

Mémento du Maribel Social pour le secteur non marchand privé



APEF Asbl
Quai du Commerce, 48 1000 Bruxelles
Tel : 02 227 59 70 - Fax : 02 227 59 79
Mail : info@apefasbl.org
Site : www.apefasbl.org

L'asbl APEF - Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation - fondée par les partenaires sociaux des Commissions paritaires du non marchand francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332 - établissements et services de santé et milieu d'accueil d'enfants), services d'aides familiales à domicile (SCP 318.01), services d'éducation et d'hébergement (SCP 319.02), entreprises de travail adapté (SCP 327.02) et secteur socioculturel (SCP 329.02), a pour but de coordonner et d'amplifier les actions des différents Fonds sociaux pour l'emploi (ex : Maribel, fin de carrière...) ou pour la formation professionnelle.

Version mise à jour en septembre 2011.

PARTIE I : PRESENTATION DU PLAN MARIBEL SOCIAL 5

1. QU'EST-CE QUE LE PLAN MARIBEL SOCIAL ? 5	5
PREALABLE.....	5
OBJECTIF ET PHILOSOPHIE.....	5
HISTORIQUE.....	5
LE MARIBEL FISCAL.....	6
MECANISMES.....	6
<input type="checkbox"/> Réductions de cotisations sociales.....	6
<input type="checkbox"/> Dispenses de versement du précompte professionnel.....	6
<input type="checkbox"/> Mutualisation des réductions de cotisations sociales et des dispenses de précompte.....	6
<input type="checkbox"/> Création d'emplois.....	6
2. QUI EST CONCERNE ? 7	7
<input type="checkbox"/> Qui ouvre le droit à des réductions Maribel et pour quel montant ?.....	7
<input type="checkbox"/> Qui ouvre le droit à une dispense de versement du précompte professionnel et pour quel montant ?.....	9
<input type="checkbox"/> Qui peut bénéficier d'emplois subsidiés par un Fonds Maribel ?.....	9
3. COMMENT LES FONDS SECTORIELS FONCTIONNENT-ILS ? 10	10
STRUCTURE.....	10
DOTATIONS.....	11
OBLIGATIONS.....	11
TACHES.....	12

PARTIE II : LES PROCEDURES 13

1. OFFRE DE CANDIDATURES 13	13
APPEL A CANDIDATURES.....	13
ACTE DE CANDIDATURE.....	13
2. ATTRIBUTION D'EMPLOI..... 14	14
ATTRIBUTION EN FONCTION DE CRITERES PREDETERMINES.....	14
RESULTAT EN TERME D'ATTRIBUTION.....	14
3. ENGAGEMENT DES TRAVAILLEURS POUR LES POSTES ATTRIBUES..... 14	14
CONTRAT DE TRAVAIL.....	14
DELAI D'ENGAGEMENT.....	15
REMPLACEMENT.....	15
4. FINANCEMENT..... 15	15
NIVEAU DE L'INTERVENTION.....	15
LIQUIDATION DE L'INTERVENTION.....	15
VERIFICATION ET DECOMPTE.....	15
5. EVOLUTION DE L'EMPLOI..... 16	16
6. RAPPORT D'ACTIVITES..... 16	16

PARTIE III : LES PARTICULARITES SELON LES SECTEURS DE L'APEF 17

1. COORDONNEES DES FONDS PAR SECTEUR..... 17	17
2. MODALITES PARTICULIERES..... 18	18

Partie I : Présentation du Plan Maribel Social

1. Qu'est-ce que le Plan Maribel Social ?

Préalable

Il existe deux types de Maribel Social dans le secteur non marchand : le public et le privé. Nous ne développerons ici que ce qui concerne le Maribel Social du secteur non marchand privé. Pour le Maribel Social du secteur public, voir le site du SPF : www.emploi.belgique.be

Objectif et philosophie

Le Plan Maribel Social a pour but de créer des emplois supplémentaires dans le secteur non marchand (art.8, §2b de l'AR du 18/07/2002¹). Les Fonds Maribel ont donc pour responsabilité de veiller à l'augmentation du volume d'emploi dans leur secteur. Pour les secteurs fédéraux², il vise plus particulièrement à "réduire la pression du travail en particulier pour le personnel concerné par les soins et l'assistance, d'améliorer l'intensité et la qualité des soins et de l'assistance et optimiser le confort des patients ou clients" (article 49 de l'AR du 18/07/2002).

Le système repose sur :

- une volonté de réduction de la pénibilité du travail,
- un développement de la réponse aux besoins de services,
- un développement de nouveaux emplois,
- une mutualisation des moyens,
- un cadre légal imposé par les autorités publiques,
- des décisions d'attribution et des mécanismes de gestion, fruit de la concertation permanente des partenaires sociaux.

Historique

La mise en place du premier Plan Maribel Social date de 1997. Il s'est développé progressivement et a vu ses moyens augmenter grâce à la progression de la réduction des cotisations sociales. Ce développement s'est opéré selon différentes phases.

La réduction forfaitaire est passée de 80,57 € par personne ouvrant le droit par trimestre en 1997 à 387,83 € en 2011.

Les 17 arrêtés royaux qui régissaient le Maribel social, successivement adoptés depuis début 1997, ont été remplacés par un nouvel arrêté royal le 18 juillet 2002. Celui-ci (qui a déjà subi plusieurs modifications) est la base actuelle du dispositif légal. Il en existe une version coordonnée sur le site www.emploi.belgique.be

¹ Arrêté Royal portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand du 18/07/2002 et publié au Moniteur belge le 22/08/2002 et modifications.

² Pour les autres secteurs, les critères sont en général déterminés par le Fonds social mais certaines spécificités sont précisées dans les CCT créant les Fonds Maribel.

Le Maribel Fiscal

A partir de 2009, un mode de financement supplémentaire est attribué aux Fonds Maribel. Les principes qui le régissent sont identiques à ceux du Maribel Social. Seule la provenance de ces moyens et leur comptabilisation par les Fonds est différente. Il ne s'agit pas d'une réduction des cotisations sociales, mais d'une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel (d'où l'appellation Maribel Fiscal). Cette partie est de 0,75 % en 2009 et de 1% en 2010. De cette partie, seulement 0,50% en 2009 et 0,75% en 2010 sont rétrocédés aux Fonds Maribel.

Mécanismes

□ Réductions de cotisations sociales

Le système repose donc sur un mécanisme de réductions de cotisations de sécurité sociale propre au secteur non marchand. Les cotisations sociales sont versées de manière normale par l'employeur à l'ONSS³. La part Maribel est prélevée ensuite par l'ONSS pour constituer les dotations qui seront versées aux différents Fonds sectoriels mis en place pour gérer le processus de création d'emplois supplémentaires.

□ Dispenses de versement du précompte professionnel

Le principe repose sur une dispense de versement du précompte. 0,75% du précompte professionnel versé par les employeurs au fisc est reversé à l'ONSS qui répartit ces montants entre les Fonds Maribel.

□ Mutualisation⁴ des réductions de cotisations sociales et des dispenses de précompte

Etant donné que la réduction ou la dispense octroyée ne permet bien souvent pas à l'employeur de financer de nouveaux emplois dans son institution, une mutualisation de ces réductions et dispenses a été rendue possible par la création de Fonds Maribel Social dans chaque secteur concerné. Comme il est précisé ci-dessus, les Fonds perçoivent de l'ONSS, sous forme de dotations, l'ensemble des réductions et des dispenses de leur secteur.

□ Création d'emplois

Une caractéristique importante du système est que ces réductions de cotisations sociales et ces dispenses de versement du précompte doivent être impérativement transformées en emplois supplémentaires. La réduction ou la dispense est donc assortie d'une obligation d'être affectée à l'accroissement net d'emplois supplémentaires. Sur base des moyens issus de la réduction Maribel des cotisations sociales et des dispenses de versement du précompte, les Fonds ont pour mission d'octroyer, sur demande et à certaines conditions, des subventions destinées à créer ces emplois dans les institutions de leur secteur. Ces subventions sont évidemment délivrées dans la limite des moyens disponibles. Toutes les demandes ne peuvent pas être rencontrées, ce qui nécessite l'établissement de critères d'octroi par les Fonds.

³ Office National de Sécurité Sociale

⁴ Mise en commun par secteur des réductions Maribel de cotisations sociales

2. Qui est concerné ?

□ Qui ouvre le droit à des réductions Maribel et pour quel montant ?

- *Les employeurs du secteur non marchand couverts par une CCT⁵ sectorielle*

Comme nous l'avons déjà signalé ci-dessus, la réduction Maribel Social s'applique uniquement aux travailleurs dont les employeurs appartiennent au secteur non-marchand. Ceux-ci doivent ressortir à l'une des commissions ou sous-commissions paritaires reprises dans le tableau ci-dessous. L'identification des travailleurs se fait sur base des déclarations ONSS des employeurs. Une même entreprise peut avoir des travailleurs repris dans différentes commissions ou sous-commissions paritaires.

Secteurs ⁶
318 (ou 318.01 ou 318.02) – Services d'aides familiales et d'aides seniors (indices 211 et 611)
319 (ou 319.01 ou 319.02) – Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (indices 062, 162 et 462)
327 (ou 327.01 ou 327.02 ou 327.03) – Entreprises de travail adapté (indices 073, 173, 273 et 373)
329 (ou 329.01 ou 329.02 ou 329.03) – Secteur socioculturel (indices 262 et 362)
330 – Etablissements et Services de Santé <ul style="list-style-type: none">▪ Hôpitaux privés et maisons de soins (indices 025, 072, 111)▪ Maisons de repos, maisons de repos et de soins, résidences services, centres de soins de jour, centres de jour pour personnes âgées (indices 311, 330)▪ Services de soins infirmiers à domicile (indice 911)▪ Centres de revalidation autonomes (indices 511, 711)▪ Résiduaire de l'accord fédéral (indice 522)▪ Etablissements et services de santé bicommunautaires (indice 422)▪ Etablissements et services de santé autres, à l'exclusion des établissements de prothèses dentaires (indices 722, 735)▪ Etablissements de prothèses dentaires (hors chambres) (indice 430)
331-332 – Aide Sociale et Soins de Santé <ul style="list-style-type: none">▪ Etablissements et Services de Santé (indices 222 et 122)▪ Milieux d'accueil de l'enfance (indices 022 et 322)

Pour l'ouverture de ce droit, il doit exister une convention collective de travail (CCT) conclue au sein des Commissions ou Sous-commissions sectorielles. Cette CCT doit au moins comporter les éléments suivants :

- la convention collective de travail doit couvrir l'ensemble des employeurs relevant du champ de compétence de l'organe paritaire au sein duquel la convention est conclue;
- l'engagement d'affecter intégralement les réductions de cotisations visées à l'article 2 au financement d'emplois supplémentaires décrits à l'article 49;
- les modalités permettant de garantir une affectation intégrale des réductions octroyées à l'augmentation nette du nombre d'emplois;
- un calendrier strict concernant la réalisation de l'augmentation nette du nombre d'emplois, étant entendu que cette augmentation nette doit être réalisée au moins dans un délai de six mois;

⁵ CCT = convention collective de travail

⁶ Le premier numéro est celui de la commission paritaire (CP) ou sous-commission paritaire (SCP). Le second numéro est celui de l'indice ONSS.

- les renseignements que les employeurs doivent communiquer et qui doivent permettre au Fonds sectoriel Maribel Social de prendre à tout moment une décision en connaissance de cause au sujet du financement des emplois supplémentaires;
- un mécanisme de contrôle par le Fonds sectoriel Maribel Social pour l'affectation des moyens mis à la disposition de l'employeur.

- *Les travailleurs de ces institutions occupés à mi-temps au moins sauf exception*

Seuls les travailleurs occupés au moins à mi-temps et qui ne bénéficient pas d'exemption de cotisation ONSS employeur (comme c'est le cas pour les **Agents Contractuels Subventionnés** et les **Aide Pour l'Emploi**) ouvrent le droit à la réduction de cotisations sociales. La réduction est calculée par trimestre. Entre donc en ligne de compte le travailleur qui a travaillé au moins la moitié du nombre d'heures ou de jours prévus dans le secteur pour un emploi temps plein. En pratique, l'ONSS tient compte de la durée de temps de travail utilisée dans l'entreprise. Une exception toutefois, dans le secteur des Entreprises de travail adapté (ETA - CP 327) sont concernés les travailleurs occupés au moins à 33% d'un temps plein. Il n'y a plus de réduction Maribel de cotisations sociales pour les emplois bénéficiant d'une réduction "groupe cible" visée par l'AR du 16 mai 2003 (SINE, ACTIVA, Programme de Transition Professionnelle, etc.) depuis le 1^{er} juillet 2004. Les travailleurs indépendants, les "Article 60"⁷, ne donnent pas droit à une réduction des cotisations sociales.

- *Pour un montant de réduction de 387,83 € par travailleur et par trimestre*

Le montant de la réduction actuellement en vigueur est de **387,83 € par travailleur** (voir ci-dessus) **et par trimestre**⁸. Ce montant est forfaitaire et n'est donc pas proratisé pour un temps partiel. Il est toutefois limité à la cotisation réellement payée par l'employeur.

La réduction de cotisation sociale est, en principe⁹, cumulable avec toutes les autres réductions de cotisations patronales de sécurité sociale. En cas de cumul, les autres réductions ne sont appliquées que sur le solde de cotisation sociale, déduction faite de la réduction Maribel Social.

⁷ Il s'agit des personnes ayant droit à une aide sociale qu'un CPAS met à disposition d'une entreprise privée en vue de réintégrer le marché de l'emploi (allocation de chômage ou réinsertion professionnelle).

⁸ Dans le secteur des soins infirmiers à domicile et du sang de la Croix-Rouge (CP 330), un montant complémentaire (à fixer par arrêté royal) doit être affecté à l'harmonisation des barèmes et à l'application de l'augmentation salariale prévue dans les accords fédéraux du non-marchand du 1^{er} mars 2000.

Dans le cadre de la commission paritaire 327 "Entreprises de travail adapté", seulement le montant excédant 241,70 € de la réduction Maribel trimestrielle de sécurité sociale est affectée au financement d'emplois supplémentaires. Le montant de 241,70 € est pour sa part affecté à l'obligation de payer les travailleurs au salaire minimum garanti.

⁹ La réduction des cotisations patronales est cumulable avec la réduction structurelle et une seule réduction groupe-cible ou avec une seule autre diminution des cotisations patronales. Dans ce cas, le montant des cotisations patronales qui est disponible pour les autres diminutions est préalablement diminué du montant de la réduction Maribel. La diminution des cotisations patronales n'est pas cumulable avec les dispenses de paiement des cotisations patronales de sécurité sociale visées à l'article 99, alinéa 1er, de la loi-programme du 30 août 1988 et une des dispenses de paiement des cotisations patronales de sécurité sociale visées dans la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

- ❑ **Qui ouvre le droit à une dispense de versement du précompte professionnel et pour quel montant ?**
 - *Les employeurs du secteur non marchand couverts par une CCT¹⁰ sectorielle*
 - *Tous les travailleurs de ces institutions*
 - *Selon la masse salariale du travailleur, à raison de 0,75% du précompte professionnel*

- ❑ **Qui peut bénéficier d'emplois subsidiés par un Fonds Maribel ?**
 - *Quelles institutions ?*

L'institution qui veut bénéficier d'emplois Maribel doit :

- Ressortir aux Commissions ou sous-commissions concernées (voir le tableau ci-dessus "Qui ouvre le droit à des réductions Maribel ?") ;
- Respecter la procédure de candidature (voir description dans la partie II : Les procédures) ;
- Recevoir de la part du Fonds Maribel Social concerné une ou plusieurs attributions d'emploi.

Les Fonds Maribel Social effectuent des attributions d'emploi lorsque leurs moyens le permettent (augmentation des dotations, disparitions de certaines attributions à des institutions, ...). C'est seulement à ces occasions que le fonds lance un appel à candidatures auprès des institutions de son secteur. En principe si une institution est bien identifiée comme faisant partie du secteur, elle reçoit automatiquement l'appel à candidatures émanant du Fonds lorsque celui-ci est lancé. Le Fonds se base sur les listes de l'ONSS.

- *A quelles conditions ?*

a) Conditions liées à l'augmentation du volume d'emploi

Les réductions Maribel de cotisations sociales ou les dispenses de versement du précompte doivent intégralement être affectées au financement d'emplois supplémentaires. Les institutions qui se voient attribuer des emplois financés par le Maribel Social doivent donc par ce biais réaliser une augmentation du volume d'emploi¹¹. Cette augmentation d'emploi doit se produire par rapport à une année de référence qui est actuellement fixée à l'année civile 2005 par l'AR¹². N'est pas considérée comme équivalant à des emplois supplémentaires, l'augmentation de l'effectif du personnel résultant

- d'une fusion ou d'une reprise d'une institution par une autre ;
- d'une augmentation des subsides octroyés par l'autorité compétente.

Un employeur qui se verrait obligé de réduire le volume de l'emploi (par exemple suite à une restructuration imposée par le Ministre de tutelle) peut à certaines conditions malgré tout bénéficier des interventions financières du Fonds. Une déclaration préalable doit être rentrée

¹⁰ CCT = convention collective de travail

¹¹ Cette augmentation vaut globalement pour l'ensemble de chaque commission ou sous-commission paritaire.

¹² Arrêté Royal portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand du 18/07/2002 modifié.

par l'institution au Fonds concerné. Celui-ci jugera de sa validité sur base des critères objectifs qu'il aura fixés (voir "Obligations").

b) Conditions liées à l'intervention financière

L'intervention financière dans le cadre d'attribution d'emplois Maribel est soumise à diverses conditions :

- Elle ne peut dépasser le coût salarial¹³ de la personne engagée suite à l'attribution d'un poste de travail supplémentaire; par coût salarial, il faut entendre la rémunération brute¹⁴ du travailleur majorée des cotisations patronales de sécurité sociale ;
- Elle est limitée à un montant qui ne peut dépasser le montant indiqué dans la CCT¹⁵ sectorielle applicable pour les salaires¹⁶. Au 1^{er} janvier 2003, ce montant ne peut dépasser le montant indiqué dans la CCT; celui-ci ne peut dépasser 64.937,84 € par an et par équivalent temps plein en fin de carrière, ce qui correspond au coût salarial maximum en fin de carrière d'un infirmier A1 - ce montant est indexé ;
- Elle est aussi conditionnée par le fait que le coût salarial du travailleur engagé doit être en principe supporté uniquement par le biais de l'intervention financière Maribel ; en cas de co-financement de ce coût salarial (par fonds propres ou autres) le montant total du coût salarial en fin de carrière ne peut jamais dépasser le montant repris à l'alinéa précédent. Cette obligation fait l'objet d'une déclaration par l'institution lors de l'engagement et d'un contrôle annuel qui en permet la vérification.

3. Comment les fonds sectoriels fonctionnent-ils ?

Structure

Les Fonds Maribel social sectoriels sont créés par des conventions collectives de travail (CCT) et répondent aux exigences de la loi du 7 janvier 1958 sur les Fonds de sécurité d'existence. Le cadre réglementaire d'un fonds est donc la CCT fondatrice.

Il y a un seul Fonds Maribel social par commission paritaire (CP) ou sous-commission paritaire (SCP). Chaque Fonds est géré par un Comité de gestion qui en est l'organe exécutif. Chaque Comité de gestion est composé d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et de représentants d'organisations de travailleurs.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions du Comité de gestion avec voix consultative. Il peut introduire un recours contre toute décision qu'il considère contraire à la loi, aux statuts ou à l'intérêt général.

Un réviseur doit vérifier annuellement les activités des Fonds. Une vérification et une approbation des comptes sont effectuées tous les ans, faisant l'objet d'un processus prévu par

¹³ Le coût salarial est limité aux prestations rémunérées effectives ou assimilées. Sont exclus les coûts qui ne sont pas directement liés à la rémunération du travailleur, comme les frais d'assurance d'accidents du travail ou de la médecine du travail.

¹⁴ La rémunération brute comprend la rémunération ainsi que l'ensemble des indemnités et avantages dus au travailleur par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires ainsi que les indemnités et avantages dus en vertu de conventions collectives de travail conclues au sein de l'organe paritaire dont relève l'employeur.

¹⁵ CCT = convention collective de travail

¹⁶ En cas d'absence d'une telle CCT, le montant annuel de financement est limité à 31.532 €

la loi. Le décompte des montants utilisés par le Fonds doit être réalisé avant le 30 avril qui suit l'année civile écoulée. Les montants non utilisés (appelés solde non-récurrent) de l'année précédente sont déduits du versement de la dotation liquidée la deuxième année suivant la clôture des comptes. Le Fonds peut cependant conserver un maximum de 5% de sa dotation sociale et la totalité de la dotation fiscale versée dans l'année. Les comptes approuvés définitivement doivent être déposés au SPF¹⁷ Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 30 juin au plus tard.

Dotations

1) Dotation sociale : Le calcul de la dotation effectué par l'ONSS a été modifié plusieurs fois et reste assez compliqué. La dotation de chaque Fonds est calculée sur base du nombre de travailleurs¹⁸ répertoriés à l'ONSS qui cotisent pour le Maribel et elle est réajustée chaque année. Par exemple : la dotation 2008 a été calculée sur base de la dotation 2007 à laquelle on a ajouté un montant correspondant à la différence entre le volume de l'emploi 2005 et le volume de l'emploi 2006 : (nombre de travailleurs 2006) moins (nombre de travailleurs 2005) fois (réduction Maribel trimestrielle) fois 4. Les dotations sont actuellement versées aux fonds trimestriellement et à 94 %. Le solde de l'année est versé aux Fonds en avril de l'année suivante. La dotation sociale doit être dépensée dans l'année (excepté 5%).

Sur ce montant, il est retenu 0,10 % à destination du Fonds budgétaire organique auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Fonds Maribel social peut affecter 1,2 % maximum du montant lui revenant pour couvrir ses frais d'administration et de personnel.

2) Dotation fiscale : La dotation fiscale dépend directement de la masse salariale. Elle est donc variable et est versée aux Fonds mensuellement. A la différence de la dotation sociale qui doit être dépensée dans l'année, la dotation fiscale peut être dépensée sur deux années.

Aucun montant n'est prévu pour les frais de fonctionnement et de personnel, toute la dotation doit servir à l'emploi dans le secteur (nouveaux emplois ou augmentation du plafond de la subvention).

Obligations

Chaque Fonds fixe ses règles de fonctionnement dans un Document de Travail Interne qui doit comporter au moins les données suivantes :

- a) Les critères d'attribution;
- b) La manière dont l'attribution des emplois supplémentaires est répartie entre les employeurs-candidats;
- c) Le pourcentage, la fréquence et le moment des paiements de l'intervention financière;
- d) La liste des informations à fournir par l'employeur;
- e) Les critères objectifs en cas de baisse de volume de l'emploi.

Le Fonds doit transmettre au SPF chaque année et au plus tard le 30 juin, la liste de tous les travailleurs dont le poste est subventionné. Ceci pour permettre le contrôle de l'intervention financière des Fonds (voir "Conditions liées à l'intervention financière").

¹⁷ SPF = Service Public Fédéral

¹⁸ Travaillant au moins à mi-temps (voir p. 6).

Chaque Fonds doit établir une procédure de contrôle de l'utilisation de l'intervention Maribel, notamment en terme de volume de l'emploi. Ces procédures sont similaires mais pas identiques d'un Fonds à l'autre. Par exemple, certains Fonds utilisent un rapport annuel. Ce rapport est rentré par les employeurs sur base d'un modèle communiqué par le Fonds. Ce rapport doit être signé pour accord par les représentants des travailleurs selon les modalités déjà décrites ci-dessus (voir le point "Acte de candidature" – paragraphe sur la concertation sociale).

L'ONSS transmet à chaque Fonds, une fois par an (en octobre de l'année suivant l'année à considérer), le calcul de volume de l'emploi du secteur afin de permettre aux Fonds de vérifier le volume de l'emploi des institutions qu'ils financent.

Tâches

Les tâches réalisées par les Fonds sont entre autres :

- recevoir les dotations émanant de l'ONSS ;
- les redistribuer dans les meilleurs délais aux employeurs sous forme de financement d'emplois ;
- gérer la distribution des emplois et des financements correspondants ;
- contrôler les conditions d'octroi des emplois et des financements ;
- contrôler la bonne utilisation des moyens financiers pour le financement des emplois supplémentaires attribués aux institutions ;
- informer les institutions du secteur sur le Maribel Social en général et sur les procédures spécifiques mises en œuvre par le Fonds ;
- fournir aux autorités compétentes les données et renseignements nécessaires quant à l'application des dispositions légales.

Partie II : Les procédures

1. Offre de candidatures

Appel à candidatures

Lorsqu'il dispose des moyens nécessaires au financement de nouveaux emplois, le Fonds Maribel Social du secteur concerné lance un appel à candidatures auprès des institutions répertoriées par l'ONSS dans le secteur. Le contenu et la fréquence de ces appels sont variables suivant les secteurs et dans chaque secteur d'un appel à l'autre. L'appel peut concerner des emplois pour des fonctions spécifiques et/ou non, pour des temps plein et/ou des temps partiels, pour des emplois à durée indéterminée (CDI) et/ou à durée déterminée (CDD), pour toutes les institutions ou pour certaines d'entre elles. L'appel à candidatures peut aussi fixer des conditions en matière de niveau de rémunération et de barème.

Il s'agit donc de bien lire l'appel à candidatures pour cerner ses conditions spécifiques. L'appel se présente généralement sous forme d'une circulaire reprenant les principes du Maribel Social, les critères fixés, la procédure administrative à suivre ainsi que les délais précis à respecter pour la rentrée du dossier de demande au fonds.

Acte de candidature

Les institutions qui sont intéressées par l'appel à candidatures ont donc la possibilité de faire acte de candidature afin de recevoir un financement pour un ou plusieurs emplois dans les conditions déterminées par l'appel à candidatures. Elles doivent de toute manière **répondre aux conditions générales** décrites ci-dessus (voir dans la partie I ci-dessus, le point 2 "Qui est concerné ?") **et aux conditions spécifiques** décrites par l'appel à candidature.

Elles doivent également **introduire un dossier de demande** sur base des formulaires communiqués par le Fonds Maribel Social.

Ce dossier doit impérativement **être soumis à la concertation sociale pour avis et signature**. Cette concertation s'organise concrètement de la manière suivante :

- Le dossier de candidature doit être soumis au Conseil d'entreprise ou, à défaut, au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, à la délégation syndicale ;
- En cas d'absence de ces organes de concertation dans l'institution, l'avis et la signature sont émis par les secrétariats régionaux d'au moins deux des organisations syndicales représentatives des travailleurs.
- Pour certains Fonds, la signature des membres du personnel est requise¹⁹.

L'employeur peut remanier son dossier en fonction des remarques émises lors de la concertation sociale.

¹⁹ Dans certains secteurs, il peut être demandé que l'acte de candidature soit affiché pendant 14 jours en un lieu accessible à tous les travailleurs et/ou que la signature d'au moins 50 % des membres du personnel y soit apposée.

La cellule administrative de chaque Fonds répertorie l'ensemble des dossiers et les présente au Comité de gestion.

2. Attribution d'emploi

Attribution en fonction de critères prédéterminés

Dans le cadre de chaque appel à candidatures, le Comité de gestion de chaque Fonds établit les critères sur lesquels il va se baser pour déterminer et motiver les attributions d'emplois qui seront accordées ou non aux institutions candidates. Ces critères sont variables suivant les secteurs et suivant les appels à candidatures. Ils doivent être non discriminatoires. Ces critères tentent généralement de répondre à des objectifs en matière de politique d'emploi dans le secteur ou à des principes d'égalité d'accès à ces emplois subsidiés. Ces critères sont hiérarchisés par le Comité de gestion pour fixer dans quel ordre et avec quel poids chaque critère sera utilisé. Deux notions objectives peuvent entrer en ligne de compte pour déterminer ces attributions :

- Le nombre de personnes physiques qui travaillent dans l'institution et qui appartiennent à la CP²⁰ ;
- Le nombre de personnes physiques qui travaillent dans l'institution, qui appartiennent à la CP et qui ouvrent le droit à la réduction Maribel de cotisations sociales (voir conditions dans la partie I ci-dessus, point 2 "Qui est concerné ?").

Résultat en terme d'attribution

C'est donc en fonction d'une savante alchimie que les décisions d'attribution sont finalement prises par le Comité de gestion. Ces décisions motivées sont communiquées aux institutions que la décision soit positive ou négative.

3. Engagement des travailleurs pour les postes attribués

Dans la lettre adressée à l'institution, le Fonds précise le nombre d'équivalents temps plein (ETP) accordé avec, le cas échéant, mention des fonctions et des niveaux attribués. Si une institution veut procéder à un engagement dans des conditions différentes de celles qui lui ont été octroyées, il doit tout d'abord obtenir l'accord du Fonds sur base d'une demande motivée et approuvée par l'instance représentative des travailleurs appropriée (voir le point "Acte de candidature").

Contrat de travail

L'engagement doit être réalisé par l'employeur juridique auquel l'octroi du financement est accordé par le Fonds. Pour effectuer cet engagement, l'employeur doit respecter les conditions d'octroi en elles-mêmes mais il doit également le réaliser dans le respect des conditions applicables dans la commission (ou sous-commission) concernée. Cet engagement doit faire l'objet d'un contrat de travail en bonne et due forme, en conformité avec les prescrits légaux en reprenant le nom de l'employeur, l'identification du travailleur engagé, la fonction exacte, le temps de travail, le lieu de travail, la rémunération brute et la date d'entrée en fonction. Une copie de ce contrat de travail doit être fourni au Fonds concerné. Il en va de même en cas de suspension, de remplacement, de rupture ou de fin de contrat.

²⁰ Commission Paritaire.

Délai d'engagement

L'engagement ne peut être réalisé qu'après l'octroi mais est possible dès que celui-ci est signifié. Un délai maximum pour procéder à l'engagement est généralement fixé dans les conditions d'octroi. Ce délai doit être impérativement respecté²¹.

Remplacement

Lors de la fin d'un contrat financé par le Maribel Social, l'employeur doit immédiatement en avvertir le Fonds en faisant mention du dernier jour de travail payé du travailleur. Le travailleur doit être remplacé le plus rapidement possible. Le Fonds fixe un délai de remplacement du travailleur Maribel Social qui doit être impérativement respecté²¹.

4. Financement

Niveau de l'intervention

Chaque Fonds fixe ses propres niveaux de financement en fonction des objectifs et critères définis par son Comité de gestion. Toutefois, les objectifs et critères doivent également respecter les conditions financières que nous avons déjà décrites ci-dessus (voir le point "Conditions liées à l'intervention financière"). Comme il vous est indiqué en fin de Mémento, des dispositions particulières peuvent donc exister par secteur. Pour les connaître, veuillez prendre contact avec la cellule administrative du Fonds concerné par le secteur qui vous intéresse (voir coordonnées dans la partie III).

Liquidation de l'intervention

La liquidation de l'intervention financière se fait automatiquement, soit trimestriellement, soit mensuellement, par le Fonds vis à vis de toutes les institutions qui y ont droit. La plupart des Fonds verse une avance forfaitaire mensuelle ou trimestrielle. Une vérification et un décompte sont effectués après la clôture de l'exercice (année civile) pour régulariser le montant réellement dû²².

Vérification et décompte

Durant l'année, les institutions bénéficiaires d'un financement doivent rentrer des documents financiers, fiches de paie et/ou états trimestriels²³ reprenant toutes les données concernant le coût salarial des travailleurs Maribel. Ces documents sont indispensables à la vérification et à l'ajustement éventuel des montants versés. Dans le courant du premier trimestre de l'année qui suit l'exercice écoulé, chaque Fonds procède à un décompte systématique pour chaque institution. Suivant les résultats de ce décompte, il peut s'avérer nécessaire de rectifier le

²¹ Le respect de ces délais tant au niveau des engagements que des remplacements est important car dans le cas contraire, cela peut générer la constitution de montants réservés à ces financements et qui, finalement, ne pourront être affectés au financement d'autres emplois. Dans ce cas, les montants non utilisés sont récupérés par l'ONSS.

²² Attention, certains Fonds versent un montant réel calculé chaque mois. Même pour ces Fonds, il est malgré tout nécessaire d'effectuer une vérification et un décompte annuels.

²³ Sur base d'un modèle délivré par le Fonds.

financement opéré soit en versant un complément de financement, soit en demandant à l'institution un remboursement de tout ou partie du financement²⁴.

5. Evolution de l'emploi

Comme nous l'avons vu ci-dessus (voir point "Conditions liées à l'augmentation du volume d'emploi"), chaque institution est tenue (sauf dérogation) de créer de l'emploi supplémentaire sur base du financement Maribel qu'elle reçoit. Selon l'AR, ce contrôle se fait sur base d'une année de référence (actuellement 2005). Certains Fonds effectuent un contrôle plus fin. Pour rappel, l'institution qui ne peut maintenir son volume d'emploi doit en avertir préalablement et par recommandé le Fonds Maribel Social concerné qui, le cas échéant, lui accordera une dérogation. Sans dérogation, une institution qui diminue son volume d'emploi perd le bénéfice du financement correspondant.

6. Rapport d'activités

a) Un rapport régulier

Chaque Fonds social doit rentrer annuellement un rapport à la Commission Paritaire, rapport indiquant les décisions du Comité de gestion concernant l'utilisation de ses moyens au cours de l'année précédente.

b) Une liste des travailleurs

Le Fonds est tenu d'envoyer chaque année pour le 30 juin la liste de tous les travailleurs Maribel des institutions pour l'année civile précédente. D'après l'AR, cette liste doit se faire sur base des déclarations des employeurs. La plupart des Fonds ne passent pas par cette étape, étant donné qu'ils ont les données demandées.

²⁴ La totalité peut être demandée en remboursement dans le cas d'une institution dont il s'avère après vérification qu'elle n'a pas respecté les prescrits liés au Maribel Social. En règle générale, les Fonds sociaux ont un délai de 10 ans pour la récupération des montants indûment perçus.

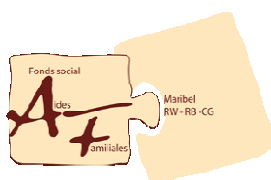
Partie III : Les particularités selon les secteurs de l'APEF

1. Coordonnées des Fonds par secteur

Le secteur géographique concerné par les fonds coordonnés par l'APEF est celui des communautés française et germanophone de Belgique. Tous ces Fonds (**hormis le Fonds 327.03***) ont le **même siège social et administratif** situé :

Quai du Commerce, 48
1000 Bruxelles
tél général : 02/227.59.70
fax général : 02/227.59.79

a) 318.01 – Services d'aides familiales et d'aides seniors



Fonds social Maribel Aides familiales RW RB CG

Président : Mr Pierre DILLE
Vice présidente : Mme Patricia PIETTE
Cellule administrative : Mme Sylvie RONVAL – tél 02/229.32.50
Email : ronval.sylvie@apefasbl.org

b) 319.02 – Etablissements et services d'éducation et d'hébergement



Fonds social Maribel Mirabel

Président : Mr Christian MASAI
Vice président : Mr Zoran KARACEVIC
Cellule administrative : Mme Béatrice CHANDELON – tél 02/227.61.57
Email : beatrice.chandelon@apefasbl.org

c) 327.02 – Entreprises de travail adapté



Fonds social Maribel Bruxellois pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté

Président : Mr Axel GODIN
Vice président : Mr Luc DE WAGTER
Cellule administrative : Mme Christine BAUDECHON – tél 02/250.37.80
Email : christine.baudechon@apefasbl.org

d) 329.02 – Secteur socioculturel

FONDS MARIBEL SOCIAL
DU SECTEUR SOCIOCULTUREL

Fonds social Maribel du secteur socioculturel

Président : Mr Eric MIKOLAJCZAK
Vice présidente : Mme Patricia PETITFRERE
Cellule administrative : Mme Pascale VANDEGEERDE – tél 02/229.32.57
Email : pascale.vandegerde@apefasbl.org

e) **332 – Aide sociale et soins de santé**

▪ **Chambre Milieux d'accueil de l'Enfance**

Fonds Maribel Social



**Fonds social Maribel 332.00.10
Milieux d'accueil d'enfants**

Présidente : Mme Isabelle GASPARD
Vice président : Mr Eric DUBOIS
Cellule administrative : Mr David FRANCO – tél 02/229.32.43
Email : david.franco@apefasbl.org

▪ **Chambre Aide Sociale et Soins de santé**

**Fonds social Maribel 332.00.20
Aide Sociale et Soins de santé**

Président : Mr Christian WIJNANTS
Vice président : Mr Christian MASAI
Cellule administrative : Mr David FRANCO – tél 02/229.32.43
Email : david.franco@apefasbl.org

***327. 03 – Fonds social Maribel pour la promotion de l'emploi dans les Entreprises de Travail adapté de la région wallonne**

**Siège administratif : route de Philippeville
6010 COUILLET
Fax : 071/47.40.87
Email : maribel.eta@skynet.be**

Président : Mr Guy NISSET
Vice président : Mr Eric NEUPREZ
Cellule administrative : Mme Renata POLETTA – tél : 071/29.89.27
Mr Adrien DELANGE – tél : 071/29.89.28

2. Modalités particulières

Des modalités particulières peuvent être d'application selon les secteurs, soit en fonction d'impératifs légaux particuliers, soit en fonction des décisions propres des Fonds. Pour connaître ces aspects particuliers, veuillez prendre contact avec la cellule administrative du fonds concerné par le secteur qui vous intéresse (voir coordonnées ci-dessus) ou visiter le site de l'APEF : www.apefasbl.org

Les Fonds Maribel des **secteurs fédéraux et bicommunautaires** sont regroupés dans l'association **FE-BI**, sœur de l'APEF. Pour les institutions qui relèvent de ces Fonds, voici le site qui les intéresse : www.fe-bi.org

Les Fonds Maribel des **secteurs néerlandophones** sont regroupés dans l'association **VSPF**, sœur des deux précédentes. Pour les institutions qui relèvent de ces Fonds, voici le site qui les intéresse : www.vspf.org