

A man with glasses and a beard, wearing a green jacket, is smiling and clapping his hands. A woman with long white hair, wearing a blue shirt, is also smiling and clapping her hands. They are standing at a wooden table with a laptop and some papers. The background shows a modern office with large windows and pendant lights.

Prêt à
engager
un premier
travailleur

securex 

Trouvez la réponse à toutes vos interrogations !

Le cheminement a peut-être été long, mais ça y est, vous avez décidé de sauter le pas. Vous allez embaucher votre premier travailleur ! Il faut dire que ce serait dommage de ne pas profiter de la réduction à vie sur les cotisations ONSS patronales de base sur ce premier engagement.

Mais maintenant que la décision est prise, les questions se bousculent sûrement dans votre tête. Peut-être même que le stress commence à monter. Et ce serait bien normal. Après tout, c'est la première fois que vous allez vous glisser dans la peau d'un recruteur.

Alors, pour vous faciliter la tâche, nous avons confectionné ce mini-guide. Combien allez-vous pouvoir économiser exactement grâce à cette mesure ? Quelles compétences rechercher chez un candidat ? Comment trouver et attirer le collaborateur idéal ?

Nous répondons à toutes ces interrogations, et bien d'autres, pour vous permettre de recruter vite et bien. Bonne lecture !

Tout savoir sur la réduction groupe-cible
À qui cette réduction s'applique-t-elle ? Comment calculer votre économie ?

Comment dénicher la perle rare ?

Où trouver du soutien ?
Par quels canaux trouver votre collaborateur ? Quelles sont les qualités indispensables d'un candidat ?

Pour quel statut optez-vous ?

Comment composer un package salarial attractif ?

Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur ?

Assurance accidents du travail



Embaucher un premier travailleur et utiliser la réduction groupe-cible 'Premier engagement'.

En Belgique, plus de 8 personnes sur 10 assujetties à la TVA sont des indépendants sans aucun salarié. Il faut dire que sauter le pas et embaucher son premier travailleur a un coût. En effet, le coût d'un travailleur ne se limite pas au salaire qui lui est versé. À cette base viennent en effet s'ajouter les frais d'assurance, le pécule de vacances et bien sûr les fameuses cotisations ONSS patronales de base. Du moins, c'est le cas en temps normal.

Néanmoins, pour un premier engagement, vous pouvez bénéficier d'une réduction à vie de ces cotisations ONSS patronales de base. Chaque trimestre, vous recevez aussi 36,45 euros pour couvrir les frais d'affiliation à un secrétariat social agréé.

Qui peut en profiter exactement ?

La réduction groupe-cible 'Premier engagement' est accessible à tout entrepreneur désireux d'engager son premier salarié. Seule condition : qu'il travaille seul depuis au moins un an. Peu importe son secteur ou l'ancienneté de son activité. Il lui suffit de compléter la déclaration trimestrielle auprès de l'ONSS.

Quant à la nouvelle recrue, là aussi, quasiment aucune contrainte. Aucune condition d'âge, de chômage ou de diplôme pour avoir droit à cette réduction pour un premier engagement. Seuls les étudiants, les apprentis et les travailleurs occasionnels en sont exclus.

Bon à savoir : la réduction n'est pas liée à un collaborateur en particulier. Ainsi, vous pouvez choisir chaque trimestre à quel collaborateur vous appliquez la réduction. Il importe donc peu que le collaborateur qui avait droit à la réduction initiale soit encore en service ou non.





Une économie substantielle

À partir de 2024, le montant de la réduction ONSS sera limité à 3 100 euros par trimestre. Cette limitation s'applique aux employeurs qui bénéficiaient de la mesure avant 2024 et à ceux qui en bénéficieront à partir de l'année prochaine.

En tant qu'employeur, vous payez environ 25 % de cotisations ONSS patronales de base sur le salaire brut de votre travailleur. Si nous utilisons ce pourcentage comme base, vous devrez quand même payer des cotisations ONSS pour le premier travailleur à partir d'un salaire mensuel brut de plus de 4 100 euros.



Le [calculateur en ligne de Securex](#) vous permet de vous faire une idée précise du montant que vous coûtera votre premier collaborateur.



Des avantages aussi pour les 2 embauches suivantes

Si vous souhaitez recruter plus d'une personne, ou si vous avez déjà un travailleur, cette mesure vous concerne également. Des incitants sont aussi prévus pour les 2 embauches suivantes. Il s'agit ici de réductions forfaitaires de cotisations patronales auxquelles vous avez droit. Et ce, pendant 13 trimestres :

	Trimestre 1 à 5	Trimestre 6 à 9	Trimestre 10 à 13	Total
2 ^e engagement	1 550 €	1 050 €	450 €	13 750 €
3 ^e engagement	1 050 €	1 050 €	450 €	11 250 €

Les réductions pour les groupes cibles, introduites en 2016 pour les quatrième jusqu'au sixième employés, disparaîtront. Toutefois, il y aura une disposition transitoire pour les embauchements jusqu'au 31 décembre 2023. Toutes les réductions commencées avant le 1^{er} janvier 2024 continueront à s'appliquer pendant toute la durée de la réduction.





Comment dénicher la perle rare ?

Vous souhaitez engager votre premier collaborateur, mais vous ne savez pas par où commencer ? A cela vient se rajouter la question du temps qu'il faut y consacrer. Heureusement, il existe des organismes et des professionnels qui sont prêts à vous aider. Par exemple, un secrétariat social. Vous préférez tenir vous-même les rênes ? Grâce à nos conseils, vous y parviendrez. Qu'il s'agisse des primes ou du plan par étapes pour trouver le candidat idéal. Bonne chance !



À quelles primes avez-vous droit ?

Saviez-vous qu'il existe différentes primes à l'embauche aux niveaux fédéral et régional ? Il s'agit de primes destinées à un public cible spécifique, telles que la mesure de soutien pour le premier engagement, ainsi que des primes sectorielles.

De plus amples informations peuvent être consultées sur [Optimiser la politique salariale | Securex](#) et sur [Lex4You](#).

Votre secrétariat social, la formule tout compris

La tâche vous semble toujours difficile à surmonter ? Pensez dès lors à vous affilier à un secrétariat social.

9 entrepreneurs sur 10 ont fait ce choix pour bénéficier des nombreux services disponibles, dont l'aide au recrutement.

Calcul du coût salarial, respect de vos obligations juridiques, définition du package salarial, élaboration du contrat de travail... votre conseiller personnel vous guide tout au long du processus. Principal avantage : sa connaissance étendue de votre dossier et de votre entreprise, qui fait de lui la personne la mieux disposée à répondre à vos besoins. Aujourd'hui mais aussi dans le futur...



Les quatre étapes d'un recrutement réussi

Prêt(e) à recruter un nouveau collaborateur ?

Le plan par étapes ci-dessous vous indique la marche à suivre.



1 Rédigez l'annonce

Quel que soit le canal utilisé, il est important de rédiger une annonce qui tienne la route et surtout qui donne envie. Il ne suffit pas de copier-coller une description de fonction et d'espérer que cela fonctionne. Décrivez le poste, les objectifs, la personnalité que vous recherchez pour occuper la fonction. Présentez brièvement les avantages que vous offrez (congés, télétravail, voiture...). La règle est d'être synthétique pour que le candidat lise l'annonce jusqu'au bout.

Employez un ton approprié à la fonction. On ne s'adresse pas à un comptable de la même manière qu'à un créatif ou à un community manager. Si votre entreprise a un esprit start-up, vous pouvez glisser une dose d'humour et de légèreté dans votre annonce pour la rendre encore plus attirante.

2 Publiez sur les sites d'emploi

Une fois rédigée, votre annonce doit encore être diffusée. Utilisez le canal traditionnel des sites d'emploi. Il existe des sites officiels et gratuits comme [Actiris](#), le [Forem](#) ou le [VDAB](#). Vous pouvez également utiliser des sites commerciaux ([Indeed](#), [Monster](#), [Stepstone](#), [Jobat](#), [Références...](#)). En règle générale, la publication est gratuite mais elle peut parfois donner lieu à quelques frais comme par exemple ceux liés à la promotion de votre annonce. Si vous ne le faites pas, votre annonce sera petit à petit écrasée par les autres. Elle sera toujours dans le système de recherche mais en moins bonne position.

À noter : si vous ne recherchez pas un collaborateur expérimenté et préférez miser sur la formation en interne, pensez aussi à vous rapprocher des écoles et des centres de formation. Ils pourront sans doute vous conseiller l'un ou l'autre de leurs jeunes diplômés ou personnes certifiées.



3 Partagez sur les réseaux sociaux

Utilisez le porte-voix des réseaux sociaux pour faire savoir que vous recherchez un collaborateur. Partagez votre annonce sur tous les réseaux sociaux. Si LinkedIn, le réseau professionnel, est le plus adapté à cette démarche, Facebook ou Instagram (pour les profils plus créatifs) peuvent se révéler très utiles pour toucher rapidement un grand nombre de candidats potentiels.

Grâce à LinkedIn, il est également possible de « sourcer » les candidats. Cela signifie que vous pouvez faire une recherche de profils répondant à vos critères. Si la fonctionnalité « je suis à l'écoute » est activée, vous pourrez les contacter directement et leur proposer le poste.

N'hésitez pas à travailler votre « employer branding ». Votre image de marque en tant qu'employeur est très importante sur les réseaux sociaux pour se positionner dans la guerre des talents et attirer la perle rare chez vous plutôt qu'elle n'aille chez votre concurrent.

4 Utilisez votre réseau dans la vraie vie

Vous recherchez la perle rare ? Ne la cherchez pas trop loin. Stagiaires, apprentis, anciens collaborateurs... Les professionnels de votre secteur connaissent sans aucun doute des personnes dont le profil correspond à vos attentes. Pensez également à votre réseau personnel : famille, amis, connaissances du club de sport ou d'une association... Ils connaissent peut-être quelqu'un qui serait intéressé par votre offre d'emploi.



5 qualités à rechercher absolument chez un candidat

Aujourd'hui, tout le monde s'accorde sur un fait : plus que d'embaucher des compétences techniques, embaucher la bonne personne, c'est avant tout embaucher une personnalité. Reste à savoir laquelle...





Depuis quelques années, les fameuses soft skills sont devenues la priorité des services de ressources humaines. Mais comment faire le tri entre toutes les compétences comportementales ? Voici 5 qualités à rechercher absolument au moment de recruter un travailleur.

#1

Démontrer de l'intérêt

Tout le monde ne peut pas être passionné par son métier mais faire preuve d'un certain intérêt pour la matière ou le secteur est indispensable pour susciter et entretenir la motivation. Au-delà de ses aptitudes techniques, le candidat manifeste-t-il une attirance particulière pour le métier ? Pose-t-il des questions sur l'activité ou sur le poste ? Aucun doute, la curiosité qui l'anime pendant l'entretien en dit long sur son degré d'enthousiasme.

#2

Avoir l'esprit d'équipe

Évidemment, votre travailleur ne travaillera pas forcément au sein d'une équipe. Surtout s'il s'agit d'une première embauche. Mais il travaillera avec vous et rien ne dit que vous n'engagerez pas davantage dans le futur. Enfin, ce nouveau salarié sera sans doute amené à côtoyer des partenaires, des fournisseurs ou des prestataires avec qui il devra bien collaborer. Repérez ses tournures de phrases. Emploie-t-il parfois le « nous » pour décrire ses réussites passées, ou uniquement le « je » ?

#3

Avoir envie d'apprendre

si elles restent évidemment importantes, les compétences techniques sont désormais loin d'être suffisantes. Et surtout, elles peuvent être apprises. D'ailleurs, fini les carrières linéaires. Dans le futur, une personne sera amenée à se réinventer plusieurs fois au cours de sa vie. Elle devra donc pour ça être flexible et motivée... à se former !

#4

Être un bon communicant

Nul besoin d'être un pro de l'éloquence, l'idée est ici d'être capable d'énoncer clairement sa pensée, à l'oral ou à l'écrit. Mais aussi de bien comprendre le message de ses interlocuteurs, en leur posant les bonnes questions. Cela évitera tout malentendu et donc tout conflit ou perte de temps. N'hésitez pas à tester le candidat pendant l'interview, via une mise en situation par exemple.

#5

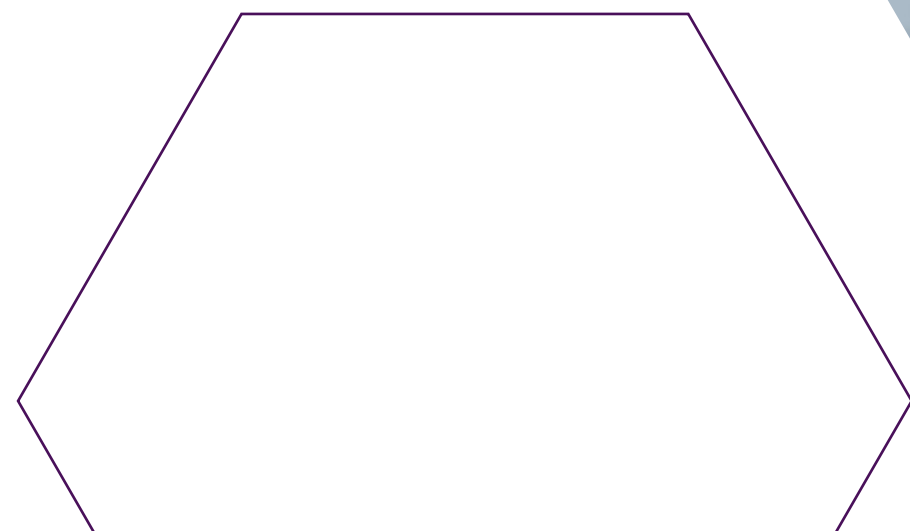
Être en adéquation avec votre culture d'entreprise

N'oubliez pas de prendre en compte les attentes de votre futur travailleur. C'est prouvé, un travailleur heureux est un travailleur plus motivé et donc plus productif. Votre organisation et votre espace de travail conviennent-ils au candidat assis en face de vous ? La relation que vous prévoyez d'établir avec lui est-elle satisfaisante de son point de vue ? Ses valeurs sont-elles en phase avec les vôtres ? Quelques exemples de questions auxquelles il vaut mieux trouver réponse avant d'embaucher un salarié pour le long terme, sous peine de faire face à de mauvaises surprises.

Salarié ou indépendant : quel statut choisir pour un 1^{er} recrutement ?

Vous êtes en pleine croissance et vous êtes prêt à engager votre premier collaborateur. Mais quel statut choisir ? Salarié ou indépendant ?

On vous aide en faisant le point sur les avantages et les inconvénients des deux statuts.



Salarié

Le statut de salarié est un peu le Graal de tout chercheur d'emploi. Et pour cause, il présente énormément d'avantages pour le salarié. Tout d'abord, cette relation de collaboration émane **d'un contrat de travail** dont les termes sont régis par la législation sociale. Pas question de faire tout et n'importe quoi avec un contrat de travail. Il doit être précis et mentionner **les horaires, le lieu de travail, le salaire et les avantages extralégaux**. Le contrat de travail ouvre le droit à **une ancienneté** mais aussi à **des droits et obligations en cas de rupture de contrat**.

Le salarié ne s'occupe pas de l'administration de sa rémunération. **La gestion du salaire, le prélèvement des cotisations de sécurité sociale** et du **précompte professionnel** à la source incombent à l'employeur ou à son secrétariat social.

L'avantage pour l'employeur est que le salarié est entièrement **sous sa direction hiérarchique**.



Le travailleur externe

En tant qu'indépendant, le travailleur externe n'est **pas lié par un contrat de travail** mais par une **relation commerciale**. Celle-ci s'effectue selon des modalités convenues entre les parties via une convention qui établit **le type de mission, la durée et le montant des honoraires** liés à cette prestation.

En termes d'administration, l'entreprise qui recrute un collaborateur externe **ne doit s'acquitter que du paiement des factures** liées aux prestations. Il revient au travailleur indépendant de s'affilier à une Caisse d'assurances sociales et de payer lui-même ses cotisations trimestrielles et son précompte professionnel.

Dans le cadre d'une relation commerciale, il n'y a **pas de lien d'autorité directe** entre l'entreprise qui a besoin des services d'un collaborateur et le fournisseur dudit service. Celui-ci garde donc son indépendance et a le droit de refuser des missions qui lui sont proposées.

Gare aux faux indépendants

Le statut d'indépendant peut être tentant pour un premier recrutement au sein de votre entreprise car il représente moins de tracasseries administratives et un moindre coût. Pour autant, il est interdit d'utiliser un collaborateur externe comme un salarié. Dans ce cas, il est considéré comme faux indépendant. C'est un statut qui comporte de nombreux risques tant pour le travailleur que pour l'entreprise.

L'ONSS peut en effet exiger des arriérés de cotisations sociales personnelles et patronales remontant sur trois ans.

Avoir recours à des faux indépendants est passible de sanctions pénales et administratives qui peuvent être très lourdes.



Quel package salarial pour attirer et retenir les talents ?

Si le salaire reste un critère important pour choisir son employeur, il est loin d'être le seul. Les avantages extralégaux permettent de plus en plus aux entreprises de se démarquer de la concurrence.



Il est loin le temps où un gros salaire suffisait à attirer les talents. Le rapport de force a changé, ce sont maintenant les candidats qui ont les cartes en main. Au point que les entreprises doivent rivaliser de créativité pour se démarquer de la concurrence. Grâce notamment à toute une panoplie d'avantages extralégaux. Et pas de panique si vous n'avez pas les moyens de rivaliser avec les offres des plus grandes sociétés. Des alternatives existent.

Un certain conservatisme

En Belgique, pas de changement radical pour l'instant. Les chèques-repas ou indemnités pour frais de repas restent l'avantage le plus prisé, devant l'assurance hospitalisation, l'assurance groupe, ou encore les éco-chèques. Mais ces à-côtés ne sont pas incontournables. Ces deux assurances font surtout partie des packages proposés par les grandes sociétés. D'autres options vous permettent aussi d'attirer les meilleurs éléments, notamment au sein des plus jeunes générations.

Des alternatives de plus en plus populaires

Le remboursement (partiel ou total) des frais de déplacement domicile-travail complète le top 5 des avantages les plus populaires en Belgique. Mais la situation pourrait ne pas durer. C'est la seule catégorie en effet à ne pas séduire davantage d'entreprises d'année en année, contrairement au GSM ou à l'ordinateur portable.

Il faut dire qu'avec la flexibilisation des horaires et des lieux de travail, les outils technologiques mobiles présentent un intérêt majeur, tant pour votre salarié que pour vous. Preuve s'il en fallait, le télétravail pointe désormais à la 9e place des avantages extralégaux les plus appréciés, juste derrière la bonne vieille voiture de société. Dotée évidemment de sa carte essence. Aujourd'hui, c'est 1 véhicule sur 10 en Belgique.





Un plan sur-mesure

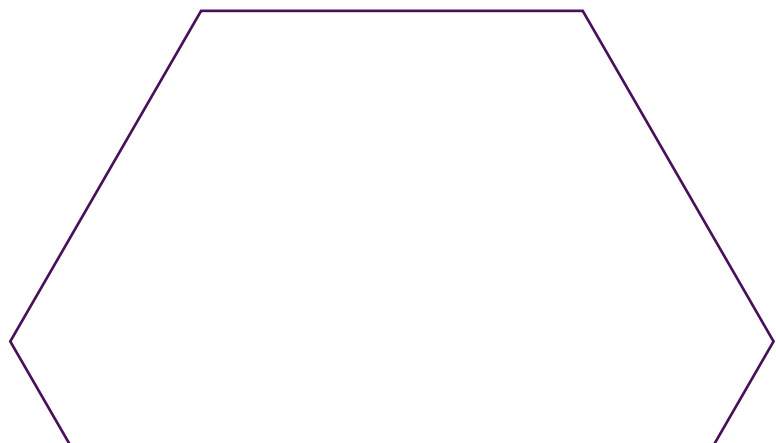
Vous voulez vous montrer attractif ? L'idéal, c'est évidemment d'adapter votre package salarial au type de candidats souhaités : un GSM ou un ordinateur pour un travailleur souvent en déplacement, du télétravail pour un trentenaire avec enfants, une carte de transports en commun pour un pur citadin, etc.

Et pourquoi pas même laisser le choix à votre futur collègue avec un plan cafétéria ? Après tout, 7 travailleurs sur 10 déclarent vouloir une rémunération flexible.

Des avantages win-win

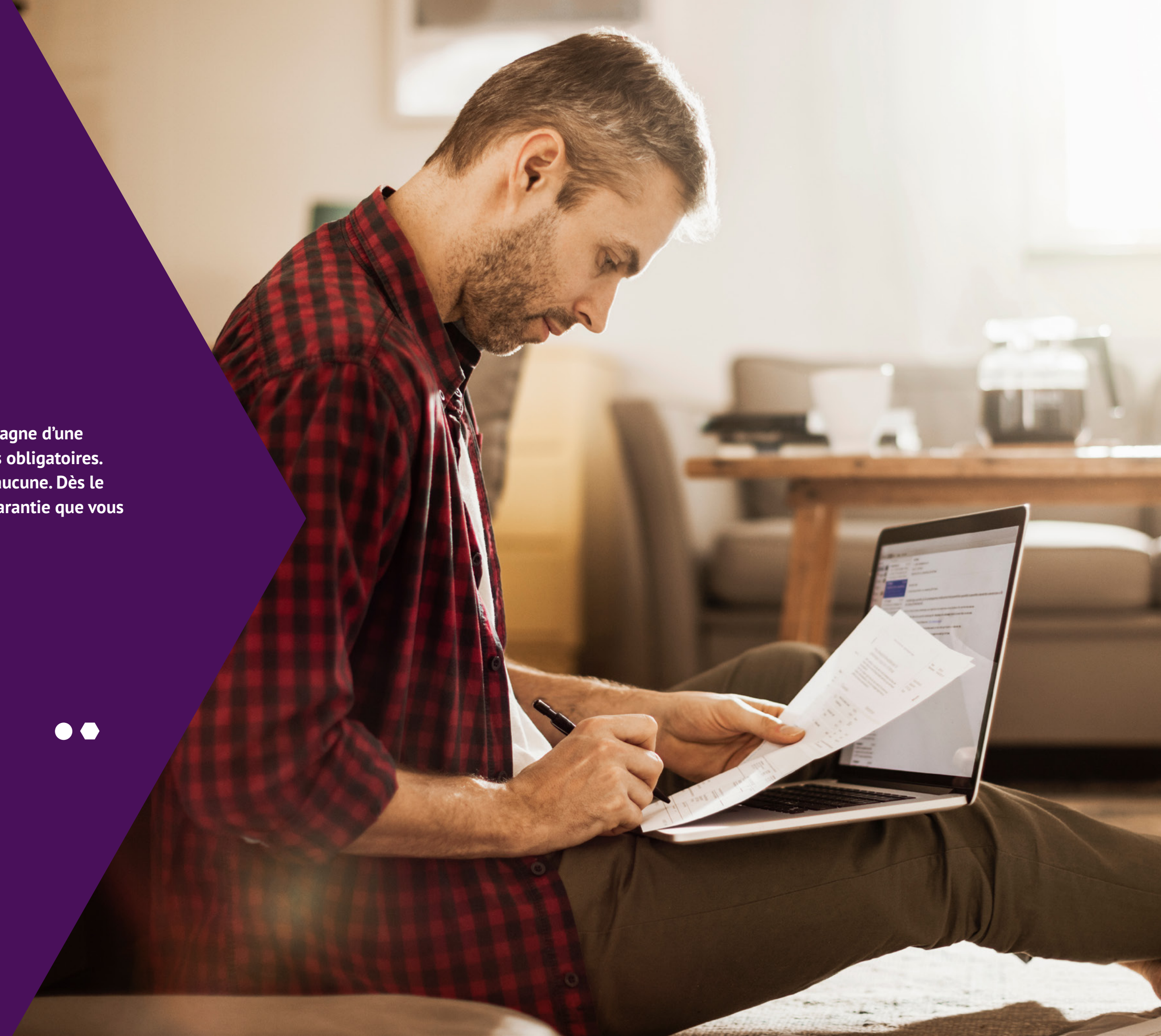
Dans la plupart des cas, votre travailleur ne sera pas le seul à bénéficier de ces avantages extralégaux. Beaucoup d'entre eux permettent d'optimiser votre coût salarial. C'est le cas par exemple des chèques-repas, des éco-chèques, ou des primes de naissance et mariage qui, le plus souvent, sont exonérés d'impôts et de cotisations sociales.

Avantage fiscal également pour le bonus salarial, en cas d'objectifs atteints, mais aussi le remboursement des frais de déplacement domicile-travail. Absolument pas obligatoire d'un point de vue légal, ces derniers ne vous aideront pas uniquement à embaucher un travailleur. Ils vous aideront aussi à le garder en renforçant la relation de confiance que vous entretenez avec lui.



Les obligations d'un employeur

Le recrutement d'un nouveau collaborateur s'accompagne d'une multitude de formalités administratives et juridiques obligatoires. Grâce à la check-list ci-dessous, vous n'en oublierez aucune. Dès le départ, vous apportez au nouveau collaborateur la garantie que vous prenez son dossier au sérieux.



1 Le contrat de travail

Le contrat de travail définit clairement la relation de travail entre l'employeur et le collaborateur. Ce contrat donne aux deux parties la certitude qu'elles rempliront chacune leurs obligations tout en offrant une série de garanties.

Vous avez besoin d'aide pour rédiger votre contrat de travail ? Tous les [modèles de documents](#) sont disponibles sur Lex4You.

2 Le règlement de travail

Le règlement de travail est obligatoire et contient tous les éléments nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise au quotidien. On peut y trouver par exemple les horaires, les congés, les droits et obligations des collaborateurs, ainsi que les sanctions en cas de non-respect du règlement.

Vous ne savez pas comment rédiger le règlement de travail dans la forme requise ? Lex4You met l'accent sur [les principaux points d'attention](#).

3 L'enregistrement auprès de l'ONSS

En tant qu'employeur, vous devez être enregistré(e) auprès de l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Chaque collaborateur doit également être déclaré à l'ONSS. Quel est le montant des cotisations patronales de sécurité sociale ? Des réductions de cotisations ONSS sont-elles possibles ? Suivez notre [guide](#) sur Lex4You

4 La déclaration DIMONA

La déclaration DIMONA est un message électronique par lequel l'employeur communique à l'ONSS toute entrée et sortie de service d'un collaborateur. Elle est obligatoire pour tous les employeurs des secteurs public et privé.

5 Les assurances

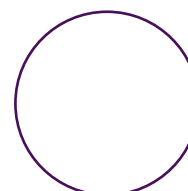
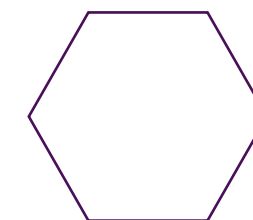
Un accident est vite arrivé, surtout au travail. En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de souscrire vos collaborateurs à une assurance « accidents du travail » et « chemin du travail ». Si vous souhaitez en savoir plus sur les modalités, la couverture et les assurances complémentaires (sans engagement), des [informations détaillées](#) peuvent être consultées sur Lex4You.

6 Le Service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT)

Pour surveiller la santé du personnel et le respect des règles relatives au bien-être au travail, l'employeur doit conclure un contrat avec un service externe. Pour tout savoir sur les obligations légales pour lesquelles vous faites appel à un SEPPT, [cliquez ici](#).

7 L'affiliation à une caisse de vacances (pour les ouvriers)

La caisse de vacances calcule la durée des vacances et le montant du pécule de vacances pour chaque ouvrier sur la base de ses prestations effectuées au cours de l'année. Pour les employés, le droit aux vacances est fixé par l'employeur.





Accidents du travail : pensez aux assurances

Personne n'est à l'abri d'un accident, surtout sur le lieu de travail. En tant qu'employeur, vous êtes donc dans l'obligation de souscrire une assurance pour protéger vos collaborateurs.





Personne n'a envie de penser à cette éventualité. Il n'empêche, les accidents du travail sont bel et bien des risques inhérents à la vie professionnelle. En tant qu'employeur, il est de votre devoir de les anticiper et de protéger les intérêts de vos salariés.

Une obligation légale

Vous êtes sur le point d'embaucher votre premier travailleur ? Alors, vous êtes tenu de souscrire une assurance contre les accidents sur son lieu de travail ou lors de ses déplacements entre son domicile et votre entreprise.

Ne tentez pas de déroger à cette règle, vous seriez passible d'amendes à verser à l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris). Pire, en cas d'accident, vous seriez redevable de toutes les indemnités perçues par votre collaborateur. Le jeu n'en vaut pas la chandelle, la sécurité n'a pas de prix. Sans compter que les primes que vous versez entrent dans la catégorie frais professionnels sur votre fiche d'impôts.

Une couverture étendue mais limitée

En tant que patron, vous avez 8 jours pour déclarer l'accident du travail de votre salarié. L'assurance couvre tous les dommages physiques qui y sont liés, ainsi que les coûts engendrés par les différents traitements. Mais surtout, elle indemnise la perte de revenus :

- > La victime reçoit 90 % de son salaire de base en cas d'incapacité de travail temporaire
- > Elle reçoit une indemnité proportionnelle à son degré de handicap en cas d'incapacité permanente
- > En cas de décès, ses ayants-droit perçoivent une rente

L'assurance obligatoire a ses limites néanmoins. Le salaire de base à partir duquel est calculée l'indemnité ou la rente est plafonné à 44 817,89 euros brut par an. Au-delà, la perte de revenus n'est pas compensée. A moins que vous ne décidiez d'accorder un niveau de protection plus élevé à votre nouvelle recrue.





Des compléments pour un package salarial attractif

Des assurances facultatives existent pour dédommager plus largement les conséquences d'éventuels accidents du travail. Déductibilité des primes, déclaration de l'accident sous 8 jours, indemnité en cas d'incapacité ou de décès... les règles de base restent les mêmes. Sauf que la couverture est évidemment étendue.

Votre futur collaborateur est appelé à gagner plus que 44 817,89 euros brut par an ? Vous pouvez choisir d'assurer également les revenus supérieurs à ce plafond. En cas d'accident du travail, le calcul de ses indemnités ou de la rente se fera alors sur la base de son salaire réel, garantissant ainsi son niveau de vie.

Autre possibilité : étendre la couverture aux accidents survenus dans la sphère privée. Évidemment, vous n'êtes pas responsable de ces événements mais la formule n'est pas dénuée d'intérêt pour vous. En offrant un package salarial compétitif, vous motivez et fidélisez en effet votre nouvelle recrue et améliorez votre image d'employeur. Un atout non négligeable si vous décidez par la suite de recruter à nouveau...





Comment pouvons-nous vous aider ?

Vous souhaitez en savoir plus sur nos produits et services ? Ou vous avez une question spécifique ?



Contactez-nous par mail >

securex 