

## DOCUMENT DE TRAVAIL

### Fonds Maribel Social CP330

---

Éléments obligatoires en vertu de l'article 11 bis §2 de l'AR du 1er septembre 2006 modifiant l'AR MS du 18/07/02 :

1. Critères d'attribution
2. La manière dont l'attribution des emplois supplémentaires est répartie entre les employeurs-candidats
3. Le pourcentage, la fréquence et le moment des paiements de l'intervention financière
4. Liste des informations à fournir au Fonds en vertu de l'article 14bis, §2 de l'AR MS
5. Contrôle du volume (articles 14, & 50 AR MS)
6. La liste des documents que l'employeur doit transmettre au Fonds dans le cadre du contrôle de la disposition visée à l'article 12, alinéa 6.
7. Base légale
8. Respect des procédures de ce document de travail
9. Validité du document de travail



## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| 1. Critères d'attribution .....  | 4  |
| Champ d'application et conditions : .....  | 4  |
| Chambre 1 : .....  | 5  |
| Chambre 2 : .....  | 5  |
| Chambre 4 : .....  | 5  |
| Chambre 5 : .....  | 5  |
| Chambre 7 : .....  | 6  |
| Remarque générale : .....  | 6  |
| 2. Répartition entre les employeurs lors des attributions .....  | 7  |
| Chambre 1 : .....  | 7  |
| Chambre 2 : .....  | 9  |
| Chambre 3 : .....  | 10 |
| Chambre 4 : .....  | 11 |
| Chambre 5 : .....  | 12 |
| Chambre 7 : .....  | 13 |
| Chambres 2 à 7 : .....   | 16 |
| 3. Procédure de paiements .....  | 16 |
| Chambre 1 : .....  | 16 |
| Chambres 2 à 7 : .....   | 16 |
| Chambres 2 à 4 : .....   | 17 |
| 4. Liste des informations à fournir par l'employeur au Fonds/ la Chambre .....   | 18 |
| 4.1. Lors de tout engagement d'un travailleur dont le poste est subventionné par le Fonds Maribel : .....                          | 18 |
| Chambre 1 : .....  | 19 |
| Chambres 2 à 7 : .....   | 19 |
| Chambres 5 : .....   | 19 |
| 4.2. Lors de tout changement qui concerne le poste Maribel .....   | 19 |
| 4.2.1. Les changements qui ne doivent pas être soumis à l'approbation du Fonds Maribel mais qui doivent lui être communiqués ..... | 19 |
| 4.2.2. Les changements qui doivent être soumis à l'approbation du Fonds Maribel .....  | 19 |
| Chambres 2 à 7 : .....   | 20 |
| Chambres 4 : .....   | 20 |
| 4.3. Etat trimestriel des prestations/Dmfa (à partir de 2020) .....  | 20 |
| 4.4. Décompte financier annuel (cf. point 3) .....   | 20 |
| 4.5. Rapport de contrôle .....   | 20 |
| Chambre 1 : .....  | 20 |
| Chambre 3 & 5: Fonds Blouses Blanches .....  | 21 |
| 5. Contrôle du volume de l'emploi .....  | 21 |



|  |    |
|--|----|
| Chambre 3 & 5: Fonds Blouses Blanches .....                      | 21 |
| 5.1. Critères objectifs visés à l'article 14 de l'AR MS .....    | 21 |
| Chambre 1 : .....  | 22 |
| Chambres 2 à 7 : .....   | 22 |
| 5.2. Critères objectifs visés à l'article 50 de l'AR MS .....    | 23 |
| 5.3. PLAN ÉTAPE PAR ÉTAPE POUR VÉRIFIER LE VOLUME D'EMPLOI ..... | 23 |
| a. Cadre juridique .....   | 23 |
| b. Préparation .....   | 23 |
| c. Mise en œuvre du contrôle .....                               | 24 |
| Contrôle .....   | 24 |
| Inscription à l'ordre du jour du comité de gestion .....         | 25 |
| Suivi des justifications .....                                   | 25 |
| Décision du comité de gestion et remboursement éventuel .....    | 25 |
| 6. Contrôle du plafond salarial .....                            | 25 |
| 7. Base légale du Maribel .....                                  | 25 |
| 8. Respect des procédures de ce document de travail .....        | 26 |
| 9. Validité du document de travail .....                         | 26 |



## 1. Critères d'attribution

### Champ d'application et conditions :

- Institutions ressortissant à la Commission Paritaire pour les établissements et services de santé (CP 330)
- Le personnel repris sous la commission paritaire (CP) compétente ou la sous-commission paritaire (SCP), soit:

| CP ou SCP       | Champ d'application employeurs  | Numéro        |                        |
|-----------------|---|---------------|------------------------|
| 330.01.10       | Hôpitaux privés qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux ainsi qu'aux maisons de soins psychiatriques  | Chambre 1     |                        |
| 330.01.20       | Maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour pour personnes âgées et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées   | Chambre 2     |                        |
| 330.01.30       | Secteur des soins infirmiers à domicile   | Chambre 3     |                        |
| 330.01.41       | Secteur des centres de revalidation autonomes (NI)  | Chambre 4     |                        |
| 330.01.42       | Secteur des centres de revalidation autonomes (Fr)  |               |                        |
| 330.01.51       | Emploi dans les initiatives d'habitations protégées (NI)  | Chambre 5     |                        |
| 330.01.52       | Emploi dans les initiatives d'habitations protégées (Fr)  |               |                        |
| 330.01.53       | Maisons médicales (NI)  |               |                        |
| 330.01.54       | Maisons médicales (Fr)  |               |                        |
| 330.01.55       | Services de sang de la Croix Rouge de Belgique  |               |                        |
| 330.02 & 330.04 | Secteur d'établissements et services de santé bicommunautaires agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la commission communautaire commune et situés en Région de Bruxelles-Capitale (330.02)<br>Etablissements et services de santé qui ressortent de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exception des établissements et services de santé pour lesquels une convention collective de travail spécifique relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi a été conclue. Sont toutefois exclues, les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire (330.04) | Chambre 6 & 7 | A partir du 01/01/2017 |

- Réaliser une augmentation en volume d'emploi par rapport aux années de référence X-2 et X-1 via l'attribution de travailleur(s) Maribel
- Respecter les Conventions Collectives de Travail (CCT) applicables au secteur et à l'institution
- S'engager, pour le personnel recruté dans le cadre du Maribel, qu'aucun double financement ne soit obtenu pour le temps de travail à charge du Fonds Maribel.
- Appliquer correctement les conditions du Maribel (augmentation de l'emploi, concertation sociale, états trimestriels jusqu'au 4e trimestre 2019 inclus (cette date est entièrement couverte par la DmfA à partir de 2020), rapports annuels, ...)



#### Chambre 1 :

- Être agréé comme hôpitaux privés par les autorités compétentes.

#### Chambre 2 :

- Être reconnu par la région ou la communauté concernée.
- S'engager à ce que le personnel engagé par le Maribel n'entre pas en ligne de compte pour atteindre les normes de personnel donnant droit à une intervention des régions (Flandre : agentschap Zorg en Gezondheid, Wallonie : AVIQ et Bruxelles : IRISCARE, évitant ainsi le double financement du personnel financé par le Maribel.
- Du personnel soignant, infirmier ou paramédical peut néanmoins être engagé au-delà des normes INAMI.
- Depuis 2013, tous les moyens disponibles sont répartis de façon régionale.

#### Chambre 4 :

- Les centres de revalidation situés en Région flamande et les centres de revalidation néerlandophones situés en Région de Bruxelles-Capitale (CCT 8/10/2007) ou
- Les centres de revalidation situés en Région Wallonne et les centres de revalidation francophones situés en Région de Bruxelles-Capitale (CCT 8/10/2007)
- Et ressortissant à la Commission Paritaire pour les établissements et services de santé (CP 330)
- Et déclarer le personnel sous la commission paritaire (CP) compétente ou la sous-commission paritaire (SCP), soit :

| SCP       | Champ d'application employeurs                          | Indice |
|-----------|---|--------|
| 330.01.41 | Secteur des centres de revalidation autonomes (NI)      | 511    |
| 330.01.42 | Secteur des centres de revalidation autonomes (Fr)      | 711    |
|           | Secteur des centres de revalidation autonomes fédérales | 512    |

- Sont toutefois exclus, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou un établissement d'éducation et relevant de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.

#### Chambre 5 :

Pour les Maisons Médicales (fr et nl)

- Être Maison Médicale autrement appelée "Centre de Santé intégré", c'est-à-dire :
- Être érigée sous la forme d'A.S.B.L.
- Offrir un service de soins de santé pluridisciplinaire de première ligne où se trouvent groupées en un seul lieu plusieurs disciplines ;
- Appliquer un accord forfaitaire tel que prévu dans l'article 52, § 1, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 ou être agréé ou en possession d'un courrier officiel du service de l'inspection de l'administration attestant que la demande d'agrément est recevable ou recevoir un subside d'une autorité publique communautaire ou régionale au titre de "Centre de Santé intégré" ou "Geïntegreerd Gezondheidscentrum".



## Chambre 7 :

**Secteur bicommunautaire** : S'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services de santé bicommunautaires et autres services du bien-être bicommunautaires situés en Région de Bruxelles Capitale et qui ressortent de la sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Ces institutions ont comme indice : 122 – 222 – 422

**Secteur Résiduaire** : S'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et service de santé qui ressortent de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, à l'exception des établissements et service de santé pour lesquels une convention collective de travail spécifique a été conclue relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi. Sont toutefois exclus : les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire. Sont également exclus : les institutions pouvant bénéficier d'emploi Maribel dans une des autres Chambres du Fonds Maribel social 330

Ces institutions ont comme indice : 011- 025 (hors hôpitaux avec un agrément hospitalier) – 722 – 735

Intégra : destinés à des établissements et services sanitaires résiduaire et Bicommunautaires (Commission paritaire 330.02 & 330.04)

## Remarque générale :

**L'application des règles reprises dans le présent document de travail n'ouvre aucun droit automatique à des emplois MS dans le chef des institutions relevant de la compétence du Fonds. Tout octroi d'emploi(s) Maribel est tributaire des moyens financiers disponibles au sein du Fonds/de la Chambre.**

De plus, si l'O.N.S.S. et/ou le Ministère compétent n'inclut pas ou inclut partiellement une institution demandeuse d'emploi(s) Maribel lors du calcul fixant la dotation octroyée au Fonds pour le financement des emplois Maribel, et que cette institution n'a encore jamais adhéré au Fonds, ou lorsque certains travailleurs ont un statut particulier dans l'institution (par ex : personnel statutaire détaché, travailleurs du type SINE, Activa, ... n'intervenant pas dans le calcul du N , ...), **le Fonds se réserve le droit de refuser partiellement ou dans sa globalité la demande d'adhésion ou la demande d'emplois supplémentaires.** Aucune rétrocession complète ou partielle d'emploi n'est donc effectuée automatiquement.

Les emplois Maribel relatifs à l'application de l'article 5 de l'AR MS du 18/07/02 sont financés selon les moyens versés par l'ONSS-public et tenant compte du respect de l'article 12 du même arrêté. En cas de transfert de nouveaux employeurs, pour calculer l'intervention financière relative aux emplois MS liés au personnel contractuel, le Fonds se base, pendant une période transitoire, sur le nombre de travailleurs ouvrants le droit communiqué par l'ancien fonds jusqu'au moment où l'organisme de sécurité sociale compétent (ONSS ou ONSS-public) aura effectivement intégré dans la dotation du nouveau Fonds les cotisations de l'employeur sur base du nombre de travailleurs ouvrant le droit. Lorsque la période transitoire de financement de l'ONSS-public prend fin, le Fonds intègre les emplois MS selon les règles de répartition reprises au point 2.

Lorsqu'il est mentionné « Maribel social » dans ce document de travail, on sous-entend aussi bien le Maribel « social » que le Maribel « fiscal ».



## 2. Répartition entre les employeurs lors des attributions

Les emplois Maribel doivent toujours être négociés avec l'organe de concertation (en cas d'absence d'un tel organe, il faut organiser une concertation avec le personnel et consulter les secrétaires régionaux des 3 syndicats représentatifs) sur base des deux critères fondateurs du système Maribel, à savoir :

- **Diminuer la charge de travail sur le terrain**
- **Améliorer l'intensité et la qualité des soins et optimaliser le confort du groupe cible**

Une création d'emploi supplémentaire sera envisagée en cas de moyens financiers disponibles en tenant compte des particularités spécifiques au secteur.

### Chambre 1 :

- Le Comité de gestion maintient prioritairement les emplois MS déjà attribués par le Fonds. Dans cet esprit de ne pas mettre les emplois MS existants en péril, le Comité peut améliorer la couverture financière reprise au point 3 de ce document de travail.
- Les emplois MS sont répartis en 2 tranches :

- **Tranche 1 « assistant en logistique »**

Cette tranche est toujours actuellement réglementée par des arrêtés ministériels (cf. point 6).

L'AR du 18 juillet 2002 prévoit qu'une partie du montant de la réduction des cotisations patronales (80,57€) doit être réservée pour ce type d'emploi.

- **Tranche 2 « autres emplois »**

- La Chambre s'assure régulièrement qu'un équilibre soit respecté entre les institutions à l'aide du calcul du droit théorique des institutions sur base des emplois Maribel déjà reçus (soit le droit théorique de l'institution = N multiplié par le montant de réduction de cotisations puis divisé par le forfait Maribel, ensuite calcul du solde en déduisant les ETP Maribel déjà octroyés aux institutions dans chaque tranche – NB : le calcul du droit théorique tient aussi compte, le cas échéant, des budgets en provenance de l'ONSS (secteur public) versés aux institutions concernées et de la législation d'application en cas de fusion privé-public.

Lorsque des emplois supplémentaires peuvent être octroyés (à durée indéterminée comme à durée déterminée), la répartition s'effectue selon les trois possibilités suivantes :

- **Lorsque le nombre de nouveaux emplois disponibles par le biais de budget(s) récurrent(s) permet l'octroi d'un minimum de 0,33 ETP ou d'un maximum de 5 ETP pour chaque institution :**
  - Une première répartition linéaire entre les institutions est effectuée (octroi d'au moins 0,33 ETP jusqu'à 1 ETP à chaque institution selon le budget disponible et la décision du Comité).
  - Cette répartition linéaire peut être accompagnée de divers critères décidés par le Comité de gestion. Par exemple :
    - La conversion d'emplois octroyés en Maribel à durée déterminée vers durée indéterminée.
    - Les petites structures ou les nouvelles institutions ne disposant pas encore d'emploi Maribel
    - Les institutions ayant introduit un projet spécifique, motivé et en accord avec la philosophie du MS



- Une utilisation au-delà de 110% de moyenne des moyens MS mis à disposition des institutions (calculée selon les informations reprises dans les états trimestriels des prestations/DmfA les plus récents à disposition de la Chambre).
- Un projet spécifique répondant aux besoins du secteur
- Et/ou d'autres critères définis par le Comité de gestion
- Dans un deuxième temps, le solde d'emploi encore disponible est réparti de manière progressive en tenant compte de la taille de l'institution (évaluée à l'aide du « N »). Il sera donc proposé plus d'emploi aux plus grandes institutions.  
NB : si une institution a reçu beaucoup d'emploi Maribel par rapport à son droit théorique, elle ne recevra pas de nouvel emploi Maribel jusqu'à retour d'un équilibre. De même, si une baisse de volume d'emploi est constatée, l'institution concernée peut se voir bloquée pour un nouvel octroi si le Comité le décide.
- **Lorsque le nombre d'emplois disponibles par le biais de budget(s) récurrent(s) permet d'octroyer plus de 5 ETP par institution.**
  - Le principe du droit théorique (ou de la répartition sur base du « N » si le droit théorique a déjà été distribué) à 90% est appliqué et la Chambre fixe elle-même le nombre d'ETP à attribuer aux institutions en arrondissant les décimales.
  - La redistribution des 10% mutualisés s'effectue par la Chambre sur base de critères définis par le Comité précisés ci-avant.
- **Lorsque le nombre d'emplois disponibles par le biais de budget(s) récurrent(s) permet d'octroyer moins de 0,33 ETP par institution.**
  - Pas de nouveaux octrois ou bien le principe du droit théorique à 100% est appliqué et la Chambre fixe elle-même le nombre d'ETP à attribuer aux institutions en arrondissant le résultat théorique.

#### **Remarques :**

Le Comité pourra également prendre en considération les besoins du secteur dont il a connaissance lors des octrois d'emploi Maribel.

En outre, l'orientation éventuelle du Comité vers certains types de fonctions ne prévaut pas sur le fait que le choix des fonctions, barèmes applicables au secteur concerné et temps de travail doit avoir été préalablement négocié par l'organe de concertation (en Conseil d'Entreprise, ou à défaut du Comité de Prévention Protection au Travail, à défaut de la Délégation Syndicale) pour que les fonctions demandées par l'institution soient approuvées par le Comité de gestion.

L'institution a également la possibilité de modifier le type de fonction demandée, en respectant la procédure prévue à cet effet :

- **Changement de catégorie :**
  - Personnel infirmier et soignant
  - Personnel paramédical
  - Personnel administratif (le service informatique est repris dans cette catégorie)
  - Personnel technique (entretien, cuisine, ...)
  - Personnel logistique (aides logistiques de la 2ème tranche)
  - Divers



L'institution doit faire parvenir au Fonds un document récapitulatif reprenant la nouvelle demande de fonction(s) ainsi que le ou les nouveau(x) barème(s), service(s), et temps de travail.

Ce document doit également comporter une motivation expliquant le changement et être signé par l'employeur et le secrétaire du Conseil d'Entreprise.

L'institution recevra une confirmation écrite du Fonds que son dossier est complet et en ordre.

- **Changement dans une même catégorie :**

L'institution ne doit pas attendre l'approbation du Fonds et doit faire parvenir au Fonds dans les plus brefs délais un document récapitulatif reprenant la ou les nouvelle(s) fonction(s) ainsi que le ou les barème(s), service(s), et temps de travail.

Ce document doit être signé par l'employeur et le secrétaire du Conseil d'Entreprise.

- **Modification de poste de travail (changement de barème, service, temps de travail) :**

L'institution en informe le FMS-CHP et ne doit pas attendre l'approbation du Fonds Maribel– Chambre hôpitaux Privés.

---

## Chambre 2 :

- Disposer d'au moins « x » travailleurs ouvrant le droit à la réduction de la cotisation patronale dans le cadre du Maribel (N)
- Disposer de lits MRS
- Octroi d'emploi par tranche de « x » travailleurs en général ou par tranche de travailleurs ouvrant le droit à la réduction de la cotisation patronale au sein de l'institution au moment de la répartition des emplois Maribel
- Priorité à certaines fonctions (p. ex personnel soignant ou infirmier)
- Attribution suivant un certain ordre en tenant compte par exemple de :
  - Nombre des travailleurs, nombre de personnes ouvrant le droit à la réduction (donnée fournie par l'ONSS ou l'employeur), nombre d'emplois déjà attribués, le nombre d'emploi déjà ou jamais réalisé, l'apport financier dans le système Maribel
- Un barème maximal
- Un apport qualitatif.
- Critères spécifiques (soin et/ou logistique) pour l'équipe mobile
- Disposer d'un organe de concertation (projet pilote)
- Avoir au moins "x" nombre d'ETP personnel de soin
- Respecter CCT « équipe mobile »
- Institutions avec le nombre d'ETP plus élevé personnel hors Soins reçoivent X ETP
- Institutions avec un nombre d'ETP personnel hors soin > 12 peuvent demander un 0,5 ETP supplémentaire en soutien logistique (Wallonie et Bruxelles).
- Attributions sur base de groupes cibles spécifiques : concertation sociale, formation, formation en alternance, court séjour, projet de qualité... (Wallonie et Bruxelles)
- Les institutions Wallonnes et Bruxelloises qui n'ont pas encore demandé leur équipe mobile de soins ne pourront plus demander d'emploi supplémentaire Maribel à partir de novembre 2018
- A partir du 01/03/2019, en Bruxelles et en Wallonie, les institutions qui ont introduit une demande pour un projet qualité doivent disposer d'un organe de concertation ou s'engager à en mettre un en place.

Qui peut être engagé pour un poste subsidié par le Fonds Maribel ?



Le travailleur à engager doit correspondre à la fonction et aux barèmes décrits dans la lettre d'attribution. (Depuis le 1/7/2013, seuls les aides-soignants au barème 1.35 sont acceptés pour les fonctions soignantes. Les personnes sans visa valable ne sont plus acceptées).

### **CCT 18/05/2018: 2 jours de congé supplémentaires en Wallonie et à Bruxelles**

Les institutions sont obligées d'attribuer 2 jours de congé supplémentaire à l'entièreté de leur personnel. Elles peuvent demander à la Chambre un emploi compensatoire. Les institutions qui ont déjà octroyé ces deux jours de congé supplémentaire peuvent demander à la Chambre un emploi dans le cadre d'un projet qualité.

Pour Bruxelles, les institutions qui ont attribué 1 jour de congé supplémentaire à partir du 01/01/2019 peuvent demander à la Chambre 1 emploi compensatoire (un 3e jour doit obligatoirement être octroyé à Bruxelles à partir du 01/07/19)

### **Critère spécifique VIA n°5 pour la Flandre en 2018 :**

Un maximum de 146,4 mi-temps à durée déterminée pour 1 an de novembre 2018 à octobre 2019 dans le cadre du soutien RH pour l'implémentation IFIC, comme convenu dans l'accord intersectoriel flamand 5 du secteur non-marchand.

La création de ces emplois est dépendante des décisions prises par les partenaires sociaux des secteurs concernés dans les annexes 6 et 7 de la CCT concernant les procédures pour l'exécution d'une nouvelle classification de fonctions sectorielle ainsi qu'un rapportage à l'asbl if-ic pour le 15 septembre 2018.

Ces emplois sont convertis à partir de novembre 2019 en 84 mi-temps à durée indéterminée pour une équipe mobile de soins.

### **Critère spécifique fonction chauffeur pour les CSJ en Flandre :**

A partir de janvier 2019, la Chambre attribue 0,75, 0,8, ou 1 etp « chauffeur » à la totalité des CSJ qui ont reçu un emploi dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. Toutes les institutions sans attribution dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations et qui ont introduit une demande fin 2018 se voient attribuer par la Chambre un mi-temps « chauffeur ».

---

### **Chambre 3 :**

Lorsque les demandes reçues sont supérieures au nombre d'emplois disponibles à répartir, le Comité de gestion peut ajouter des critères supplémentaires dont :

- Disposer d'au moins "x" ETP travailleurs en service. Le "x" est calculé annuellement sur base des chiffres les plus récents de l'ONSS.
- Faire partie d'une fédération.
- Répartition des attributions selon le nombre de travailleurs, le nombre d'ETP en service ou le nombre de personnes ouvrant le droit à la réduction (donnée fournie par l'ONSS ou par l'employeur).
- Priorité à certaines fonctions (p. ex personnel infirmier).
- Attribution suivant un certain ordre supplémentaire en tenant compte par exemple : le nombre d'emplois déjà attribué, la réalisation ou non-réalisation des emplois octroyés, l'apport financier dans le système Maribel, le droit théorique.



- Critères Fonds Blouses Blanches :

Général :

- Disposer d'un organe de concertation sociale (CE, CPPT, délégation syndicale) dans laquelle une concertation préalable sur l'attribution du FBB a lieu.
- Répartition selon les ETP les plus récents disponibles
- Affectation prioritaire du personnel de soin et en second lieu des fonctions de soutien du personnel de soin
- Le budget non récurrent est affecté à des mesures qui améliorent les conditions de travail du personnel de soin et qui peuvent contribuer à l'amélioration de la qualité des soins.

#### Chambre 4 :

Quand l'attribution d'emplois supplémentaires est possible, tous les employeurs qui appartiennent au champ d'application et qui sont connus de la Chambre (via les fichiers ONSS ou via des inscriptions spontanées) ont la possibilité d'introduire une demande.

Quand les moyens à disposition sont limités (par ex : une petite augmentation de la dotation, la démission d'un employeur existant, ...), la Chambre n'offre qu'à quelques institutions, sur base d'un ordre de préséance, (voir ci-dessous) la possibilité d'introduire une demande. Ceci pour autant que la demande soit conforme aux directives de la Chambre.

Le volume de l'emploi attribué est limité au moment de l'attribution au volume de l'emploi décidé par la Chambre et mentionné dans l'acte de candidature qui est mis à disposition des employeurs. Si le volume de l'emploi demandé par l'employeur est plus petit que le maximum d'emplois pouvant leur être attribué, l'attribution est limitée au volume de l'emploi demandé par l'employeur.

La « liste d'attribution » est établie selon le droit théorique restant sur base du nombre de travailleurs ouvrant le droit = N (données procurées par l'ONSS pour l'année X) et diminué des emplois déjà attribués.

Les attributions peuvent se faire :

- Sur la base du droit théorique restant appelé également solde global
- Sur la base du solde pesé

Le droit théorique =  $(N \text{ année } X * \text{réduction cotisations ONSS} * 4) / \text{plafond}$ .

Le droit théorique restant ou le solde global = le droit théorique – le Maribel structurel.

Le solde pesé = le droit théorique restant ou le solde global / N année X.

Eventuellement on peut donner priorité aux nouvelles institutions ou aux institutions qui ne bénéficient pas encore d'un emploi Maribel.

Dès que nous arrivons à la fin de la liste, une nouvelle liste est établie de la même manière et sur base du N le plus récent.

Lors de la réunion du 17 mars 2016, les membres décident d'utiliser les augmentations de la dotation aussi bien pour la création d'emploi que pour l'augmentation du plafond salarial.

#### **Décisions prises lors du Comité de gestion du 16 novembre 2022 :**

Secteur 330.01.42 : création de 1etp à durée indéterminée à partir du 1/1/2023

**Partie 1** : attribution "libération syndicale" (application de la CCT du 13 juin 2022)

Proposition : 2 x 0,25etp à durée indéterminée

Critères :

- Institutions ayant le droit théorique restant le plus élevé et disposant d'un organe de concertation interne.
- L'emploi compensatoire couvrira l'augmentation des libérations des délégué.e.s au CE, au CPPT et en DS.
- La CCT du 13 juin 2022 pour les secteurs wallons / le secteur non marchand Bruxellois concernant la libération syndicale s'appliquera pleinement.



## Partie 2 : attribution "petites structures"

Proposition : 1 x 0,5etp à durée indéterminée

Critères : L'institution ayant la plus petite structure (sur base du N de 2021) et le droit théorique restant positif le plus élevé.

### Chambre 5 :

Quand l'attribution d'emplois supplémentaires est possible, tous les employeurs qui appartiennent au champ d'application et qui sont connus de la Chambre (via les fichiers ONSS ou via des inscriptions spontanées) ont la possibilité d'introduire une demande.

Quand les moyens à disposition sont limités (par ex : une petite augmentation de la dotation, la démission d'un employeur existant, ...), la Chambre n'offre qu'à quelques institutions, sur base d'un ordre de préséance, (voir ci-dessous) la possibilité d'introduire une demande. Ceci pour autant que la demande soit conforme aux directives de la Chambre.

Le volume de l'emploi attribué est limité au moment de l'attribution au volume de l'emploi décidé par la Chambre et mentionné dans l'acte de candidature qui est mis à disposition des employeurs.

Pour la répartition d'emploi Maribel à durée indéterminée, un ordre de préséance basé sur le droit théorique restant (suivant le nombre d'ETP à recevoir potentiellement) est établi entre les institutions sur base du nombre d'employés ouvrant le droit (N) (données procurées par l'ONSS ou par l'employeur si les données récentes de l'ONSS sont indisponibles). Ce nombre est diminué des emplois déjà attribués.

Pour les Maisons Médicales fr, les emplois sont attribués en priorité aux institutions qui ne bénéficient pas encore d'un emploi Maribel.

Pour la répartition d'emploi Maribel à durée déterminée, la priorité est donnée aux nouvelles institutions. S'il n'y a pas suffisamment de nouvelles institutions, les emplois sont répartis selon la même logique que celle des emplois à durée indéterminée.

Cet emploi peut être affecté à la fonction qui correspond le mieux aux besoins de l'institution. Pour les Maisons Médicales (Fr et NI). Les fonctions reprises dans le forfait c'est-à-dire Médecin, Infirmier et Kinésithérapeute sont exclues.

Si l'institution ne dispose d'aucun organe de concertation, le dossier de demande doit être signé pour accord par au minimum la moitié du personnel et envoyé à 1 ou plusieurs secrétaire(s) régional(aux) permanent(s) – cfr CCT. Pour les Maisons Médicales fr affiliées à la fédération des Maisons Médicales, le dossier de demande doit être envoyé à la délégation inter-centre.

Critères Fonds Blouses Blanches :

Général :

1. A partir du budget 2022 : répartition selon le nombre de patients de 65 ans et + et selon le nombre de patients qui bénéficient de l'intervention majorée (BIM). Ensuite la répartition prend en compte parmi les plus haut classés. Les 100 premiers reçoivent une proposition de budget à durée indéterminée.  
A partir du budget 2024 : priorité aux institutions n'ayant encore jamais reçu d'enveloppe à durée indéterminée (nouvelles institutions incluses)
2. Affectation prioritaire du personnel de soin et en second lieu des fonctions de soutien du personnel de soin (avec motivation)
3. Le budget non récurrent de 2021 est affecté à 100% à la création d'emploi (durée de minimum 2 ans) selon les mêmes critères qu'au point 1. Uniquement proposé aux institutions n'ayant pas bénéficié d'un budget indéterminé.

A partir du budget non récurrent 2024 :

- a) Prolongation des octroi durée déterminée déjà existants
- b) 50% sur base de l'ordre de priorité BIM & 50% sur base de 65+



4. Les moyens non récurrents identifiés à partir de 2022 seront à priori affectés à des mesures qui améliorent les conditions de travail du personnel de soin et qui peuvent contribuer à l'amélioration de la qualité des soins.

#### Chambre 7 :

Les emplois Maribel en provenance d'autres secteurs sont maintenus en priorité, dans les limites des moyens disponibles.

Si des moyens supplémentaires sont disponibles, les membres donnent leur accord de donner la priorité aux critères nommés ci-dessous :

- Prolongation du financement d'octroi(s) à durée déterminée en cas de moyens financiers disponibles.
- Les institutions qui entrent en ligne de compte :
  - Soins palliatifs
  - Centres de santé mentale
  - Prévention, promotion, soutien et concertation
  - Relations, sexualité et planification familiale
  - Centres d'accompagnement psychologique « espaces-rencontres »
  - Service social avec/sans hébergement
  - Accompagnement & assistance groupes à risques (réfugiés, jeunes mères, malades...)
- Disposer d'au moins 3 travailleurs ouvrant le droit à la réduction de la cotisation patronale dans le cadre du Maribel (N) – minimum 3N
- Chaque institution peut recevoir un subside d'1/2 équivalent temps-plein ou un emploi supplémentaire sur base du tableau ci-dessous (à réévaluer lors de la réception des chiffres officiels d'octobre):

| Nombre N dans l'institution | Nombre ETP à attribuer |
|-----------------------------|------------------------|
| 3-5                         | 0,5                    |
| 6-15                        | 1                      |
| 16-25                       | 1,5                    |
| 26-50                       | 2                      |
| 51-100                      | 3                      |
| Par tranche commencée de 50 | 0,5                    |

NB : Ces critères n'ont pas de caractères discriminatoires contrairement à l'opinion possible car ils répondent objectivement au but social défini.

- Ne seront retenues que les institutions qui auront transmis leurs dossiers de demande complets à la Chambre dans les délais impartis, sauf dérogation du Comité de gestion.

Le Comité de gestion peut ajouter des critères supplémentaires dont :

- Attribution suivant un certain ordre en tenant compte par exemple du :
  - Nombre de travailleurs, nombre de personnes ouvrant le droit à la réduction (donnée fournie par l'ONSS ou l'employeur), nombre d'emplois déjà attribués, nombre d'emplois déjà ou jamais réalisés, l'apport financier dans le système Maribel.
- Tenir compte de l'utilité sociale (contribuant à lutter contre les inégalités, pauvreté, les personnes défavorisées et autres centres mentaux ou soins palliatifs, centres d'accompagnement psychologique etc) des institutions concernées.
- Des octrois d'emplois Maribel supplémentaires pourront être accordés aux organisations combinant diverses tâches complexes. Tel que, entre autres, l'éducation, la formation, l'encadrement et le coaching du personnel, sans que ces derniers soient financés à cette fin.
- Un barème maximal



- Un apport qualitatif
- En cas d'octroi à durée déterminée (one-shot), chaque acte de candidature doit être motivé d'une description de projet en vue d'améliorer les conditions de travail dans lequel un des critères suivants sera intégré. Cette énumération n'a pas de priorité :
  - Amélioration de la rémunération barémique dans l'institution
  - Amélioration des conditions de travail et salariales dans l'institution
  - Amélioration ou installation du dialogue social dans l'institution
  - Participation à la classification de fonction
  - Développement et amélioration de la politique de formation dans l'institution
  - Plus-value qualitative et meilleure accessibilité vis à vis des besoins sociaux
  - Respect de la convention collective du travail n° 35 (CNT) du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel

Une éventuelle prolongation du subside Maribel sera possible si et seulement si une évaluation positive est faite du projet, après une période de référence, par l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'institution. Le P.V. de cette évaluation doit être envoyé aux trois secrétaires syndicaux, régionaux.

- Le formulaire d'évaluation a besoin d'être tout à fait en ordre pour une conversion à durée indéterminée.
- Le Comité de gestion se réserve le droit de ne pas convertir l'octroi en durée indéterminée si les critères choisis ci-dessus ne sont pas respectés.
- L'emploi supplémentaire doit résulter en une augmentation temporaire du volume de travail dans votre institution dans la période concernée en comparaison avec le volume de référence pour les nouvelles institutions

#### **Décisions prises lors du Comité de gestion du 1 décembre 2022 :**

Des emplois supplémentaires seront créés selon les critères suivants

##### **a. Nouvelles institutions**

Création d'emploi de 6,5etp = 13 institutions recevront une proposition d'une attribution mi-temps à durée indéterminée à partir du 1/1/2023.

##### Critères :

- Institutions qui n'avaient pas d'ouvriers de droits en 2020 (N) ou moins de 1 ouvriers (N<1) et qui avaient au moins 1N en.
- Sont exclus : médecins, dentistes (liste NVT) vzw of asbl
- Vzw ou asbl
- Avec un objectif social appartenant à la catégorie :
  1. Soins palliatifs
  2. Centres de santé mentale
  5. Centres d'accompagnement psychologique "espaces-rencontres"
  8. Accompagnement des et assistance au groupe à risques (femmes enceintes, jeunes mères, enfants, réfugiés, malades, étudiants etc....)
  10. Centre de jour
  13. Services sociale sans hébergement

##### **b. Institutions avec Maribel**

Création d'emploi de 11etp = 22 institutions recevront une proposition d'une attribution mi-temps à durée indéterminée à partir du 1/1/2023.

##### Critères :

- Droit théorique restant d'au moins 0,5 ETP
- Vzw ou asbl avec un objectif social appartenant à la catégorie :



1. Soins palliatifs
2. Centres de santé mentale
6. Polyclinique
8. Accompagnement des et assistance au groupe à risques (femmes enceintes, jeunes mères, enfants, réfugiés, malades, étudiants etc....)
9. Centre de dépistage
12. Services sociale avec hébergement

#### **Remarques :**

Même si le Comité souhaite orienter les institutions vers certains types de fonctions, le choix des fonctions, barèmes applicables au secteur concerné et temps de travail doit avoir été préalablement négocié par l'organe de concertation (en Conseil d'Entreprise, ou à défaut le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, à défaut la Délégation Syndicale [Chambre 6 : ou la délégation syndicale Inter-Centre]) pour que les fonctions demandées par l'institution soient approuvées par le Comité de gestion.

Le travailleur à engager doit correspondre à la fonction et au barème indiqué dans la lettre de notification.

**Project Integra:** Tous les employeurs de la CP 330.02 et 330.04 Etablissements et services de santé résiduaire et bicommunautaires peuvent introduire une demande. Aucune procédure de concertation paritaire n'est requise pour l'introduction d'une demande dans le cadre de ce projet. Seule l'occupation de "Primo-Arrivants" peut être financée. On entend par primo arrivant :

Tous les étrangers:

- En situation de séjour légale et qui n'ont pas la nationalité EU15.
- Âgés d'au moins 18 ans
- Inscrits depuis moins de 5 ans au Registre national d'une commune de la Région wallonne, flamande ou d'une commune de la Région de Bruxelles-Capitale

#### **Critères d'attribution :**

- Disposer d'au moins 3 travailleurs ouvrant le droit à la réduction de la cotisation patronale dans le cadre du Maribel (N) – minimum 3N
- Répartition des attributions sur base du tableau ci-dessous :

| Nombre N dans l'institution | Nombre ETP à attribuer |
|-----------------------------|------------------------|
| 3-5                         | 1                      |
| 6-15                        | 2                      |
| 16-25                       | 3                      |
| 26-50                       | 4                      |
| 51-100                      | 6                      |
| Par tranche entamée de 50   | +1                     |

- Financement de maximum 2 ans par attribution. Les prolongations des attributions réalisées (CDD 2 ans) ne sont pas acceptées.
- La procédure de concertation sociale est applicable. La demande doit avoir été préalablement négocié par l'organe de concertation (en Conseil d'Entreprise, ou à défaut le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, à défaut la Délégation Syndicale [Chambre 6 : ou la délégation syndicale Inter-Centre]) pour que les fonctions demandées par l'institution soient approuvées par le Comité de gestion. Le travailleur à engager doit correspondre à la fonction et au barème indiqué dans la lettre d'attribution.
- Toutes les fonctions sont acceptées sous réserve de l'application des barèmes de rémunération corrects. La fonction doit être présente dans l'organisation.
- Fonctions de soins 1 poste maximum par institution.



- L'employeur doit nommer un mentor dans la même fonction.

#### Chambres 2 à 7 :

Si l'institution ne dispose d'aucun organe de concertation, le dossier de demande doit être signé pour accord par au minimum la moitié du personnel et envoyé à 1 ou plusieurs secrétaire(s) régional(aux) permanent(s) – cfr CCT].

Chambre 7 : Integra - Aucune procédure de concertation paritaire n'est requise pour l'introduction d'une demande dans le cadre de ce projet.

### 3. Procédure de paiements

L'intervention de la Chambre comprend le coût total du travailleur, c'est à dire le salaire brut du travailleur augmenté de la cotisation patronale pour la Sécurité sociale (à l'exclusion de la médecine du travail, l'assurance loi, les vêtements de travail et l'affiliation à un secrétariat social). L'intervention financière consiste en un versement forfaitaire, versé régulièrement (cf. tableau) et tenant compte des liquidités du Fonds et des versements reçus des autorités compétentes.

#### Chambre 1 :

Les institutions reçoivent tous les trimestres un forfait allant de 94% à 100% du montant auquel elles ont droit dans la tranche 1 et 2 sur base de leur emploi MS attribué et réalisé.

La Chambre réalise chaque année un décompte financier :

Pour chaque trimestre, la Chambre totalise également les coûts réels et les versements forfaitaires du trimestre concerné. Le total annuel des coûts réels est ensuite déduit du total annuel des versements forfaitaires effectués selon le calendrier ci-après.

Un calcul du montant maximal annuel basé sur les attributions d'emplois est également réalisé. En cas de pourcentage de réalisation d'emploi Maribel inférieur à 100% sur l'année, le montant d'intervention financière sera calculé proportionnellement au pourcentage réel d'utilisation par l'institution (comparaison entre les heures attribuées par la Chambre et les heures rémunérées renseignées par l'employeur et à disposition de la Chambre – timing cf. point 4.3, titre « état trimestriel des prestations »/DmfA). Ce montant maximal sera pris en compte par la Chambre comme plafond aux coûts réels de chaque institution ; si ceux-ci le dépassent, le surplus sera à sa charge.

L'employeur a la possibilité de demander une correction motivée du décompte et doit le retourner signé pour accord à la Chambre dans les délais imposés par celle-ci et renseignés dans la lettre accompagnant le décompte. Passé ce délai, les corrections ne seront plus acceptées.

Dans la mesure où les moyens disponibles le permettent, le solde positif est versé le plus vite possible après la signature pour accord du décompte par l'employeur. Les soldes négatifs sont en priorité reversés par l'employeur, ou exceptionnellement, sont récupérés lors du versement des avances suivantes. Tous les soldes doivent être clôturés avant fin juin à condition que la Chambre soit en possession de toutes les données nécessaires.

#### Chambres 2 à 7 :

L'intervention financière comprend un versement d'une avance trimestrielle sur base des contrats de travail en cours et en tenant compte de la date d'entrée et ou de sortie pour le trimestre concerné.

Le décompte intervient au début de l'année suivante dès que l'employeur a fourni tous les états trimestriels des prestations/DmfA de l'année écoulée. Il est établi sur base d'heures réellement prestées et les heures assimilées ainsi que sur base du coût salarial réel. L'intervention est limitée à un plafond maximal fixé par le Comité de gestion de la Chambre. L'employeur a la possibilité de demander une correction motivée du décompte avant de le renvoyer



à la Chambre, signé pour accord. La date limite de renvoi est déterminée par la Chambre et mentionnée dans la lettre d'accompagnement. Après cette date la Chambre n'accepte plus les corrections.

Le solde positif est -après la signature du décompte par l'employeur pour accord- versé par la Chambre à l'organisation : le plus vite possible et dans la mesure où les moyens disponibles de la Chambre le permettent. Les soldes négatifs sont également au plus vite reversés par l'employeur à la Chambre, en principe, les soldes négatifs ne peuvent pas être récupérés via les avances. Tous les soldes seront clôturés au plus tard avant la fin du mois de juin à condition que la Chambre dispose de tous les renseignements nécessaires.

Les interventions financières des autres instances viennent en diminution du coût salarial total.

#### Chambres 2 à 4 :

Le maximum d'heures prises en charge par la Chambre se calcule sur base d'un temps de travail égal à 38h/semaine.

#### Remarque générale :

Le Comité de gestion peut adapter la procédure de paiement en cas de modification de législation imposant ce type de changement.

Tableau récapitulatif avec la périodicité, le montant maximal des avances ainsi que l'intervention financière maximale par équivalent temps plein (ETP) :

| Numéro  | Périodicité   | Timing  | Avance par ETP   | Plafond annuel par ETP en €  |
|---|---------------|---|--|--|
| Chambre 1                                     | Trimestrielle | Dès réception dotation                              | Entre 94 & 100% du plafond                               | 2024 : 1 <sup>ère</sup> tranche : 38.750<br>2024 : 2 <sup>ème</sup> tranche : 43.500   |
| Chambre 2                                     | Trimestrielle | Dès réception dotation                              | 8000   | 2024 W&BXL :<br>39.200€ (cat 1,2, 4)<br>37.650 cat 3<br>37.350 cat 5<br>2024 VI :<br>37.230 cat 5<br>38.460 cat 3<br>39.970 cat 1, 2 & 4 |
| Chambre 3                                     | Trimestrielle | Dès réception dotation                              | 8.500  | 2024 :40.100   |
| Fonds Blouses Blanches                        | Trimestrielle | 1 <sup>er</sup> mois du trimestre                   | 12.000   | pas de plafond – budget maximal attribué à dépenser sous forme d'enveloppe   |
| Fonds Blouses Blanches – budget non récurrent | Par projet    | Dès approbation du dossier par le CG de la Chambre. | Budget attribué (limitation à 90% du budget trimestriel) | Enveloppes attribuées + 5% à partir de 2024 et jusqu' à 2026<br>Décompte au plus tard 31/5 Année+1                                       |



|                        |               |                                   |                          |  |
|------------------------|---------------|-----------------------------------|--------------------------|--|
| Chambre 4              | Trimestrielle | Dès réception dotation            | Nl : 9.800<br>Fr : 9.000 | 2024 - NI : 44.250<br>2024 - Fr : 42.500   |
| Chambre 5              |               |                                   | 8000                     | 2024:<br>36.720 (BW)<br>38.760 (IHP)<br>40.800 (MM & WGC)<br>37.740 (Rode X)   |
| Fonds Blouses Blanches | Trimestrielle | 1 <sup>er</sup> mois du trimestre | 12.000€                  | Pas de plafond plafond – budget maximal attribué à dépenser sous forme d’enveloppe<br><br>2024: Enveloppes attribuées + 4% |
| Chambre 6 & 7          | Trimestrielle | Dès réception dotation            | 10.000                   | 2022<br>44.000<br>47.500 (uniquement inst. bico)   |
| Integra                |               | Dès réception dotation            | 9.000                    | 42.500   |

Le coût salarial des travailleurs engagés dans le cadre du Maribel, calculé sur base du barème qui lui est à ce jour appliqué, ne dépassera à aucun moment de la carrière le plafond fixé par la législation sur le Maribel. Ce plafond s'élève à 64.937,84 euros (montant non indexé du 1-1-2003, par an par équivalent temps plein). Ce montant est à adapter au pro rata en cas de régime de travail à temps partiel. Tout dépassement de ce plafond sera immédiatement signalé au Fonds Maribel.

## 4. Liste des informations à fournir par l'employeur au Fonds/ la Chambre

### 4.1. Lors de tout engagement d'un travailleur dont le poste est subventionné par le Fonds Maribel :

- Lors d'une nouvelle phase Maribel /engagement
- À chaque remplacement du travailleur Maribel.
  - **Identification de l'employeur :** en dehors des coordonnées complètes, il faut ajouter le ou les indices ONSS, le numéro unique d'entreprise, le statut (asbl ou autre) et le compte bancaire (accompagné d'une attestation la première fois que celui-ci est communiqué au Fonds).
  - Contrat de travail
- A chaque engagement d'une nouvelle personne ou à chaque remplacement (temporaire ou définitif), l'employeur doit envoyer à la Chambre une copie du contrat de travail avec les éléments suivants :
  - Nom et prénom du travailleur
  - Fonction
  - Échelle barémique



- Statut du travailleur (employé ou ouvrier)
- Durée/type du contrat (CDI, CDD, contrat de remplacement ou avenant au contrat)
- Date d'entrée en fonction

#### Chambre 1 :

Pour la prolongation d'un CDD, il faut également faire parvenir au FMS-CHP le nouveau contrat.  
Attestation de formation d'assistant en logistique.

#### Chambres 2 à 7 :

Les contrats de durée déterminée ne sont acceptés que pour les remplacements ou les emplois qui sont accordés à durée déterminée par la Chambre.

Les remplacements se font avec un contrat de remplacement.

La Chambre peut autoriser une dérogation pour ces deux derniers cas.

Chambre 7 : Integra: Les contrats à durée déterminée et indéterminée sont acceptés avec un financement maximum de 2 ans.

#### Chambres 5 :

Temps de travail accepté : tranches de 9,5h (9,5h – 19h – 28,5h – 38h). Exception autorisée de 7,6h en cas de crédit temps du titulaire. Donc uniquement temporaire.

### 4.2. Lors de tout changement qui concerne le poste Maribel

#### 4.2.1. Les changements qui ne doivent pas être soumis à l'approbation du Fonds Maribel mais qui doivent lui être communiqués

- Changements relatifs à l'employeur (statut)
- Départ et remplacement d'un travailleur Maribel : lorsque ce remplacement n'est pas lié à un changement de fonction.
- Suspension de contrat dépassant le mois de salaire garanti : les suspensions de contrat doivent être renseignées à la Chambre. La possibilité est offerte à l'employeur de prévoir le remplacement.
- Modification du régime de travail ou répartition du volume d'emploi attribué sur plusieurs travailleurs.
- En cas de « division », communiquer la nouvelle répartition des attributions (approuvée par l'organe de concertation des entités concernées) au Fonds/ la Chambre.

#### 4.2.2. Les changements qui doivent être soumis à l'approbation du Fonds Maribel

- Modification de la fonction ou du projet décrits dans l'acte de candidature : une courte explication et la preuve de la concertation au sein de l'institution (signature de l'organe de concertation ou de 50% du personnel au moins) sont nécessaires (sauf pour Chambre 1 voir supra).
- Baisse du volume de l'emploi dans l'association : Les actions sont entreprises afin d'attirer l'attention de l'employeur sur la nécessité de faire connaître à la Chambre/au Fonds, à l'avance et par lettre recommandée ou par mail, les diminutions structurelles du volume de l'emploi. La Chambre/le Fonds a établi une liste de critères objectifs. (Voir point 5).



- Les baisses du volume de l'emploi liées aux fins de contrats octroyés à durée déterminée sont automatiquement approuvées par la Chambre. L'employeur ne doit par conséquent communiquer aucune information à la Chambre dans ce cadre.

#### Chambres 2 à 7 :

- Non-remplacement du travailleur dans le délai prévu : l'employeur doit mentionner la raison du retard. La Chambre mène une enquête pour voir si l'emploi peut être maintenu.
- Transfert de subvention : la Chambre examine si on peut poursuivre l'intervention (un nouvel employeur doit appartenir à la commission paritaire / Chambre correspondante, maintien du volume de l'emploi, conformité des critères d'attribution, ...).

#### Chambres 4 :

- Transfert de l'emploi Maribel vers un travailleur déjà en service (via le formulaire de la Chambre)

### 4.3. Etat trimestriel des prestations/Dmfa (à partir de 2020)

L'état trimestriel des prestations est à fournir par le secrétariat social ou par l'employeur selon un document type et suivant les dates fixées par la Chambre.

|                                  | dates                           |
|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>1<sup>er</sup> trimestre</b>  | 15 juin                         |
| <b>2<sup>ème</sup> trimestre</b> | 15 septembre                    |
| <b>3<sup>ème</sup> trimestre</b> | 15 décembre                     |
| <b>4<sup>ème</sup> trimestre</b> | Fin février de l'année suivante |

Il faut remplir les heures de prestation : heures prestées et heures assimilées ainsi que le coût salarial réel. Toute diminution (ex : diminution ONSS, congé éducation,) sur le coût salarial doit être mentionnée explicitement.

NB : à partir des prestations du 1<sup>er</sup> trimestre 2020, les états trimestriels des prestations seront remplacés par les données authentiques de la Dmfa ainsi que les données transmises par l'employeur via extranet.

### 4.4. Décompte financier annuel (cf. point 3)

### 4.5. Rapport de contrôle

En exécution de l'article 8§2 point f de l'arrêté royal, chaque employeur fournira au minimum une fois par an un rapport de contrôle concernant l'utilisation des moyens mis à disposition par la Chambre/le Fonds social. Le document mentionne les délais de remise à respecter et doit être renvoyé à la Chambre complété par l'institution.

#### Chambre 1 :

NB : en complément de ce rapport annuel de contrôle, un rapport trimestriel reprenant la liste des travailleurs MS renseignés dans le dernier état trimestriel des prestations/Dmfa à disposition de la Chambre est envoyé à l'employeur et au secrétaire du Conseil d'Entreprise de chaque institution. Ce document reprend entre autres : les noms, prénoms, fonctions, services, barèmes, ... des travailleurs mais calcule également le pourcentage



d'engagement de l'institution pour le trimestre concerné (comparaison entre les heures attribuées par la Chambre à l'institution et les heures rémunérées renseignées dans l'état trimestriel des prestations/DmfA).

---

#### Chambre 3 & 5 : Fonds Blouses Blanches

Un rapport annuel séparé sera mis à disposition par la Chambre concernant la destination et l'affectation des moyens du Fonds Blouses Blanches.

## 5. Contrôle du volume de l'emploi

---

#### Chambre 3 & 5 : Fonds Blouses Blanches

L'augmentation du volume de l'emploi précisée dans le dossier de demande FBB, sera soumise au contrôle du volume de l'emploi selon la méthode décrite au §2 de l'article 50 de l'AR MS.

### 5.1. Critères objectifs visés à l'article 14 de l'AR MS

L'article 14 prévoit que lorsqu'un employeur qui bénéficie d'une intervention financière d'un Fonds Maribel se voit obligé de réduire son volume d'emploi, il peut introduire une demande pour pouvoir continuer à bénéficier de cette intervention.

La demande doit être adressée au préalable et par lettre recommandée ou par mail à la Chambre par l'employeur. D'après la législation, cette demande doit contenir au moins les données suivantes :

- La réduction du volume d'emploi exprimée en équivalents temps pendant une année civile complète
- La date à partir de laquelle la réduction se réalise
- Les phases de cette réduction
- Les raisons qui motivent cette réduction
- La demande devra également être accompagnée de l'accord du Conseil d'Entreprise, à défaut du Comité de Prévention Protection au Travail, à défaut de la Délégation Syndicale. En cas d'absence d'un tel organe, il faut envoyer le dossier à 3 secrétaires régionaux des 3 syndicats représentatifs.

La Chambre peut toujours demander des informations supplémentaires.

Le Comité de gestion jugera de cette demande sur base de critères objectifs. La Chambre doit également motiver cette décision. La Chambre notifiera sa décision par écrit à l'employeur.

#### **Remarque : Interprétation du concept "réduction du volume de l'emploi"**

- Au début de l'article 14 il y a bien indiqué "Lorsque l'employeur se voit obligé de réduire le volume de l'emploi ...". On peut en déduire que les réductions du volume de l'emploi qui sont uniquement liées au travailleur, telles que maladie, démission de la part du travailleur, etc. n'entrent pas en ligne de compte. Se pose en plus le problème que dans beaucoup de ces cas, l'employeur n'en est pas informé à l'avance et se trouve ainsi dans l'impossibilité de prévenir au préalable le Fonds/la Chambre par lettre recommandée (ou via mail).
- En ce sens, l'on peut supposer que l'employeur doit uniquement informer au préalable le Fonds des réductions du volume de l'emploi, si ces réductions répondent en même temps aux deux conditions suivantes :
  - L'employeur lui-même est préalablement au courant d'une future réduction du volume de l'emploi.



- Il s'agit d'une réduction du volume de l'emploi "structurelle".
- Des réductions structurelles du volume de l'emploi, sont les réductions du volume de l'emploi dues à une intervention structurelle de l'employeur ou d'un pouvoir public (octroyant des subsides). Une liste non-exhaustive d'exemples est entre autres :
  - Un employeur décide d'arrêter (une partie de) ses activités ou de les transférer vers un service où les travailleurs ressortent sous une autre commission paritaire,
  - Un employeur se voit obligé de restructurer son organisation, ce qui mène en même temps à une réduction du volume de l'emploi,
  - Un employeur rencontre des difficultés financières, lesquelles le font décider de réduire le volume de l'emploi,
  - Un pouvoir public réduit (une partie) des subsides, à la suite de quoi l'employeur doit réduire son personnel,
  - Un pouvoir public retire une autorisation d'exercer (une partie de) certaines activités,
  - Un pouvoir public oblige des employeurs à travailler ensemble, avec pour conséquence une perte d'emplois auprès de ces employeurs individuels,
  - ...

Toutes les autres formes de réduction du volume de l'emploi peuvent plutôt être considérées comme conjoncturelles ou comme appartenant aux petites modifications journalières de l'effectif du personnel, elles ne sont pas toujours connues préalablement par l'employeur et ne doivent pas être transmis au Fonds/ la Chambre.

#### Chambre 1 :

La Chambre accordera une dérogation au maintien du volume d'emploi par rapport à l'année de référence 2005 en tenant compte des critères objectifs suivants :

- En cas d'associations, de groupements, de fusions, de restructuration ou de diminution du nombre de lits au sens de la loi sur les hôpitaux du 7 août 1987 et de ses arrêtés d'exécution
- Un employeur se voit obligé de restructurer son organisation, ce qui mène en même temps à une réduction de travail
- D'entreprise en difficulté ou en restructuration au sens de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle
- De réorganisation interne - liste non-exhaustive cf. les 6 exemples de la remarque ci-dessus.

#### Chambres 2 à 7 :

- L'évolution du pourcentage d'activité par rapport au volume de l'emploi
- Le volume de l'emploi du secteur est-il suffisant pour payer le personnel dans le futur lorsqu'un employeur signale une diminution d'emploi importante dans son entreprise qui pourrait avoir des répercussions au niveau du secteur ?
- La situation financière de l'entreprise.
- L'existence ou non d'une CCT ayant des incidences en termes de diminution du volume de l'emploi au niveau de l'entreprise.
- La notion d'entreprise en difficulté ou en restructuration : analyse cas par cas sur base des dispositions légales.
- L'incidence des CDD par rapport aux CDI quant à leur volume et leur nature.
- Une diminution du volume d'emploi temporaire.
- Un changement de statut de l'asbl (ex. un glissement partiel de privé vers public).



- Le glissement d'emploi à la suite d'un changement d'emploi statutaire sans diminution d'emploi au niveau de l'entreprise.
- Une diminution du subside des pouvoirs publics.
- La dissolution des groupements Maribel.

Dans tous les cas précités, le motif invoqué sera laissé à l'appréciation de la Chambre / le Fonds en fonction de l'argumentation de l'employeur.

## 5.2. Critères objectifs visés à l'article 50 de l'AR MS

Une fois par an, le Fonds contrôle également l'évolution du volume d'emploi de chaque institution. La méthodologie de calcul est définie au §2 de l'article 50 de l'AR MS. Il s'agit toujours de comparer un volume de l'emploi sur 2 années consécutives, avec l'année concernée par le contrôle.

Cette évolution positive du volume de l'emploi doit, au minimum, être équivalente au nombre d'équivalents temps plein supplémentaires reçus dans le cadre du Maribel, sous peine de possible sanction financière décidée par le Comité de gestion.

Toute institution dont le volume d'emploi est en baisse et qui n'a pas introduit de demande de dérogation conformément à l'article 14 de l'AR MS sera interpellée par le Fonds. L'institution concernée disposera d'un délai de 1 mois pour justifier la non-introduction d'une demande de dérogation. La demande de dérogation doit suivre les modalités qui sont précisées au point 5.1.

## 5.3. PLAN ÉTAPE PAR ÉTAPE POUR VÉRIFIER LE VOLUME D'EMPLOI

---

Avec ce plan décrit étape par étape pour la mise en œuvre du contrôle annuel des volumes d'emploi, nous voulons répondre à l'obligation imposée aux fonds sociaux Maribel de manière uniforme.

---

### a. Cadre juridique

- L'A.R. du 18/07/2002 article 50 fixant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.
- La note d'information dd. 18 décembre 2019 qui a été remise aux Fonds de la cellule Maribel sociale concernant les modifications apportées à l'A.R. à partir du 1er janvier 2020; point 4, contrôle de l'emploi supplémentaire p. 5 et suiv.
- Le document de travail des différents Fonds.

### b. Préparation

- Pour chaque employeur, les données suivantes sont fournies chaque année par l'ONSS par (sous) commission paritaire aux fonds Maribel :
  - Nombre de travailleur-euse-s (sur base des différents numéros de registre national);
  - Nombre de travailleur-euse-s Maribel social (Qbis>0 et basé sur le nombre de numéros de registre nationaux différents) ;



- Le volume d'emploi correspondant aux suspensions de contrats de tou-te-s les travailleur-euse-s (Q/S)<sup>1</sup>;
- Le volume d'emploi Maribel social correspondant aux suspensions de contrats de tou-te-s les travailleur-euse-s de Maribel (Qbis/S)<sup>1</sup>.
- Les responsables des Fonds ajoutent les ETPR (données des décomptes, en ce inclus les jobs étudiants en cas d'application) par employeur juridique

Le-la responsable du fonds établit, par le biais d'un tableau dans la base de données

"AnalyseVolumeapdvana2019", par employeur, le volume total du volume d'emploi et le total des emplois Maribel en ETP

- Le volume d'emploi est exprimé trimestriellement en équivalents temps plein contractuels par numéro ONSS indiquant la Commission paritaire :
  - Tou-te-s les travailleur-euse-s ayant un Q (y compris les absents de longue durée);
  - En tenant compte des dates de début et de fin du contrat ;
  - Les étudiants ne sont pas pris en compte ;
  - Les travailleur-euse-s intérimaires ne sont pas des employés de l'institution et ne sont donc pas inclus dans le calcul.
- Une moyenne de ces données<sup>2</sup> est calculée, regroupée par numéro ONSS et Commission paritaire.
- Les données annuelles sont reliées par numéro d'ONSS et PC pour les années X, X-1 et X-2 concernées.
  
- En cas de fusion d'entreprises qui conservent un des numéros ONSS, il est important d'additionner aux chiffres trimestriels datant d'avant la fusion la somme (pour Q/S, Qbis/S) de toutes les entreprises faisant partie de la fusion.
- Lorsque pour les nouveaux employeurs, le volume d'emploi pour X-1 et X-2 est inconnu, le contrôle de la création d'emplois supplémentaires se fait sur base des chiffres trimestriels disponibles.

## c. Mise en œuvre du contrôle

### Contrôle

- Toute institution bénéficiant d'un subside Maribel au cours de l'année X doit faire l'objet d'une vérification.
- Le calcul est effectué sur base des chiffres officiels de l'ONSS conformément à la note d'information du 18/12/2019
- Un calcul complémentaire doit se faire sur base des ETPR plafonnés aux ETPA (ETPA est le Maribel attribué sur base annuelle) Le ETPR est l'emploi Maribel réalisé et subsidié sur base annuelle (=ETPR)  
Dans ce calcul complémentaire l'emploi Maribel, l'emploi Fonds Blouses Blanches, l'emploi Pacte de solidarité entre les Générations ainsi que l'emploi dans le cadre du projet600, projet aide-soignant, IntegraSoins et Febelfin doit être repris.
- Toute institution dont le volume d'emploi diminue sur base des chiffres officiels l'année X par rapport à l'année X-1 et l'année X par rapport à l'année X-2 doit se justifier.
- Ces baisses doivent être confirmées par le contrôle complémentaire (ETPR/ETPA)

<sup>1</sup> Cette interruption de contrat tient compte de la date de début et de fin de contrat



- Les diminutions déjà approuvées par le comité de gestion sont indiquées sur la liste. Si la diminution observée est supérieure à la diminution précédemment signalée, une justification supplémentaire est requise.

### Inscription à l'ordre du jour du comité de gestion

- Le responsable met le contrôle annuel du volume d'emploi à l'ordre du jour. Le contrôle doit être présenté au plus tard le 30 juin de l'année x+2.
- La liste de contrôle complète identifie les employeurs qui seront contactés.

### Suivi des justifications

- Les employeurs justifient la diminution du volume d'emploi dans un délai d'un mois après réception de la lettre standard. Le fonds/la chambre traite les motivations reçues et les soumet au comité de gestion.
- Les membres du comité de gestion décident pour chaque dossier si la justification de la diminution du volume d'emploi remplit totalement ou partiellement ou pas les conditions.
- Si nécessaire, des renseignements supplémentaires seront demandés à l'employeur.

### Décision du comité de gestion et remboursement éventuel

- Le fonds/la chambre informe l'employeur de la décision de comité de gestion.
- Le moment fixe du suivi des baisses temporaires est le contrôle annuel.
- Si un remboursement est exigé, le fonds/la chambre calcule le montant et en informe l'employeur.
- Un fonds/une chambre peut également décider d'arrêter ou de réduire les attributions si elles ne peuvent plus être réalisées.

## 6. Contrôle du plafond salarial

Le contrôle du plafond salarial, décidé par la Chambre, sera effectué au moyen des données DmfA.

## 7. Base légale du Maribel

- **Lois**
  - Loi du 29/06/1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (art. 35)
  - Lois-Programmes
- **Arrêtés Royaux**
  - A.R. du 18/07/2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand. (M.B. 22.08.02)
  - Et ses modifications



- **C.C.T.**
  - FMS 330 : C.C.T. du 08.10.07 Création d'un Fonds de sécurité d'existence "Maribel Social" et fixation de ses statuts  
N° d'enregistrement 85877/CO/330

Les CCT des différentes Chambres ont toutes été conclues le 8 octobre 2007, nous ne reprenons ici que les numéros d'enregistrement

- Chambre 1 : 85871/CO/330
- Chambre 2 : 85873/CO/330
- Chambre 3 : 85872/CO/330
- Chambre 4 : 85874/CO/330
- Chambre 5 : 85878/CO/330
- Chambre 6 : 85876/CO/330
- Chambre 7 : 85875/CO/330

Chambre 1 : Arrêtés Ministériels : A.M. 17.06.97 définissant la fonction d'assistant en logistique (M.B. 01/07/1997) et ses modifications.

## 8. Respect des procédures de ce document de travail

Le respect des points précédents est tributaire du financement reçu par le Fonds via la dotation octroyée par les instances compétentes.

D'autre part, la non-observation ou l'observation tardive par l'institution des obligations et/ou procédures précitées aura pour conséquence, entre autres, la suspension des paiements

## 9. Validité du document de travail

Ce document de travail reste valide tant qu'aucune modification n'a été approuvée valablement lors d'un Comité de gestion du Fonds Maribel Social 330 en vertu de l'article 11bis, §2 de l'AR.

Dernière actualisation avril 2024

**NB : Tous les documents mentionnés dans ce document de travail peuvent être demandés à la cellule administrative du FMS 330.**