	71 103

Par conséquent, compte tenu des hypothèses faites ci-dessus, les chômeurs ne paient pas d'impôt car les montants de la colonne E sont supérieurs à ceux de la colonne D.

²⁸ Se référer au tableau A1 de l'annexe pour connaître les barèmes progressifs de l'impôt pour l'année 2000.

²⁹ Comme mentionné dans la première section de ce travail, l'exonération de base est de 210 000 BEF (5 205,76 EUR) pour un isolé et de 167 000 BEF (4 139,82 EUR) pour chaque conjoint (Memento fiscal 2001).

³⁰ Les allocations de chômage et autres indemnités octroyés en compensation d'une perte totale ou partielle de revenus de l'activité professionnelle bénéficient d'une réduction d'impôt (réductions d'impôt pour les revenus de remplacement). Pour l'année 2000 (exercice d'imposition 2001) les montants de base de réduction d'impôt pour les allocations ordinaires de chômage sont de 60 895 BEF pour un isolé et de 71 103 BEF pour les personnes considérées comme conjoint (Memento fiscal 2001).

Les coûts

Comme décrit plus haut, le coût mensuel pour l'Etat fédéral est de 31 226 BEF pour un chômeur cohabitant avec charge de famille, de 23 452 BEF pour un chômeur isolé et de 17 836 BEF pour un cohabitant sans charge de famille.

A. 2. Minimex

Bénéfices

Lorsque une personne perçoit le minimex, elle n'est pas soumise à l'impôt des personnes physiques.

Coûts

Les coûts à charge de l'Etat fédéral en ce qui concerne le minimex sont de 29 015 BEF pour un cohabitant, de 21 761 BEF pour un isolé et de 14 507 BEF pour un cohabitant sans charge de famille.

A. 3. Les allocations de remplacement de revenus

Bénéfices

Les personnes handicapées qui perçoivent des allocations de remplacement de revenus bénéficient d'une réduction d'impôt³¹. Etant donné que les montants de la réduction d'impôt dépassent l'impôt dû, elles ne payent pas d'impôt car les montants de la colonne E sont supérieurs à ceux de la colonne D.

Tableau: calcul de l'impôt annuel pour les différents statuts considérés (en BEF)

Statut	Revenu annuel	Quotité exemptée	Base imposable	Impôt dû annuellement	Montant de base de la réduction d'impôt
	A	B	C = A - B	D = C * 25%	E
Isolé	261 126	210 000	51 126	12 781	60 895
Cohabitan avec charge de famille	348 171	167 000	181 171	45 293	71 103
Cohabitan sans charge de famille	174 099	167 000	7 099	1 775	71 103

Source : calculs propres

³¹ Comme dans le cas des allocations de chômage mentionné à la note de bas de page précédente, les allocations de remplacement de revenus bénéficient d'une réduction d'impôt (réductions d'impôts pour les revenus de remplacement). Pour l'année 2000 (exercice d'imposition 2001) les montants de base de réduction d'impôt pour les allocations de remplacement de revenus sont de 60 895 BEF pour un isolé et de 71 103 BEF pour les personnes considérées comme conjoint (Memento fiscal 2001).

Coûts

Les coûts à charge de l'Etat fédéral en ce qui concerne les allocations de remplacement de revenus sont de 29 015 BEF pour un cohabitant, de 21 761 BEF pour un isolé et de 14 507 BEF pour un cohabitant sans charge de famille.

Situation B : travailleur en ETA

Dans cette sous-section, nous déterminons directement les bénéfices et les coûts pour les finances publiques liés à l'activité des travailleurs handicapés des les ETA

B. 1. Bénéfices

Quatre bénéfices sont examinés : les cotisations de sécurité sociale personnelles, les cotisations de sécurité sociale personnelles sur le double pécule de vacances, les cotisations de sécurité sociale patronales et l'impôt.

1. CSS personnelles

Les travailleurs handicapés des ETA sont tenus de payer des CSS personnelles de 13,07 % sur leur salaire brut majoré de 8 %. Ceci résulte du fait qu'ils reçoivent leur pécule de vacances non pas de leur employeur, mais de l'Office national des Vacances annuelles ou d'une autre caisse de vacances.

Par conséquent, ils ne perçoivent pas de rémunération de la part de leur employeur pour leurs journées de vacances légales (péculé simple de vacances). Aussi, en majorant la base de calcul de 8 %, les cotisations personnelles et patronales dues sur le péculé simple de vacances sont payées indirectement, en même temps que la rémunération ordinaire. C'est pourquoi les cotisations personnelles ne sont pas prélevées sur la partie du chèque de vacances qui correspond au péculé simple de vacances.

Dans notre étude, nous ne majorons pas de 8% le salaire brut des travailleurs ouvriers handicapés car tous nos résultats sont exprimés en mois. Nous considérons que les douze mois de l'année sont identiques.

Nous émettons donc l'hypothèse que les ETA ne cotisent pas auprès de l'ONVA ou d'une autre caisse de vacances, mais qu'elles paient le pécule directement à l'ouvrier³².

Dans le tableau suivant, nous chiffrons, à partir du salaire mensuel brut moyen calculé dans la section 2, les cotisations personnelles de sécurité sociale des travailleurs handicapés ETP.

³² La cotisation totale pour les vacances annuelles s'élève en l'an 2000 à 15,98%, dont 6% seulement sont réclamés trimestriellement. Les autres 9,98%, calculés sur 108% de la rémunération annuelle, sont payables dans le courant du mois d'avril de l'année suivant.

Tableau: Calcul des CSS personnelles des travailleurs handicapés ETP (en BEF)

Salaire brut mensuel moyen	CSS personnelles (13,07 %) mensuelles	Salaire brut mensuel imposable
44 321	5 793	38 528

Source : calculs propres

Nous reportons dans les tableaux récapitulatifs de la section suivante le bénéfice mensuel de 5793 BEF par travailleur pour l'Etat fédéral.

2. *CSS personnelles sur le double pécule de vacances*

Le pécule de vacances légales se compose d'un simple pécule de vacances correspondant au salaire pour maximum quatre semaines de vacances et d'un double pécule de vacances pour ces quatre semaines de vacances.

On considère que le simple pécule est payé directement par l'employeur à titre de rémunérations ordinaires. Les cotisations personnelles de sécurité sociale sont dès lors déjà calculées sur le simple pécule de vacances. Concentrons-nous par conséquent sur celle du double pécule de vacances :

Tableau : calcul des cotisations personnelles de sécurité sociale sur le double pécule de vacances (en BEF)

Rémunération annuelle de base	11*44321 = 487 531
À 108%	526 533
Pécule de vacances brut (15,18%)	79 928
Retenue sur le double pécule (13,07%) ³³	4 680
Retenue de solidarité (1,5%) ³⁴	1 199
Pécule de vacances imposable	74 049
Double pécule de vacances imposable ³⁵	33 322

Source : ONVA et calculs propres

Nous divisons la retenue sur le double pécule de vacances par douze afin d'obtenir le montant en mois. Ce montant de 390 BEF est payé à l'Etat fédéral. Nous ajoutons ce résultat aux 5 793 BEF obtenus dans le point précédent avant de les reporter dans les tableaux récapitulatifs. Ainsi, le montant total des cotisations personnelles de sécurité sociale est de 6 183 BEF.

3. *CSS patronales*

L'embauche de travailleurs handicapés des ETA est soumise au paiement de cotisations patronales de sécurité sociale. La cotisation de modération sociale n'est pas due pour des personnes handicapées occupées dans des entreprises de travail adapté. Leur occupation n'est pas non plus soumise à la cotisation destinée au parcours d'insertion (0.10%), à la cotisation

³³ La retenue est de 13,07% sur le double pécule de vacances (qui représentent 6,8% des rémunérations de base).

³⁴ La retenue de solidarité est de 1,5% du pécule de vacances si celui-ci dépasse 41 017 BEF.

³⁵ Le double pécule de vacance représente 6,8% des rémunérations de base. Le pécule total est de 15,18% de ces rémunération. Dès lors, le double pécule de vacance compte pour 45% dans l'entièreté du pécule.

pour le chômage temporaire et l'allocation d'ancienneté (0,10%) et à la cotisation ordinaire au Fonds de fermeture d'entreprises (0,16 %). Le tableau suivant propose le calcul du taux de cotisations patronales dues par les travailleurs handicapés des ETA.

Tableau: Taux de cotisations patronales de sécurité sociale des travailleurs manuels handicapés ETP en l'an 2000

Cotisations patronales de sécurité sociale	Taux
Pensions	8,86%
Indemnités	2,35%
Soins de santé	3,80%
Allocations de chômage	1,46%
Allocations familiales	7,00%
Accidents du travail	0,30%
Maladies professionnelles	1,10%
Cotisations de base	24,87%
Congé-éducation payé	0,04%
Accueil des enfants	0,05%
Cotisation spéciale destinée au Fonds de fermeture d'entreprises ³⁶	0,21%
Cotisation supplémentaire pour le régime du chômage	1,60%
Total du montant des cotisations patronales dues³⁷	26,77%

Source : ONSS et calculs propres

A partir de ce résultat, nous trouvons les recettes pour l'Etat fédéral liées à la perception des CSS patronales.

Tableau: Calcul des CSS patronales des travailleurs handicapés ETP

Salaire brut mensuel moyen	CSS Patronales (26,77 %)
44 321 BEF	11 865 BEF

Source : calculs propres

Les cotisations patronales de sécurité sociale pour chaque travailleur handicapé ETP sont donc mensuellement de 11 865 BEF³⁸.

4. Impôt

Les travailleurs du groupe cible sont redevables de l'impôt des personnes physiques sur leurs revenus salariaux.

Nous présentons dans les tableaux suivants les calculs de l'impôt en fonction du statut familial. Le barème progressif se trouve dans le tableau A5 de l'annexe.

³⁶ La cotisation spéciale destinée au Fonds de fermeture d'entreprises s'élevait, en l'an 2000, à 0,21%.

³⁷ Par simplification, nous ne tenons pas compte des cotisations dues à l'ONSS pour le fonds de sécurité d'existence.

³⁸ Les réductions structurelles de charges sociales interviendront dans la partie sur les coûts.

Tableau: Calcul de l'impôt pour un travailleur handicapé ETP, isolé (en BEF)

Salaire mensuel brut imposable	Salaire annuel brut imposable ³⁹	Quotité exemptée	Base imposable	Taux marginal d'imposition ⁴⁰	Impôt du annuellement	Impôt du mensuellement
A	B = 12 * A	C	D = B - C	E	F = D * E	G = F / 12
38 528	495 658	210 000	285 658	30%	72 797	6 066

Source : calculs propres

Tableau: Calcul de l'impôt pour un travailleur handicapé ETP, cohabitant (en BEF)

Salaire mensuel brut imposable	Salaire annuel brut imposable ⁴¹	Quotité exemptée	Base imposable	Taux marginal d'imposition ⁴²	Impôt du annuellement	Impôt du mensuellement
A	B = 12 * A	C	D = B - C	E	F = D * E	G = F / 12
38 528	495 658	167 000	328 658	30%	85 697	7 141

Source : calculs propres

Les bénéfices pour l'Etat fédéral en termes d'impôt des personnes physiques sont mensuellement de 6 066 BEF pour une personne isolée et de 7 141 BEF pour les personnes conjointes.

B. 2. Coûts

Parmi les coûts, nous relevons les différents subsides ainsi que les réductions structurelles de charges sociales patronales.

1. Subsides

Nous distinguons deux catégories de subventions : les subsides AWIPH et les autres subsides

- subsides AWIPH

Les subsides de l'AWIPH incluent les subventions à l'entretien, les interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs handicapés et du personnel de cadre, les interventions relatives aux chômeurs difficiles à placer et aux sections d'accueil et de formation⁴³.

³⁹ Ce montant inclut le double pécule de vacances imposable de 33 322 BEF.

⁴⁰ Nous appliquons un taux d'imposition de 25% sur les premiers 258 000 BEF et un taux d'imposition de 30% sur les 27 658 BEF restant.

⁴¹ Ce montant inclut le double pécule de vacances imposable de 33 322 BEF.

⁴² Nous appliquons un taux d'imposition de 25% sur les premiers 258 000 BEF et un taux d'imposition de 30% sur les 70 658 BEF restant.

⁴³ Pour une description des différentes subventions, nous invitons le lecteur à consulter l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées. Le site Internet de l'EWETA propose également une explication des différentes subventions (<http://www.eweta.be>).

Les montants de ces diverses subventions sont repris dans le tableau A6 de l'annexe. Elles sont toutes payées par la Région wallonne via l'AWIPH, à l'exception de la subvention « CCT 26 » payées par l'Etat fédéral⁴⁴.

Tableau: Calcul des subventions mensuelles de l'AWIPH par travailleur handicapé ETP

Total annuel des subventions de l'AWIPH	2 383 592 000 BEF
Nombre de travailleurs handicapés ETP concernées	5 930
Subventions annuelles de l'AWIPH par travailleur handicapé ETP	401 955 BEF
Subventions mensuelles de l'AWIPH par travailleur handicapé ETP	33 496 BEF

Source : AWIPH et calculs propres

Le nombre à prendre en compte en ce qui concerne les subventions de l'AWIPH est de 401 955 BEF, c'est-à-dire les subventions par travailleur handicapé ETP. Sur base mensuelle, cela nous donne $401\ 955 / 12 = 33\ 496$ BEF

- autres subventions

Sont compris dans la catégorie « autres subventions »: les subsides provinciaux, les subsides des villes et communes, les subsides des CPAS, certains subsides de l'Etat, de la Communauté française et de la Région wallonne et les subsides européens. Le Maribel social, les allocations de chômage payées à l'AWIPH dans le cadre des Art. 78 et les PRC appartiennent aussi à cette catégorie de subventions. Le tableau A7 de l'annexe reprend les montants de ces subventions.

Tableau: Calcul des autres subventions par travailleur handicapé ETP sur base mensuelle

Total annuel des autres subventions	189 866 000
Nombre de travailleurs handicapés ETP concernés	5930
Autres Subventions par travailleur handicapé ETP sur base annuelle	32 018 BEF
Autres Subventions par travailleur handicapé ETP sur base mensuelle	2668 BEF

Source : AWIPH et calcul propre

Sur base mensuelle, on obtient 2668 BEF de subventions par travailleur handicapé ETP.

2. Réduction structurelle de charges sociales

Les ETA bénéficient d'une réduction de CSS patronales au titre de réduction structurelle de charges sociales pour les entreprises de travail adapté. Depuis le 1^{er} trimestre 1999 (cela concerne également l'année 2000), un nouveau régime de réduction trimestrielle de charge sociales est instaurée au profit des entreprises de travail adapté (ETA) qui combine à la fois la réduction MARIBEL accordée précédemment pour des travailleurs manuels et la réduction des cotisations patronales pour les bas salaires.

⁴⁴ La convention collective de travail n°26 (CCT 26) est la possibilité de rembourser à une entreprise du secteur privé une partie du coût salarial (jusqu'à 50%), lorsque le handicap du travailleur entraîne une perte de rendement. C'est une intervention fédérale instaurée dès 1977.

Tableau: Calcul du montant mensuel de la réduction structurelle de charges sociales pour les travailleurs handicapés ETP

Salaire brut mensuel	Salaire brut trimestriel	Réduction structurelle de charges sociales par trimestre	Réduction structurelle de charges sociales par mois
43 174 BEF	129 522 BEF	29 706 BEF	9 902 BEF

Source : calculs propres

Sur base des données du tableau A8 de l'annexe, la réduction structurelle de charges sociales s'élève par travailleur handicapé à 9 902 BEF.

Les autres travailleurs des ETA bénéficient également de cette réduction de charges sociales. Nous ne disposons pas de statistiques sur le salaire brut des travailleurs valides en ETA. Nous postulons néanmoins que les 857 travailleurs valides des ETA perçoivent en moyenne un salaire brut supérieur à 56 644 BEF. De cette manière, la réduction structurelle des charges sociales est pour eux de 6 333 BEF :

Tableau: Calcul du montant mensuel de la réduction structurelle de charges sociales pour les personnes valides

Salaire brut mensuel (X)	Salaire brut trimestriel (X)	Réduction structurelle de charges sociales par trimestre	Réduction structurelle de charges sociales par mois
X > 56 644 BEF	X > 169 932 BEF	19 000 BEF	6 333 BEF

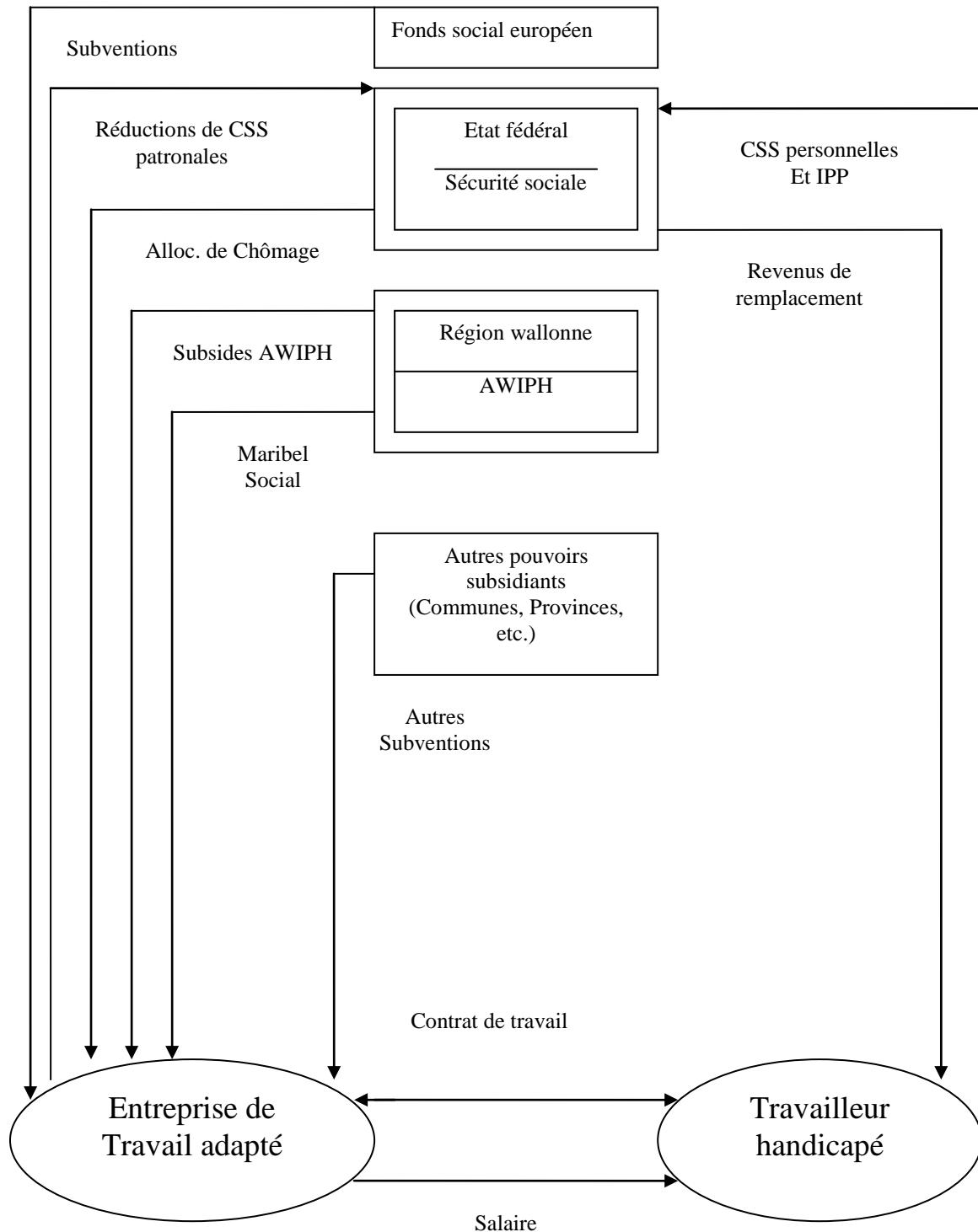
Source : calculs propres

Etant donné qu'il y a 857 travailleurs valides dans les ETA, la réduction pour l'ensemble du secteur est de 5 427 381 BEF. Vu les hypothèses de ce travail, nous considérons que cette réduction est à redistribuer sur l'ensemble des travailleurs handicapés ETP (5930), soit 915 BEF par ETP. Cela implique que nous additions ces 915 BEF aux 9 902 BEF de réduction des charges pour les travailleurs handicapés ETP. Par conséquent, le montant total de réduction de charges sociales est de 10 817 BEF par ETP.

Signalons que les réductions de charges sociales patronales liés aux contrats ACS, PRIME, d'adaptation professionnelle, de convention premier emploi (plan Rosetta) et d'activation des allocations de chômage ne sont pas prises en compte.

IV. LES RESULTATS DU CALCUL DE L'IMPACT BUDGETAIRE

A. Description schématique des flux financiers



B. Résultats

En se basant sur le tableau 1 de la section 1, nous appliquons ce cadre général aux ETA :

Tableau : Impact budgétaire de l'embauche d'un demandeur d'emploi dans une entreprise de travail adapté

Situation	ETA	Demandeur d'emploi
Bénéfices	CSS personnelles et patronales Impôts	Impôts
Coûts	Subsides des pouvoirs publics Réduction ONSS patronales	Revenus de remplacement (allocations de chômage, minimex, etc).

B.1. Cohabitant avec charge de famille ; chômage (en BEF et en Euros)

		ETA	DE	ETA – DE
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)		11 865 (294)
	CSS personnelles	6 183 (153)		6 183 (153)
	Impôts	7 141 (177)		7 141 (177)
Coûts (B)	Subsides AWIPH	33 496 (830)		33 496 (830)
	Autres subventions	2 668 (66)		2 668 (66)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)		10 817 (268)
	Allocations de chômage		31 226 (774)	- 31 226 (- 774)
(A)-(B)	Solde net	- 21 792 (- 540)	- 31 226 (- 774)	9 434 (234)

B.2. Isolé ; chômage (en BEF et en Euros)

		ETA	DE	ETA – DE
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)		11 865 (294)
	CSS personnelles	6 183 (153)		6 183 (153)
	Impôts	6 066 (150)		6 066 (150)
Coûts (B)	Subsides AWIPH	33 496 (830)		33 496 (830)
	Autres subventions	2 668 (66)		2 668 (66)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)		10 817 (268)
	Allocations de chômage		23 452 (581)	- 23 452 (- 581)
(A)-(B)	Solde net	- 22 867 (- 567)	- 23 452 (- 581)	585 (14)

B.3. Cohabitant sans charge de famille ; chômage (en BEF et en Euros)

		ETA	DE	ETA – DE
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)		11 865 (294)
	CSS personnelles	6 183 (153)		6 183 (153)
	Impôts	7 141 (177)		7 141 (177)
Coûts (B)	Subsides AWIPH	33 496 (830)		33 496 (830)
	Autres subventions	2 668 (66)		2 668 (66)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)		10 817 (268)
	Allocations de chômage		17 836 (442)	- 17 836 (- 442)
(A)-(B)	Solde net	- 21 792 (- 540)	- 17 836 (442)	- 3 956 (- 98)

B.4. Cohabitant avec charge de famille ; minimex ou allocations de remplacement de revenus (en BEF et en Euros)

		ETA	DE	ETA – DE
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)		11 865 (294)
	CSS personnelles	6 183 (153)		6 183 (153)
	Impôts	7 141 (177)		7 141 (177)
Coûts (B)	Subsides AWIPH	33 496 (830)		33 496 (830)
	Autres subventions	2 668 (66)		2 668 (66)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)		10 817 (268)
	Minimex ou allocations de remplacement de revenus		29 015 (719)	- 29 015 (- 719)
(A)-(B)	Solde net	- 21 792 (- 540)	- 29 015 (- 719)	7 223 (179)

B.5. Isolé ; minimex ou allocations de remplacement de revenus (en BEF et en Euros)

		ETA	DE	ETA-DE
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)		11 865 (294)
	CSS personnelles	6 183 (153)		6 183 (153)
	Impôts	6 066 (150)		6 066 (150)
Coûts (B)	Subsides AWIPH	33 496 (830)		33 496 (830)
	Autres subventions	2 668 (66)		2 668 (66)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)		10 817 (268)
	Minimex ou allocations de remplacement de revenus		21 761 (539)	- 21 761 (- 539)
(A)-(B)	Solde net	- 22 867 (- 567)	- 21 761 (- 539)	- 1 106 (- 28)

B.6. Cohabitant sans charge de famille ; minimex ou allocations de remplacement de revenus (en BEF et en Euros)

		ETA	DE	ETA-DE
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)		11 865 (294)
	CSS personnelles	6 183 (153)		6 183 (153)
	Impôts	7 141 (177)		7 141 (177)
Coûts (B)	Subsides AWIPH	33 496 (830)		33 496 (830)
	Autres subventions	2 668 (66)		2 668 (66)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)		10 817 (268)
	Minimex ou allocations de remplacement de revenus		14 507 (360)	- 14 507 (- 360)
(A)-(B)	Solde net	- 21 792 (- 540)	- 14 507 (- 360)	- 7 285 (- 181)

C. Les budgets wallon et fédéral

C.1. Cohabitant avec charge de famille ; chômage (en BEF et en Euros)

		Etat fédéral	Région wallonne
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)	
	CSS personnelles	6 183 (153)	
	Impôts	7 141 (177)	
	Non paiement du revenu de remplacement	31 226 (774)	
Coûts (B)	Subsides AWIPH		33 496 (830)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)	
(A)-(B)	Total	+ 45 598 (1 130)	- 33 496 (830)

C.2. Isolé ; chômage (en BEF et en Euros)

		Etat fédéral	Région wallonne
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)	
	CSS personnelles	6 183 (153)	
	Impôts	6 066 (150)	
	Non paiement du revenu de remplacement	23 452 (581)	
Coûts (B)	Subsides AWIPH		33 496 (830)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)	
(A)-(B)	Total	+ 36 749 (910)	- 33 496 (830)

C.3. Cohabitant sans charge de famille ; chômage (en BEF et en Euros)

		Etat fédéral	Région wallonne
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)	
	CSS personnelles	6 183 (153)	
	Impôts	7 141 (177)	
	Non paiement du revenu de remplacement	17 836 (442)	
Coûts (B)	Subsides AWIPH		33 496 (830)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)	
(A)-(B)	Total	+ 32 208 (798)	- 33 496 (830)

C.4. Cohabitant avec charge de famille ; minimex⁴⁵ ou allocations de remplacement de revenus (en BEF et en Euros)

		Etat fédéral	Région wallonne
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)	
	CSS personnelles	6 183 (153)	
	Impôts	7 141 (177)	
	Non paiement du revenu de remplacement	29 015 (719)	
Coûts (B)	Subsides AWIPH		33 496 (830)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)	
(A)-(B)	Total	+ 43 387 (1 076)	- 33 496 (830)

C.5. Isolé ; minimex ou allocations de remplacement de revenus (en BEF et en Euros)

		Etat fédéral	Région wallonne
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)	
	CSS personnelles	6 183 (153)	
	Impôts	6 066 (150)	
	Non paiement du revenu de remplacement	21 761 (539)	
Coûts (B)	Subsides AWIPH		33 496 (830)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)	
(A)-(B)	Total	+ 35 058 (869)	- 33 496 (830)

⁴⁵ Nous posons l'hypothèse que le minimex est entièrement à charge de l'Etat fédéral.

C.6. Cohabitant sans charge de famille ; minimex ou allocations de remplacement de revenus (en BEF et en Euros)

		Etat fédéral	Région wallonne
Bénéfices (A)	CSS patronales	11 865 (294)	
	CSS personnelles	6 183 (153)	
	Impôts	7 141 (177)	
	Non paiement du revenu de remplacement	14 507 (360)	
Coûts (B)	Subsides AWIPH		33 496 (830)
	Réduction ONSS patronales	10 817 (268)	
(A)-(B)	Total	+ 28 879 (716)	- 33 496 (830)

V. L'ENGAGEMENT DE PERSONNES HANDICAPEES DEMANDEUSES D'EMPLOI DANS LES ETA : BENEFICE OU COUT MONETAIRE POUR LES POUVOIRS PUBLICS ?

Les résultats obtenus dans la section précédente appellent plusieurs commentaires. Nous procémons pour cela en deux étapes. Premièrement, nous proposons une analyse synthétique des résultats. Dans un second temps, nous comparons nos résultats avec ceux obtenus pour d'autres formes d'entreprises sociales d'insertion (entreprises de formation par le travail et sociale werkplaatsen).

A. Analyse des résultats du calcul de l'impact budgétaire

A. 1. Les résultats par situation familiale et par type de revenus de remplacement

L'impact budgétaire de l'embauche dans une entreprise de travail adapté d'une personne handicapée bénéficiant de revenus de remplacement est positif ou négatif en fonction de la situation familiale de cette personne.

Cela s'explique par le fait que la différence entre les dépenses et les recettes liées à l'emploi dans les ETA représente un coût fixe mensuel pour les pouvoirs publics de 21 792 BEF ou de 22 867 BEF selon l'impôt payé par le travailleur handicapé. Par contre, les montants des différents revenus de remplacement varient fortement d'une part entre eux et d'autre part en fonction de la situation familiale de la personne handicapée. Ils se situent entre 14 507 BEF par mois pour une personne cohabitante sans charge de famille au minimex et 31 227 BEF par mois pour une personne cohabitante avec charge de famille au chômage.

Tableau récapitulatif des résultats des tableaux B1 à B6

	Situation familiale	Types de revenus de remplacement	Impact par mois
1	Cohabitant avec charge de famille	Allocations de chômage	9 434 BEF (234 euros)
2		Minimex ou allocations de remplacement de revenus	7 223 BEF (179 euros)
3	Cohabitant sans charge de famille	Allocations de chômage	- 3 956 BEF (- 98 euros)
4		Minimex ou allocations de remplacement de revenus	- 7 285 BEF (- 181 euros)
5	Isolé	Allocations de chômage	585 BEF (14 euros)
6		Minimex ou allocations de remplacement de revenus	- 1 106 BEF (- 28 euros)

Lorsque la personne handicapée est cohabitante avec charge de famille, le bénéfice pour les finances publiques est toujours positif : 7 223 BEF ou 9 434 BEF.

Dans le cas où la personne handicapée est cohabitante mais sans charge de famille, le solde est négatif pour les finances publiques : - 3 956 BEF ou - 7 285 BEF.

Pour une personne isolée, le résultat est pratiquement nul : - 1 106 BEF ou 585 BEF.

Dès lors, l'impact budgétaire pour les pouvoirs publics provenant de la différence entre ce qu'une personne handicapée coûte lorsqu'elle bénéficie de revenus de remplacement et lorsqu'elle travaille en ETA se situe mensuellement entre – 7 285 BEF et 9 434 BEF.

Nous proposons dans le point suivant d'affiner ces résultats en nous basant sur une estimation de la situation familiale réelle des travailleurs handicapés.

A. 2. Les résultats par type de revenus de remplacement

Il n'existe pas de statistiques sur la situation familiale des personnes handicapées travaillant dans les ETA. Par conséquent, afin de préciser nos résultats, nous avons demandé aux responsables des ETA de notre échantillon de nous communiquer les données relatives à la situation familiale des travailleurs handicapés qu'elles occupent. Huit d'entre elles nous ont répondu, pour lesquelles nous obtenons la répartition suivante :

Tableau : répartition des travailleurs handicapés par situation familiale

	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant sans charge de famille	Total
Nombre de travailleurs handicapés par situation familiale	252	398	239	889
Pourcentage	28,35%	44,77%	26,88%	100%

Source : données fournies par les ETA.

En extrapolant ces pourcentages à l'ensemble des travailleurs des ETA, nous calculons en annexe (tableau A9 et A10) l'impact budgétaire moyen annuel pour les pouvoirs publics de l'engagement d'une personne handicapée en ETA.

Dans le cas où la personne handicapée est bénéficiaire des allocations de chômage, le **bénéfice** pour les pouvoirs publics, compte tenu de toutes les hypothèses posées précédemment, est de **22 500 BEF (558 euros) par an et par personne handicapée ETP**.

Dans le cas où la personne handicapée est bénéficiaire du minimex ou d'allocations de remplacement de revenu, le **coût** pour les pouvoirs publics, compte tenu de toutes les hypothèses posées précédemment, est de **4 860 BEF (116 euros) par an et par personne handicapée ETP**.

Plus concrètement, cela signifie que si le quota imposé aux ETA⁴⁶ était relevé de 200 emplois subsidiables, dont 100 destinés en priorité à des bénéficiaires des allocations de chômage et 100 destinés en priorité à des bénéficiaires du minimex ou des allocations de remplacement de revenu, le gain annuel pour les pouvoirs publics serait de 1 764 000 BEF⁴⁷, soit 43 728 Euros.

⁴⁶ L'arrêté du Gouvernement wallon du 23/01/1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées prévoit une limite de 5 313 emplois subsidiables pour les entreprises de travail adapté (art. 4).

⁴⁷ Détails du calcul : {100 * 22 500} + {100 * (- 4 860)} = 1 764 000 BEF

A. 3. Les budgets wallon et fédéral

Les résultats positifs pour les finances publiques présentés ci-dessus ne peuvent pas occulter le fait que l'Etat fédéral sort nettement bénéficiaire de la mise au travail de personnes handicapées demandeuse d'emploi, tandis que la Région wallonne est, quant à elle, largement déficitaire.

En effet, comme le montrent les tableaux C1 – C6 de la section IV, les coûts liés au subventionnement des personnes handicapées dans les ETA sont principalement à charge de la Région wallonne, tandis que l'Etat fédéral retire un gain substantiel de l'engagement d'allocataires sociaux dans les ETA via la perception de l'impôt et des cotisations sociales personnelles et patronales d'une part et le non paiement des revenus de remplacement d'autre part. Dans le tableau récapitulatif suivant ainsi que dans les tableaux C1 à C6, nous tenons compte uniquement des impacts pour l'Etat fédéral et la Région wallonne.

Tableau récapitulatif des résultats des tableaux C1 à C6

	Types de revenus de remplacement	Situation familiale	Impact pour l'Etat fédéral (BEF)	Impact pour la Région wallonne (BEF)
1	Allocations de chômage	Cohabitant avec charge de famille	+ 45 598	- 33 496
2		Isolé	+ 36 749	- 33 496
3		Cohabitant sans charge de famille	+ 32 208	- 33 496
4	Minimex ou allocations de remplacement de revenus	Cohabitant avec charge de famille	+ 43 387	- 33 496
5		Isolé	+ 35 058	- 33 496
6		Cohabitant sans charge de famille	+ 28 879	- 33 496

Source : calcul propre. Tous les montants sont mensuels dans ce tableau.

Ce tableau récapitulatif indique que même si la mise au travail d'un demandeur d'emploi s'avère, en moyenne, positif pour les finances publiques, l'impact sur les finances des différentes entités fédérale et fédérée est très contrasté.

Dans le cas d'un relèvement du quota imposé aux ETA de 200 emplois subsidiables décrit ci-dessus, le bénéfice pour l'Etat Fédéral serait par an de 88 553 208 BEF⁴⁸ soit 2 195 177 euros, tandis que le coût à charge de la Région wallonne s'élèverait par an à 80 390 400 BEF⁴⁹, soit 1 992 826 euros.

A. 4. Les bénéfices non monétaires

L'analyse qui précède est strictement monétaire : nous nous sommes uniquement concentrés sur les effets budgétaires liés à l'engagement dans les ETA de personnes handicapées bénéficiaires de revenus de remplacement. Les effets psycho-sociaux ou humains, par nature difficilement ou non quantifiables, n'ont pas été pris en considération. C'est, selon nous, la limite la plus importante de ce type d'analyse.

Le bien-être de la personne handicapée, notion éminemment subjective⁵⁰, peut probablement se trouver amélioré en raison du travail effectué au sein d'une ETA.

⁴⁸ Les détails du calcul se trouvent dans les tableaux A11 et A12 de l'annexe.

⁴⁹ Nous obtenons ce montant de la manière suivante : (- 33 496) * 200 *12 = - 80 390 400

⁵⁰ Pour une discussion sur la subjectivité de la notion de bien-être, voir LEFEVRE (2002, pp.121-126).

Une hypothèse serait que la personne handicapée, du fait son travail dans une ETA a une propension moindre à se sentir marginalisée par rapport à une situation d'inactivité. On pourrait également supposer que son sentiment d'utilité dans la société, sa confiance en soi augmente lorsqu'elle travaille en ETA. Les relations avec l'entourage (famille, proches, voisinages, ...) sont également susceptibles de connaître des changements positifs. Grâce à l'accroissement de leurs rentrées financières, les travailleurs handicapés ont accès à une consommation plus élevée, et par conséquent bénéficient probablement d'une meilleure qualité de vie.

Toutes ces hypothèses devraient être validées par une enquête auprès des travailleurs handicapés. Or, à notre connaissance, aucune étude scientifique empirique sur le bien-être des personnes handicapées travaillant en ETA par rapport à une situation de demandeur d'emploi n'a été réalisée.

B. Comparaison avec les autres types d'entreprises sociales d'insertion

A présent, comparons les résultats monétaires obtenus ci-dessus avec les montants du calcul de l'impact budgétaire réalisé par Pinxteren (2001) pour les entreprises de formation par le travail (EFT) en Wallonie et les sociale werkplaatsen (SW) en Flandre pour l'année 1999. Ce travail fut effectué sous des hypothèses similaires et suivant la même méthodologie.

Tableau : comparaison entre entreprises de formation par le travail, ateliers sociaux et entreprises de travail adapté

Type d'entreprise sociale d'insertion	Entreprises de formation par le travail (EFT)	Sociale werkplaatsen (SW)	Entreprises de travail adapté
Cas le plus négatif	- 60 192 BEF (- 1492 euros)	- 25 848 BEF (-641 euros)	- 7 285 BEF (-181 euros)
Cas le plus positif	- 60 192 BEF (- 1492 euros)	- 19 635 BEF (-487 euros)	+ 9 434 BEF (234 euros)

Source : Pinxteren (2001) et calculs propres. Tous les montants de ce tableau sont mensuels.

Cette comparaison montre clairement que les ETA forment un dispositif d'insertion peu coûteux à côté des EFT et des SW.

Cependant, cette comparaison doit être soumise à une réserve importante : la diversité des finalités de ces différents types d'entreprises sociales d'insertion⁵¹.

En effet, les EFT ont pour objectif principal de former des stagiaires, âgés généralement de 18 à 25 ans, pendant une période de temps limité (au maximum 18 mois) en vue d'une réinsertion dans le marché du travail. Elles ne proposent donc pas d'emplois durables. La dimension productive y est nettement moins poussée que dans les ETA et les SW.

Par contre, la comparaison entre SW et ETA est plus pertinente car il s'agit de structures qui ont pour objectif de créer des emplois durables dans un environnement de travail protégé, et ce par le biais d'une activité économique relativement poussée. Une nuance importante se situe au niveau des public cibles. Les ETA doivent engager en priorité des personnes handicapées physiques, mentales ou sensorielles. Les SW ont pour mission de proposer un travail à des « handicapés sociaux », à savoir des personnes très faiblement scolarisées,

⁵¹ Pour une discussion sur les différents types d'entreprises sociales d'insertion, voir NYSSENS et GREGOIRE (2002).

inactives depuis 5 ans sans interruption, demandeuses d'emploi et ayant des difficultés d'un point de vue social, physique ou psychique.

La différence budgétaire entre les ETA et les AS provient principalement du fait que les travailleurs occupés par ces derniers ouvrent le droit à des subsides plus importants.

VI. BIBLIOGRAPHIE

AWIPH (2002), Analyse sociale et financière des entreprises de travail adapté, exercice 2000, Charleroi.

BORZAGA C., GUI B., et F. POVINELLI, *Le rôle des entreprises d'insertion sur le marché du travail : L'éclairage d'une analyse économique*, in DEFOURNY J., FAVREAU L. et J.-L. LAVILLE (1998) (eds), *Insertion et nouvelle économie sociale : un bilan international*, Desclée de Brouwer, Paris.

ERHEL C., GAUTIE J., GAZIER B. and S. MOREL, Job Opportunities for the Hard-to-place, in SCHMID G., O'REILLY J. and K. SCHÖMANN (edited by) (1996), International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Edward Elgar, Cambridge.

FESTJENS M.-J., LAMBRECHT M., MASURE L., SAINTRAIN M. et S. SCHÜTTRINGER (1997), Coût budgétaire d'un chômeur de 1983 à 1997, Bureau fédéral du Plan, Planning Paper n°79, Bruxelles.

GREGOIRE O. (2003), *Profils nationaux des entreprises sociales d'insertion : Belgique*, EMES Working Papers, Liège.

HERMAN G. et D. VAN YPERSELE, *Activités, santé mentale et mobilité professionnelle*, in LIENARD G. (Ed.) (2001), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, Mardaga, Sprimont.

JADOUL B. (2000), Le financement des services de proximité par les politiques actives d'emploi ; Une évaluation du coût pour les pouvoirs publics, Les cahiers du CERISIS 2000/13, CERISIS-hainaut, UCL, Charleroi.

LEFEVRE C., *Insertion et qualité de vie : une approche multidimensionnelle*, in LIENARD G. (Ed.) (2001), *L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action*, Mardaga, Sprimont.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT, Service de la Politique des Handicapés, Guide la personne handicapée, sur le site Internet : <http://www.socialsecurity.fgov.be/braille/guide/>

MINISTÈRE DES FINANCES, Mémento fiscal, sur le site Internet : http://minfin.fgov.be/fr_memento/

NYSSENS M. et O. GREGOIRE (2002), *Les entreprises sociales d'insertion par l'économique en Belgique : tendances et enjeux*, EMES Working Papers, PE.03., Liège.

OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES (2002), Les vacances annuelles des travailleurs salariés, Bruxelles.

PINXTEREN A. (2001), Crise de l'emploi, politiques actives et économie sociale d'insertion, Mémoire, Département des Sciences économiques, UCL, Louvain-la-Neuve.

CHAPITRE VI : CONCLUSIONS GENERALES

Depuis la naissance de la société à finalité sociale (SFS) en 1995, la question d'une éventuelle adoption de cette nouvelle forme juridique se pose avec acuité aux entreprises du secteur des ETA.

Opter pour ce statut pourrait être un moyen de développer l'activité marchande de l'ETA de manière illimitée tout en préservant son caractère social. En outre, sur le plan des principes juridiques, l'activité commerciale de certaines ETA semble déjà excéder ce que le droit permet à une ASBL. Le cadre de la SFS pourrait donc dans certains cas s'avérer plus approprié que celui de l'association.

Pratiquement, à l'heure actuelle, les possibilités de sanction d'un choix erroné ou frauduleux sont peu nombreuses et très rarement mises en œuvre (l'action en cessation constituant selon nous la seule véritable épée de Damoclès).

La plupart des caractéristiques de la SFS ne constituent pas des obstacles majeurs à la transformation : les exigences relatives au capital minimum, le coût de l'acte de transformation, les obligations comptables, la protection des travailleurs en cas de fermeture et la procédure de liquidation,... sont autant de particularités non décisives.

Les modalités de participation des travailleurs handicapés à l'assemblée générale de la SFS et le droit de vote des associés de l'ASBL transformée sont des questions plus délicates mais néanmoins pas insolubles. Les statuts pourront vraisemblablement mettre en place des équilibres satisfaisants à cet égard.

Par contre, la situation des administrateurs ou gérants de SFS s'avère en principe moins confortable que celle des dirigeants d'ASBL, tant en ce qui concerne leur responsabilité que leur statut social. Ces inconvénients ne sont pas négligeables.

En ce qui concerne l'accès aux aides publiques, même si certaines incertitudes subsistent, on peut en tout cas affirmer ce qui suit :

- la transformation en SFS est une opération neutre en ce qui concerne l'agrément de l'AWIPH et les aides qui y sont spécifiquement liées ;
- les programmes fédéraux de réduction de cotisations sociales patronales sont pour la plupart accessibles aux ASBL comme aux SFS : il en va notamment ainsi du *Maribel social* et de la *réduction structurelle des charges* ;
- seules les ETA transformées en SFS pourront prétendre à l'octroi des aides liées aux lois d'expansion économique - les ASBL en sont clairement exclues ;
- la possibilité d'engager des travailleurs dans le cadre des « programmes de résorption du chômage » sera réduite pour les SFS en raison de leur appartenance au secteur marchand au sens de la réglementation wallonne.

Du point de vue fiscal, une ETA transformée en SFS pourrait en principe maintenir son assujettissement à l'impôt des personnes morales (IPM) si ses statuts stipulent expressément qu'aucun dividende ne pourra être distribué. En outre, la SFS échappera à la taxe compensatoire des droits de succession (taxe annuelle sur le patrimoine) qui vise les seules ASBL.

Par contre, une ETA transformée en SFS ne bénéficiera plus des taux réduits applicables aux ASBL en matière de droits d'enregistrement sur les donations qui lui sont faites. Il en va de même en ce qui concerne les droits de succession pour lesquels la SFS est soumise aux taux ordinaires.

On le voit, le choix d'une transformation en SFS n'est pas chose aisée. Les dirigeants tentés par l'aventure devront tenir compte de nombreux paramètres en fonction du profil de leur entreprise et de la manière dont ils envisagent l'avenir.

Globalement, il faut reconnaître que les incitants apparaissent peu nombreux. En forçant le trait, on pourrait même soutenir que l'accès aux aides liées aux lois d'expansion économique constitue la seule virtualité véritablement séduisante de la SFS.

A l'inverse, on conviendra que bon nombre des craintes énoncées par le secteur des ETA se sont avérées non fondées après examen.

*

*

*

Depuis 1997, les ETA peuvent être limitées dans la poursuite de l'objectif qui leur est assigné d'insertion professionnelle de personnes handicapées. Il existe en effet pour l'ensemble du secteur des ETA un quota maximal de 5 313 emplois subsidiables par l'AWIPH. Il trouve son origine dans les limites des crédits budgétaires de cet organisme. Mais les emplois créés par les ETA coûtent-ils réellement plus cher aux pouvoirs publics que le paiement des revenus de remplacement à des demandeurs d'emploi ?

Dans le cinquième chapitre, dont l'objet était de calculer l'impact budgétaire de l'embauche de demandeurs d'emploi handicapés dans les ETA, nous avons tenté de répondre à cette importante question.

La première étape a été de préciser la portée du calcul de l'impact budgétaire et de délimiter notre champ d'investigation. Il s'agissait essentiellement de comparer les coûts et les bénéfices pour les pouvoirs publics eu égard à deux situations distinctes : celle du demandeur d'emploi et celle du travailleur en ETA.

Nous avons proposé une analyse strictement monétaire de l'embauche des personnes handicapées. Les effets psycho-sociaux et le bien-être des personnes handicapées sont, par essence, très difficilement quantifiables. Par conséquent, ils n'ont pas été évalués dans cette étude.

En fonction de la situation familiale de la personne handicapée et du type de revenu de remplacement, l'impact budgétaire varie entre – 7 285 BEF (- 181 euros) et + 9 434 BEF (+ 234 euros).

En pratique, compte tenu de la situation concrète des travailleurs handicapés occupés dans le secteur, les embauches supplémentaires dans les ETA se soldent le plus souvent par un bénéfice pour les pouvoirs publics. Même si le dispositif des ETA est relativement coûteux pour la Région wallonne, il est, en comparaison avec d'autres dispositifs d'insertion, beaucoup plus avantageux pour les finances publiques prises dans leur ensemble.

D'une manière générale, les résultats de nos calculs semblent donc plaider en faveur d'une augmentation du quota d'emplois subsidiables. Nous nous permettons de citer pour terminer BORZAGA, GUI et POVINELLI (1998, p. 267) pour qui « la non insertion professionnelle de personnes désavantagées – outre le fait qu'elle soit critiquable d'un point de vue éthique et civique, dans la mesure où elle les empêche de participer à un pan important de la vie sociale – est source d'inefficacité en raison du gaspillage de ressources potentiellement productives qu'elle représente ».

ANNEXES

A. TABLEAUX DE CALCUL DE L'IMPACT BUDGETAIRE

1. Montants des allocations ordinaires de chômage au 01/04/2000 sans complément d'ancienneté

Tableau A1: Montants des allocations ordinaires de chômage au 01/04/2000 sans complément d'ancienneté

Catégorie d'indemnisation	Période	Montant journalier		Montant mensuel	
		Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Cohabitant avec charge de famille		1 201 BEF	1 368 BEF	31 226 BEF	35 568 BEF
Isolé	1 ^{ère} année	902 BEF	1 368 BEF	23 452 BEF	35 568 BEF
	2 ^{ème} période	902 BEF	1 003 BEF	23 452 BEF	26 078 BEF
Cohabitant	1 ^{ère} année	686 BEF	1 254 BEF	17 836 BEF	32 604 BEF
	2 ^{ème} période	686 BEF	798 BEF	17 836 BEF	20 748 BEF

Source: Office National de l'Emploi

La réglementation du chômage distingue 3 catégories familiales : le travailleur ayant charge de famille (anciennement chef de ménage), le travailleur cohabitant et le travailleur isolé. L'appartenance à chacune de ces catégories a des conséquences notamment au niveau du montant des allocations. Le site Internet de l'ONEM (<http://www.onem.be>) donne une description de ces différentes catégories.

2. Les allocations aux handicapés : l'allocation de remplacement de revenus

Tableau A2: Les montants de l'allocation de remplacement de revenus au 01/09/2000

	Annuellement	Mensuellement
Pour le handicapé marié, établi en ménage ou avec enfants à charge	348 171 BEF	29 015 BEF
Pour le handicapé isolé	261 126 BEF	21 761 BEF
Pour le handicapé cohabitant	174 099 BEF	14 507 BEF

Source : Guide de la personne handicapée

3. Les montants du minimex

Tableau A3: Les montants du minimex

Catégorie	Montant mensuel (au 1 ^{er} septembre 2000)	Montant annuel (au 1 ^{er} septembre 2000)
1. Epoux cohabitants	29 015 BEF	348 176 BEF
2. Personne isolée avec enfant (s) à charge	29 015 BEF	348 176 BEF
3. Personne isolée	21 761 BEF	261 132 BEF
4. Personne cohabitante	14 507 BEF	174 088 BEF

Source : <http://socialsecurity.fgov.be/minimum/fr/fr-01.htm>

4. Pratique du travail à temps partiel et équivalent temps plein

Tableau A4: Calcul de la pratique du travail à temps partiel en équivalent temps plein

Régime	Pourcentage de travailleurs	Nombre de travailleurs handicapés concernés	Equivalent temps plein (ETP)
½ temps	60,23 %	196	98
4/5 temps	13,56 %	44	35
3/5 temps	5,75 %	19	11
¾ temps	5,75 %	19	14
2/5 temps	3,45 %	11	4
Autres (=1/2 temps) ¹	11,26 %	37	19
TOTAL	100 %	326	181 ETP

Source : AWIPH (2002) et calculs propres

5. Le barème progressif de l'impôt pour l'année 2000 :

Tableau A5: Le barème progressif de l'impôt pour l'année 2000 :

Revenu imposable En BEF (en EUR)	Taux marginal
0 – 258 000 (6 395,65)	25%
258 000 (6 395,65) – 342 000 (8477,96)	30%
342 000 (8 477,96) – 488 000 (12 097,20)	40 %
488 000 (12 097,20) – 1 123 000 (27 838,44)	45 %
1 123 000 (27 828,44) – 1 684 000 (41 745,27)	50 %
1 684 000 (41 745,27) – 2 470 000 (61 299,70)	52.5 %
2 470 000 (61 299,70) et plus	55 %

Source : Memento fiscal 2001

¹ Par souci de simplification, nous considérons que les « autres » sont des ½ temps.

6. Les subventions de l'AWIPH

Tableau A6 : Les subventions de l'AWIPH (en BEF)

Entretien	106 147 000
Salaires et Charges sociales	1 895 887 000
Personnel de cadre	349 279 000
CCT26 et Prime de compensation	11 992 000
Contrat d'adaptation professionnelle en accueil	6 605 000
Autres subventions AWIPH	13 682 000
Total des subventions de l'AWIPH	2 383 592 000

Source : AWIPH (2002, p. 75).

7. Autres subventions

Tableau A7: Les autres subventions (en BEF)

Subsides de la Province	23 800 000
Subsides des villes et communes	4 236 000
Subsides des CPAS	4 640 000
Subsides de l'Etat, Communauté ou Région	10 419 000
Subsides étrangers ou supranationaux	489 000
Autres subventions (principalement Maribel Social)	73 482 000
Allocation de chômage (principalement Art. 78 et PRC)	72 800 000
Total des autres subventions	189 866 000

Source : AWIPH (2002, p. 76).

8. Montant de l'intervention de la réduction structurelle de charges sociales pour les entreprises de travail adapté par travailleur handicapé

Tableau A8: Montant de la réduction structurelle de charges sociales (en BEF)

Rémunération trimestrielle de référence à 100% (S)	Montant de base de la réduction
<= 103 479	19 000
> 103 479 et <= 134 425	29 706
> 134 425 et <= 169 923	29 706 – {0,3016 * (S – 134 425-)}
> 169 932	19 000

Source : www.subsidia.be (les chiffres repris ci-dessus sont applicables à partir du 01/04/2000).

9. Calcul de l'impact global

Tableau A9 : Impact global sur le budget public dans le cas où le travailleur handicapé est au préalable chômeur

Chômeur	0.2835 x 9 434	= 2 676
	0.4477 x 585	= 262
	0.2688 x (- 3 956)	= - 1 063
TOTAL		= 1 875 BEF / mois

Sur base annuelle, cela nous donne un impact global de **22 500** BEF (558 EUR) par personne handicapée.

Source : calculs propres

Tableau A10 : Impact global sur le budget public dans le cas où le travailleur handicapé est au préalable bénéficiaire du minimex ou des allocations de remplacement de revenu

Minimex ou allocations de remplacement de revenu	0.2835 x 7223	= 2 048
	0.4477 x (-1 106)	= - 495
	0.2688 x (- 7 285)	= - 1 958
TOTAL		= - 405 BEF / mois

Sur base annuelle, cela nous donne un impact global de **- 4860** BEF (- 120 EUR) par personne handicapée

Source : calculs propres

Tableau A11 : Impact global pour l'Etat fédéral dans le cas où le travailleur handicapé est au préalable chômeur

Chômeur	0.2835 x 45 598	= 12 927
	0.4477 x 36 749	= 16 451
	0.2688 x 32 208	= 8 658
TOTAL		= 38 036 BEF / mois

Sur base annuelle, cela nous donne un impact global de **456 432** BEF (11 315 EUR) par personne handicapée, soit 45 643 200 BEF (1 131 500 EUR) pour 100 personnes handicapées.

Source : calculs propres

Tableau A12 : Impact global pour l'Etat fédéral dans le cas où le travailleur handicapé est au préalable bénéficiaire du minimex ou des allocations de remplacement de revenu

Minimex ou allocations de remplacement de revenu	0.2835 x 43 387	= 12 300
	0.4477 x 35 058	= 15 695
	0.2688 x 28 879	= 7 763
TOTAL		= 35 758 BEF / mois

Sur base annuelle, cela nous donne un impact global de **429 096** BEF (10 637 EUR) par personne handicapée, soit 42 909 600 (1 063 700 EUR) pour 100 personnes handicapées

Source : calculs propres

B. LES EXPERIENCES DE CREATION D'UNE ENTREPRISE D'INSERTION (EI) LIEE A L'ENTREPRISE D'INSERTION

Les enquêtes ont permis de constater que, plutôt que d'envisager la transformation de l'ASBL en SFS, certaines ETA ont choisi de créer une seconde personne morale sous la forme d'une SFS agréée en tant qu'entreprise d'insertion (EI). Dans ce cas, cette nouvelle société adopte invariablement la forme de société coopérative à finalité sociale.

L'entreprise d'insertion agréée par la Région wallonne² poursuit une finalité d'insertion sociale et professionnelle de personnes peu qualifiées et de demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer, par le biais d'une activité productrice de biens et services³.

Depuis 1999, les entreprises d'insertion doivent obligatoirement adopter le statut de société à finalité sociale (SFS).

1. Les expériences concrètes de création d'une entreprise d'insertion

Parmi les onze entreprises qui composent notre échantillon, quatre ont tenté de créer une entreprise d'insertion à côté de l'ETA :

ETA	EI	Date d'agrément	En activité ?
Jean Del'Cour	JDC Remorques	01/07/1999	A l'arrêt
Les Hautes Ardennes	Les lavandières du Bonalfa	18/12/2000	En activité
Les Ateliers du Monceau	L'atelier de l'avenir	<u>Retrait de l'agrément en 2000</u>	
ASBL La Lorraine	SFS La Lorraine	04/05/1999	En activité

- « Jean Del'Cour » a tenté le passage en société coopérative pour la division des remorques. Le projet fut abandonné pour des raisons de non-rentabilité.
- « Les Ateliers du Monceau » ont essayé de développer des activités industrielles liées aux déchets de bois résultant de l'activité principale, à savoir la fabrication et la réparation de palettes en bois. La SCRLFS sociale existe juridiquement, mais est restée une « coquille vide ».

² Décret de la Région wallonne du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées.

³ Nous renvoyons le lecteur à l'annexe « Comparaison synoptique entre l'ETA et l'entreprise d'insertion (EI) » pour des informations plus précises sur les différences entre les EI et les ETA.

- Le projet des « Hautes Ardennes » est un exemple de collaboration entre une entreprise d'économie sociale (ETA), un service public (le CPAS de Vielsam) et la Croix-rouge locale.

Suite au constat de l'inexistence d'un service de nettoyage et de repassage à Vielsam, une EI (« Les lavandières du Bonalfa ») a été mise sur pied. Son objectif est double : créer de l'emploi pour des personnes défavorisées sur le marché du travail ordinaire et proposer un service utile à une population en difficulté.

Depuis 1999, les « Hautes Ardennes » possèdent une participation financière de 33,33 % dans l'EI, constituée sous forme de SCRLFS.

- L'activité de l'EI « La Lorraine » a démarré en 1995 au départ de l'ETA « La Lorraine ». Cette dernière détient plus de 90% des parts de l'EI.

Elle a également opté pour la forme juridique de SCRLFS. Les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial.

Le but social de cette entreprise est principalement la promotion de l'emploi des personnes handicapées. Elle compte 7 travailleurs et s'est spécialisée dans les activités suivantes : embellissement des bois et autres espaces verts, nettoyages intérieurs et extérieurs de bâtiments, voiries et parkings, pose de conteneurs, etc.

- Le cas du « Village n°1 » est un cas particulier⁴ : cette ETA a soutenu le développement d'une EI reconnue par l'Etat fédéral dans le cadre du plan d'embauche (AR du 25 février 1998).

Une trentaine d'entreprises sociales ont profité de ce mécanisme. Les agréments en tant qu'entreprise d'insertion fédérale furent arrêtés lors de la mise en application du décret régional sur les entreprises d'insertion. Ces entreprises d'insertion fédérales, à l'instar de celle du Village n°1 ont pu garder le statut d'ASBL. Elles bénéficient de quatre mesures également accessibles aux entreprises d'insertion agréées par la Région wallonne :

- possibilité d'une réduction de TVA de 21% à 6% ;
- activation dite « SINE » des allocations de chômage ou de minimex, en cas d'embauche de demandeurs d'emplois très difficiles à placer ;
- subvention majorée pour les conventions sous articles 60 conclues avec le CPAS ;
- réduction de cotisations patronales dégressives pendant 4 ans lors de l'embauche de demandeurs d'emplois très difficiles à placer.

Les activités principales de l'ASBL d'insertion « Village n°1 » sont l'archivage technologique et le service téléphonique. Elle occupe une vingtaine de personnes. L'agrément régional de cette entreprise d'insertion fédérale n'est pas à l'ordre du jour parmi l'équipe de direction du Village.

⁴ Notre intention est seulement de mentionner l'existence de ce cas particulier. Nous ne le prendrons pas en compte dans la suite du rapport étant donné que notre intérêt se porte avant toutes choses sur les entreprises d'insertion agréées par la Région wallonne.

2. Pourquoi créer une entreprise d'insertion à côté d'une entreprise de travail adapté ?

2.a. Les virtualités de l'EI en tant que SFS

La création de l'EI « La Lorraine » a d'abord permis à cette entreprise du sud de la Belgique d'accéder au marché luxembourgeois. En effet, les lois du Grand Duché du Luxembourg interdisent à une association de se comporter comme un véritable partenaire économique dans ce pays. Dès lors, la constitution d'une société à forme commerciale s'est avérée nécessaire.

En outre, la présence d'un véritable capital social a permis à l'ETA de conserver une participation majoritaire au sein de l'EI⁵. L'ETA peut ainsi veiller au bon respect de la finalité sociale de l'EI – promouvoir l'emploi des personnes handicapées -, ce qui revêt une importance capitale aux yeux de ses dirigeants.

Plus généralement, la nécessité de garder le contrôle des investissements réalisés peut favoriser la création d'une SFS (cas des « Hautes Ardennes »).

2.b. Les avantages liés à l'agrément en EI

L'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 prévoit une limite de 5.313 emplois subsidiables dans tout le secteur des ETA. Si une ETA souhaite développer ses activités, elle peut se heurter à ce « quota »⁶.

La création d'une entreprise d'insertion peut dès lors s'avérer un moyen de proposer de nouveaux postes de travail à des personnes handicapées.

Bien entendu, les modes de subventionnement du personnel en ETA et en EI ne sont pas soumis aux mêmes règles. Même si nous tenons compte exclusivement des subsides octroyés directement pour chaque travailleur handicapé, il est certain que le montant des subventions dans les entreprises d'insertion est moins avantageux que celui délivré pour les travailleurs dans les ETA.

Pour l'engagement de personnes handicapées, les EI bénéficient en effet de subsides dégressifs et d'une prime de compensation.

1. Les *subsides dégressifs*⁷ sont accordés uniquement pour l'engagement de demandeurs d'emploi difficile à placer (DEPP). Pour les personnes inscrites auprès de l'AWIPH, sont considérées comme DEPP :

- celles qui sont inscrites comme demandeur d'emploi au FOREM et qui, au cours des six mois précédent leur engagement, n'ont pas travaillé plus de 150 heures comme salarié ou durant plus d'un trimestre comme indépendant ;

⁵ Nous traitons ce point dans la suite du texte.

⁶ Certaines ETA de notre échantillon nous ont fait part de leur regret d'être bloquées par les quotas pour l'engagement de nouveaux ouvriers subsidiés.

⁷ Pour connaître les montants des subsides dégressifs, nous renvoyons le lecteur à l'annexe sur la comparaison entre EI et ETA.

- celles dont l'occupation dans une ETA a pris fin dans les 6 mois précédent leur engagement dans l'EI.
2. Pour les travailleurs handicapés au sein de l'EI, ce subside dégressif peut s'accompagner d'une prime de compensation. Cette prime est accordée par l'AWIPH à toute entreprise publique ou privée, à finalité commerciale ou non. Elle consiste en une intervention dans la rémunération et les cotisations patronales du travailleur inscrit à l'AWIPH. Cette intervention est calculée en fonction de la perte de rendement, avec un maximum de 50%^{8 9}.

Eu égard à ce qui précède, nous pouvons faire l'hypothèse que l'impact des subsides moindres et pour partie dégressifs aura un effet néfaste sur l'engagement des travailleurs lourdement handicapés. A la condition d'avoir un projet économiquement viable, l'EI annexée à une ETA sera porteuse d'emplois. Néanmoins ceux-ci seront vraisemblablement destinés à des personnes dont le handicap permet tout de même une augmentation de la productivité à travers le temps.

2.c. Comparaison synoptique entre l'ETA et l'entreprise d'insertion (EI)

1. Brève description historique

Entreprise de travail adapté (ETA)	Entreprise d'insertion (EI)
Les premières entreprises de travail adapté sont nées au cours des années 60, souvent à l'initiative de parents d'enfants handicapés désireux de procurer un travail à leur enfant.	On observe au début des années 90 une réelle volonté des pouvoirs publics de soutenir les initiatives visant à offrir un emploi stable à des travailleurs très faiblement qualifiés. La reconnaissance légale des entreprises d'insertion est toutefois plus récente (décret de 1998).

2. Caractéristiques essentielles

	Entreprise de travail adapté (ETA)	Entreprise d'insertion (EI)
Bases légales principales	<p>Décret de la Région wallonne du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées.</p> <p>Arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées.</p> <p>Arrêté du Gouvernement wallon du 6 décembre 2001 modifiant l'Arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées.</p>	<p>Décret de la Région wallonne du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées.</p> <p>Arrêté du 15 octobre 1998 du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 16 juillet 1998 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées.</p>

⁸ Il existe aussi un mécanisme alternatif d'intervention dans la rémunération et les charges sociales, accordée aux employeurs en exécution de la convention collective n°26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal .

⁹ Pour l'année 1999, seulement 1362 postes de travail s'accompagnaient d'une prime de compensation ou d'une subvention CCT n°26 tandis que 5300 étaient alors subventionné en ETA.

Forme juridique	L'ETA a l'obligation légale d'être une personne morale. Dans les faits, toutes les ETA adoptent la forme d'ASBL.	L'EI a l'obligation légale d'être constituée sous la forme de SFS.
Les objectifs poursuivis	L'ETA a une nature hybride : elle poursuit un objectif qui est à la fois social (intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées) et économique (activité de type commercial). La mission sociale de l'ETA se traduit par deux buts fondamentaux : d'une part, assurer à toute personne handicapée la possibilité d'un travail utile et rémunérant dans un environnement adapté, et d'autre part, lui permettre de se perfectionner professionnellement avec, pour fin ultime, sa réinsertion dans le circuit de travail traditionnel.	L'EI a comme finalité sociale l'insertion sociale et professionnelle de personnes peu qualifiées et de demandeurs d'emploi particulièrement difficile à placer, par le biais d'une activité productrice de biens et services en Région wallonne.
Le type de personnes employées	L'ETA doit être réservée par priorité aux personnes handicapées et qui ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail. Par personne handicapée, on entend toute personne mineure ou majeure présentant une limitation importante de ses capacités d'intégration sociale ou professionnelle suite à une altération de ses facultés mentales, sensorielles ou physiques, qui engendre la nécessité d'une intervention de la société. Une des conditions d'octroi de l'agrément précise que l'ETA ne peut occuper plus de 30% de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés engagés dans les liens d'un contrat de travail.	L'EI doit s'engager à compter parmi les personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail, des demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer domiciliés en Région wallonne à concurrence d'au moins 20% la première année, 30% la seconde, 40% la troisième et 50% à partir de la quatrième. Par demandeurs d'emploi particulièrement difficiles à placer (DEPP), on entend tout demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, est inscrit au FOREm comme demandeur d'emploi depuis 24 mois au moins, non titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et qui, au cours des 12 derniers mois, n'a pas bénéficié d'un enseignement de plein exercice ni travaillé plus de 150 heures comme salarié ou plus d'un trimestre comme travailleur indépendant. Le décret du 16 juillet 1998 (art. 1) établit d'autres catégories de personnes assimilables à des DEPP. Parmi celles-ci, notons que les personnes inscrites auprès de l'AWIPH dont l'occupation dans une ETA a pris fin dans les 6 mois précédent son engagement sont assimilables à des DEPP.
Le type d'emploi offert	La grande majorité des travailleurs en ETA (86% en l'an 2000) bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.	Les EI ont pour but de proposer, par le biais d'une activité marchande, un emploi durable à des personnes en grandes

		difficultés socioprofessionnelles. Par conséquent, la grande majorité des contrats proposés est à durée indéterminée.
Le type de ressources mobilisées	<p>Les ETA bénéficient de plusieurs subventions.</p> <p>1) Intervention dans la rémunération des travailleurs handicapés. Le montant de l'intervention octroyée pour chaque ETA est déterminé en multipliant le montant de la rémunération par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement.</p> <p>2) Chômeurs difficiles à placer. Pour les personnes handicapées occupées en ETA en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25/11/1991 portant réglementation du chômage, l'AWIPH intervient de manière supplétiive dans le complément de rémunération supporté par l'ETA à condition que le complément de rémunération fasse l'objet d'une déclaration à l'ONSS.</p> <p>3) Intervention relative au personnel de cadre. L'AWIPH octroie une intervention dans la rémunération du directeur, de ses assistants du personnel de maîtrise, des employés administratifs ou commerciaux, des assistants sociaux, psychopédagogues ou infirmiers gradués sociaux. Le montant de l'intervention est fixé à 40% de la rémunération des personnels de cadre cités ci-dessus.</p> <p>4) Intervention en matière de subvention à l'entretien. Pour chaque trimestre les ETA agréées reçoivent une subvention à l'entretien de 0,30 euros par heure de travail ayant fait l'objet d'une intervention de l'AWIPH.</p> <p>5) Les ETA bénéficient aussi de certains avantages liés au statut d'ASBL. Notons, par exemple, la possibilité d'engager des travailleurs sous contrat de programme de résorption du chômage (PRIME, ACS, ...)</p> <p>En général, les ETA mobilisent peu de bénévoles, mais certaines reçoivent d'importantes donations.</p>	<p>Une subvention est accordée à l'entreprise d'insertion agréée en vue de soutenir le démarrage de l'activité. Elle vise à couvrir partiellement la rémunération du chef d'entreprise. Elle est fixée à 18593 euros, la première année, 12395 euros la seconde année, et 6198 euros la troisième année.</p> <p>Une prime est octroyée à l'EI agréée pour chaque DEPP engagé. La prime est fixée, par travailleur occupé à temps plein, à 4958 euros durant la première année d'occupation, 3719 euros durant la seconde, 2479 euros durant la troisième, et 1240 euros lors de la quatrième.</p> <p>Etant donné que les subsides sont octroyés de manière dégressive, la part de ceux-ci par rapport aux recettes tirées de l'activité commerciale est décroissante.</p> <p>En général, les EI mobilisent peu de bénévoles.</p>
Les données de base	Au 31 décembre 2000, 61 ETA comptaient 5840 travailleurs handicapés et 857 travailleurs valides, c'est-à-dire une moyenne de plus ou moins 110 travailleurs	Au 1er octobre 2001, 41 EI étaient agréées par la Région Wallonne. Le nombre de travailleurs pour 27 de ces EI était de 197, c'est-à-dire une moyenne de plus ou moins 7

3. Relations avec les critères EMES de l'entreprise sociale

Le réseau européen EMES, composé d'une dizaine d'équipes de chercheurs en économie sociale a construit une définition de l'entreprise sociale¹⁰. Le but n'est pas ici de proposer une définition de l'entreprise sociale idéale vers laquelle toutes les entreprises sociales devraient tendre, mais plutôt d'apporter une série de critère qui permettent de comparer les entreprises de travail adapté et les entreprises d'insertion.

Respect des critères : X= faible , XX= moyen, XXX= fort.

	Entreprise de travail adapté (ETA)	Niveau d'adéquation avec le critère.	Entreprise d'insertion (EI)	Niveau d'adéquation avec le critère.
1. Une activité continue de production de biens et/ou de commercialisation de service	Les ETA ont une activité continue de production de biens et services. Les trois principaux secteurs d'activités en l'an 2000 sont le conditionnement et l'emballage (36%), le travail du bois et la fabrication d'article en bois (14%), l'assemblage, le montage et le câblage d'appareils électriques (6%).	XXX	Pour être agréées, les EI doivent, entre autres, être constituées sous la forme d'une SFS, et donc revêtir obligatoirement la forme d'une société commerciale. Par conséquent, les EI ont clairement une activité continue de production de biens et services.	XXX
2. Un degré d'autonomie élevé	La majorité des ETA ont l'ASBL pour forme juridique. Dès lors, on peut émettre l'hypothèse qu'elles jouissent d'un haut degré d'autonomie. Afin d'être agréées par l'AWIPH, les ETA doivent remplir certaines conditions relativement strictes (lui faire parvenir leurs comptes annuels, se soumettre à l'inspection de l'AWIPH, etc.), mais ces conditions n'impliquent pas de perte d'autonomie dans la gestion et les orientations des ETA.	XXX	La majorité des EI jouissent d'un large degré d'autonomie : les statuts de la SFS (et donc de l'EI) stipulent clairement que celle-ci doit disposer d'une autonomie de gestion. Les subventions et les primes qu'elles reçoivent des pouvoirs publics n'impliquent aucunement que ceux-ci interviennent dans leur gestion ou dans leurs orientations commerciales.	XXX
3. Un niveau significatif de risque économique	Les ETA assument un niveau significatif de risque économique car les ressources tirées de l'activité économique couvrent en moyenne 60% des rentrées financières. A ce propos, l'AWIPH insiste sur le fait que « les ETA doivent assurer leur viabilité en mettant en place	XXX	Du fait qu'il s'agit de sociétés commerciales, les EI ont un niveau significatif de risque. Cependant, comme le premier agrément d'une EI date d'avril 1999, il est difficile d'établir des statistiques significatives à ce sujet (rappelons que les subventions accordées aux EI sont dégressives, donc	XXX

¹⁰ BORZAGA C. et J. DEFOURNY (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, Londres

	une infrastructure et des techniques de gestion éprouvées et surtout adaptées aux contraintes et réalités du marché ».		que la viabilité des EI et les risques qu'elles assument devront être étudiés après la période de subventionnement). A ce jour, à peine 4 EI sur 41 ont disparu de la liste des EI agréées.	
4. Un montant minimum de travail salarié	Les ETA représentent la majorité des emplois rémunérés de l'économie sociale d'insertion en Région wallonne.	XXX	Les EI sont obligées par la loi d'employer chaque année au moins un travailleur en difficulté compté en ETP.	XXX
5. Un objectif explicitement d'intérêt général	Le but essentiel des ETA est de procurer un travail rémunéré à des personnes atteintes d'un handicap.	XXX	Selon les statuts des SFS, il faut avoir pour finalité le service aux associés ou à la collectivité plutôt que le profit. Dans le cas des EI, cela se matérialise de deux manières. D'une part, les EI ont pour objectif d'engager des DEPP. D'autre part, elles opèrent dans des créneaux généralement délaissés par les secteurs publics et privés.	XXX
6. Une initiative lancée par un groupe de citoyens	Les ETA sont, pour la plupart, nées d'initiative privée, notamment celle de parents de handicapés désireux de créer un travail adapté pour leurs enfants.	XXX	Sur ce point, on ne dispose pas d'informations fiables. Néanmoins, on peut émettre l'hypothèse que la majorité des EI sont d'initiatives privées et émanent de la société civile.	XXX
7. Un processus de décision qui n'est pas fonction du capital détenu	Toutes les ETA ont l'ASBL comme forme juridique, cela implique que le pouvoir de décision n'est pas basé sur la propriété du capital	XXX	D'après les statuts des SFS, les EI doivent être gérées selon un processus démocratique.	XX
8. Une dimension participative impliquant les personnes affectées par l'activité	Les ETA sont incitées par l'AWIPH à mettre en place une gestion participative en impliquant au maximum les personnes handicapées et leur entourage dans le processus de décision, en procédant à des évaluations qualitatives avec la participation des personnes handicapées, de leur entourage et des services et en privilégiant les contacts avec l'extérieur dans le cadre d'une collaboration locale.	XX	On ne constate pas en général de participation systématique des travailleurs à la gestion de l'entreprise.	X
9. Une distribution limitée des bénéfices	Etant donné que les ETA sont des ASBL, elles ne distribuent pas leur bénéfice.	XXX	La SFS peut procurer à ces associés un bénéfice patrimonial direct limité à 6%.	XXX

C. LISTE DES ETA OCCUPANT DES TRAVAILLEURS DANS LE CADRE DES « PROGRAMMES DE RESORPTION DU CHOMAGE » (PRC) EN 2002 – ENQUETE EWETA

<u>E.T.A.</u>	PRIME	TCT	ACS	FBIE	A.R. 258	A.R. 123
<u>BRABANT WALLON</u>						
ENTRAIDE PAR LE TRAVAIL (L')	1	0	0	0	0	0
NIVELLOIS	0	0	3	0	0	0
VILLAGE N° 1	0	0	23	0	0	0
	1	0	26	0	0	0
<u>HAINAUT</u>						
A.P.A.C.	2	0	0	0	0	0
ATELIER DU 94						
ATELIER 2000 (L')	0	0	6	0	0	0
ATELIER CAMBIER	1	0	0	0	0	0
AVIGROUP	3	0	3	0	0	0
CRIQUELIONS SERVICES	4	0	0	0	0	0
ERABLES (LES)	0	0	6	0	0	0
ATELIER JEAN REGNIERS	5	0	0	0	0	0
METALGROUP	6	0	1	0	0	0
MOULIN DE LA HUNELLE (LE)	5	0	1	0	0	0
REMPARTS (LES)	1	0	0	0	0	0
RUCHER (LE)	0	0	3	0	0	0
	27	0	20	0	0	0
<u>LIEGE</u>						
ENTRAIDE PAR LE TRAVAIL (L')	0	0	1	0	0	0
JEAN DEL'COUR	8	0	13	0	0	0
VAL DU GEER (LE)	3	0	8	0	0	0
VILLAGE LIEGOIS	5	0	0	0	0	0
	16	0	22	0	0	0
<u>LUXEMBOURG</u>						
GAUME (LA)	0	0	3	0	0	0
HAUTES ARDENNES (LES)	0	0	9	0	0	0
LORRAINE (LA)	0	0	1	0	0	0
	0	0	13	0	0	0
<u>NAMUR</u>						
ATELIER (L')	2	0	0	0	0	0
ATELIER SAINT-VINCENT	0	0	3	0	0	0
BEAURAING (DE)	13	0	0	0	0	0
C.A.R.P. (LE)	7	0	0	0	0	0
DAUPHINS (LES)	3	0	2	0	0	0
SAMERA	3	0	1	0	0	0
	28	0	6	0	0	0
<u>TOTAL GENERAL</u>						
<u>28 Entreprise de Travail Adapté avant des PRC</u>	72	0	87	0	0	0