« Werkingsdocument »
Conform artikel 11 bis van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector

Voorafgaand :

Onderstaand « werkingsdocument » houdt rekening met de 5 punten die moeten opgenomen worden volgens het ingevoegde artikel 11 bis in het KB van 18/07/2002.
Dit werkdocument besproken door het "Fonds Sociale Maribel voor de instellingen en diensten erkend en/of gesubsidieerd door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest" (kort: **Fonds Sociale Maribel Bico 319**) werd goedgekeurd op de vergadering van de Raad van Beheer van het Fonds die plaatsvond op 18/12/2006.

In opvolging van de cao van 3 juli 2012 tot wijziging van de cao van 29 november 2006 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten (sociale maribel), wijzigt :

- De naam van het Fonds :

"Fonds Sociale Maribel voor de instellingen en diensten erkend en/of gesubsidieerd door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of door de Belgische federale overheid als Belgische Rode Kruis, instelling van openbaar nut, voor zover de werknemers werkzaam zijn in de opvangcentra voor asielzoekers, de noodopvangcentra, de centra voor winteropvang, of deze activiteiten omkaderen, en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten"
Afgekort**: "het Fonds Sociale Maribel 319"**

- Het toepassingsgebied

Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest, de Belgische federale overheid als Belgische Rode Kruis, instelling van openbaar nut, voor zover de werknemers werkzaam zijn in de opvangcentra voor asielzoekers, de noodopvangcentra, de centra voor winteropvang, of deze activiteiten omkaderen.

Eind 2012 wordt het toepassingsgebied nog verder uitgebreid:
Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest; opvangcentra voor asielzoekers erkend en/of gesubsidieerd door de federale overheid.

<u>Artikel 2 van de cao van 21 december 2017</u> wijzigt het toepassingsgebied als volgt:
Deze cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die behoren tot het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten (319).

<u>Artikel 3 van de cao van 21 december 2017</u> wijzigt vanaf 1-1-2017, de benaming van dit Fonds voor bestaanszekerheid als volgt: **"Fonds Sociale Maribel voor de instellingen en diensten die behoren tot het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten".**

Nieuwe wettelijke voorschriften :

Hieronder een uittreksel uit het nieuwe KB van 01/09/2006 dat het KB van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector wijzigt:

Art. 12. *In hetzelfde besluit wordt artikel 11 bis ingevoegd, luidend:*

Art 11bis (…)

§2. Ten laatste op 31 december 2006 dient elk sectoraal Fonds een werkingsdocument op te stellen en goed te keuren binnen het Beheerscomité dat minstens volgende elementen bevat :

a) de toekenningscriteria gecreëerd in toepassing van dit besluit ;

b) de wijze waarop de toekenning van bijkomende tewerkstelling wordt verdeeld over de kandidaat-werkgevers ;

c) het percentage, frequentie en het ogenblik van betaling van de financiële tussenkomst ;

d) de lijst van informatie door de werkgever te leveren aan het Fonds op basis van art14 bis §2 van dit besluit ;

e) de objectieve criteria bedoeld in art 14 (afwijkingsaanvraag)

In opvolging van het KB van 19 september 2019 tot wijziging van het KB van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector wordt toegevoegd :

f) lijst van documenten die de werkgever aan het Fonds moet bezorgen in het kader van de controle van de bepaling als bedoeld in art 12, 6de lid

De toekenningen na 31 december 2006 dienen te gebeuren binnen het kader van dit werkingsdocument, dat ten allen tijde door het Fonds kan worden aangepast, zonder dat deze wijziging een retroactief effect kan hebben.

A. Toekenningscriteria

Wat zijn de toekenningscriteria voor het verkrijgen van een financiële tegemoetkoming ?

De werkgevers moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. De werkgever moet ressorteren onder het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten
   - en erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
   - de opvangcentra voor asielzoekers moeten erkend en/of gesubsidieerd worden door de federale overheid
2. De werkgever dient de loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen (cf. cao's 319).

B. Verdeling van de bijkomende tewerkstelling

Hoe bekomt men een tussenkomst voor een tewerkstelling ?

Wanneer het toekennen van bijkomende middelen voor de creatie van bijkomende tewerkstelling mogelijk is, bepaalt het Fonds in functie van de beschikbare middelen de te volgen procedures. Het Fonds doet hierna een oproep naar kandidaten. De organisaties uit de sector moeten een aanvraagdossier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

Het Fonds onderzoekt alle aanvragen en kent op basis hiervan bijkomende financiële middelen aan een werkgever toe of niet, voor de creatie van bijkomende tewerkstelling. Pas na de betekening door het Fonds kan de werkgever bijkomende financiële middelen verwerven om deze te besteden aan bijkomende tewerkstelling.

Het toewijzen van de financiële middelen geschiedt volgens de modaliteiten bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst in het bevoegd paritair comité en volgens de uitvoeringsmodaliteiten beslist door de Raad van Beheer van het Maribel Fonds. Men zal daarbij rekening houden met de prioriteiten van de sector, waaronder o.a.:

- het behoud van de reeds toegekende arbeidsplaatsen sociale maribel
- de aanwijzing van het nieuw aangeworven personeel in voorzieningen en functies zodat de arbeidsdruk bij het aanwezige personeel verlaagd wordt.

Na een oproep naar kandidaten kan het Fonds bij de toekenning van de tewerkstellingen rekening houden met één of meerdere van volgende criteria

- eerder ingediende aanvragen voor bijkomende tewerkstelling die niet konden worden ingelost door het Fonds
- aantal aan de instelling reeds toegekende tewerkstellingen in het kader van de Sociale Maribel (SM)
- al dan niet gerealiseerd zijn van de eerder toegekende tewerkstelling(en) SM
- aantal werknemers die het recht openen op een bijdragevermindering SM
- arbeidsvolume van de instelling
- kwalitatieve inbreng van het project
- meerwaarde van het project voor meerdere werkgevers uit de sector
- omzetting van reeds toegekende Maribel jobs voor bepaalde duur naar onbepaalde duur
- voorrang aan bepaalde soorten functies
- …..

De toekenning kan verbonden worden aan een paritair uitgewerkte doelstelling.

In januari 2014 wordt bovenstaande lijst “toekenningscriteria” aangevuld:

- Voorrang voor instellingen die nog geen Maribel tewerkstelling genieten
- Voorrang voor instellingen die enkel een Maribel tewerkstelling van bepaalde duur hebben
- Verlenging van een contract van bepaalde duur voor een onbepaalde duur
- De vraag is groter dan het aanbod voor jobcreatie van onbepaalde duur: in functie van de financiële middelen van het Fonds worden de jobs van onbepaalde duur die niet kunnen worden toegekend, toch toegekend voor bepaalde duur
- Het resterend theoretisch recht (op basis van de inbreng en de reeds verkregen Maribel tewerkstelling)
- Nieuwe instellingen in de sector
- Voorrang voor instellingen die een eerder verworven Maribel tewerkstelling van onbepaalde duur nog niet hebben terug gegeven
- Voorrang voor instellingen die in het verleden nog geen Maribel tewerkstelling weigerden
- Op basis van een verhoogde werkdruk binnen de instelling die werd aangegeven door de werkgever

<u>Toekenningscriteria voor de maribeltewerkstellingen met startdatum 1-7-2014:</u>

- De toekenning gebeurt in een volgorde bepaald door de sectorlijst. Deze lijst, op basis van RSZ-gegevens van 2012, is gerangschikt volgens het resterend theoretisch recht en houdt dus rekening met de reeds toegekende Maribel tewerkstelling

- De instelling verkreeg geen bijkomende Maribel tewerkstelling bij de vorige toekenningsronde (startdatum 1-1-2014); of de instelling had de mogelijkheid om tewerkstelling te verkrijgen maar reageerde niet op de oproep
- Per instelling maximum 0,5 vte, te realiseren hetzij door een nieuwe aanwerving, hetzij door het verhogen van de tewerkstellingstijd van een werknemer reeds in dienst
- Startdatum ten vroegste vanaf 1-7-2014.

Tussen 2016 en 2020 zal de dotatie van het Fonds verhogen dankzij opeenvolgende verhogingen van de werkgeversbijdragevermindering:

Verhoging met	Hetzij	Van kracht vanaf
€ 13,92	€ 405,79	1/01/2016
€ 48,23	€ 440,10	1/04/2016
€ 69,65	€ 461,52	1/01/2018
€ 87,02	€ 478,89	1/01/2019
€ 108,44	€ 500,31	1/01/2020

Het gewijzigd KB van 2016 betreffende de sociale Maribel biedt o.m. de mogelijkheid om

- Jobs te creëren en voor die jobs het loonplafond te verhogen
- Jobs te creëren en het loonplafond te verhogen zowel voor de nieuwe als voor de bestaande Maribeltewerkstellingen

Op de vergadering van 25 februari 2016 beslissen de leden om de verhogingen van de dotatie in te zetten voor zowel jobcreatie als voor verhogingen van het loonplafond.
Er wordt beslist:
Vanaf 1-1-2016: plafondverhoging van 40.500 euro naar 42.000 euro/jaar/vte
Vanaf 1-4-2016: jobcreatie, 4 vte van onbepaalde duur
Toekenningscriteria:

- ½ tijdse tewerkstelling van onbepaalde duur per instelling
- Een ½ tijdse tewerkstelling wordt aangeboden aan instellingen die nog geen maribeltewerkstelling hebben

Jaarlijks zal de situatie in functie van de reële beschikbare financiële middelen herbekeken en bijgestuurd worden.

Op het Beheerscomité van november 2016 werd beslist om vanaf 1-1-2017 jobs toe te kennen van bepaalde duur (12 maanden), 3,5 vte en op basis van volgend criterium: “residentiële opvang/ondersteuning/onthaal/begeleiding voor thuisloze kinderen”. De lijst met de vermelding van de activiteit/instelling wordt overlopen en 5 instellingen voldoen aan het vooropgestelde criterium: ref 8 -26 -17 -15 -18
Aan deze 5 instellingen wordt 0,5 vte aangeboden → **2,5 vte**.

Met de resterende middelen wordt aan 2 instellingen (ref 11 en ref 20) met als activiteit “ambulant begeleid wonen voor thuislozen” 0,5 vte aangeboden → **1 vte**.
Op het Beheerscomité van mei 2017 wordt beslist om in 2017 ook een ½ tijdse job van bepaalde duur toe te kennen aan ref 45 aangezien deze instelling eveneens beantwoordt aan het vooropgesteld criterium: “residentiële opvang/ondersteuning/onthaal/begeleiding voor thuisloze kinderen” → **0,5 vte**

Totaal aantal toegekende ½ tijdse tewerkstellingen van bepaalde duur in 2017: **4 vte** (uiteindelijk 3,25 vte want ref 11 wenst slechts gebruik te maken van 0,25 vte en de regeringscommissaris weigert de toekenning voor ref 20).

Jobcreatie vanaf 1-1-2018 en 1-2-2018 en 1-6-2018

Fase 1:– 5 vte van bepaalde duur – 9,25 vte van onbepaalde duur

Toekenningscriteria:

- Prioriteit voor het Rode kruis, opvang asielzoekers. Gezien de hoge werkdruk en het hoog theoretisch recht kunnen zij aanspraak maken op **2,5 vte van onbepaalde duur** en **5 vte van bepaalde duur.**
  De syndicale bank geeft aan dat de werkdruk binnen het Rode kruis hoog ligt en wanneer werknemers uitvallen is er niet altijd onmiddellijke vervanging beschikbaar waardoor de werkdruk bijkomend verhoogt. Daarom wordt overeengekomen om de 2,5 vte van onbepaalde duur toe te kennen onder het criterium 'vervanging bij afwezigheid'. Een andere invulling blijft altijd mogelijk en moet, net zoals de vervanging bij afwezigheid, besproken worden binnen het overlegorgaan.
- Lijn 6 op de sectorlijst, zijnde ref 31 kan aanspraak maken op **1 vte van onbepaalde duur** op basis van de hoge werkdruk, het resterend theoretisch recht en de gemotiveerde aanvraag die reeds werd doorgegeven op het BC van mei 2017 en wordt herhaald door de Bico-federatie in december.
- Prioriteit voor de thuislozen:
- ✓ In 2017 werden 3,25 vte toegekend van bepaalde duur (van 1-1-2017 t.e.m. 31-12-2017), verdeeld over 7 instellingen. Deze instellingen krijgen de mogelijkheid om de tewerkstelling van bepaalde duur om te zetten naar onbepaalde duur → toekenning van 6 x 0,5 vte en 1 x 0,25 vte = **3,25 vte van onbepaalde duur.** Op die manier geven we werkzekerheid aan betrokken werknemers en wordt de functie optimaal gecontinueerd. Een deeltijdse tewerkstelling kan uitgebreid worden naar een voltijdse tewerkstelling.
- ✓ Op basis van bevraging en gemotiveerde aanvragen wordt aan de instellingen, die geen bepaalde duur hadden in 2017, 0,5 vte toegekend → 5 x 0,5 vte = **2,5 vte van onbepaalde duur.**

Fase 2: jobcreatie vanaf 1-2-2018 – 20 vte van bepaalde duur – 3,25 vte van onbepaalde duur

Toekenningscriteria:

- Op basis van de sectorlijst opgesteld op basis van het resterend theoretisch recht en gerangschikt in dalende rangorde met de RSZ-gegevens van 2016
- Enkel voor het verhogen van de tewerkstellingstijd van werknemers reeds in dienst
- Enkel voor instellingen met een positief resterend theoretisch recht
- Instellingen met een N groter dan 10 mogen de tewerkstellingstijd verhogen voor een totaal van 1,5 vte (dit zijn de instellingen op de sectorlijst van lijn 2 t.e.m. 14 en met uitzondering van lijn 6 die opgenomen wordt in fase 1)
- Instellingen met een N kleiner dan 10 mogen de tewerkstellingstijd verhogen voor een totaal van 1 vte (dit zijn de instellingen van lijn 15 t.e.m. 25)

Op die basis worden betrokken instellingen bevraagd naar hun interesse. Antwoorden moeten worden ingediend via mail ten laatste op vrijdag 12 januari 2018. Op het Beheerscomité van maandag 15 januari 2018 beslissen de leden over de goedkeuring van de dossiers. Op dinsdag 16 januari worden de instellingen gebrieft over de beslissing. De bijlage aan het contract van betrokken werknemer(s) mag ten vroegste starten op 1-2-2018.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 15 januari 2018:

- In het kader van verhoging van tewerkstellingstijd wordt in het kader van stabiliteit in de arbeidsovereenkomst 2 vte goedgekeurd voor onbepaalde duur en 0,02 vte voor bepaalde duur.

- 21,5 vte's van bepaalde duur worden toegekend op basis van de sectorlijst gerangschikt in dalende rangorde op basis van N2016 en het resterend theoretisch recht. De 1ste instelling op de lijst is het Rode kruis. Deze instelling wordt niet aangeschreven in deze toekenningsronde. Vervolgens worden **alle** instellingen aangeschreven. De eerste 10 hebben de mogelijkheid om een aanvraag in te dienen voor het bekomen van een tewerkstelling 1 vte, bepaalde duur, vanaf 1-2-2018. De 23 daarop volgende instellingen kunnen aanspraak maken op een ½ tijdse tewerkstelling van bepaalde duur vanaf 1-2-2018. Wanneer instellingen aangeven niet geïnteresseerd te zijn wordt de lijst verder afgelopen met de mogelijkheid voor het verkrijgen van een ½ tijdse tewerkstelling van bepaalde duur vanaf 1-2-2018.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 25 mei 2018:

Gezien het feit

- dat elke instelling binnen de sector minstens 2x werd gecontacteerd
- dat er op financieel vlak voldoende ruimte is
- we de werkdruk willen verlagen

wordt een ½ tijdse tewerkstelling van bepaalde duur aangeboden aan instellingen (5) die onder de bevoegdheid vallen van het PC 319 (kengetal 462) en werknemers aangeven sinds 2017 of 2018. Startdatum 1-6-2018. Deze ½ tijdse tewerkstelling stopt automatisch op 31-12-2018.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 9 november 2018

Jobcreatie vanaf 1-1-2019

- onbepaalde duur

Alle instellingen die in 2018 een Maribel tewerkstelling hadden van bepaalde duur krijgen de mogelijkheid om deze voor de toegekende tewerkstellingstijd om te zetten naar onbepaalde duur. 17,8 vte

Uitzonderingen:

- Het Rode Kruis had in 2018 11,5 tewerkstellingen bepaalde duur. Gezien de daling van het arbeidsvolume worden deze niet omgezet in onbepaalde duur.
- Voor een instelling (ref 15) die in 2017 een tewerkstelling van bepaalde duur verkreeg en die op basis van de RSZ cijfers niet resulteerde in een verhoging van het arbeidsvolume wordt de omzetting in 2018 naar een tewerkstelling van onbepaalde duur on hold gezet tot de goedkeuring van het dossier. 0,5 vte

- bepaalde duur

Aan het Rode Kruis Vlaanderen wordt 5 vte van bepaalde duur aangeboden

Wie kan worden aangeworven voor een arbeidsplaats gefinancierd door het Fonds ?

De aan te werven werknemer moet voldoen aan de kwalificatie die in aanmerking komt voor de aangevraagde functie.

De aanwerving dient te gebeuren met toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van het paritair comité 319, met toekenning van de sectorale arbeidsduur, met toekenning van de sectorale anciënniteitsregels en volgens de geldende functieclassificatie.

Invulling van de tewerkstelling, cf. artikel 19 gewijzigd door het KB van 2019

Indien de toekenning niet wordt ingevuld binnen de 6 maanden (zowel bij nieuwe aanwerving als in het geval van vervanging) wordt deze geannuleerd. De werkgever heeft de mogelijkheid om een gemotiveerde afwijkingsaanvraag in te dienen om een verlenging van de aanwervingstermijn te bekomen. De uiteindelijke beslissing ligt bij het Beheerscomité van het Fonds.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 14 mei 2020

- bepaalde duur:

Alle instellingen (27) met een positief resterend theoretisch recht krijgen de mogelijkheid om in te tekenen op een halftijdse toekenning vanaf 1/7/2020 t.e.m. 31/12/2020. 9 VTE werd op deze manier verdeeld. Na deze ronde werd het voorstel geformuleerd om het resterend aantal 5 VTE toe te kennen aan het Rode Kruis. Dit voorstel werd goedgekeurd via de mailprocedure aan de leden van het BC

- bepaalde duur:

2 instellingen die elk een jongere uit het Project Deeltijds Leren, Deeltijds Werken, tijdelijk hebben tewerkgesteld, namen contact op met het Fonds. De opleiding werd beëindigd. Ze vragen steun van de Maribel om deze jongeren in dienst te kunnen houden.
Het beheerscomité beslist een halftijdse Maribel tewerkstelling toe te kennen voor 1 jaar vanaf 1/9/2020 aan beide instellingen.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 26 november 2020

Het loonplafond wordt verhoogd vanaf 1/1/2021 met 700 euro tot 44.700€ en er worden in 2021 16VTE nieuwe tewerkstellingen gecreëerd volgens volgende criteria:

- onbepaalde duur:

Alle halftijdse toekenningen van bepaalde duur (start 1/7/2020 en 1/9/2020 tem einde 31/12/2020), met uitzondering van die van het Rode Kruis, worden omgezet naar onbepaalde duur vanaf 1/1/2021 (9,5VTE) wanneer blijkt dat de instelling in 2020 nog actief is in onze sector.

- bepaalde duur:

De toekenningen van het Rode Kruis van bepaalde duur (1/7/2020 – 31/12/2020) worden verlengd met 1 jaar t.e.m. 31/12/2021. Deze beslissing van het BC vindt haar motivatie in de instabiliteit van het arbeidsvolume van deze instelling.
Voorstel van 0,5VTE tewerkstelling vanaf 1/1/2021 aan de instellingen met een resterend positief theoretisch recht van min 0,33 VTE.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 21 oktober 2021

Het loonplafond wordt verhoogd vanaf 1/1/2022 met €300,00 naar € 45.000,00.
Er wordt extra tewerkstelling gecreëerd volgens volgende criteria:

- De instellingen op de sectorlijst met een resterend theoretisch recht hoger dan 0,20vte en die nog geen Maribel toekenningen hebben krijgen een voorstel voor een halftijdse toekenning van onbepaalde duur (0,5vte) vanaf 01/01/2022.
- De toekenningen van bepaalde duur van 2021 worden omgezet naar toekenningen van onbepaalde duur vanaf 01/01/2022. In totaal gaat het over 7,5 vte.
- Daarnaast worden alle instellingen die reeds over een Maribel toekenning beschikken aangeschreven met een voorstel voor een halftijdse toekenning van onbepaalde duur (0,5vte) vanaf 01/01/2022. Er wordt hen in eerste instantie gevraagd of zij interesse hebben in deze toekenning maar zonder enige garantie of effectieve toekenning. Op basis van het aantal instellingen dat interesse toont, zal er bepaald worden hoe de toekenningen verdeeld kunnen worden.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 8 december 2021

Op de oproep naar alle instellingen die reeds over een Maribel toekenning beschikken toonden 43 instellingen interesse in het voorstel. Volgens het budget voor 2022 is er nog 13vte beschikbaar om te verdelen.

- De 26 instellingen op de sectorlijst (op basis van N2020) met het hoogste resterend theoretisch recht en die interesse toonden in het voorstel van oproep 3 zullen de tewerkstelling 0,5vte van OD vanaf 01/01/2022 toegewezen krijgen.

- De andere 17 instellingen die interesse toonden, zullen een bericht ontvangen dat zij dit jaar niet weerhouden werden aangezien hun resterend theoretisch recht dit als criterium niet toeliet.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 30 mei 2022

Om te vermijden dat we het jaar eindigen met een te hoge reserve (en dus niet-recurrente reserves dienen terug te betalen), wordt er beslist om 11vte, zijnde 22 x 0,5vte van bepaalde duur van 01/07/2022 t.e.m. 31/12/2022 te creëren. Alle instellingen op de sectorlijst zullen worden aangeschreven door de administratieve cel. Er wordt in eerste instantie gevraagd of zij interesse hebben in deze toekenning maar zonder enige garantie of effectieve toekenning. Op basis van het aantal aanvragen, zal er op de volgende vergadering bepaald worden hoe de toekenningen verdeeld kunnen worden onder de geïnteresseerden.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 22 juni 2022

Op de oproep met het voorstel van een halftijdse toekenning van bepaalde duur van 1/7/2022 t.e.m. 31/12/2022 hebben in totaal 38 instellingen laten weten interesse te hebben. Het gaat dus in totaal om 19vte.

Binnen het budget is het mogelijk om alle 38 instellingen de halftijdse toekenning van bepaalde duur van 1/7/2022 t.e.m. 31/12/2022 toe te wijzen. Er moeten geen extra criteria bepaald worden aangezien alle instellingen op de sectorlijst gecontacteerd werden en dit geldt als objectief criterium.

- Er worden 38 x 0,5vte (19vte) van bepaalde duur gecreëerd van 01/07/2022 t.e.m. 31/12/2022.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 17 november 2022

Het loonplafond wordt verhoogd vanaf 1/1/2023 met €500,00 naar € 45.500,00.

Er wordt extra tewerkstelling gecreëerd:

1) 10vte bepaalde duur (20 x 0,5vte) wordt vanaf 1/1/2023 omgezet naar onbepaalde duur

2) 6vte bepaalde duur (12 x 0,5vte) wordt verlengd voor één jaar (van 1/1/2023 t.e.m. 31/12/2023)

Criteria:

- De 20 instellingen met het hoogste resterend theoretisch recht en die een halftijdse toekenning van bepaalde duur in 2022 ontvingen, kunnen deze omzetten in een toekenning van onbepaalde duur vanaf 1/1/2023.
- De 12 resterende instellingen die een halftijdse toekenning van bepaalde duur in 2022 ontvingen, kunnen deze verlengen met één jaar.

Wanneer in het toekomstig budget ruimte ontstaat, zal eerst overwogen worden of deze jobs van bepaalde duur ook kunnen worden bestendigd.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 16 november 2023

De toekenningen bepaalde duur die gecreëerd werden in 2022 en verlengd werden met 1 jaar in 2023 worden omgezet naar toekenningen van onbepaalde duur vanaf 01/01/2024. Het gaat in totaal om 6vte (12 x 0,5vte).

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 14 december 2023

- Het loonplafond wordt vanaf 1/1/2024 verhoogd met €500,00 naar € 46.000,00.
- Er wordt bijkomende tewerkstelling gecreëerd:

- 2vte (4 x 0,5vte) van bepaalde duur voor 1 jaar vanaf 01/01/2024
  Criteria: nieuwe instellingen binnen de sector met minimum 1vte (op basis van sectorlijst – cijfers 2022).
- 13vte van bepaalde duur voor 1 jaar vanaf 01/01/2024
  Criteria:
  - Instellingen met een resterend theoretisch recht van minimum 1vte en maximum 10vte = 1vte van bepaalde duur voor 1 jaar vanaf 01/01/2024.

- Instellingen met een resterend theoretisch recht van meer dan 10vte = 6vte van bepaalde duur voor 1 jaar vanaf 01/01/2024.

Beslissingen genomen op het Beheerscomité van 22 februari 2024

- Bijkomende jobcreatie van 6vte van bepaalde duur

Criteria: de instellingen met een resterend theoretisch recht hoger dan 1vte krijgen een voorstel voor een toekenning bepaalde duur t.e.m. 31/12/2024 op basis van hun resterend theoretisch recht.

C. Modaliteiten van de financiële tussenkomst

Waaruit bestaat de financiële tussenkomst van het Fonds (percentage, frequentie en ogenblik van betaling van de financiële tussenkomst , afrekening, regularisatie,……)?

Via het KB van september 2019 wordt het wettelijk plafond van 64.937,84 euro opgeheven, zijn alle functies/barema's mogelijk en is een 100% job financiering mogelijk.

Artikel 5, § 3 van de cao van 29 november 2006 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten vermeldt echter "de tussenkomst van het Maribel Fonds in de jaarloonkost van de bijkomende tewerkstelling bedraagt maximaal 64.937,84 euro (te indexeren bedrag, zijnde 85.684 euro in 2019) per jaar en per voltijds equivalent, of de toepasselijke pro rata daarvan."

1) Voorschotten per trimester

Het Fonds betaalt op het einde van de eerste maand van het trimester een voorschot voor het lopende trimester. Het bedrag van het voorschot wordt berekend per trimester rekening houdend met de reëel ingevulde tewerkstellingen, de reële tewerkstellingstijd en de financiële situatie van het Fonds.

Betaalde voorschotten:

Vanaf 1-1-2011: 8.000 euro/vte/trimester.
Vanaf 1-1-2012: 8.500 euro/vte/trimester.
Vanaf 1-1-2013: 9.000 euro/vte/trimester.
Vanaf 1-1-2017: 9.500 euro/vte/trimester
Vanaf 1-1-2018: 10.000 euro/vte/trimester

2) De jaarlijkse eindafrekening

De werkgevers moeten de werkelijke loonkost van de werknemers sociale Maribel per kwartaal aan het Fonds doorgeven, via de zogenaamde trimestriële prestatiestaten/DmfA.

Wanneer het Fonds de trimestriële prestatiestaten/DmfA van de vier kwartalen verwerkt heeft (periode april-mei van het volgende jaar), wordt de eindafrekening gemaakt. De afrekening gebeurt op basis van de reëel gepresteerde en gelijkgestelde bezoldigde uren en op basis van de reële loonkost. Het maximaal aantal uren dat in aanmerking wordt genomen door het Fonds, wordt berekend op basis van een tewerkstellingstijd gelijk aan 38u/week en bedraagt 1976 of 1983,6u op jaarbasis.

De maximale tussenkomst/plafond bedraagt € 36.500 per jaar (situatie 2008 & 2009) per VTE.

Situatie op 1-1-2010: 37.500 euro per jaar en per vte.
Situatie op 1-1-2011: 38.500 euro per jaar en per vte.
Situatie op 1-7-2012: 40.000 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2014: 40.500 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2016: 42.000 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2017: 42.500 euro per jaar en per vte

Situatie op 1-1-2018: 43.000 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2019: 43.860 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2020: 44.000 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2021: 44.700 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2022: 45.000 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2023: 45.500 euro per jaar en per vte
Situatie op 1-1-2024: 46.000 euro per jaar en per vte

De afrekening wordt voor akkoord ter ondertekening voorgelegd aan de werkgevers. Daarbij heeft de werkgever de mogelijkheid om een correctie aan te vragen. Deze aanvraag tot correctie moet vergezeld zijn van de nodige motivering en bijhorende bewijsstukken.
Wanneer de werkgever de afrekening voor akkoord ondertekend heeft, betaalt het Fonds het eventuele saldo aan de werkgever. In geval van een negatief saldo wordt aan de werkgever gevraagd dit aan het Fonds terug te storten of wordt het gerecupereerd bij de eerstvolgende voorschotten.
Het Fonds kan geen beslissingen met terugwerkende kracht nemen.

D. Informatie te leveren door de werkgever (tot op het ogenblik dat de Fondsen toegang hebben tot DmfA)

1. Identificatie van de werkgever

2. Arbeidsovereenkomst/ aanvullingen bij arbeidscontract/beëindiging arbeidscontract

Van zodra een werknemer aangeworven wordt in het kader van de sociale Maribel, dient een kopie van zijn arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk aan het Fonds bezorgd te worden.
Ook wanneer de tewerkstelling – op welke manier ook – gewijzigd wordt, moet het Fonds hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gesteld. Enkele voorbeelden van dergelijke wijzigingen:

- wijziging van het aantal uren ten laste
- wijziging van barema (wanneer dit geen invloed heeft op de uitgevoerde functie)
- schorsing van de arbeidsovereenkomst (moederschapsverlof, tijdkrediet, verlof zonder wedde,…)
- beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Indien het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, moet de werkgever via een begeleidend schrijven verduidelijken wat de motivering is voor het tijdelijke contract. Dit zodanig dat het Fonds kan nagaan of het contract aanvaard kan worden.

3. Trimestriële prestatiestaat/DmfA

Dit document wordt op eer van de werkgever of van zijn sociaal secretariaat aanvaard. De effectieve en gelijkgestelde bezoldigde prestaties moeten voor elke Maribel werknemer hierop vermeld worden, evenals de reële loonkost. Dit enkel voor de prestaties en de loonkost ten laste van de Maribel.

4. Jaarlijks rapport

Jaarlijks dient de werkgever een rapport in te vullen, volgens het door het Fonds opgesteld model. Het Fonds kan desgevallend bijkomende informatie opvragen bij de werkgever.
Het rapport dient geattesteerd te zijn door de werkgever en door alle leden van de ondernemingsraad, bij ontstentenis door alle leden van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of door alle leden van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis door minstens 50% van de werknemers.
De leden van bovengenoemd betrokken overlegorgaan ontvangen minstens veertien dagen voor de attestatie een exemplaar van het verslag.

5. Aanvraag tot functiewijziging
   Wanneer een werkgever de middelen sociale maribel wil inzetten voor een functie die niet dezelfde is als de functie die oorspronkelijk werd aangevraagd, kan de werkgever een functiewijziging aanvragen. Deze aanvraag gebeurt vooraf en schriftelijk, en bevat een motivering, de aangepaste omschrijving van de jobinhoud, het arbeidsvolume, de tewerkstellingsplaats en de juridisch werkgever, en wordt ondertekend door de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging.
   De Raad van Beheer van het Fonds oordeelt of de wijziging toegestaan wordt of niet.

6. Melding daling van arbeidsvolume
   Elke werkgever die een structurele daling van arbeidsvolume voorziet, moet dit vooraf en per aangetekende brief/mail aan het Fonds kenbaar maken.

7. Melding wijziging van de structuur van de organisatie
   Het kan gebeuren dat een werkgever zelf beslist of verplicht wordt om personeel over te dragen aan een andere organisatie, personeel over te nemen, te fuseren, te splitsen, de vzw te ontbinden en te vervangen door een nieuwe vzw, enzovoort. Meestal zijn dit operaties van invloed op het Maribel dossier.
   Werkgevers die herstructureren, moeten dat vooraf en schriftelijk melden aan het Fonds. Zij moeten een dossier samenstellen.

E. Controle van het arbeidsvolume

Het artikel 14 bepaalt dat, indien een werkgever, die geniet van financiële tegemoetkomingen van het Maribel Fonds, zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume te verminderen, deze een afwijkingsaanvraag kan indienen, teneinde te kunnen blijven genieten van deze financiële tussenkomst.
De aanvraag moet door de werkgever voorafgaandelijk en per mail gericht worden aan het Fonds. Volgens de wetgeving moet deze aanvraag ten minste volgende gegevens bevatten:

- De vermindering van het arbeidsvolume uitgedrukt in voltijds equivalenten voor het gehele jaar
- De datum vanaf dewelke de daling zich voordoet
- De fasen van deze daling
- De redenen van deze daling
- De aanvraag moet ook het akkoord van de Ondernemingsraad bevatten, bij ontstentenis van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij ontstentenis van de vakbonds-afvaardiging. Indien er geen overlegorgaan aanwezig is binnen de instelling moet het dossier worden doorgemaild naar 3 regionale secretarissen.

Het Fonds kan steeds bijkomende informatie opvragen.

Het Beheerscomité zal deze aanvraag beoordelen op basis van objectieve criteria. Het Fonds dient eveneens deze beslissing te motiveren. Het Fonds zal haar beslissing betekenen aan de werkgever.

Opmerking: Interpretatie van het begrip ‘daling van arbeidsvolume’:
In de aanhef van artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 staat duidelijk *“Indien de werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume, …, te verminderen, …”*. Hieruit kan afgeleid worden dat dalingen van het arbeidsvolume die enkel bij de werknemer te verklaren zijn, zoals ziekte, ontslag op initiatief van de werknemer, enz. niet in aanmerking komen. Bovendien stelt zich het probleem dat in veel van die gevallen de werkgever niet op voorhand op de hoogte is en aldus in de onmogelijkheid verkeert om op voorhand het Fonds te verwittigen via een

aangetekend schrijven.
In die zin kan ook gesteld worden dat de werkgever enkel die dalingen van het arbeidsvolume op voorhand moet mededelen aan het Fonds, indien tezelfdertijd voldaan is aan beide hierna volgende voorwaarden:

a) De werkgever is zélf op voorhand op de hoogte van een komende daling van het arbeidsvolume.
b) Het gaat om een "structurele" daling van het arbeidsvolume.

Structurele dalingen van het arbeidsvolume zijn die dalingen van het arbeidsvolume die het gevolg zijn van een structurele ingreep van de werkgever of van een (subsidiërende) overheid. Een niet-exhaustieve lijst van voorbeelden hiervan zijn onder meer:

a) Een werkgever beslist om een deel van zijn activiteiten stop te zetten of over te hevelen naar een dienst waar de werknemers onder een ander paritair comité ressorteren.
b) Een werkgever ziet zich genoodzaakt zijn organisatie te herstructureren, waardoor tegelijk het arbeidsvolume zal verminderd worden.
c) Een werkgever bevindt zich in financiële moeilijkheden waardoor hij beslist het arbeidsvolume te verminderen.
d) Een overheid vermindert (een deel van) de subsidies, waardoor de werkgever werknemers moet laten afvloeien.
e) Een overheid trekt een toelating tot het uitoefenen van (een deel van) bepaalde activiteiten in.
f) Een overheid verplicht werkgevers in samenwerkingsverbanden te werken, waardoor tegelijk arbeidsplaatsen bij de individuele werkgevers verloren gaan.
g) …

Alle andere vormen van daling van het arbeidsvolume kunnen eerder beschouwd worden als conjunctureel of behorend tot de dagdagelijkse kleine wijzigingen in het personeelsbestand. Deze zijn niet altijd op voorhand bekend bij de werkgever en moeten niet aan het Fonds gemeld worden.

Objectieve criteria in geval van een arbeidsvolumedaling

- Wijziging van de erkenning van de subsidiërende overheid of wijziging van de invulling van deze erkenning (zowel met betrekking tot de categorie als de capaciteit)
- Invloed van de daling op instellingsniveau op het arbeidsvolume op sectorniveau
- De financiële situatie van de instelling
- Het al dan niet bestaan van een CAO op instellingsniveau die een weerslag heeft op het arbeidsvolume in de instelling
- De notie instelling in moeilijkheden of in herstructurering: analyse geval per geval op basis van de wettelijke voorschriften
- De aanwezigheid van arbeidsovereenkomsten bepaalde duur t.o.v. arbeidsovereenkomsten onbepaalde duur zowel wat hun volume als wat hun aard betreft
- Tijdelijkheid van de arbeidsvolumedaling
- Wijziging van het statuut van de instelling bijvoorbeeld bij gedeeltelijk overgaan van privé naar publieke sector
- Verschuiving van arbeidsvolume ten gevolge van wijziging naar een statutaire overeenkomst zonder wijziging van het arbeidsvolume op niveau van de instelling (bijvoorbeeld invloed van terbeschikkingstelling)
- Daling van overheidssubsidies (zoals bijvoorbeeld stopzetting van bepaalde projectsubsidies)
- …

Bovendien, controleert het Fonds jaarlijks de evolutie van het arbeidsvolume binnen elke instelling. Dit, volgens de methode beschreven in §2 van artikel 50 van het KB SM. Het betreft een vergelijking van het arbeidsvolume van 2 opeenvolgende jaren met het arbeidsvolume van het jaar dat dient gecontroleerd te worden.

Deze positieve evolutie van het arbeidsvolume moet minstens gelijk zijn aan de verkregen Maribel tewerkstelling. Is dit niet het geval dan beslist het Beheerscomité over een eventuele financiële sanctie.
Elke instelling die een arbeidsvolumedaling kent en die naliet om een afwijkingsaanvraag in te dienen conform artikel 14 van het KB SM zal gecontacteerd worden door het Fonds. De betrokken instelling zal dan 1 maand tijd krijgen om uit te leggen waarom er geen afwijkingsaanvraag werd ingediend. De afwijkingsaanvraag moet opgesteld worden volgens de modaliteiten die beschreven zijn in punt 5.1.

STAPPENPLAN CONTROLE ARBEIDSVOLUME

Met dit uitgeschreven stappenplan voor de uitvoering van de jaarlijkse controle op de arbeidsvolumes willen we op een uniforme wijze voldoen aan de verplichting die de fondsen sociale Maribel is opgelegd.

a. Wettelijk kader

- Het K.B. van 18/07/2002 artikel 50 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector
- De informatienota dd. 18 december 2019 die vanuit de cel sociale Maribel m.b.t. de wijzigingen aan het K.B. vanaf 1 januari 2020 aan de fondsen werd bezorgd; punt 4, controle op de bijkomende tewerkstelling op pg. 5 e.v.
- Het werkingsdocument van de verschillende fondsen.

b. Voorbereiding

- Volgende gegevens per werkgever en per paritair (sub) comité worden jaarlijks door de RSZ aan de fondsen sociale Maribel bezorgd:
  - aantal werknemers (o.b.v. verschillende rijksregisternummers);
  - aantal werknemers sociale Maribel (Qbis>0 en op basis van het aantal verschillende rijksregisternummers);
  - het arbeidsvolume op basis van de tewerkstellingsbreuk van alle werknemers (Q/S)[1];
  - het arbeidsvolume sociale Maribel op basis van de tewerkstellingsbreuk van alle Maribelwerknemers (Qbis/S) [1].
  - De fondsverantwoordelijke voegt per juridische werkgever de ETPR toe (gegevens vanuit de afrekening – inclusief jobstudenten indien van toepassing).
- De Fondsverantwoordelijke maakt via een draaitabel in de database “AnalyseVolumeapdvanaf2019” per werkgever het totale arbeidsvolume op en de totale tewerkstelling sociale Maribel in VTE:
  - Het arbeidsvolume wordt uitgedrukt per kwartaal in **contractuele** voltijdse equivalenten per RSZ-nummer met vermelding van het PC:
    - alle werknemers met een Q (ook langdurige afwezigen);
    - rekening houdend met de begin- en einddatum van het contract;
    - jobstudenten worden niet opgenomen;
    - interimmers zijn geen werknemers van de instelling en zijn bijgevolg dus niet mee in de berekening opgenomen.
  - Er wordt een gemiddelde berekend van deze gegevens, gegroepeerd per RSZ nummer en PC.
  - De jaargegevens worden gelinkt per RSZ nummer en PC voor de betrokken jaren X, X-1 en X-2.

[1] Deze tewerkstellingsbreuk houdt rekening met de begin- en einddatum van de tewerkstelling

- Bij een fusie tussen ondernemingen waarbij één van de RSZ-nummers behouden blijft, is het belangrijk om bij de kwartaalcijfers die dateren van voor de fusie steeds de optelsom te maken (voor Q/S, Qbis/S) van alle ondernemingen die deel uitmaken van de fusie.
- Wanneer voor nieuwe werkgevers geen arbeidsvolume gekend is voor X-1 en X-2 gebeurt de controle op de creatie van bijkomende tewerkstelling, op basis van de beschikbare kwartaalcijfers.

c. Uitvoering van de controle

Controle

- Elke instelling met een Maribel toekenning in jaar X moet worden gecontroleerd.
- De berekeningen gebeuren op basis van de officiële cijfers van de RSZ conform de informatienota van 18/12/2019
- Een bijkomende berekening moet worden gemaakt op basis van de ETPR geplafonneerd tot de ETPA (toegekende Maribel tewerkstelling in het jaar). Dit is de gerealiseerde en gesubsidieerde Maribel tewerkstelling op jaarbasis (=ETPR). In deze bijkomende berekening wordt zowel de Maribel tewerkstelling, de tewerkstelling Zorgpersoneelsfonds, de tewerkstelling Generatiepact als de tewerkstelling in het kader van het Project600, project zorgkundige, Integrazorg en Febelfin opgenomen.
- Elke instelling waarvan het arbeidsvolume daalt in X t.o.v. X-1 én X t.o.v. X-2 op basis van de officiële cijfers moet zich verantwoorden.
- De dalingen moeten worden bevestigd door de bijkomende berekening (ETPR/ETPA)
- De reeds goedgekeurde dalingen door het beheerscomité worden vermeld op de lijst. Als de vastgestelde daling groter is dan de daling die voorafgaand werd gemeld, is een bijkomende verantwoording nodig.

Agenderen op het beheerscomité

- De verantwoordelijke agendeert de jaarlijkse controle van het arbeidsvolume. De controle moet ten laatste tegen 30 juni van het jaar x+2 worden voorgelegd.
- Op de volledige controlelijst worden de werkgevers die zullen worden aangeschreven, aangeduid.

Opvolging van de verantwoordingen

- De werkgevers verantwoorden binnen de periode van één maand de daling van het arbeidsvolume o.b.v. de standaardbrief. Het fonds/de kamer verwerkt de ontvangen motivaties en legt deze voor aan het beheerscomité.
- De beheerders beslissen voor elk dossier of de verantwoording van de arbeidsvolumedaling geheel, gedeeltelijk of niet voldoet aan de voorwaarden.
- Indien nodig, zal aan de werkgever bijkomende informatie gevraagd worden die meer duidelijkheid moet verschaffen.

Beslissing van het beheerscomité en eventuele terugvordering

- Het fonds/de kamer deelt de werkgever de beslissing van de beheerders mee.
- Vast opvolgmoment van de tijdelijke dalingen, is de jaarlijkse controle
- Indien de beheerders beslissen tot terugvordering van een deel van de middelen, berekent het fonds/de kamer het bedrag en brengt de werkgever hiervan op de hoogte.
- Een fonds/kamer kan ook beslissen om de toekomstige toekenningen stop te zetten of te verminderen als deze niet meer gerealiseerd kunnen worden.

F. De lijst van de documenten die de werkgever aan het Fonds moet bezorgen in het kader van de controle van de bepaling als bedoeld in art. 12, 6de lid, m.a.w. te bezorgen documenten nodig voor de controle van het loonplafond (in het geval er een plafond is voorzien in de cao of het raamakkoord).

Er zijn geen documenten nodig gelet op de DmfA gegevens.

Beslissingen genomen door de leden het Beheerscomité van het Fonds 319 in het kader van de koninklijke besluiten van 1 juni 2016 en 10 januari 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 juli 2002

Het gebruik van de dotaties

De leden beslissen om de verhogingen van de dotatie in te zetten voor zowel jobcreatie als voor verhogingen van het loonplafond, zowel voor nieuwe als voor bestaande jobs.

Bedreigde banen

Voor 2016 bedraagt het toegekende budget voor bedreigde jobs 0 euro.
Het Beheerscomité heeft geen kennis van bedreigde jobs. Voor 2017, 2018 en 2019 worden geen middelen opzij gezet voor bedreigde jobs.

Bijkomende beslissingen genomen/ aanpassingen/verplichtingen toegevoegd door de leden het Beheerscomité van het Fonds 319 in het kader van het koninklijk besluit van 19 september 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 juli 2002

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2020.

Aan art. 11 bis, wordt toegevoegd: “Het werkingsdocument moet raadpleegbaar zijn op de website van het Fonds sociale Maribel”.
Het werkingsdocument wordt aangepast wanneer nodig en na elke aanpassing is de laatste goedgekeurde versie beschikbaar op de website.

Art. 11 ter, betreft de werkingskosten en valt onder de verantwoordelijkheid van het gemeenschappelijk beheer (AFOSOC-VESOFO) en de directies.

Art. 21/1 handelt over een uitgebreide verplichte rapportage in te dienen ten laatste op 30 juni van het jaar x voor het jaar x-1 via een door de overheid aangeleverde tabel. Er worden enerzijds financiële gegevens opgevraagd en anderzijds informatie betreffende de toekenningen.

Art. 49/1 handelt over het vrijmaken van middelen voor het in stand houden van bedreigde banen en wordt geschrapt.

Artikel 50, betreft de controle van het arbeidsvolume door het Fonds op basis van de lijsten aangeleverd door de overheid in oktober. Dit artikel is voor het eerst van toepassing op de controle met betrekking tot het arbeidsvolume van het jaar 2019.
De controle van het jaar x dient ten laatste tegen 30 juni van het jaar x +2 te gebeuren.
Voor de controle van het arbeidsvolume van het jaar x wordt het arbeidsvolume van het jaar x vergeleken met het arbeidsvolume van het jaar x -1 en x -2.
Bij deze vergelijking wordt voor de 3 jaren het AV verminderd met het AV gerealiseerd met tussenkomsten Maribel.
Op dezelfde manier controleert de FOD WASO het AV van de sector.

Dit werkingsdocument blijft geldig zolang er door de Raad van Beheer van het Fonds Sociale Maribel 319 geen voorafgaande goedgekeurde wijzigingen aangebracht worden in overeenstemming met art 11 bis, §2

Versie goedgekeurd op het beheerscomité van 24 oktober 2007.

Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 23 mei 2011.
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 15 november 2012.
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 27 januari 2014.
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van juni 2014.
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 25 maart 2016.
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 30 mei 2017
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 13 december 2017
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 15 januari 2018
Versie aangepast en goedgekeurd op het beheerscomité van 25 mei 2018
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 9 november 2018
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 22 oktober 2019
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 2 december 2019
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 28 januari 2021
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 8 december 2021
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 22 juni 2022
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 15 februari 2023
Versie aangepast en goedgekeurd op het Beheerscomité van 22 februari 2024

	Michael Vandenbroucke
Voorzitter	Ondervoorzitter