



# Les nouveautés APE en 2013

**Frédéric Clerboux**  
*Conseiller juridique à l'UNIPSO*



## Préambule

De nouvelles modifications vont entrer prochainement en vigueur. Sans changer fondamentalement le dispositif APE, certaines de ces modifications sont néanmoins importantes. Le présent exposé a pour objet de faire une synthèse des principales modifications à venir.

AVERTISSEMENT : cet exposé se base sur un projet d'arrêté du Gouvernement wallon qui n'est pas encore entré en vigueur au 18 juin. Des modifications peuvent donc encore survenir entre la version présentée et le texte définitif. Nous vous invitons à suivre le site internet [www.aides-entreprise-sociale.be](http://www.aides-entreprise-sociale.be) pour connaître la date d'entrée en vigueur et l'explication de l'ensemble des dispositions de l'arrêté.

## Notion de coût effectivement supporté par l'employeur

### 1. Principe

Dans la réglementation APE, la règle de base est que les subventions versées pour un travailleurs APE ne peuvent pas dépasser ce que coûte réellement le travailleur à l'employeur. Autrement dit, les recettes APE ne peuvent dépasser les dépenses, travailleur par travailleur. Le contrôle du respect de cette règle se fait donc individuellement et non par rapport aux subventions perçues pour l'ensemble des travailleurs APE.

Pour déterminer les éléments qui entrent dans ces dépenses admissibles, la réglementation APE utilise la notion de "coût effectivement supporté par l'employeur". Cette notion est plus large que celle de "coût salarial" puisqu'elle intègre des éléments qui ne sont pas liés à la rémunération du travailleur, comme les frais de secrétariat social.

### 2. Les dépenses admissibles

La nouvelle disposition modifiant l'article 13bis de l'actuel arrêté reprend la définition suivante :

*"(...)toute dépense effectuée par l'employeur en raison d'une obligation légale, réglementaire ou émanant d'une convention collective de travail rendue obligatoire"*

Mais le texte mentionne une **liste fermée** de ce qui est compris dans cette définition. Est-ce que cela signifie que ne serait pris en compte que ce qui est compris dans la liste, alors que d'autres éléments pourraient entrer en considération en regard de la définition ? L'avenir nous le dira mais il nous semblerait logique que la liste ne soit qu'indicative par rapport à la définition. La liste fermée comporte les éléments suivants :

- > La rémunération brute du travailleur pour les prestations de travail effectives et celles légalement assimilées (par exemple, le salaire garanti en cas d'incapacité de travail) déduction faite des remboursements de tiers (si l'employeur a reçu des



remboursements de l'assureur-loi dans le cadre d'un accident de travail, par exemple)

- > Les pécules de vacances
- > La prime de fin d'année
- > Les charges patronales de sécurité sociale (O.N.S.S., O.N.V.A.) et les cotisations spécifiques (déduction faite des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficie l'employeur)
- > Les frais de transport pour le domicile-lieu de travail
- > Les frais de secrétariat social
- > Les primes versées dans le cadre de l'assurance accident du travail en vertu de la loi du 10 avril 1971
- > Les frais de médecine du travail
- > La quote-part patronale des titres-repas

La liste est fermée mais l'arrêté prévoit que le Ministre peut préciser ou modifier cette liste.

Sont normalement également comprises, en fonction de la définition générale, les dépenses suivantes :

- > Les sursalaires pour les heures complémentaires et supplémentaires (c'est la loi)
- > Les sursalaires pour les heures inconfortables (car résultent normalement d'une CCT rendue obligatoire)

### 3. Exclusions

A contrario, certaines dépenses ne sont pas prises en considération dans le "coût effectivement supporté par l'employeur". Cela signifie que même si ces dépenses sont effectives, qu'elles doivent être légalement supportées par l'employeur et/ou qu'elles sont inhérentes à l'engagement et/ou à la fonction du travailleur, elles ne seront pas prises en compte par le Forem qui est chargé de contrôler le non dépassement de ce "coût effectivement supporté...".

Sont donc expressément exclues :

- > Les indemnités (par exemple, l'indemnité de rupture ou pour licenciement abusif)
- > Le montant des avantages en nature (mise à disposition d'une maison, chauffage, etc.)
- > Le remboursement de frais engagés par le travailleur pour compte de l'employeur (en ce compris les frais de déplacements liés aux missions)
- > Les libéralités et gratifications (cadeaux d'anniversaire ou de naissance, etc.)

Sont tacitement exclues (le texte ne le dit pas mais les dépenses suivantes ne sont pas reprises dans les dépenses admissibles) :

- > Les avantages de toute nature (GSM, voiture de société, carte essence, laptop, etc.)
- > L'assurance-groupe
- > L'assurance hospitalisation
- > Eco-chèques
- > Chèque cadeaux
- > La prime de fin d'année si elle n'émane pas d'une CCT rendue obligatoire par AR



## Le remplacement temporaire des travailleurs APE

### 1. Rétroactes

Il est fréquent qu'un employeur soit appelé à remplacer un de ces travailleurs APE absent du travail pour quelque raison que ce soit.

Les dispositions concernant le remplacement temporaire d'un travailleur APE ont fait l'objet de modifications décrets en 2012. Précédemment, cette disposition a déjà été modifiée en 2011.

Le nouvel arrêté concrétise les nouvelles dispositions en matière de remplacement.

### 2. Disposition d'origine

Lorsque l'employeur remplace un travailleur absent temporairement (peu importe la raison), il bénéficiait automatiquement de la totalité des points du travailleur remplacé. Cela permettait une continuité dans l'aide globale accordée à l'entreprise.

Mais, il faut rappeler que la réglementation APE prévoit que l'aide ne peut dépasser le coût effectivement supporté par l'employeur (*21 alinéa 5 du Décret APE et 13bis de l'Agw APE*). Cela signifie que, pour un travailleur APE individuellement (et non par rapport à l'ensemble de ses travailleurs APE), un employeur ne peut recevoir plus de subventions APE que ce que ne lui coûte ce travailleur [les éléments qui entrent en considération pour calculer le coût à charge de l'employeur sont définis à l'article 13bis de l'Agw (voir ci-dessus)]. Or, parfois, l'employeur remplace un travailleur qui a une ancienneté importante et qui promérite beaucoup de points APE, par un travailleur sans ancienneté et dont le coût est moins élevé.

Pour éviter de se trouver dans cette situation, cette exception a été retirée du Décret en 2011. Cela signifiait qu'en cas de remplacement, s'il y avait des points au-delà de la matrice du travailleur remplaçant, ces points étaient gérés entre les autres travailleurs APE ou, à défaut, ils étaient perdus.

Vu les difficultés pour les employeurs, le Décret a une nouvelle fois été modifié en 2012.

### 3. La procédure en cas de remplacement d'un travailleur APE absent

Vous souhaitez remplacer un travailleur absent. Le Forem va regarder le nombre de points maximum que l'employeur peut mettre sur ce remplaçant : par exemple, un travailleur gradué, article 7 (5 points, selon la "matrice").

Il faut comparer avec le nombre de points qui sont affectés sur le travailleur qui est remplacé (par exemple, gradué qui est depuis plusieurs années dans l'entreprise sur lequel est affecté 10 points). La différence (dans l'exemple, 5 points) est affectée, en tout ou en partie, sur les autres travailleurs APE de l'entreprise. S'il n'est pas possible de gérer les points (par



exemple, parce qu'il n'y a pas assez de travailleurs ou qu'ils sont tous au maximum de leur matrice) la procédure est la suivante :

- > Le Forem remet à l'employeur un document lui permettant de déterminer le coût à charge de l'employeur
- > Le Forem affecte un nombre de points au maximum égal au coût déterminé ci-dessus (sachant que les décimales de point sont impossibles)
- > S'il subsiste un (des) point(s), il(s) est (sont) gelés jusqu'au retour du travailleur remplacé (sans limite de temps)
- > Si le coût du travailleur remplaçant à charge de l'employeur augmente en cours de remplacement, l'employeur peut, le cas échéant, récupérer un (des) point(s) gelé(s)
- > Si une gestion des points devient possible, l'employeur peut répartir un ou plusieurs point(s) gelé(s) sur un ou plusieurs travailleurs

► **EXEMPLE** : Monsieur Dupont est en incapacité de travail longue durée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il promérite 10 points APE. Un remplaçant est engagé : Monsieur Tassin. Ce dernier est gradué (niveau 2+) avec un jour d'inscription comme demandeur d'emploi (article 7). Sur son passeport APE, il est indiqué 5 points.

La différence entre le nombre de points de Monsieur Dupont (10 points) et les points indiqués sur le passeport de Monsieur Tassin (5 points) peut être répartie sur les autres travailleurs APE (gestion des points).

L'employeur ne peut répartir les 5 points en trop car les autres travailleurs APE sont déjà au maximum de leur matrice.

Il faut donc déterminer le coût employeur de Monsieur Tassin au moyen d'un formulaire disponible au Forem. Imaginons que le total des rubriques soit égal à 32.000€ par an. La valeur du point APE en 2012 est de 2.924,07€ →  $32.000\text{€}/2.924,07\text{€} = 10,94$  → dans ce cas, pas de problème, le remplaçant Monsieur Tassin peut promériter les 10 points de Monsieur Dupont.

Imaginons que le coût annuel estimé soit de 25.000€/an →  $25.000\text{€}/2.924,07\text{€} = 8,55$ . Dans cette hypothèse, seuls 8 points peuvent être affectés à Monsieur Tassin (pas de fraction de points et on ne peut jamais aller au-delà du maximum du coût employeur). Les deux points supplémentaires sont donc gelés jusqu'au retour de Monsieur Dupont. Pour "dégeler" ces 2 points, il y a deux possibilités :

- > soit il existe une possibilité de gestion de points dans l'entreprise (par exemple, suite au départ d'un des autres travailleurs APE)
- > soit le coût de Monsieur Tassin augmente. Par exemple, augmentation de 90€ par mois. Coût employeur annuel : + 1.400€ (augmentation du pécule, de la prime, de l'assurance-loi, etc.) →  $26.400\text{€}/2.924,07\text{€} = 9,02$  → un point en plus (9 au total) peut être affecté à Monsieur Tassin (1 point continuant à être gelé).



## Païement des anciennetés barémiques

### 1. Principe

À partir de 2011, le Forem paie une subvention supplémentaire pour couvrir une partie de l'ancienneté barémique de certains travailleurs APE. Il ne s'agit pas de points supplémentaires, mais d'une subvention dont le montant est différent chaque année.

### 2. Quels sont les travailleurs APE qui en bénéficient ?

#### 2.1. Avoir 5 ans ou plus d'ancienneté

Les travailleurs APE qui ont une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année sur laquelle porte le paiement.

► **EXEMPLE** : pour l'année 2013, l'intervention de l'ancienneté sera versée en 2014, mais sur base de l'ancienneté du travailleur concerné au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

#### 2.2. Qu'entend-t-on par "ancienneté" ?

##### *Définition générale*

Il s'agit de l'ancienneté acquise par un travailleur de manière ininterrompue au service de l'employeur, quel que soit le type du contrat de travail (remplacement, durée déterminée ou indéterminée) sauf s'il a presté dans le cadre d'un contrat de travail d'intérimaire.

##### *Interruption entre deux contrats*

Les interruptions entre deux contrats qui sont inférieures à trois mois sont réputées ne pas interrompre le calcul de l'ancienneté. Au-delà de 3 mois entre deux contrats, le compteur est remis à zéro.

##### *Cession d'entreprise ou de points entre entreprises*

En cas de cession d'entreprises ou de cession de points entre entreprises, l'ancienneté acquise par le travailleur chez l'ancien employeur est acquise auprès du nouvel employeur.

##### *Ancienneté conventionnelle*

Il existe, dans certaines commissions paritaires, une convention collective de travail qui impose à un employeur de reprendre une ancienneté acquise auprès d'autres employeurs exerçant dans le même secteur. Cette ancienneté entre en considération pour le calcul de l'ancienneté. Par contre, il arrive parfois que l'employeur accorde une ancienneté conventionnelle au travailleur (sans qu'aucune convention collective ne le lui impose). Cette ancienneté conventionnelle n'est pas prise en compte.



### 3. À combien s'élève l'intervention pour l'ancienneté ?

#### 3.1. Principe

L'employeur reçoit annuellement, pour l'ancienneté de ses travailleurs qui ont 5 ans ou plus, un montant calculé en tenant compte des éléments suivants :

- > du nombre de travailleurs APE qui ont 5 ans ou plus d'ancienneté qu'il occupe (en équivalents temps plein et en fonction du taux d'occupation)
- > du nombre global de travailleurs APE (en équivalents temps plein et en fonction du taux d'occupation) qui répondent à la condition d'ancienneté et qui sont occupés au niveau de l'ensemble du secteur non marchand

#### 3.2. Calcul du Forem pour calculer le nombre d'ETP APE

##### *Éléments à prendre en compte*

Pour calculer le montant de l'intervention financière dans le paiement des anciennetés barémiques, le Forem convertit le nombre de travailleurs visés ayant 5 ans ou plus d'ancienneté en équivalents temps plein (ETP) en fonction des éléments suivants :

- a) Le régime de travail du travailleur au cours d'une année civile.

Lorsque le travailleur est occupé dans plusieurs régimes de travail au cours d'une même année civile, le Forem détermine le régime de travail annuel en tenant compte du nombre de jours calendrier prestés dans chaque régime de travail, pondéré en fonction du nombre de jours calendrier par mois pour l'année de référence.

► **EXEMPLE : Brice travaille du 1<sup>er</sup> janvier au 27 août à  $\frac{1}{5}$ <sup>e</sup>. Du 28/8 au 14/09, il travaille à temps plein et à partir du 15/09, à mi-temps. L'horaire à temps plein est de 38 heures.**

Occupation réelle	Nombre de jours calendrier
7 mois complets + 27 jours à $\frac{1}{5}$ <sup>e</sup>	239 jours * $\frac{1}{5}$ = 191,2
18 jours à temps plein	18
3 mois complets + 15 jours à mi-temps	107 jours * $\frac{1}{2}$ = 53,5
Occupation annuelle	(191,2 + 18 + 53,5) / 365 = 0,72 ETP

- b) Le taux d'occupation du travailleur : la rémunération brute que le travailleur a perçue pour le mois concerné (c'est-à-dire le "salaire réel" que l'employeur complète chaque mois sur les "Etats de salaires" renvoyés au Forem) divisé par la rémunération que le travailleur aurait perçue pour un mois complet de travail (le "salaire conventionnel" indiqué dans le formulaire "Etat des salaires").

► **BON A SAVOIR : le Forem ne tient pas compte du Fonds de roulement (avance prévue pour le premier mois d'occupation).**

- c) Le statut juridique du travailleur : employé ou ouvrier.



### **Calcul effectué par le Forem**

Le calcul se fait en plusieurs étapes :

1. Déterminer, pour l'année en cause, le nombre de travailleurs APE atteignant ou dépassant 5 ans d'ancienneté.
2. Convertir ces travailleurs en équivalent temps plein, en utilisant la formule suivante :  
Multiplier le taux d'occupation (salaire réel(SR)/salaire conventionnel(SC) des 12 mois de l'année) par 12/11<sup>e</sup> pour les ouvriers (parce que le pécule de vacances est payé par la caisse de vacances et non par l'employeur) et par 12/12<sup>e</sup> pour les employés. Le résultat obtenu est multiplié par le régime de travail (voir ci-dessous).  
Le résultat du calcul ne peut dépasser 1 ETP annuel par travailleur.
3. Les résultats du calcul obtenus pour chaque travailleur (ayant 5 ans d'ancienneté ou plus) sont additionnés pour l'ensemble des employeurs du secteur non marchand.
4. Chaque année, le Gouvernement wallon détermine une enveloppe budgétaire qu'il va consacrer au paiement des anciennetés barémiques. Ce montant est indexé de la même manière que le point APE (voir indexation du point APE)

Montants pour l'ancienneté

2011	3.500.000€
2012	3.500.000€ indexés
2013	?

5. Ce montant est divisé par le total des ETP obtenu au point 2. Cela donne le montant de l'intervention financière pour 1 ETP.
6. Il faut déterminer le montant auquel à droit chaque employeur. Pour ce faire, le Forem utilise la formule suivante : le nombre d'ETP de l'employeur concerné multiplié par le montant annuel de l'intervention financière pour l'équivalent d'un ETP (point 5).

### **Procédure**

Le Forem adresse aux employeurs concernés un courrier, au plus tard le 31 mars de l'année qui suit l'année de prestations (par exemple, pour le paiement de l'ancienneté en 2013, au plus tard le 31 mars 2014), lequel reprend le calcul du nombre d'ETP.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours calendrier à compter de l'envoi du courrier, cachet de la poste faisant foi, pour contester, par envoi recommandé, les éléments repris dans le courrier précité. Passé ce délai de quinze jours, les éléments communiqués ne peuvent plus être contestés.





## Le volume de l'emploi doit être augmenté dans l'entreprise

### 1. Principe

Un des objectifs du Décret APE est la remise à l'emploi de "demandeurs d'emploi inoccupés". Cela n'aurait dès lors aucun sens que l'engagement d'un travailleur APE s'accompagne du licenciement d'un travailleur déjà en place.

L'employeur a l'obligation d'augmenter son effectif en place du nombre de travailleurs APE (en équivalents temps plein – ETP) qui lui est octroyé dans la décision du Ministre de l'Emploi.

La première étape est de calculer un effectif de référence.

### 2. Calcul de l'effectif de référence

#### 2.1. À quel moment calculer l'effectif de référence ?

Il faut calculer le nombre d'équivalents temps plein (ETP) moyen, occupés chez l'employeur, au cours des 4 trimestres qui précèdent la date de la demande pour bénéficier d'emplois APE.

Si l'employeur reçoit plusieurs décisions différentes, il y a un effectif de référence différent par décision.

S'il s'agit d'extension d'une même décision, l'effectif de référence reste celui calculé lors de la décision initiale.

Signalons que la nouvelle réglementation prévoit que la nouvelle définition s'appliquera aux nouvelles demandes et aux demandes d'extension de la demande initiale (l'effectif de référence sera recalculé à cette occasion).

#### 2.2. Comment calculer l'effectif de référence ?

##### ***Les travailleurs repris***

L'effectif de référence reprend l'ensemble des travailleurs déclarés par l'employeur au moyen de la déclaration multifonctionnelle à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (DMFA) dans les catégories ONSS suivantes (annexe 2 du glossaire de l'O.N.S.S.) :

1. ouvriers temporaires dans l'horticulture et l'agriculture et ouvriers occasionnels dans l'Horeca : code 010
2. ouvriers de catégorie spéciale à déclarer sur base des rémunérations forfaitaires, à l'exclusion des apprentis : code 011



3. ouvriers handicapés, à l'exclusion des apprentis : code 012
4. ouvriers de catégorie ordinaire, à l'exclusion des apprentis : code 014
5. ouvriers et assimilés, à l'exclusion des apprentis : code 015
6. employés occasionnels dans l'Horeca : code 490
7. employés handicapés, à l'exclusion des apprentis : code 492
8. employés ordinaires, à l'exclusion des apprentis : code 495
9. employés occasionnels : code 496.

► **BON A SAVOIR** : les travailleurs APE ne sont pas compris dans l'effectif de référence.

Il faut que ces travailleurs soient convertis en "équivalents temps plein", c'est-à-dire qu'on va tenir compte de leur régime de travail pendant l'année.

### **Les travailleurs non repris**

Certains travailleurs ne sont pas repris dans l'effectif de référence :

- > Les travailleurs APE
- > Les travailleurs engagés dans le cadre du PTP (programme de transition professionnelle)
- > Les travailleurs engagés dans le cadre de la Convention de premier emploi (CPE)
- > Les travailleurs engagés dans le cadre des articles 60, §7, et 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des Centres publics d'action sociale (signalons que pour les articles 60, §7, les travailleurs sont engagés par le CPAS)
- > Les travailleurs qui bénéficient de l'activation des allocations de chômage ou du revenu d'intégration (Activa et SINE)
- > Les travailleurs qui bénéficient du Maribel social

### **2.3. Qui doit attester de l'effectif de référence ?**

L'employeur a deux possibilités :

- > Soit il demande une attestation à l'ONSS
- > Soit il fourni une attestation de son secrétariat social (à condition qu'il soit agréé)

Attention! L'ONSS fournit des attestations en travailleur "personne physique", alors que l'effectif de référence se calcule en "équivalents temps plein". De même, l'employeur devra être vigilant aux catégories exclues (les travailleurs Maribel social n'ont pas de code spécifique dans la DMFA, cela implique qu'il faut les repérer et les exclure soi-même).

Cette attestation porte sur les ETP occupés par l'employeur au cours des 4 trimestres qui précèdent la date de réception de la demande par l'administration.



## 2.4. Quand est vérifié l'effectif de référence ?

L'administration est chargée de calculer cet effectif de référence sur base d'une attestation fournie par le secrétariat social de l'employeur (ou à défaut par l'ONSS). Elle doit le faire chaque année à la date anniversaire de la décision, ce qui est loin d'être le cas en pratique.

Le respect du volume global de l'emploi étant une des conditions pour continuer de bénéficier d'emplois APE, l'Inspection peut évidemment contrôler à tout moment son respect.

## 2.5. Qu'est-ce qui est contrôlé ?

L'effectif de référence doit être maintenu.

Il doit être, en plus, augmenté d'autant d'ETP APE que mentionnés dans la décision.

► **EXEMPLE : l'employeur reçoit une décision pour l'engagement de 2 ETP APE minimum. L'effectif de référence calculé au moment de la demande compte 12,5 ETP. Il engage comme convenu les deux ETP APE. Pour que son volume global de l'emploi ne diminue pas, l'employeur doit conserver (au minimum) 12,5 ETP (hors APE) et 2 ETP APE.**

## 2.6. Quelles sont les sanctions en cas de non-respect ?

En cas de diminution par rapport à l'effectif de référence, le nombre de points octroyé est diminué d'un pourcentage égal au pourcentage de la diminution du volume global de l'emploi et arrondi au nombre supérieur.

► **EXEMPLE : l'employeur reçoit une décision pour l'engagement de 2 ETP APE minimum pour un total de 16 points APE. L'effectif de référence calculé au moment de la demande compte 12,5 ETP. Il engage comme convenu les deux ETP APE. 2 autres ETP quittent l'association. Le VGE qui est égal à 14,5 ETP est donc diminué de 2 ETP (soit -13,79%). La sanction est donc de 13,79% de 16 points, soit 2 points en moins.**

## 2.7. Quelles sont les dérogations possibles ?

Le Gouvernement wallon peut déroger à l'obligation d'augmenter le volume global de l'emploi pour deux raisons :

- > Perte de subventions émanant des pouvoirs publics (par exemple, perte de subsides provenant du Fonds social européen)
- > Cas fortuit (cette raison permet d'envisager beaucoup de possibilités comme, par exemple, la démission de plusieurs travailleurs dans un délai très proche)



## La cession de points entre ASBL

### 1. Obligations du cédant (celui qui cède les points)

L'employeur qui souhaite céder (le "cédant") tout ou partie des points qui lui ont été octroyés, doit transmettre à l'employeur en faveur duquel la cession est envisagée (le "cessionnaire"), une copie de la décision de son organe décisionnel (généralement le CA ou l'AG) dans lequel doivent figurer, notamment, les informations suivantes :

- > La dénomination de l'employeur cédant, son siège social et la date de la publication des statuts au Moniteur Belge
- > La dénomination de l'employeur cessionnaire, son siège social et la date de la publication des statuts au Moniteur Belge
- > Les motifs pour lesquels la cession est envisagée
- > Le nombre exact de points cédés
- > Lorsqu'il s'agit d'une cession à durée déterminée, la période pour laquelle les points sont cédés
- > Lorsqu'il y a cession de travailleurs occupés par l'employeur cédant, la fiche d'identité de chacun d'eux reprenant, au minimum, le nom, le prénom, la fonction exercée et l'ancienneté

Les cessions peuvent être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

### 2. Obligations du cessionnaire (celui qui reçoit les points)

L'employeur, en faveur duquel la cession (le "cessionnaire") est envisagée, adresse une demande de l'aide à l'administration, selon la procédure de demande classique (articles 2 à 8 de l'Agw APE).

Cette demande contient également le document visé ci-dessus établi par l'employeur cédant.

Les travailleurs transférés suite à une cession de points et qui conservent les points attribués auprès de l'employeur cédant ne doivent pas avoir un passeport APE (et donc on suppose qu'ils ne doivent pas s'inscrire au Forem comme "demandeur d'emploi inoccupé").