

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2023/2

Table des matières

- Le Fonds Maribel social du secteur public
 - Généralités
 - Employeurs concernés
 - Montant de l'intervention financière
 - Procédure et emplois supplémentaires à réaliser
 - Modalités
 - Le projet de formation des infirmiers "formation 600"
 - Autres missions

Le Fonds Maribel social du secteur public

Généralités

L'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand et l'accord-cadre du 16 décembre 2003 relatif aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ont introduit une nouvelle réglementation « le Maribel Social », qui a pour objectif de mettre des moyens financiers à disposition des employeurs du non marchand en vue de la création d'emplois supplémentaires.

Via le Maribel Social, les administrations provinciales et locales et un certain nombre d'autres employeurs du secteur public, peuvent bénéficier d'une intervention financière grâce à laquelle elles peuvent engager du personnel supplémentaire dans les secteurs des soins de santé, des services à la communauté et / ou de la culture. Cette intervention financière est attribuée par le « Fonds Maribel Social pour le secteur public » qui est compétent pour tous les employeurs du secteur public et qui a été instauré après de l'ONSS et géré par le Comité de gestion "Maribel social". Le comité de gestion "Maribel Social" statue sur l'attribution des nouvelles places de travail aux employeurs des administrations publiques.

Le Fonds Maribel Social est financé par une réduction de cotisation forfaitaire Maribel Social, (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html) qui est calculée pour tous les travailleurs qui sont occupés au moins à mi-temps dans une activité relative aux soins de santé, au service à la communauté ou à la culture auprès d'un employeur du secteur public, et par le produit d'une partie du précompte professionnel (cette dernière enveloppe est dénommée Maribel fiscal). Contrairement aux autres réductions de cotisations patronales, la réduction Maribel n'est pas directement attribuée à l'employeur mais est versée par l'ONSS dans le Fonds Maribel Social.

Après déduction des frais administratifs, les moyens disponibles sont consacrés à la création d'emplois dans le secteur non-marchand.

Employeurs concernés

Le Fonds Maribel social du secteur public est compétent pour:

1) les administrations provinciales et locales, mais uniquement pour le personnel déclaré sous un des codes NACE suivants:

Codes NACE	Description
55202	Centres et villages de vacances
79901	Services d'information touristique
84115	Centres Publics d'Action Sociale (C.P.A.S.)
85207	Alphabétisation des adultes
85520	Enseignement culturel
85591	Enseignement de promotion sociale
85592	Formation professionnelle
85601	Activités des Centres Psycho-Médico-Sociaux (P.M.S.)

86101	Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés
86102	Activités des hôpitaux gériatriques
86103	Activités des hôpitaux spécialisés
86104	Activités des hôpitaux psychiatriques
86109	Autres activités hospitalières
86210	Activité des médecins généralistes
86220	Activité des médecins spécialistes
86230	Pratique dentaire
86902	Activités des centres de collecte de sang, des banques de sang et d'organes
86903	Transport par ambulance
86904	Activités relatives à la santé mentale, sauf hôpitaux et maisons de soins psychiatriques
86905	Activités de revalidation ambulatoire
86906	Activités des praticiens de l'art infirmier
86907	Activités des sages-femmes
86909	Autres activités pour la santé humaine n.c.a.
87101	Maisons de repos et de soins (M.R.S.)
87109	Autres activités de soins infirmiers résidentiels
87201	Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap mental
87202	Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap mental

87203	Activités de soins résidentiels pour personnes avec un problème psychiatrique
87204	Activités de soins résidentiels pour personnes toxicodépendantes
87205	Activités des habitations protégées pour personnes avec un problème psychiatrique
87209	Autres activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes
87301	Activités des maisons de repos pour personnes âgées (M.R.P.A.)
87302	Activités des résidences services pour personnes âgées
87303	Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap moteur
87304	Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap moteur
87309	Autres activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur
87901	Services d'aide à la jeunesse avec hébergement
87902	Services sociaux généraux avec hébergement
87909	Autres activités de soins résidentiels n.c.a.
88101	Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile
88102	Activités des centres de jour et de services pour personnes âgées
88103	Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires
88104	Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires
88109	Autre action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur

88911	Activités des crèches et des garderies d'enfants
88912	Activités des gardiennes d'enfants
88919	Autre action sociale sans hébergement pour jeunes enfants
88991	Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
88992	Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
88993	Action sociale ambulatoire pour personnes toxicodépendantes
88994	Services d'aide à la jeunesse sans hébergement
88995	Activités des entreprises de travail adapté et de services de proximité
88996	Services sociaux généraux sans hébergement
88999	Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a.
90012	Réalisation de spectacles par des ensembles artistiques
90021	Promotion et organisation de spectacles vivants
90029	Autres activités de soutien au spectacle vivant
90031	Création artistique, sauf activités de soutien
90032	Activités de soutien à la création artistique
90041	Gestion de salles de théâtre, de concerts et similaires
90042	Gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle
91011	Gestion des bibliothèques, des médiathèques et des ludothèques
91012	Gestion des archives publiques

91020	Gestion des musées
91030	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
91041	Gestion des jardins botaniques et zoologiques
91042	Gestion des réserves naturelles
93110	Gestion d'installations sportives
93191	Activités des ligues et des fédérations sportives
93199	Autres activités sportives n.c.a.
94991	Associations de jeunesse
94992	Associations et mouvements pour adultes
94993	Associations pour la prévention de la santé
94999	Autres associations n.c.a.

2) les services publics et les institutions publiques suivants:

- l'Université de Gand, mais uniquement pour le personnel occupé à l'Hôpital universitaire de Gand;
- le C.H.U. Sart-Tilman de Liège;
- l'Hôpital psychiatrique le Chêne aux Haies de Mons;
- het Openbaar psychiatrisch centrum te Rekem;
- l'Hôpital psychiatrique Les Marronniers de Tournai;
- het Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;
- l'Office central d'Action sociale et culturelle au Profit des Membres de la Communauté militaire;
- le War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Vlaanderen.

Ressortissent également à la compétence du Fonds: les Communautés, mais uniquement pour le personnel des services protection de la jeunesse, accueil d'enfants et sports et culture.

Montant de l'intervention financière

1. Au niveau du travailleur

En théorie, le montant de l'intervention financière est au maximum égal au coût salarial brut du travailleur supplémentaire engagé.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « coût salarial brut », le salaire brut, augmenté des cotisations patronales de sécurité sociale dues. Le salaire brut comprend le salaire ainsi que les indemnités et avantages payés au travailleur par ou en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

Si, pour le travailleur, l'employeur bénéficie d'une réduction de cotisations patronales autre que la réduction Maribel social ou d'une autre intervention dans le coût salarial, cette réduction est portée en déduction de l'intervention financière. Chaque réduction groupe cible est automatiquement portée en déduction du coût salarial qui est financé par le Maribel social. Toute autre intervention dans le coût salarial (par exemple des primes) doit être communiquée par l'employeur à l'ONSS et est également portée en déduction de l'intervention financière.

À partir de 2021, les montants avec lesquels les **emplois octroyés avant le 1^{er} janvier 2020** seront financés sont:

- pour le secteur général (administrations provinciales et locales)
 - contractuels: 32.069,16 EUR
 - statutaires: 36.828,60 EUR
- pour le secteur général (autre que les administrations provinciales et locales): 33.862,88 EUR
- pour le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques
 - contractuels et statutaires (autres que les assistants logistiques): 36.828,60 EUR
 - assistants logistiques: 32.782,44 EUR.

Les **nouveaux emplois** octroyés à partir de 2020 restent financés à hauteur d'un montant plus élevé qui diffère par secteur:

- pour le secteur général (administrations provinciales et locales)
 - contractuels et statutaires: 42.000 EUR
- pour le secteur général (autre que les administrations provinciales et locales):
 - contractuels et statutaires: 50.000 EUR
- pour le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques
 - contractuels, statutaires et assistants logistiques: 50.000 EUR

Les montants précités sont des **montants maximum**. L'intervention financière octroyée par le Fonds Maribel social se limite toujours au coût salarial brut réel que l'employeur doit assumer pour le travailleur supplémentaire recruté, en tenant également compte de subventions éventuelles, de la part d'un autre organisme, pour les mêmes emplois.

2. Au niveau de l'employeur

Au niveau de l'employeur le montant de l'intervention financière est fixé comme suit: nombre équivalents temps plein (ETP) pour lequel l'employeur a une approbation, multiplié par le montant maximum applicable au travailleur.

Procédure et emplois supplémentaires à réaliser

1. La demande d'intervention financière à charge du Fonds sectoriel

Une demande d'intervention financière ne peut être introduite que lorsqu'il y a des moyens supplémentaires disponibles. Le Fonds Maribel social rend l'information disponible par une instruction intermédiaire aux employeurs.

L'employeur qui veut obtenir une intervention financière dans le cadre du Maribel social doit introduire une demande au moyen d'un formulaire qui est publié avec l'instruction intermédiaire et doit suivre la procédure décrite ci-dessous.

La demande doit comporter l'avis des organisations représentatives des travailleurs et le compte rendu de l'organe syndical de concertation compétent. Si l'avis d'une organisation syndicale sur la demande manque, la preuve que la délégation syndicale

concernée a été invitée pour la concertation ou que la demande pour signature lui a été soumise, doit être délivrée.

Est considérée comme représentative pour siéger dans un comité de secteur ou un comité particulier, toute organisation syndicale qui siège dans le comité des services publics fédéraux, communautaires ou régionaux ou dans le comité des services publics provinciaux et locaux.

En cas d'octroi d'une intervention financière, l'employeur s'engage à réaliser les engagements dans un délai de 6 mois après le mois durant lequel la décision positive du Comité de gestion a été notifiée.

Si une attribution n'est pas concrétisée dans un délai de six mois, elle est annulée d'office, sauf dérogation par décision du comité de gestion du Fonds Maribel social.

Les engagements faisant suite à la décision du Comité de gestion ne peuvent avoir lieu avant la date d'approbation de la demande.

2. Limitation en matière de (co)-financement par des moyens du Maribel Social

Ceci ne s'applique plus.

3. Travailleurs à engager

Les travailleurs engagés doivent être occupés dans une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté et/ou la culture et doivent en outre être renseignés dans la déclaration de sécurité sociale sous un des codes NACE susvisés.

La fonction des travailleurs engagés doit:

- réduire la pression de travail;
- améliorer l'intensité et la qualité des soins et de l'assistance et optimiser le confort des patients ou clients.

Les travailleurs supplémentaires engagés sont destinés au renforcement des services existants. Les moyens ne peuvent pas être utilisés pour la création de nouveaux services.

Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, 80,57 EUR de la réduction 'théorique' par travailleur et par trimestre doivent être utilisés pour l'engagement d'assistants en logistique. Les employeurs peuvent utiliser le solde pour engager des travailleurs dans d'autres fonctions.

4. Respect de l'obligation de créer des emplois supplémentaires

Pour mesurer l'occupation supplémentaire, le volume de travail de l'année (x) - l'année dans laquelle l'employeur reçoit une intervention financière du Fonds Maribel Social - est comparé au volume de travail des années (x - 2) et (x - 1) - la deuxième année et la première année, précédant l'année (x). Cette comparaison se passe en trois étapes.

Dans une **première étape**, le 'volume de travail total' (A) de l'employeur est calculé. Le volume de travail total pour les années (x), (x - 1) et (x - 2) est égal à la somme des volumes de travail de tous les travailleurs de l'employeur.

Le volume de travail de chaque travailleur est calculé sur la base des jours et heures de travail prestés ainsi que des jours et heures d'absences assimilées (rémunérées ou non par l'employeur). Les jours et heures d'absences non assimilées ne sont pas pris en compte dans le calcul du volume de travail.

Sur une base trimestrielle, le volume de travail est calculé selon une formule qui reprend :

- au numérateur: les prestations mentionnées dans la DmfA à l'exception des jours et heures de travail non assimilés (= tous les codes prestations dans la DmfA, sauf les codes 30, 31, 32, 71 et 75)
- au dénominateur: le nombre d'heures par semaine de la personne de référence, multiplié par 13.

Dans une **deuxième étape**, l'occupation supplémentaire' (B) qui a été réalisée avec l'intervention financière du Fonds Maribel Social, est calculé pour les années (x), (x - 1) et (x - 2).

Dans la **troisième et dernière étape**, le 'volume de travail sans Maribel Social' (C) pour les années (x), (x - 2) et (x - 1) est calculé en diminuant les volumes de travail totaux de l'employeur (A) avec l'occupation supplémentaire réalisée dans le cadre du Maribel Social (B).

- Si le volume de travail sans Maribel Social (C) de l'année (x) **est supérieur ou égal au** volume de travail de l'année (x - 2) **OU** de l'année (x - 1), l'intervention financière est acquise.
- Si le volume de travail sans Maribel Social (C) de l'année (x) **est inférieur au** volume de travail de l'année (x - 2) **ET** de l'année (x - 1), l'employeur doit alors justifier la diminution de volume.

Le contrôle du volume de l'emploi total se fait pour les administrations provinciales et locales exclusivement sur base des codes NACE auxquels s'applique le Maribel Social. En vue d'une comparaison correcte, il y a lieu de déclarer dans la DmfA les travailleurs de manière identique tant dans la période de référence que dans les trimestres à vérifier.

N'est pas considérée comme une création d'emplois supplémentaires telle que visée dans le régime du Maribel social, une augmentation effective de l'effectif du personnel résultant d'une fusion, d'une reprise d'une autre institution ou d'une augmentation de subsides attribués par le pouvoir compétent.

5. Demande préalable de dérogation à l'obligation d'occupation

Si un employeur se voit contraint de diminuer le volume de l'emploi, il doit en informer le Fonds Maribel social pour pouvoir continuer de bénéficier des interventions financières. L'employeur doit à cet effet utiliser le formulaire de demande de dérogation. L'avis des organisations syndicales représentatives doit également être joint à la demande.

Le comité de gestion du Fonds Maribel social prend, sur la base de critères objectifs, une décision motivée au sujet de la demande de réduction du volume de travail et détermine les modalités de la réduction éventuelle ou la fin des interventions financières octroyées à l'employeur. Le Fonds communique sa décision à l'employeur.

Critères objectifs

Le Comité de gestion du Fonds Maribel social pour le secteur public admet qu'une réduction du volume de l'emploi **peut** se justifier dans les trois cas suivants:

1. une restructuration s'accompagnant d'une diminution du volume de l'emploi, imposée par une autorité supérieure (de tutelle);
2. un transfert de personnel vers une autre institution dans le cadre d'une réorganisation ou d'une redistribution des compétences et/ou d'un ensemble de tâches;
3. une diminution des moyens financiers mis à la disposition de l'administration par d'autres autorités et/ou Fonds du travail ou d'investissement, pour autant que cette diminution concerne le budget du personnel.

La décision d'accepter ou de refuser une demande de dérogation en matière de volume de l'emploi appartient au Comité de gestion. Aucune de ces situations ne donne automatiquement et toujours lieu à l'octroi d'une dérogation au maintien du volume de l'emploi. Le Comité de gestion dispose d'une compétence discrétionnaire en ce qui concerne la prise de décisions. Si tel n'était pas le cas, il ne faudrait pas lui soumettre les demandes.

Le Comité gestion examine chaque demande et le cas échéant apprécie sur base de la demande et des éléments complémentaires demandés à l'employeur si la demande de dérogation en matière de maintien du volume de l'emploi doit être acceptée ou rejetée.

Impact des demandes de dérogation à l'engagement en matière d'emploi sur le nombre d'emplois octroyés

Lorsqu'il y a une diminution du volume de l'emploi, il est possible que les travailleurs concernés ne contribuent plus aux moyens du Fonds public. Cette situation se produit lorsque des travailleurs sont licenciés ou lorsqu'ils sont transférés vers un autre employeur auprès duquel ils ne ressortissent plus du Maribel social ou du même Fonds Maribel social. Afin d'éviter que le Fonds ne se trouve face à une situation dans laquelle les moyens dont il dispose ne suffiraient plus à financer les emplois et que cela n'ait des conséquences négatives pour tous les employeurs bénéficiant des interventions du Fonds, la possibilité de lier les décisions relatives aux demandes de dérogation à une diminution du nombre d'emplois antérieurement accordés à un employeur avec une diminution du volume de l'emploi a été prévue. C'est notamment le cas si cette diminution a des conséquences sur les moyens financiers du Fonds, et ce indépendamment de l'acceptation ou du rejet de la demande de dérogation au volume de l'emploi.

Application concrète pour les trois critères précités

Les exemples ci-dessous clarifient la situation dans laquelle une dérogation à l'engagement en matière d'emploi peut être « acceptable » et les conséquences possibles d'une décision prise par l'employeur. Dans le même temps, il est à noter que **'acceptable' n'équivaut pas à 'accepté'**.

Premier critère

Pour pouvoir constituer une justification acceptable de la diminution du volume de l'emploi au sens du premier critère, il est nécessaire que cette diminution résulte d'une restructuration imposée par une autorité supérieure de tutelle. A noter qu'une administration communale n'est pas considérée comme l'autorité supérieure de tutelle d'un CPAS dans le sens de ce critère. Ne sont donc pas visées les restructurations qui sont librement et volontairement décidées.

Lorsque le premier critère est d'application, cela a toujours pour conséquence une perte de moyens pour le Fonds Maribel social du secteur public. En effet, il s'agit d'une diminution du personnel qui ne contribue plus aux moyens du Fonds. L'application de ce critère entraîne systématiquement une réduction des emplois octroyés.

Deuxième critère

Lorsque le deuxième critère est d'application, la décision dépend de la situation et de l'impact du transfert du personnel sur les moyens financiers du Fonds.

Situation 1: Transfert du personnel entre les employeurs du secteur public

a) le personnel continue de relever du champ d'application du Maribel social

- De CPAS / association de CPAS / hôpital vers un autre CPAS / association de CPAS / hôpital: le personnel continue à relever du Maribel et à contribuer aux moyens du Fonds.
 - Pas de perte de moyens pour le Fonds => **acceptable sans réduction des emplois accordés.**
- D'une administration communale vers CPAS / association de CPAS d'une même ou d'une autre commune: l'intégralité du personnel du CPAS/association de CPAS relève du Maribel et continue à contribuer aux moyens du Fonds.
 - Pas de perte de moyens pour le Fonds => **acceptable sans réduction des emplois accordés.**
- De CPAS / association de CPAS / hôpital vers l'administration communale de la même ou d'une autre commune: le personnel demeure dans le secteur public et l'activité reste dans le champ d'application du Maribel (secteur socioculturel, sport, accueil d'enfant...)
 - Pas de perte de moyens pour le Fonds => **acceptable sans réduction des emplois accordés.**

b) le personnel ne relève plus du champ d'application du Maribel social

- Le transfert de personnel de CPAS/association de CPAS/hôpital vers l'administration communale de la même ou d'une autre commune: le personnel reste dans le secteur public mais l'activité ne relève plus du champ d'application Maribel (services d'appui, service du personnel, service informatique, service technique...).
- Les travailleurs transférés ne contribuent plus aux moyens du Fonds.
- Perte de moyens pour le Fonds public => non acceptable et diminution des emplois accordés.

Situation 2: Transfert de personnel d'un employeur public à un employeur du secteur privé.

a) le personnel continue de relever du champ d'application du Maribel social

- Le transfert de personnel d'un employeur public à un employeur privé du secteur non marchand (par exemple maison de repos/maison de repos et de soins, accueil des enfants...) a pour conséquence une perte de moyens du Fonds Maribel social pour le secteur public mais conduit à une augmentation des moyens du Fonds Maribel social privé dont le personnel relève après le transfert.
- En ce qui concerne le personnel contractuel, la réglementation prévoit un transfert des moyens, calculé sur la base du nombre de travailleurs transférés, du Fonds public vers le Fonds privé durant deux années. Dans le cas du personnel statutaire mis à la disposition d'un employeur privé, les moyens sont transférés au fonds privé compétent jusqu'à ce que le dernier travailleur prenne sa retraite ou quitte son emploi. S'il y a, parmi le personnel transféré, des travailleurs qui sont financés via une intervention Maribel social, ce financement tombe à charge du Fonds privé à partir de la date du transfert. Il est possible que le montant transféré au Fonds privé ne suffise pas pour garantir le même financement.
 - Perte de moyens pour le Fonds public => **acceptable mais diminution des emplois accordés.**
- Remarque: En pratique, dans l'état actuel, aucune majorité ne sera trouvée au sein du comité de gestion pour accorder une dérogation dans le cas d'un transfert d'une activité et de personnel vers le secteur privé (voir 'Points importants à retenir pour la situation 2, a)').
- Pour cette diminution, il est tenu compte du transfert des travailleurs financés via l'intervention Maribel social.

b) le personnel ne relève plus du champ d'application du Maribel social

- Le transfert du personnel d'un employeur public à un employeur privé qui ne relève pas du secteur non marchand (par exemple, entreprise de titres service): le personnel ne relève plus du champ d'application du Maribel social.
 - Perte de moyens pour le fonds Maribel social => **non acceptable et diminution des emplois accordés.**

Dans toutes les situations précitées, si parmi le personnel transféré il y a des travailleurs financés par le Maribel social, le financement est également transféré au nouvel employeur.

Points importants à retenir pour la situation 2, a)

1. Le fait qu'une région, dans la sphère de compétence qui est la sienne, permette, encourage voire impose par décret la création de certaines personnes morales de droit privé (ASBL ou autres) ou la participation/collaboration entre le secteur public et le secteur privé, n'a pas pour conséquence que le Comité de gestion du Fonds Maribel social pour le secteur public (qui relève du niveau fédéral) soit obligé d'accorder une dérogation au maintien du volume qui résulte du transfert du personnel d'une personne morale de droit public telle que, par exemple, un service communal ou un CPAS, vers la personne morale de droit privé.
 - Par exemple, en Flandre: le décret du 22 décembre 2017 sur les administrations locales (art. 245 ou 513).
2. Dans la situation 2, a), l'observation selon laquelle 'acceptable' n'est pas équivalent à 'accepté' et que le Comité de gestion reste compétent pour accepter ou de refuser une demande est très importante. Jusqu'en 2018, le Comité de gestion avait tendance dans la situation 2, a) à accorder une dérogation au maintien du volume de l'emploi. L'augmentation du nombre de demandes de dérogation, la constatation que les transferts concernent souvent des services plus importants et l'impact négatif de ces transferts sur les moyens financiers du fonds ont conduit le Comité de gestion à modifier sa ligne de conduite en cas de 'privatisation'.

Les termes 'institution' et 'réorganisation' utilisés dans les critères objectifs doivent être compris dans le sens usuel de ces termes définis au dictionnaire (Larousse).

- 'Réorganisation': action de réorganiser
- 'Réorganiser': organiser de nouveau ou sur de nouvelles bases.
- 'Privatisation': action de transférer au secteur privé une activité, une entreprise...

Une 'privatisation' n'est pas une simple 'réorganisation' au sens usuel du terme du dictionnaire. Une simple réorganisation n'a pas pour conséquence qu'une activité est transférée au secteur privé. Est qualifiée de 'privatisation' un transfert d'une mission et de personnel d'un employeur public, par exemple une commune ou un CPAS vers une institution privée comme un ASBL. La mission qui était exercée par une institution publique est exercée par une institution privée.

Lorsque le personnel est transféré vers une ASBL (qui vu sa nature de personne morale de droit privé et non d'employeur du secteur public), il ne relève plus, au regard de l'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, du Fonds Maribel secteur public mais bien d'un fonds Maribel secteur privé lié à Commission paritaire du secteur privé. Le fait que la commune ou le CPAS conserve un rôle ou un pouvoir de décision dans la nouvelle institution ne modifie pas la nature privée de l'ASBL. Il y a une perte de moyens pour le Fonds Maribel social secteur public. C'est pourquoi, dans un tel cas il existe un très grand risque que la demande de dérogation ne soit pas acceptée, peu importe que l'activité reste dans le champ d'application du Maribel ou non.

Le fait que l'arrêté royal Maribel prévoit en cas de transfert de personnel du secteur public vers le secteur privé que la réduction de cotisation est transférée au Fonds privé pour deux ans pour les contractuels et jusqu'à la mise à la pension pour les statutaires détachés et une diminution du nombre de places accordées, n'a pas pour conséquence que le Comité de gestion doit accorder la dérogation. Ce transfert est uniquement une conséquence logique du fait que les moyens des fonds sont calculés sur le nombre de travailleurs de l'année n-2. Comme le fonds privé n'a pas reçu dans sa dotation de subvention pour les travailleurs transférés les cotisations lui sont transférées.

A long terme si les transferts de personnel d'une entité publique vers une entité privée se généralisent, il y aura une 'cession' des missions et du personnel du secteur public. Il y aura diminution de l'emploi dans le secteur public. En effet, les statutaires détachés dans le privé qui seront pensionnés seront remplacés par des contractuels du secteur privé. De même, les contractuels qui étaient en service dans le secteur public deviendront suite au transfert des seuls travailleurs du secteur privé.

Cette diminution du volume de l'emploi dans le secteur public entraînera (après deux ans) la diminution la dotation du Fonds Maribel social secteur public, ce qui sera défavorable aux employeurs publics qui continueront à relever de ce Fonds. En effet, cela risque d'entraîner une diminution du nombre de places octroyées par le Fonds Maribel secteur public ou d'empêcher un financement à 100 % du coût des nouveaux emplois créés alors que ceci est un objectif politique inscrit dans l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et un souhait des employeurs.

En raison de telles conséquences, le Comité de gestion peut donc au vu des circonstances refuser dans certains cas, la demande de dérogation susceptible d'être 'acceptable' lorsque la personne morale de droit privé en question est dans le champ d'application du Maribel secteur privé. Il convient dès lors d'être attentif aux remarques formulées lors de la concertation sociale et d'un éventuel refus de visa des syndicats. Un refus de visa au niveau local donnera le plus souvent lieu à un refus de dérogation de la part des syndicats au Comité de gestion.

3. Le Comité de gestion apprécie la situation au cas par cas. Le cas échéant, il peut être demandé à l'employeur de justifier exactement pourquoi il a décidé de transférer du personnel chez un employeur privé et n'a pas opté pour un transfert chez un employeur public. Lorsque l'employeur avait le choix de transférer une activité et le personnel associé à un autre employeur de droit privé ou public, il devra en supporter les conséquences. Le Comité de gestion estimera probablement que le transfert du personnel vers le secteur privé est du ressort de l'employeur et n'approuvera pas la demande.

S'il devait s'avérer que l'employeur n'avait pas d'autre choix vu l'absence d'un autre employeur public exerçant la même activité dans sa région, le Comité de gestion peut approuver la demande. Par exemple, dans le cas d'un transfert vers une institution privée compte tenu de l'absence de services publics effectuant les mêmes tâches à proximité immédiate.

Troisième critère

Ce critère a pour but d'évaluer l'impact d'une réduction des subventions accordées par d'autres pouvoirs publics et relatives aux frais de personnel.

Par exemple, une réduction des subventions pour l'initiative locale d'accueil, une réduction du nombre d'heures subventionnées dans les soins à domicile...

La réduction de la dotation communale au CPAS n'est pas visée par ce critère.

Lorsque le troisième critère s'applique, il entraîne toujours une perte de moyens pour le Fonds Maribel social du secteur public. En effet, il s'agit d'une diminution du personnel qui ne contribue par conséquent plus aux moyens du Fonds.

L'application de ce critère entraîne systématiquement une réduction des emplois octroyés.

Mode de calcul de la diminution du nombre d'emplois accordés

Un travailleur, occupé au moins à mi-temps dans une activité relevant du champ d'application du Maribel social, contribue actuellement (= en 2022) à raison de 1.978,12 euros (4 x 494,53 euros) par an au Fonds Maribel social pour le secteur public.

Cela signifie que la contribution d'environ 16 travailleurs est nécessaire au financement du montant de l'intervention pour un équivalent temps plein.

Dans les situations où la diminution du volume de l'emploi a pour conséquence que les travailleurs ne contribuent plus aux moyens du Fonds, le nombre d'emplois accordés sera diminué proportionnellement, conformément au calcul suivant:

le nombre de travailleurs faisant l'objet de la diminution x 1.978,12 euros divisé par le montant annuel de l'intervention financière applicable dans le secteur pour 1 ETP

Par exemple, la perte de la cotisation au Fonds de 8 travailleurs entraîne une réduction de 0,5 ETP de l'emploi attribué : $(8 \times 1.978,12 = 15.824,96) / 31.906,21 = 0,5$.

Vu que les dotations sont calculées sur base du nombre de travailleurs de l'année n-2, la diminution des emplois Maribel social ne prendra effet qu'à partir de la 2^{ème} année qui suit la diminution, lorsque le premier ou le troisième critère est appliqué. Si le deuxième critère (situation 2(a)) est appliqué, la réduction prend effet à la date du transfert du personnel vers une institution du secteur privé. En effet, le transfert obligatoire des moyens des travailleurs transférés au Fonds Maribel social du secteur privé compétent a un effet immédiat sur la perte de moyens du Fonds public.

Conséquences du refus d'une demande de dérogation

Indépendamment de la réduction du nombre d'emplois accordés, le refus par le Comité de gestion d'une demande de dérogation peut avoir un impact sur l'intervention financière perçue par l'employeur.

Les employeurs dont la demande de dérogation n'est pas acceptée doivent tenir compte du fait que, dans certaines situations, il sera particulièrement difficile de continuer à respecter les conditions relatives au volume de l'emploi. Si, au cours du contrôle

annuel, on observe une réduction du volume de l'emploi, une récupération (partielle) des interventions financières perçues pour l'année en question s'en suit (voir point 4. L'engagement en matière de création d'emplois supplémentaires).

6. Justification de la non réalisation de l'obligation d'occupation

Lorsqu'un nouvel octroi est utilisé pour financer l'occupation qui existe déjà avant l'entrée en vigueur de cet octroi, ou si la création de l'occupation, financée avec un nouvel octroi, est accompagnée de licenciements, le Comité de gestion peut demander une justification à l'employeur dans le délai d'un mois.

Lorsque pour des emplois attribués aucune demande de dérogation à l'obligation d'occupation n'a été approuvée et que l'obligation d'occupation pour une année déterminée n'a pas été réalisée, alors l'ONSS demande à l'employeur de justifier la différence dans le volume de l'emploi. L'administration doit transmettre à l'ONSS sa justification dans le mois qui suit la demande de justification.

A la première réunion après réception de la justification, le Comité de gestion se prononce sur cette justification et peut décider de ne pas l'accepter.

L'administration qui n'envoie pas dans le délai sa justification ou dont la justification n'a pas été approuvée doit rembourser au Fonds Maribel social la partie de l'intervention correspondant à l'obligation d'occupation non réalisée.

Le montant du remboursement est limité au montant de l'intervention financière moyenne (pour un ETP) multiplié par la diminution du 'volume de travail sans occupation Maribel Social' réalisée (en ETP) de l'année (x) par rapport à l'année (x - 1).

7. Exemples

Exemple 1: diminution par rapport à une des deux années précédentes

Le volume de travail total de l'employeur (A) est égal à 99,7 ETP dans l'année (x) et est diminué par rapport à l'année (x - 2) et à l'année (x - 1). Le volume de travail (C) après retrait de l'emploi Maribel Social réalisé (B) de l'année (x) est diminué par rapport à l'année (x - 1), mais augmenté par rapport à l'année (x - 2).

L'ONSS ne demande pas de justification à l'employeur et **l'intervention financière est acquise**.

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Volume de travail total (A)	100	101	99,7
Emplois Maribel Sociale octroyés	3	3,5	3,5
Occupation Maribel Social réalisée (B)	2,7	3,4	2,3
Volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C)	97,3	97,6	97,4

Exemple 2: diminution par rapport aux deux années précédentes

A partir du 1^{er} avril de l'année (x-1), le Fonds Maribel Social octroie 2 emplois à un employeur qui réalise complètement l'occupation [2 ETP X 9/12 = 1,5 ETP]. Dans l'année (x), le volume de travail total (A) diminue d'un ETP et seul 1,8 ETP est réalisé dans le cadre du Maribel Social (B). Le volume de travail sans l'occupation supplémentaire Maribel Social (C) se trouve inférieur aux deux années précédentes.

L'employeur n'a pas réalisé son occupation supplémentaire dans l'année (x) et **doit justifier cela à l'égard de l'ONSS**.

Si le Comité de gestion n'approuve pas cette justification, l'employeur doit rembourser une partie des moyens financiers au Fonds. La récupération maximale s'élève à 1,3 ETP (100,50 – 99,2).

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Volume de travail total (A)	100	102	101

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Emplois Maribel Sociale octroyés	0	2	2
Occupation Maribel Social réalisée (B)	0	1,5	1,8
Volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C)	100	100,5	99,2

Exemple 3: diminution par rapport aux deux années précédentes (et demande préalable de dérogation)

Le volume de travail total de l'employeur (A) diminue dans l'année (x) par rapport à l'année (x - 2) et à l'année (x - 1). Le volume de travail (C) est également diminué après retrait de l'emploi Maribel Social réalisé (B) par rapport à l'année (x - 2) et à l'année (x - 1).

A la fin de l'année (x - 1), l'employeur introduit une demande motivée de dérogation à l'obligation d'occupation pour 20 ETP avec effet au 1^{er} janvier de l'année (x). Le Comité de gestion approuve la diminution du volume de travail et l'employeur conserve les deux emplois Maribel Social octroyés dans l'année (x).

Malgré la diminution du volume de travail par rapport aux deux années précédentes, **l'ONSS ne demande pas de justification** à l'employeur (voir exemple 1).

Si le volume de travail dans l'année (x) venait toutefois à diminuer avec 21 ETP, l'ONSS demanderait alors **une justification supplémentaire**. Le volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C) de 78,1 ETP serait alors - compte tenu de la diminution autorisée de 20 ETP par le Comité de gestion - inférieur tant à (x - 2) qu'à (x - 1).

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Volume de travail total (A)	100	101	81
Emplois Maribel Sociale octroyés	2	2	2
Occupation Maribel Social réalisée (B)	1,8	1,7	1,9
Volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C)	98,2	99,3	79,1

Informations complémentaires DmfA - données relatives aux nouveaux emplois

Les nouveaux emplois qui sont créés dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) doivent être mentionnés par l'employeur en complétant la zone "Nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur" au niveau de la ligne d'occupation. Cette information sera utilisée pour le calcul de l'intervention financière dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) à partir de 2021.

La date de début d'un nouveau poste qui est attribué dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) doit être mentionné par l'employeur dans la DmfA dans la zone 00148 "date d'attribution du nouveau poste Maribel social" du bloc 90313 "occupation - informations".

Modalités

1. Paiement de l'intervention financière

La participation du Fonds Maribel Social est versée après réception de la DmfA du trimestre auquel l'intervention se rapporte. Le montant est payé après contrôle par l'ONSS de l'occupation et du coût salarial.

2. Retrait ou modification

Lorsqu'un employeur souhaite retirer ou modifier sa demande d'intervention financière, la communication en sera faite, par lettre recommandée, à l'ONSS.

Il sera tenu compte de ce retrait ou de cette modification à partir du premier jour du trimestre suivant.

3. Récupérations

Le non-respect de l'obligation d'emploi entraîne la récupération, entière ou partielle, auprès de l'administration des moyens Maribel Social mis à sa disposition.

Chaque année, il est vérifié si l'intervention accordée pour l'année précédente ne dépasse pas le total du coût salarial brut réel des travailleurs occupés dans le cadre du Maribel Social. Si tel est le cas, la différence est récupérée auprès de l'employeur concerné.

4. Information syndicale

Chaque employeur est tenu de communiquer les données suivantes aux organisations représentatives des travailleurs:

- une copie de la décision du fonds Maribel Social avec mention de la date d'entrée en vigueur
- les noms, fonctions et régimes de travail des travailleurs engagés en application de l'accord-cadre.

Le projet de formation des infirmiers "formation 600"

Le Ministre compétent peut affecter une partie des moyens du Maribel social au projet "formation 600 – secteur public". Ce projet offre aux travailleurs des secteurs fédéraux de la santé la possibilité, avec maintien de salaire, de suivre une formation de bachelier en sciences infirmières (A1) pendant quatre années scolaires au maximum ou d'infirmières graduées (A2) pendant trois années scolaires maximum dans l'enseignement de la Communauté flamande ou trois années scolaires et demi maximum dans l'enseignement de la Communauté française.

Vous pouvez accéder à l'information concernant les conditions d'admission du travailleur, la procédure, la sélection... dans le cadre du projet "formation 600" sur le site portail de la sécurité sociale et dans le protocole d'accord-cadre du 28 octobre 2009.

De nouvelles sélections dans le cadre du "projet "formation 600 – secteur public" sont portées par l'ONSS à la connaissance des employeurs des secteurs fédéraux de la santé au moyen d'une instruction intermédiaire.

L'employeur ne peut pas s'opposer à ce qu'un travailleur se porte candidat à une nouvelle sélection. Si l'employeur estime qu'un trop grand nombre de travailleurs de son institution se portent candidats et qu'une réponse positive à leur candidature pose des problèmes organisationnels pour son institution, il peut demander l'avis du comité de concertation compétent pour son institution. L'avis de ce comité doit être envoyé dans les cinq jours au comité de gestion du Fonds Maribel social du secteur public qui prendra une décision motivée.

Pendant la durée de la formation, l'employeur doit prendre à sa charge le coût salarial du travailleur qui a été sélectionné et qui suit la formation, mais il peut engager un remplaçant. Le Fonds Maribel social finance l'occupation du remplaçant à concurrence d'un montant maximum de 40.000,00 EUR sur base annuelle par travailleur occupé à temps plein qui débute la formation à partir du 1er septembre 2020. Le montant de l'intervention reste inchangé pour les travailleurs ayant entamé la formation antérieurement et est limité à 35.065,96 EUR.

Dans la partie "citoyen" du site portail de la sécurité sociale, le travailleur qui suit le projet de formation trouvera toutes les informations concernant les conditions d'admission au projet 600, le déroulement de la sélection et la procédure à suivre, les FAQ et les données de contact des collaborateurs du service de l'ONSS Maribel social du secteur public.

Informations complémentaires DmfA - le projet formation d'infirmiers

Dans la zone 00794 "mesures pour le secteur non marchand" du bloc 90313 "Occupation – informations" de la DmfA sont mentionnés

- le travailleur qui suit une formation d'infirmier, renseigné avec **le code 3**;
- le travailleur contractuel qui est engagé en remplacement d'un travailleur qui suit une formation dans le cadre du projet formation d'infirmiers, renseigné avec **le code 6**.

Autres missions

Le Fonds Maribel social du secteur public a été chargé de l'exécution de certaines mesures des Accords sociaux des secteurs fédéraux de la santé. Il s'agit entre autres du financement et du contrôle des emplois supplémentaires:

- des membres du personnel qui NE pouvant PAS bénéficier du régime de dispense de prestations de travail et de fin de carrière (personnel administratif, personnel d'entretien...);
- des membres du personnel statutaire dans le secteur public.

Ces missions n'ont aucun lien avec l'attribution et le financement d'emplois supplémentaires dans le cadre du Maribel social.

Le régime de dispense de prestations de travail et de fin de carrière

La dispense de prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière sont d'application aux membres du personnel des employeurs des secteurs fédéraux de la santé suivants:

- les hôpitaux publics ;
- les centres de revalidation et de réadaptation ;
- les centres médico-pédiatriques pour enfants atteints d'une maladie chronique ;
- les maisons de soins et de repos, les maisons de soins psychiatriques et les centres de soins de jour ;
- les maisons de repos pour personnes âgées ;
- les centres de court séjour ;
- les institutions qui constituent le domicile ou la résidence commune de personnes âgées ;
- les services de soins à domicile.

Les membres du personnel contractuels ou statutaires de ces employeurs qui ont au moins atteint un certain âge et qui diminuent leurs prestations de travail, peuvent faire usage de la dispense de prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière. Le congé supplémentaire est attribué aux membres du personnel à temps plein et à temps partiel, mais le nombre de jours de congés supplémentaires des membres du personnel occupés à temps partiel est proportionnellement réduit.

Une intervention financière est attribuée à l'employeur qui compense la dispense de prestations de travail par un nouvel engagement ou par une augmentation de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps partiel qui réduit ses prestations de travail. Les travailleurs engagés dans le cadre du Maribel social et les contractuels subsidiés des administrations locales n'entrent pas en ligne de compte pour cette compensation.

Le SPF Santé publique paie l'intervention financière pour les hôpitaux publics et l'INAMI pour les autres employeurs des secteurs fédéraux de la santé. Ils n'octroient toutefois pas une intervention financière pour tous les membres du personnel, mais seulement pour les catégories suivantes du personnel:

- le personnel infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers et les infirmiers sociaux) et soignant;
- les ambulanciers des services d'urgence;
- les technologues en laboratoire;
- les technologues en imagerie médicale;
- les techniciens du matériel médical, notamment dans les services de stérilisation;
- les brancardiers;
- les éducateurs accompagnants intégrés dans les équipes de soins;
- les assistants en logistique;
- les assistants sociaux et les assistants en psychologie occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique;
- les travailleurs visés aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78 du 10-11-1967;
- les kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopèdes et diététiciens;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.

Plus d'informations concernant l'intervention financière en faveur de ces membres du personnel sont disponibles pour les hôpitaux publics sur le site web du SPF Santé publique (

https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/accords_sociaux_2005_-_mesures_de_fin_de_carriere.pdf) et pour les autres employeurs sur le site web de l'INAMI (

<http://www.riziv.fgov.be/fr/professionnels/etablissements-services/maisons-repos/Pages/financement-frais-personnel-mrpa-mrs-csj.aspx#.WhRPP3pNi6s>).

Les 'autres' membres du personnel tels que le personnel d'entretien, le personnel de cuisine... qui sont occupés auprès des employeurs énumérés ci-dessus N'entrent PAS en ligne de compte pour une intervention financière du SPF Santé publique ou de l'INAMI. Le Fonds Maribel social du secteur public a été chargé du financement des engagements compensatoires pour ces 'autres' membres du personnel qui sont âgés d'au moins 52 ans. L'attribution des jours de congé supplémentaires est fixée de la manière suivante :

- 52 ans: 5 jours;
- 53 ans: 8 jours;
- 54 ans: 10 jours;

- 55 ans: 13 jours;
- 56 ans: 15 jours;
- 57 ans: 18 jours;
- 58 ans: 20 jours.

L'âge atteint au 1er janvier de l'année au cours de laquelle les congés supplémentaires sont prévus détermine le nombre de jours de congé supplémentaires pour cette année.

Le montant de l'intervention financière est fixé à 36.430,84 EUR maximum par an et par équivalent temps plein, mais est limité au coût salarial réel.

L'employeur en faveur duquel le Fonds Maribel social met des moyens financiers à disposition doit les utiliser pour remplacer (partiellement) les travailleurs qui bénéficient de l'avantage du congé supplémentaire par des travailleurs supplémentaires ou par l'augmentation du temps de travail des travailleurs qui sont déjà en service.

Statutarisation dans les hôpitaux publics

Un montant est, suite à l'accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé de 2011, annuellement mis à disposition par le Fonds Maribel social en vue de la stabilisation voire de l'augmentation du nombre de membres du personnel nommés dans les hôpitaux publics.

L'hôpital public qui veut bénéficier de cette mesure, doit négocier un protocole local garantissant au minimum le maintien du nombre de travailleurs nommés par rapport à une période de référence.

Le comité de gestion du Fonds, sur la base des données DmfA, octroie aux hôpitaux publics qui ont conclu un protocole local, un droit de tirage sur le budget mis à disposition. Le comité de gestion contrôle l'utilisation des moyens par l'hôpital et peut se faire restituer les moyens lorsque l'engagement d'occupation du nombre de travailleurs nommés n'a pas été respecté.

Informations complémentaires DmfA - mesures fin de carrière dans les secteurs fédéraux de la santé

L'employeur qui veut bénéficier du financement d'un ou plusieurs emplois supplémentaires par le Fonds Maribel social du secteur public doit compléter chaque année un formulaire de réponse et le transmettre à l'ONSS. Chaque année, ce formulaire est publié avec une instruction intermédiaire sur le site portail de la sécurité sociale et, avant une date déterminée, l'employeur doit transmettre le formulaire complété. Tant l'employeur qui applique la mesure pour la première fois que l'employeur qui a déjà appliqué la mesure et qui veut continuer de bénéficier du financement durant cette année doivent transmettre le formulaire à l'ONSS.

Le formulaire de réponse complété doit être signé par les trois organisations syndicales représentatives. Si une organisation syndicale n'est pas représentée au sein de l'administration, l'employeur doit s'adresser au niveau provincial ou national pour obtenir le visa requis.

Dans la DmfA, le travailleur engagé en remplacement d'un travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de l'âge de 52 ans est déclaré avec le **code 11** de la zone 00794 "mesures pour le secteur non marchand" du bloc 90313 "Occupation – informations".