

- directeur classe I (institution de 15 à 29 lits);
- directeur classe I (institution de 30 à 60 lits).

Art. 2. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 1989.
Bruxelles, le 14 octobre 1988.

J. LENSSENS

N. 89 — 95

21 DECEMBER 1988. — Besluit van de Vlaamse Executieve houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding

De Vlaamse Executieve,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988, inzonderheid op de artikelen 4, 16^o en 6, § 1, IX;

Gelet op het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, aangevuld bij het decreet van 20 maart 1984 houdende uitbreiding van de bevoegdheden van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en gewijzigd bij het decreet van 30 mei 1985;

Gelet op de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, inzonderheid op het artikel 18, tweede lid;

Gelet op het advies van het Beheerscomité van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding gegeven op 28 september 1988 en op 1 december 1988;

Gelet op het advies van de Raad van State;

Op de voordracht van de Gemeenschapsminister van Tewerkstelling;

Na beraadslaging,

Besluit :

TITEL I. — Inrichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- 1^o de Executieve : de Vlaamse Executieve;
- 2^o de Dienst : de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, waarvan de oprichting en de bevoegdheid geregeld worden door de decreten van 20 maart 1984;
- 3^o het Beheerscomité : het Beheerscomité van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, zoals bepaald in artikel 5 van het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, met de bevoegdheden zoals omschreven in de artikelen 14 tot en met 18 van hetzelfde decreet;
- 4^o de administrateur-generaal : de persoon belast met het dagelijks beheer van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding zoals bepaald in de artikelen 11, 12 en 13 van het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling;
- 5^o de STD : de subregionale tewerkstellingsdienst;
- 6^o de directeur : de directeur van de STD of de ambtenaar aangewezen door de administrateur-generaal;
- 7^o het STC : het subregionaal tewerkstellingscomité;
- 8^o werkzoekende : de persoon die met het oog op tewerkstelling is ingeschreven bij een STD, bedoeld in artikel 4 van dit besluit;
- 9^o cursist : de persoon die een beroepsopleiding volgt;
- 10^o uitkeringsgerechtigde werkloze : de persoon die voldoet aan de voorwaarden om werkloosheidsuitkeringen te ontvangen;
- 11^o selectie-activiteiten : het gedeelte van het globale activiteitenpakket van de psychologische diensten van de Dienst, dat betrekking heeft op het uitvoeren van advertering, preselectie-, selectie- en interne promotie-onderzoeken en dat overeenkomstig de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de werving en selectie van werknemers, uitgevoerd wordt;
- 12^o advertering : het bekendmaken van een vacature met het oog op recrutering van kandidaten voor de opdrachtgever via media, die hiervoor een prijs aanrekenen;
- 13^o preselectie : het geheel van activiteiten uitgevoerd door de psychologische diensten van de Dienst dat tot doel heeft het aantal deelnemers aan de eigenlijke selectie beperkt te houden en de kandidaten die duidelijk niet voldoen aan de vacaturevereisten uit te sluiten;
- 14^o selectie : het geheel van activiteiten, uitgevoerd door de psychologische diensten van de Dienst, dat erop gericht is om een gefundeerd advies te kunnen uitbrengen aan de opdrachtgever nopens de geschiktheid van de sollicitanten voor één of meerdere vacatures;
- 15^o grote selectie : selectie met minimum twintig kandidaten voor één of meerdere dezelfde vacatures;
- 16^o herhaalde selectie : selectie die ten minste voor een derde maal binnen een tijdspanne van twee jaar wordt uitgevoerd inzake dezelfde functie bij dezelfde werkgever;
- 17^o interne promotie : de psychologische onderzoeken waarbij uitsluitend kandidaten die bij de opdrachtgever werkzaam zijn in aanmerking komen voor de vacature.

HOOFDSTUK II. — Structuur van de dienst

Afdeling 1. — Algemeen

Art. 2. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding omvat een hoofdbestuur en subregionale tewerkstellingsdiensten (STD).

Art. 3. De Dienst wordt beheerd door het Beheerscomité dat over alle bevoegdheden beschikt welke voor het beheer van de Dienst nodig zijn.

Het Beheerscomité kan zich laten bijstaan door subregionale tewerkstellingscomités (STC).

De administrateur-generaal is belast met het dagelijks beheer van de Dienst zoals omschreven in het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en in het huishoudelijk reglement; de administrateur-generaal oefent dit dagelijks beheer uit in overeenstemming met de richtlijnen van het Beheerscomité.

Afdeling 2. — De subregionale diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding

Art. 4. § 1. Het Beheerscomité richt, met goedkeuring van de Gemeenschapsminister, bevoegd voor de tewerkstelling, subregionale tewerkstellingsdiensten op en stelt hun ambtsgebied vast.

§ 2. Het Beheerscomité organiseert bij de subregionale tewerkstellingsdienst de openbare arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

Het Beheerscomité kan binnen het ambtsgebied van de subregionale tewerkstellingsdienst hulpkantoren voor arbeidsbemiddeling oprichten in andere plaatsen dan die waar de zetel van de subregionale tewerkstellingsdienst gevestigd is.

§ 3. Inzake de beroepsopleiding die in het Nederlands georganiseerd wordt in Brussel, richt het Beheerscomité een Regionale Dienst voor Beroepsopleiding Brussel-Hoofdstad op, die het grondgebied omvat van de gemeenten welke tot het gelijknamige administratief arrondissement behoren.

De zetel van die Dienst wordt in een van die gemeenten gevestigd.

Art. 5. Het Beheerscomité kan bij de subregionale tewerkstellingsdienst bijzondere bemiddelingsdiensten oprichten voor bijzondere categorieën van werkzoekenden.

Afdeling 3. — De subregionale tewerkstellingscomités

Art. 6. Bij elke subregionale tewerkstellingsdienst wordt een subregionaal tewerkstellingscomité (STC) opgericht waarvan het territoriale bevoegdheidsgebied samenvalt met het ambtsgebied van de betrokken subregionale tewerkstellingsdienst.

De Gemeenschapsminister bevoegd voor de tewerkstelling kan op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, afwijken van deze regel.

Het Beheerscomité neemt, met goedkeuring van de Gemeenschapsminister bevoegd voor de tewerkstelling, de nodige schikkingen om de werking van de subregionale tewerkstellingscomités mogelijk te maken.

Art. 7. § 1. De subregionale tewerkstellingscomités beschikken over een autonome studie-, advies- en aanbevelingsbevoegdheid inzake tewerkstelling en beroepsopleiding binnen hun ambtsgebied.

§ 2. De subregionale tewerkstellingscomités hebben ondermeer tot taak :

1° de samenwerking tussen de werkgevers en werknemers inzake de tewerkstelling op subregionaal vlak tot stand te brengen en te bevorderen;

2° het overleg tussen werkgevers, werknemers, onderwijs en beroepsopleiding op subregionaal vlak tot stand te brengen en te bevorderen;

3° de samenwerking tussen industrie, onderwijs en onderzoek in het kader van het expansie- en reconversiebeleid tot stand te brengen en te bevorderen.

Art. 8. § 1. De subregionale tewerkstellingscomités behandelen alle kwesties die hen door het Beheerscomité worden voorgelegd.

§ 2. De subregionale tewerkstellingscomités worden er ondermeer mee belast :

1° in opdracht van het Beheerscomité informatie te verstrekken over de tewerkstellingsproblematiek en initiatieven voor te bereiden, te promoveren en te organiseren die de werking van de subregionale tewerkstellingsdienst aanvullen;

2° advies te verstrekken over aangelegenheden die de tewerkstelling en de beroepsopleiding betreffen en die hen op vraag van de bevoegde Gemeenschapsminister door het Beheerscomité worden voorgelegd;

3° advies te verstrekken over de aangelegenheden die hen door het Beheerscomité worden voorgelegd;

4° toe te zien op een objectieve behandeling van de werkzoekenden bij de arbeidsbemiddeling en van de cursisten in beroepsopleiding;

5° een advies te verstrekken ten aanzien van de materies bepaald in artikel 6, § 1, IX 2, b, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, gewijzigd bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988. Ingeval het advies niet gevolgd wordt, moet de genomen beslissing worden gemotiveerd;

6° te adviseren over de aanvragen om een opleiding in een onderneming te organiseren;

Art. 9. De subregionale tewerkstellingscomités kunnen in opdracht van het Beheerscomité of op eigen initiatief gezamenlijk kwesties behandelen die op het territoriale ambtsgebied van verscheidene subregionale tewerkstellingscomités betrekking hebben.

Art. 10. De adviezen en aanbevelingen van de subregionale tewerkstellingscomités die betrekking hebben op de Dienst worden gericht aan het Beheerscomité.

Het Beheerscomité stelt de bevoegde Gemeenschapsminister in kennis van de beslissingen, studies, adviezen en aanbevelingen van de subregionale tewerkstellingscomités.

Art. 11. § 1. De subregionale tewerkstellingscomités kunnen ter uitvoering van hun taken beschikken over

1° de statistische informatie van de geïnformatiseerde openbare arbeidsbemiddelingsdiensten;

2° de resultaten van de berekening van de regionale indicator opgesteld door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;

3° de verslagen over de werking van de subregionale tewerkstellingsdienst die zij in het kader van hun werkzaamheden nodig achten.

§ 2. Het secretariaat van ieder subregionaal tewerkstellingscomité wordt waargenomen door een ambtenaar van de subregionale tewerkstellingsdienst die, in overleg met de voorzitter van het subregionaal tewerkstellingscomité, door het Beheerscomité wordt ter beschikking gesteld en de opdrachten uitvoert die de voorzitter van het subregionaal tewerkstellingscomité hem opdraagt.

§ 3. Het subregionaal tewerkstellingscomité kan eveneens beschikken over andere middelen en personeelsleden die door het Beheerscomité ter beschikking worden gesteld en door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst in overleg met de voorzitter van het subregionaal tewerkstellingscomité, worden belast met de voorbereiding en uitvoering van de werkzaamheden van het subregionaal tewerkstellingscomité.

Art. 12. De werkingskosten van de subregionale tewerkstellingscomités worden aangerekend op het krediet dat daartoe jaarlijks wordt ingeschreven op de begroting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Het Beheerscomité stelt daartoe jaarlijks, na raadpleging van de subregionale tewerkstellingscomités en rekening houdend met de door de Gemeenschapsminister bevoegd voor de tewerkstelling verstrekte richtlijnen, een begroting op met vermelding van het bedrag waarover elk subregionaal tewerkstellingscomité binnen dit krediet kan beschikken.

Art. 13. § 1. Elk subregionaal tewerkstellingscomité is samengesteld uit :

- 1^o een voorzitter;
- 2^o zes vertegenwoordigers en een gelijk aantal plaatsvervangers, van de werkgeversorganisaties die in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen zitting hebben;
- 3^o zes vertegenwoordigers en een gelijk aantal plaatsvervangers, van de werknemersorganisaties die in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen zitting hebben;
- 4^o één vertegenwoordiger van de Gemeenschapsminister bevoegd voor de tewerkstelling en beroepsopleiding;
- 5^o één vertegenwoordiger van de Gemeenschapsminister bevoegd voor de economie;
- 6^o één vertegenwoordiger van de Gemeenschapsminister bevoegd voor onderwijs;
- 7^o de directeur en de door het Beheerscomité aangeduide ambtenaren van de subregionale tewerkstellingsdienst uit het ambtsgebied van het subregionaal tewerkstellingscomité;

§ 2. De werkgevers- en werknemersorganisaties wijzen elk in hun afvaardiging een ondervoorzitter van het subregionaal tewerkstellingscomité aan. Indien daarover binnen elk van deze afvaardigingen geen eenstemmigheid wordt bereikt, worden de ondervoorzitters door de Gemeenschapsminister, bevoegd voor de tewerkstelling, aangewezen.

Art. 14. De Gemeenschapsminister bevoegd voor de tewerkstelling, benoemt de effectieve en plaatsvervangende leden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, die daartoe een dubbele lijst van kandidaten voordragen.

Het aantal mandaten van elke werknemersorganisatie in elk subregionaal tewerkstellingscomité wordt bepaald op grond van het totaal aantal stemmen behaald tijdens de meest recente verkiezingen van de comités voor veiligheid en gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen. Hierbij wordt geen rekening gehouden met het stemmenaantal behaald in het onderwijs.

De berekening van het aantal mandaten per werknemersorganisatie gebeurt volgens de techniek van de evenredige vertegenwoordiging.

Art. 15. De voorzitter van het subregionaal tewerkstellingscomité wordt door de Gemeenschapsminister, bevoegd voor de tewerkstelling, benoemd, op voordracht van de leden van het subregionaal tewerkstellingscomité indien deze voordracht eenparig gebeurt.

Indien geen eenparigheid wordt bereikt, wordt de voorzitter rechtstreeks door de Gemeenschapsminister, bevoegd voor de tewerkstelling, benoemd.

Indien de voorzitter wordt gekozen uit de werkgevers- of werknemersafvaardiging, wordt hij in deze afvaardiging vervangen.

Art. 16. De duur van de mandaten is vastgesteld op vier jaar. Deze mandaten kunnen worden vernieuwd.

Art. 17. § 1. Alleen de effectieve leden van de werkgevers- en werknemersafvaardiging en hun plaatsvervangers, wanneer zij zitting hebben, zijn stemgerechtigd.

Elk effectief lid kan door één van de plaatsvervangers van dezelfde organisatie worden vervangen.

De voorzitter of de plaatsvervangende voorzitter wanneer hij de vergadering voorziet, is niet stemgerechtigd.

§ 2. De vertegenwoordigers van de in artikel 13, § 1, bedoelde Gemeenschapsministers, wonen de vergadering bij met raadgevende stem.

Art. 18. § 1. De beslissingen van het subregionaal tewerkstellingscomité worden met gewone meerderheid genomen.

§ 2. De subregionale tewerkstellingscomités kunnen alleen geldig beraadslagen wanneer de helft van de effectieve of plaatsvervangende leden van de werknemersorganisaties en de helft van de effectieve of plaatsvervangende leden van de werkgeversorganisaties aanwezig is. Indien, tijdens twee achtereenvolgende vergaderingen, aan deze voorwaarde niet is voldaan, kan het subregionale tewerkstellingscomité over de agendapunten van deze vergaderingen geldig beslissen ongeacht het aantal aanwezige leden.

Art. 19. De subregionale tewerkstellingscomités stellen een huishoudelijk reglement op volgens de richtlijnen verstrekt door het Beheerscomité. Indien het huishoudelijk reglement met eenparigheid van stemmen door het subregionaal tewerkstellingscomité werd aangenomen, wordt het door het Beheerscomité bekrachtigd. Bij ontstentenis van eenparigheid van stemmen stelt het Beheerscomité zelf het reglement vast.

Art. 20. § 1. De subregionale tewerkstellingscomités kunnen tijdelijke en permanente werkgroepen oprichten volgens de wijze bepaald in hun huishoudelijk reglement. Zij kunnen aan deze werkgroepen en subcomités, met eenparigheid van stemmen duidelijk omschreven bevoegdheden delegeren.

§ 2. De subregionale tewerkstellingscomités kunnen eveneens beroep doen op de medewerking van deskundigen wier medewerking zij nodig achten voor de uitvoering van hun opdrachten.

Art. 21. § 1. In elk subregionaal tewerkstellingscomité wordt een permanente werkgroep opgericht belast met het overleg op subregionaal vlak inzake onderwijs en vorming gericht op arbeid en tewerkstelling.

Deze permanente werkgroep wordt voorgezeten door de vertegenwoordiger van de Gemeenschapsminister bevoegd voor de beroepsopleiding.

Het Beheerscomité bepaalt, mits goedkeuring van de Gemeenschapsminister bevoegd voor de beroepsopleiding, de samenstelling en de taakomschrijving van de werkgroep.

§ 2. In de subregionale tewerkstellingscomités in wier ambtsgebied een door de EEG erkende ontwikkelingszone is gelegen, wordt een vaste werkgroep opgericht belast met de samenwerking tussen industrie, onderwijs en onderzoek met het oog op de bevordering van de tewerkstelling.

In andere subregionale tewerkstellingscomités kan het Beheerscomité een vaste werkgroep met dezelfde taak oprichten.

Art. 22. Het subregionaal tewerkstellingscomité kan in zijn ambtsgebied elk overleg organiseren dat het in functie van zijn opdracht nodig acht.

Met de gemeenten moet het subregionaal tewerkstellingscomité dit overleg tenminste eenmaal per jaar organiseren.

Art. 23. De subregionale tewerkstellingscomités leggen jaarlijks aan het Beheerscomité een omstandig verslag voor over hun werkzaamheden.

Het verslag behelst een overzicht van de arbeidsmarktsituatie in hun ambtsgebied, op grond ondermeer van de regionale indicator ter beschikking gesteld door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Het Beheerscomité maakt deze verslagen, samen met een evaluatie over aan de Gemeenschapsministers, zoals bedoeld in artikel 13, § 1.

TITEL II. — Arbeidsbemiddeling

HOOFDSTUK I. — *De arbeidsbemiddeling georganiseerd door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*

Art. 24. § 1. Iedereen mag zich als werkzoekende bij een openbare dienst voor arbeidsbemiddeling, zoals bedoeld bij artikel 4, § 2, laten inschrijven.

Deze diensten prospecteren de arbeidsmarkt teneinde zoveel mogelijk vacatures te kennen. Ze maken deze vacatures bekend aan de werkzoekenden en zijn de werkgevers behulpzaam bij de preselectie van de meest geschikte kandidaten.

§ 2. De Dienst zal alle initiatieven nemen om de werkzoekenden behulpzaam te zijn bij de bevordering van hun tewerkstellingsmogelijkheden.

§ 3. Voor de werkzoekenden met een verminderde competitiviteitsgraad op de arbeidsmarkt kan de Dienst bijzondere stappen aanwenden teneinde de opname van betrokkenen in het economisch circuit te bevorderen.

§ 4. Onverminderd het bepaalde in § 3 heeft elke werkzoekende recht op een objectieve en respectvolle behandeling bij de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

Werkzoekenden kunnen zich tot het subregionale tewerkstellingscomité wenden, indien zij menen in deze rechten te zijn geschaad. De betrokkenen kunnen door dit subregionaal tewerkstellingscomité gehoord worden dat bemiddelend optreedt naar de Dienst toe.

§ 5. De werkgevers die gemiddeld ten minste 20 werknemers te werk stelden tijdens het voorbije kalenderjaar stellen de subregionale tewerkstellingsdienst waaronder zij ressorteren in kennis van elke vacante betrekking in de onderneming die, hetzij door de werkgever zelf, hetzij door een selectiebureau, wordt bekendgemaakt in de pers. Deze kennisgeving moet gebeuren, uiterlijk op de dag van de bekendmaking in de pers.

Art. 25. Bij de vacaturemelding doen de werkgevers, die werk aanbieden, opgave van :

- beroeps- of functie-omschrijving;
- arbeidsomstandigheden en -voorwaarden met inbegrip van het aangeboden loon en de arbeidstijdregeling;
- functievereisten of selectiecriteria;
- recruiteringsprocedure.

Art. 26. De werkgevers die beroep doen op de openbare arbeidsbemiddeling verbinden er zich toe de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad inzake aanwerving en selectie van werknemers, toe te passen.

Indien een ontvangen werkaanbieding niet voldoet aan de geldende wettelijke en reglementaire bepalingen geeft de Dienst geen gevolg aan deze werkaanbieding.

Art. 27. § 1. De werkzoekenden die zich bij de subregionale tewerkstellingsdienst laten inschrijven doen opgave van :

- identificatiegegevens;
- studie- en beroepsverleden;
- beroepskwalificatie;
- beroepsaspiraties.

§ 2. De subregionale tewerkstellingsdienst levert aan de werkzoekenden die erom verzoeken een bewijs van inschrijving af.

§ 3. De werkzoekenden hebben bij de arbeidsbemiddeling recht op inzage van hun dossier.

Art. 28. § 1. In het belang van de werkzoekenden met het oog op een werkaanbieding of een beroepsopleiding mogen de subregionale tewerkstellingsdiensten :

- 1° de lichamelijke en geestelijke geschiktheid van de werkzoekenden doen nagaan door middel van een geneeskundig onderzoek. Het Beheerscomité maakt een lijst op van de geneesheren belast met die onderzoeken;
- 2° de werkzoekenden onderwerpen aan een psychologisch onderzoek in een psychologische dienst zoals bedoeld in artikel 42 van dit besluit;
- 3° de beroepskwalificatie van de werkzoekenden laten onderzoeken in een centrum zoals bedoeld in artikel 85.

§ 2. De werkzoekende heeft het recht op een bespreking van de volledige resultaten van de in § 1 bedoelde onderzoeken.

Art. 29. § 1. De kosten van de onderzoeken zoals bedoeld in artikel 28 vallen ten laste van de Dienst.

§ 2. De werkzoekenden, die voor de door artikel 28 bedoelde onderzoeken worden opgeroepen, kunnen de terugbetaling van hun reiskosten bekomen onder volgende voorwaarden :

- 1° het onderzoek moet plaatshebben op een plaats die ten minste 5 kilometer van hun verblijfplaats verwijderd is. Wanneer het onderzoek plaatsheeft in een andere gemeente dan deze van de verblijfplaats, worden de afstanden in aanmerking genomen die voorkomen in de officiële lijst van de wettelijke afstanden langs de gewone wegen tussen alle Belgische gemeenten. Geschiedt het onderzoek in de gemeente van de verblijfplaats dan wordt de afstand berekend langs de gewone weg;
- 2° de terugbetaling van de gemaakte reiskosten wordt beperkt tot de prijs van het goedkoopste openbaar vervoermiddel indien de nodige bewijsstukken worden voorgelegd.

Indien de werkzoekenden geen bewijsstukken kunnen voorleggen waaruit blijkt dat de verplaatsing gebeurde met het goedkoopste openbaar vervoermiddel wordt de terugbetaling beperkt tot het officieel tarief van de N.M.B.S. dat geldt voor de afgelegde afstand.

De afgelegde afstand wordt bepaald aan de hand van de officiële lijst van de wettelijke afstanden langs de gewone wegen tussen alle Belgische gemeenten. Indien echter de verplaatsing met het gemeenschappelijk vervoer een vertrekur vereist dat meer dan 1 u. 30 m. vroeger ligt dan het uur van aanmelding mag de reis gebeuren met een persoonlijk vervoermiddel. In dit geval is er terugbetaling van de reiskosten volgens de tarieven voorzien voor ambtenaren die zich met een persoonlijk vervoermiddel verplaatsen, beperkt tot een maximum van 6 pk.

Art. 30. De niet-werkende werkzoekende, ingeschreven bij een openbare dienst voor arbeidsbemiddeling, heeft recht op terugbetaling van een gedeelte van de gemaakte reiskosten wanneer hij individueel uitgenodigd wordt voor het bijwonen van een informatiesessie voor een centrum voor beroepsopleiding opgericht krachtens artikel 85 van dit besluit.

Art. 31. De terugbetaling van de gemaakte kosten voor het bijwonen van een informatiesessie zoals bedoeld in artikel 30 wordt uitgevoerd zoals bepaald in artikel 29, § 2, 2° van dit besluit.

Art. 32. De tussenkomst van de Dienst bij de behandeling van vacatures is kosteloos. Hiervan kan, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, door de Executieve worden afgeweken, in welk geval zij het bedrag bepaalt dat aan de werkgevers voor elke aanwerving die na melding van de vacature, door toedoen van de Dienst wordt gerealiseerd, wordt aangerekend.

HOOFDSTUK II. — *Andere arbeidsbemiddeling*

Art. 33. Onverminderd de bepalingen van artikel 23 van het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling mogen geen arbeidsbemiddelingsbureaus worden opgericht tenzij onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 34 tot en met 41 van dit besluit.

Art. 34. De bureaus voor kosteloze arbeidsbemiddeling door beroepsorganisaties of humanitaire verenigingen tot stand gebracht kunnen, na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité dat bevoegd is voor het gebied waarin voormelde bureaus gevestigd zijn, erkend worden door het Beheerscomité. Daartoe richten zij aan de Dienst een verzoek waarin de algemene organisatie van het bureau en zijn bestaanredenen worden uiteengezet.

Art. 35. Om te kunnen erkend worden, voegen de bureaus voor kosteloze arbeidsbemiddeling bij het verzoekschrift twee exemplaren van hun statuten alsmede de lijst van hun bestuurders.

De statuten dienen onder meer te vermelden :

- 1° de benaming, de zetel en het ambtsgebied van het bureau voor arbeidsbemiddeling;
- 2° zijn doel, waarbij inzonderheid de categorieën van de werkzoekenden die het kosteloos plaatst dienen bepaald;
- 3° de samenstelling van de raad van bestuur, de wijze van benoeming van de bestuurders, hun ontslagneming of hun afzetting, hun bevoegdheden en de duur van hun mandaat. Elke wijziging van de lijst van de bestuurders dient aan de Dienst te worden bekendgemaakt;
- 4° de inrichting der controle op de verrichtingen van het bureau door de leden van de raad van bestuur;
- 5° de modaliteiten volgens welke eventueel de versmelting met een ander bureau voor bijzondere arbeidsbemiddeling of zijn ontbinding geschiedt.

Art. 36. Het bureau voor kosteloze arbeidsbemiddeling moet de verbintenis aangaan :

- 1° onverminderd de bepalingen van artikel 26, gevolg te geven aan elke aanbieding van of aanvraag om werk;
- 2° zich niet te vestigen in een dranklijsterij, in een handels- of winkelhuis. Indien het bureau in belendende lokalen gevestigd is moet men er door een afzonderlijke ingang kunnen binnenkomen zonder dat de handelaar of zijn personeel hoeft tussenbeide te komen;
- 3° noch rechtstreeks, noch onrechtstreeks als voorwaarde voor de plaatsing, de verplichting op te leggen tot aankopen of uitgaven in om het even welke handel of bedrijf.

Art. 37. De erkende bureaus voor kosteloze arbeidsbemiddeling staan onder toezicht van de Dienst; zij dienen aan alle vragen om inlichtingen, door de Dienst gesteld, gevolg te geven.

Art. 38. De erkende bureaus bezorgen voor de tiende van elke maand aan de bevoegde subregionale tewerkstellingsdienst de statistiek van de plaatsingen gedaan in de loop van de vorige maand. Zij doen aan de subregionale tewerkstellingsdienst van het ambtsgebied waarin zij gelegen zijn wekelijks opgave van de aanbiedingen van werk waaraan niet kon worden voldaan.

Art. 39. De erkenning wordt, na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité bevoegd voor het gebied waarin het bureau gevestigd is, door het Beheerscomité geschorst of ingetrokken wanneer het bureau zich niet schikt naar de voorschriften van onderhavig besluit of de onderrichtingen van de Dienst, of wanneer zijn bedrijvigheid zodanig afneemt dat zijn bestaan kennelijk niet meer verantwoord is.

Art. 40. De besluiten houdende erkenning, schorsing of intrekking, worden in het *Belgisch Staatsblad* bij uittreksel bekendgemaakt.

Art. 41. Op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité kan de Executieve voor bepaalde beroepen arbeidsbemiddelingsbureaus tegen betaling tijdelijk toestaan hun bedrijvigheid uit te oefenen.

HOOFDSTUK III. — *Psychologische diensten*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 42. Binnen de subregionale tewerkstellingsdienst kan het Beheerscomité psychologische diensten oprichten.

Art. 43. Deze diensten hebben tot taak :

- 1° de werkzoekenden op psycho-professioneel gebied te adviseren;
- 2° de arbeidsbemiddelingsdiensten en de diensten voor beroepsopleiding advies te verstrekken inzake tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden van werkzoekenden en kandidaat-cursisten;
- 3° op vraag van werkgevers mee te werken aan de selectie-activiteiten.

Afdeling 2. — Beginselen van tariefbepaling

Art. 44. Selectie-activiteiten van de psychologische diensten ten behoeve van werkgevers, gebeuren tegen de tarieven hierna bepaald.

Art. 45. Bij de selectie-onderzoeken wordt onderscheid gemaakt tussen twee categorieën :

- 1° categorie één omvat de onderzoeken voor functies waarvoor gewoonlijk ofwel geen diploma ofwel een diploma van lager onderwijs of van secundair onderwijs vereist is;
- 2° categorie twee omvat de onderzoeken voor functies waarvoor gewoonlijk een diploma van het hoger onderwijs vereist is.

Art. 46. De Dienst oordeelt of het selectie-onderzoek valt onder categorie één of twee bedoeld in artikel 45.

Afdeling 3. — Tariefcategorieën

Onderafdeling 1. — Tarief voor advertering

Art. 47. Op verzoek van een werkgever kunnen de psychologische diensten instaan voor advertering, op voorwaarde dat ook de verdere selectie-activiteiten door de psychologische dienst gebeuren.

Art. 48. Indien de psychologische diensten instaan voor de advertering betaalt de opdrachtgever aan de Dienst de prijs aangerekend door het medium, vermeerderd met 10 %.

Onderafdeling 2. — Tarief voor preselectie

Art. 49. Voor preselectie van kandidaten op basis van het sollicitantenbestand van de werkgever wordt 586 F aangerekend per kandidaat die aan de preselectie deelneemt, met dien verstande dat minimum 12 026 F wordt aangerekend zelfs indien er minder dan 20 kandidaten in de preselectie zijn.

Onderafdeling 3. — Tarief voor selectie

Art. 50. De selectie wordt uitgevoerd tegen het volledig tarief, het remtarief of kosteloos.

Art. 51. § 1. De werkgever betaalt het volledig tarief uitgezonderd het bepaalde in de §§ 2, 3 en 4 van dit artikel.

§ 2. Het remtarief geldt voor selecties georganiseerd op verzoek van verenigingen zonder winstoogmerk met een humanitair, welzijns- of vormingsoogmerk, dat als zodanig is erkend door de Dienst.

Tegen de beslissing van de Dienst is beroep mogelijk bij het Beheerscomité. Dit moet op straf van verval met redenen omkleed binnen de vijftien werkdagen te rekenen vanaf de datum dat de beslissing van de Dienst tot niet-erkenning aan de vereniging wordt gestuurd, worden ingediend bij het Beheerscomité. Het Beheerscomité doet uitspraak binnen de dertig kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het beroep.

§ 3. De selectie is kosteloos indien ze wordt uitgevoerd op verzoek van een onderneming welke in aanmerking komt voor hulp of tegemoetkoming zoals bepaald door de artikelen 63 tot en met 69 van dit besluit.

§ 4. De Executieve bepaalt, binnen het reconversiebeleid van de overheid, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, de voorwaarden waarbij ondernemingen in aanmerking kunnen komen voor het remtarief.

Art. 52. § 1. Voor de bij artikel 45, 1^o genoemde onderzoeken bedraagt het tarief 2 934 F per onderzochte kandidaat, met dien verstande dat minimum 3 007 F aangerekend wordt zo slechts één kandidaat dient onderzocht.

§ 2. Voor de bij artikel 45, 2^o genoemde onderzoeken bedraagt het tarief 5 868 F per onderzochte kandidaat, met dien verstande dat minimum 6 063 F aangerekend wordt zo slechts één kandidaat dient onderzocht.

Art. 53. Voor grote of herhaalde selecties wordt een reductie van 20 % verleend, uitgezonderd voor selecties die gebeuren aan remtarief.

Art. 54. Als remtarief geldt een eenvormige prijs van 587 F per onderzochte kandidaat, met dien verstande dat minimum 1 002 F wordt aangerekend wanneer slechts één kandidaat dient onderzocht.

Art. 55. Voor interne promotie-onderzoeken geldt het tarief zoals bepaald in artikel 52, § 2.

Afdeling 4. — Aanpassing van de tarieven

Art. 56. De tarieven vermeld in Hoofdstuk III worden jaarlijks per 1 januari aangepast aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk door toepassing van de hiernavolgende formule :

basistarief vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het nieuwe indexcijfer is dat van de maand december die voorafgaat aan de aanpassing van het tarief.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand die voorafgaat aan die waarin dit besluit in werking treedt.

HOOFDSTUK IV. — Financiële tegemoetkomingen

Afdeling 1. — Tegemoetkoming aan de werkgever in het loon van moeilijk te plaatsen werklozen

Art. 57. Een financiële tegemoetkoming in het loon van moeilijk te plaatsen werklozen die door toedoen van de Dienst worden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die, op maandbasis berekend, tewerkgesteld worden gedurende ten minste de helft van een voltijdse arbeidsregeling, kan toegekend worden gedurende een periode van maximaal één jaar.

Een arbeidsregeling wordt geacht voltijds te zijn, op voorwaarde dat zij normaal gemiddeld vijftientig arbeidsuren per week omvat of dat het loon overeenstemt met dat verschuldigd voor een volledige werkweek in het bedrijf en in de betrokken functie.

Art. 58. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt als « moeilijk te plaatsen werkloze » beschouwd :

1^o de werkloze die, tijdens de achttien maanden onmiddellijk vóór zijn indienstneming, gedurende ten minste twaalf maanden werkloosheidsuitkering heeft genoten en die op het tijdstip van zijn indienstneming 55 of 40 jaar is naargelang het een werkman of een bediende betreft; op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité kan de bevoegde Gemeenschapsminister van die leeftijdsvoorwaarde afwijken voor een bepaalde streek, een bepaald beroep of een bepaalde bedrijfstak;

2^o de werkloze die, tijdens de negen maanden onmiddellijk vóór zijn indienstneming, gedurende ten minste zes maanden werkloosheidsuitkering heeft genoten en wiens arbeidsgeschiktheid op het ogenblik van zijn indienstneming verminderd is, hetzij met ten minste 30 % wegens een vermindering van zijn lichamelijke geschiktheid, hetzij met ten minste 20 % wegens een vermindering van zijn geestelijke geschiktheid.

Voor de toepassing van dit artikel worden gelijkgesteld met dagen waarvoor werkloosheidsuitkering wordt verleend, de dagen die aanleiding hebben gegeven tot toekenning van een uitkering met toepassing van de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit of van een vergoeding voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk, beroepsziekten of ongevallen van gemeen recht.

In geval van sluiting van een onderneming, kan het Beheerscomité aan de administrateur-generaal de toelating verlenen om de ontslagen werknemers vrij te stellen van de voorwaarde genoten te hebben van de werkloosheidsuitkeringen gedurende de perioden bedoeld in het eerste lid, 1^o en 2^o, indien de toestand van de arbeidsmarkt en de bijzondere toestand der belanghebbenden niet toelaten hen te herplaatsen zonder de financiële tegemoetkoming bedoeld in artikel 57.

Art. 59. Het bedrag van de tegemoetkoming is voor een bediende gelijk aan 15 000 F per maand bij voltijdse tewerkstelling. Voor een arbeider is het bedrag gelijk aan 90 F per uur. De tegemoetkoming wordt slechts uitbetaald voor de periode waarvoor de werkgever de volledige loonlast draagt.

In de gevallen van deeltijdse tewerkstelling zoals bepaald in artikel 57 worden deze bedragen proportioneel uitbetaald.

Art. 60. De aanvraag tot het bekomen van de tegemoetkoming wordt ingediend bij de subregionale tewerkstellingsdienst.

De Dienst beslist over de toekenning van de tegemoetkoming en bepaalt de duur ervan.

Art. 61. De uithetaling geschiedt door de Dienst na het verstrijken van elk burgerlijk trimester, tegen voorlegging van de bewijsstukken.

De nodige bewijsstukken moeten bij de subregionale tewerkstellingsdienst worden ingediend uiterlijk de laatste dag van het burgerlijk trimester dat volgt op het trimester tijdens hetwelk de arbeid is verricht.

De directeur kan bij gemotiveerde beslissing die termijn met een trimester verlengen indien de werkgever doet blijken dat de vertraging te wijten is aan een oorzaak buiten zijn wil.

Art. 62. De Dienst schorst de tegemoetkoming :

1° wanneer uit nauwkeuring en overeenstemmende vermoedens blijkt dat een werkgever één of meer werknemers heeft ontslagen om ze te vervangen door één of meer moeilijk te plaatsen werklozen voor wie hij de tegemoetkoming geniet;

2° wanneer de werkgever de geldende reglementering inzake lonen en andere arbeidsvoorwaarden niet in acht neemt.

Het subregionaal tewerkstellingscomité wordt onmiddellijk van deze schorsing in kennis gesteld en adviseert over de ontzegging van de tegemoetkoming. Het subregionaal tewerkstellingscomité brengt advies uit aan de Dienst die beslist over de ontzegging of de onderbreking van de tegemoetkoming.

Afdeling 2. — Hulp bij oprichting, uitbreiding of overschakeling van onderneming

Art. 63. De Dienst kan tegemoetkomen in de kosten van beroepsopleiding en nieuwe installatie van de door de werkgever in dienst genomen werknemers met het oog op de oprichting, uitbreiding of overschakeling van een onderneming.

Art. 64. De werknemer die een beroepsopleiding dient te volgen om ter beschikking te worden gesteld van de werkgever die een onderneming opricht, uitbreidt of overschakelt, kan bij voorrang worden toegelaten tot de centra voor beroepsopleiding zoals bedoeld in artikel 85.

Art. 65. § 1. De Executieve bepaalt, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, de algemene voorwaarden waaronder de Dienst gemachtigd kan worden om met werkgevers een overeenkomst te sluiten met het oog op de opleiding in hun onderneming van de werknemers in dienst genomen of overgeplaatst voor de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van de onderneming.

§ 2. Het Beheerscomité kan binnen de perken van de algemene voorwaarden bepaald in uitvoering van § 1 en na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité, de Dienst machtigen om met werkgevers een overeenkomst te sluiten met het oog op de opleiding in hun onderneming van de werknemers in dienst genomen of overgeplaatst voor de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van de onderneming.

§ 3. Deze overeenkomst bepaalt de voorwaarden, het bedrag en de duur van de tegemoetkoming door de Dienst in het loon, vermeerderd met de sociale lasten van het personeel dat met de opleiding is belast, en van de werknemers in opleiding.

Art. 66. § 1. Onverminderd de bepalingen van artikel 65 kan het Beheerscomité beslissen tussen te komen in de uitgaven inherent aan de opleiding van werknemers die de opleiding in het buitenland verwerven of van personeel dat voor een tijd in het buitenland wordt aangeworven om die opleiding te geven.

§ 2. De duur van de tussenkomst wordt beperkt tot zes maanden.

Art. 67. Met het oog op het realiseren van de in artikel 66 bedoelde opleidingen, wordt de tussenkomst beperkt tot maximum 50 % van de door de werkgever gedane uitgaven.

Art. 68. § 1. De Dienst kan een financiële tegemoetkoming in de kosten van een nieuwe installatie toekennen aan de werknemers die ten minste 18 jaar oud zijn en van verblijfplaats moeten veranderen om ter beschikking te worden gesteld of ter beschikking te blijven van een werkgever die een onderneming uitbreidt of overschakelt, in het ambtsgebied van een subregionale tewerkstellingsdienst.

§ 2. De verandering van woonplaats komt in aanmerking indien hetzij :

1° de nieuwe woonplaats gelegen is in het Rijk en binnen een straal van 20 km van de plaats van tewerkstelling en aldus dichter bij de plaats van tewerkstelling is gelegen dan de oude woonplaats;

2° de nieuwe verblijfplaats een vermindering inhoudt van één uur afwezigheid van huis ten aanzien van de afwezigheidsduur van de oude woonplaats tot de plaats van de tewerkstelling en terug.

§ 3. Aanspraak op een tegemoetkoming heeft de werknemer die een aanvraag om tegemoetkoming bij de subregionale tewerkstellingsdienst van zijn nieuwe woonplaats indient uiterlijk drie maanden na de verandering van woonplaats.

§ 4. De tegemoetkoming inzake nieuwe installatie omvat :

1° de reiskosten van betrokkene, de personen te zijnen laste en de eventueel meewerkende echtgenote berekend op basis van de prijs van het goedkoopste openbaar vervoermiddel;

2° de kosten voor de verhuizing op voorlegging van facturen met een maximum van 20 000 F;

3° de installatiekosten gelijk aan een forfaitair bedrag van 15 000 F verhoogd met 50 % per persoon ten laste zoals bedoeld in littera 1° van deze paragraaf.

§ 5. De beslissing van de Dienst wordt schriftelijk aan betrokkene kenbaar gemaakt. Tegen de beslissing kan kosteloos beroep worden aangetekend bij het beheerscomité de vijftien dagen volgend op de kennisgeving.

Art. 69. § 1. De werkgever die de financiële hulp bedoeld in deze afdeling wenst te bekomen richt een bij ter post aangetekend verzoekschrift aan de subregionale tewerkstellingsdienst.

In zijn verzoekschrift doet hij opgave van de andere tegemoetkomingen of voordelen die hij met het oog op de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van zijn onderneming van de openbare besturen heeft bekomen of bij deze heeft aangevraagd.

Hij voegt bij het verzoekschrift een plan waarin inzonderheid de volgende inlichtingen voorkomen :

1° in geval van oprichting van een onderneming :

a) plaats waar de onderneming zal worden gevestigd;

b) aard van de activiteit van de onderneming;

c) raming van het aantal werknemers die in dienst zullen worden genomen alsook het tijdschema van de indienstneming;

- d) kwalificatie van deze werknemers, opgave en eventueel beschrijving van hun beroep;
- e) voorziene arbeidstijdregeling en bedrag van het aangeboden loon en de aangeboden voordelen;
- 2° in geval van uitbreiding van een onderneming :
- a) handelsnaam en adres van de onderneming, alsmede aard van de activiteit ervan;
- b) plaats waar de in dienst te nemen werknemers hun activiteit zullen uitoefenen;
- c) raming van het aanvullend aantal werknemers die in dienst zullen worden genomen, alsook het tijdschema van die indienstnemeningen;
- d) kwalificatie van deze werknemers en beschrijving van hun beroep;
- e) voorziene arbeidstijdregeling en bedrag van het aangeboden loon en de aangeboden voordelen;
- 3° in geval van overschakeling van een onderneming :
- a) handelsnaam en adres van de onderneming, alsook de aard van de activiteit ervan;
- b) plaats waar de in dienst te nemen werknemers hun activiteit zullen uitoefenen;
- c) noodzaak, doel, omvang en financiering van de overschakeling;
- d) tijd die waarschijnlijk nodig is om de overschakeling te volbrengen en tijdschema van de werkzaamheden;
- e) raming van het aantal werknemers wier betrekking zal behouden worden tijdens de overschakelingsverrichtingen;
- f) raming van het aantal werknemers wier arbeid gedurende deze overschakeling tijdelijk zal worden vermindert of onderbroken;
- g) raming van het aantal en beschrijving van de nieuwe in uitzicht gestelde betrekkingen;
- h) tijdschema van de verminderingen en de hernieuwde tewerkstellingen van personeel;
- i) rechtvaardiging van de wenselijkheid van een eventueel scholingsprogramma; raming van het aantal bij de opleiding betrokken werknemers en beschrijving van het nieuwe beroep dat zij moeten uitoefenen.
- § 2. De uitbetaling geschiedt na voorlegging van de bewijsstukken die de Dienst vordert.

Afdeling 3. — Tegemoetkoming in het loon van werknemers die getroffen zijn door overschakeling van hun onderneming

Art. 70. Het beheerscomité kan beslissen, na het advies van het subregionaal tewerkstellingscomité ingewonnen te hebben, een tegemoetkoming te verlenen in het loon van werknemers die door overschakeling van hun onderneming getroffen zijn.

Art. 71. Onder overschakeling van een onderneming wordt in deze afdeling verstaan : iedere niet voorlopige verandering van het productieprogramma van een onderneming of gedeelte van een onderneming met een eigen productieprogramma die de hoofdbestanddelen van dit programma beïnvloedt en de voortbrenging beoogt van nieuwe producten of diensten met uitzondering van verbeteringen of aanvullingen van de bestaande producten of diensten.

De verandering moet gepaard gaan met een belangrijke vermindering of onderbreking van de arbeid van het personeel, nadat van de in de onderneming zelf aanwezige mogelijkheden tot passende tewerkstelling van deze arbeidskrachten gebruik is gemaakt, terwijl na afloop van de periode van overschakeling het gehele personeel of een gedeelte daarvan wederom moet kunnen tewerkgesteld worden.

Art. 72. Het bedrag van de tegemoetkomingen is gelijk aan 90 % van het loon van de door overschakeling getroffen werknemer en van de stortingen die nodig zijn voor het behoud van de al dan niet wettelijke voordelen welke met dit loon verband houden en waarop de werknemer gedurende een normale betalingsperiode recht had.

Dit bedrag wordt verminderd met het verdiende loon en de daarop verschuldigde werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid, wanneer de betrokken werknemer gedeeltelijke arbeid verricht, andere arbeid tegen geringer loon verricht, of door toedoen of met instemming van de Dienst tijdelijk in dienst van een andere werkgever arbeid verricht. Het aldus verdiende loon mag niet lager zijn dan het minimumloon bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst of een al dan niet algemeen verbindend verklaarde beslissing van een paritair comité of, bij gebreke hiervan, door het gebruik.

De Executieve kan, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, deze bedragen aanpassen.

Art. 73. Het loon, dat overeenkomstig artikel 72, eerste lid, voor de berekening van de tegemoetkoming in aanmerking komt, wordt vastgesteld aan de hand van de loonboekhouding van de onderneming en van de individuele rekeningen; het wordt berekend vóór iedere verplichte aftrek wegens door de werknemers te betalen bijdragen voor sociale zekerheid en belastingen.

Het omvat :

- 1° het geldloon;
- 2° de tegenwaarde van de voordelen in natura, overeenkomstig als tegenprestatie voor werkelijke arbeid, die gedurende de periode van overschakeling niet worden gehandhaafd;
- 3° de contractueel bedongen premies die een rechtstreekse aanvulling van het loon betekenen, doch met uitzondering van alle premies en vergoedingen in geld of in natura, verleend ter bestrijding van door de arbeid veroorzaakte reiskosten en van kosten wegens werkelijke arbeid.

Het vast loon in geld wordt berekend overeenkomstig de uurlonen gedurende de laatste betalingsperiode voorafgaande aan de indiening van het plan tot overschakeling, bedoeld bij artikel 74 en op basis van het normale aantal uren van elke werknemer dat in de onderneming gebruikelijk is. Deze berekening mag echter niet worden gemaakt voor de arbeidsduur boven 38 uren per week, behoudens voor zover voor bepaalde beroepen of werkzaamheden een langere arbeidstijd is toegestaan krachtens een in een wet of verordening vervatte afwijking van blijvende aard.

Het veranderlijk loon wordt geraamd op basis van de gemiddelde prestatie in de laatste zes maanden voorafgaande aan het indienen van het plan tot overschakeling.

Art. 74. De onderneming die een overschakeling plant, moet de subregionale tewerkstellingsdienst alle gegevens voorleggen die het mogelijk maken het voorgenomen overschakelingsplan te beoordelen, waaronder ten minste de volgende gegevens :

- noodzaak, doel, omvang en financiering van de overschakeling;
- waarschijnlijk benodigde tijd om de overschakeling te volbrengen evenals het tijdschema van de werkzaamheden;
- aantal werknemers dat in dienst zal worden gehouden als gevolg van door de onderneming zelf genomen maatregelen;

- aantal werknemers wier arbeidsovereenkomst tijdelijk, geheel of gedeeltelijk zal worden geschorst;
- beschrijving van de beoogde nieuwe werkzaamheden;
- tijdschema van gedeeltelijke werkloosheid;
- rechtvaardiging van de wenselijkheid van een eventueel opleidingsprogramma en aantal van de daarbij betrokken werknemers;
- financiële gevolgen van de uitvoering van dit opleidingsprogramma.

Afdeling 4. — Tegemoetkoming in de kosten van nieuwe installatie van werklozen

Art. 75. Volgens de voorwaarden bepaald in deze afdeling kan de Dienst een tegemoetkoming toekennen aan de werkloze die bij de subregionale tewerkstellingsdienst als werkzoekende is ingeschreven en van woonplaats verandert met als uitsluitend doel een betrekking in loondienst uit te oefenen.

Art. 76. De verandering van woonplaats komt in aanmerking indien hetzij :

1° de nieuwe woonplaats gelegen is in het Rijk en binnen een straal van 20 km van de plaats van tewerkstelling en aldus dichterbij de plaats van tewerkstelling is gelegen dan de oude woonplaats;

2° de nieuwe verblijfplaats een vermindering inhoudt van 1 uur afwezigheid van huis ten aanzien van de afwezigheidsduur van de oude woonplaats tot de plaats van tewerkstelling en terug.

Art. 77. Aanspraak op een tegemoetkoming heeft de werkloze die :

1° ten minste 18 jaar oud is;

2° sedert ten minste 1 maand als werkzoekende ingeschreven is voor een voltijdse betrekking, met uitsluiting van de werkzoekende toegelaten op basis van artikel 124 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, behalve indien deze werkzoekende sedert meer dan 1 jaar als werkzoekende is ingeschreven;

3° een aanvraag om tegemoetkoming bij de subregionale tewerkstellingsdienst van zijn woonplaats indient uiterlijk 3 maanden na de verandering van woonplaats.

Art. 78. De tegemoetkoming inzake nieuwe installatie omvat de reiskosten, kosten voor verhuizing en installatiekosten zoals bepaald in artikel 68, § 4.

Art. 79. De beslissing van de Dienst wordt schriftelijk aan betrokkene kenbaar gemaakt. Tegen de beslissing kan kosteloos beroep worden aangetekend bij het Beheerscomité binnen de vijftien werkdagen volgend op de kennisgeving.

TITEL III. — Beroepsopleiding

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Art. 80. Onder beroepsopleiding dient verstaan te worden elke maatregel die tot doel heeft iemand beroepsbekwaamheid te verstrekken om arbeid in loondienst te verrichten.

Zij kan ondermeer bestaan uit :

1° het voorbereiden tot en het aanleren van een beroep, functies of deelfuncties;

2° het omscholen naar een ander beroep of functie;

3° het bijscholen of vervolmaken van een beroepskennis en -vaardigheden.

Art. 81. Een beroepsopleiding kan volgens de voorwaarden bepaald in deze titel, gevolgd worden door iedere persoon die als werkzoekende bij de Dienst is ingeschreven. Van deze laatste voorwaarde zijn vrijgesteld, de werknemer die een opleiding volgt na 18 uur of op zaterdag of zondag en de werknemer, verbonden door een arbeidsovereenkomst, die op aanvraag van zijn werkgever een opleiding volgt.

Art. 82. § 1. De in artikel 81 bedoelde personen kunnen een opleiding volgen in een centrum voor beroepsopleiding. De uitkeringsgerechtigde werklozen kunnen daarenboven toegelaten worden tot een individuele opleiding georganiseerd in een onderneming, in een onderwijsinstelling of in een technische onderwijsinstelling, zoals bedoeld in de artikelen 120 tot en met 133.

§ 2. De Executieve kan, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, de toelating uitbreiden tot andere categorieën van werkzoekenden, onder de voorwaarden die zij vastlegt.

Art. 83. De opleidingen worden in het Nederlands verstrekt. In uitzonderlijke omstandigheden kan het Beheerscomité toelating geven hiervan af te wijken.

Art. 84. Bij het aanbieden van een beroepsopleiding wordt een kandidaat-cursist ingelicht over zijn rechten en plichten met betrekking tot de aangeboden opleiding.

HOOFDSTUK II. — De centra voor beroepsopleiding

Afdeling 1. — Centra opgericht door de Dienst

Art. 85. Het Beheerscomité kan bij de subregionale tewerkstellingsdienst centra voor beroepsopleiding oprichten.

Onderafdeling 1. — De werking

Art. 86. Voor ieder centrum wordt door het Beheerscomité een huishoudelijk reglement opgesteld.

Het reglement bepaalt onder meer de rechten en de verplichtingen van de cursisten, zowel inzake orde en tucht als inzake de uitvoering van opdrachten die hen in het kader van de opleiding gegeven worden. Het reglement wordt ter beschikking gesteld van de cursist voor de aanvang van de opleiding en het moet aangeplakt zijn en blijven op een goed zichtbare plaats in elk centrum.

Art. 87. Om de doeltreffendheid van de praktische opleiding van de cursisten te verhogen kan de Dienst praktische werken in samenwerking met een openbaar bestuur organiseren nadat hij vastgesteld heeft dat zij verenigbaar zijn met het doel van de opleiding en nadat het subregionaal tewerkstellingscomité een advies heeft uitgebracht.

De Executieve bepaalt, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, de voorwaarden waaronder de cursist zijn opleiding kan voltooien in een onderneming.

Art. 88. Het Beheerscomité stelt na advies van de subregionale tewerkstellingscomités de jaarlijkse planning van de werking van de centra op.

Onderafdeling 2. — *Toelating tot de centra*

Art. 89. § 1. De werkzoekenden en de werknemers die een opleiding wensen te ontvangen doen een aanvraag bij de subregionale tewerkstellingsdienst.

§ 2. De werkgevers kunnen met toestemming van de belanghebbenden aan de subregionale tewerkstellingsdienst vragen dat één of meer door hen tewerkgestelde werknemers in een door de dienst beheerd centrum worden opgeleid. Te dien einde kan de Dienst de opleidingen organiseren met gebruikmaking van infrastructuur van de onderneming. Deze werknemers kunnen bij voorrang tot het centrum toegelaten worden onder de voorwaarden vastgesteld door het Beheerscomité en zo de werkgever zich schriftelijk tegenover de Dienst verbindt :

1° de werknemers die de beroepsopleiding hebben gevolgd, in dienst te houden gedurende een periode van ten minste zes maanden en onder op zijn minst gelijke arbeids- en loonsvoorwaarden als die welke deze werknemers genoten op het ogenblik dat zij vrijgesteld werden van arbeidsprestaties de opleiding te volgen;

2° met de werknemers die de opleiding volgen, overeen te komen dat hun arbeidsovereenkomst tijdens de opleiding is geschorst en dat zij gedurende de opleiding verder aanspraak blijven maken op het loon en de andere voordelen, onder meer inzake verzekering tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk, als waren zij tijdens de opleiding in de onderneming effectief tewerkgesteld.

§ 3. De opleidingen van personen bedoeld in § 2 zijn kosteloos. Hiervan kan, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité door de Executieve worden afgeweken, in welk geval zij het bedrag bepaalt dat per dag opleiding, per cursist en per soort opleiding, aan de werkgevers wordt aangerekend.

Art. 90. De subregionale tewerkstellingsdienst kan aan de uitkeringsgerechtigde werkloze die in zijn ambtsgebied woont een opleiding in een centrum aanbieden.

Art. 91. De Dienst oordeelt of een kandidaat voor beroepsopleiding in een centrum in aanmerking komt.

Deze beslissing wordt genomen op basis van de algemene beleidscriteria vastgesteld in het Beheerscomité en op grond van de geschiktheid, het beroepsverleden en de persoonlijke toestand van de kandidaten. Bij negatieve beslissing kan de werkzoekende om herziening van zijn aanvraag verzoeken bij het Beheerscomité die uitspraak doet na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité.

Onderafdeling 3. — *De overeenkomst voor beroepsopleiding*

Art. 92. Een overeenkomst voor beroepsopleiding wordt met iedere cursist individueel gesloten voordat zijn opleiding in een centrum begint en ten laatste de eerste dag van zijn opleiding.

Art. 93. De overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan; aan iedere partij wordt een exemplaar overhandigd.

Art. 94. De overeenkomst moet de volgende vermeldingen en clausules bevatten :

1° identiteit, woonplaats en eventueel verblijfplaats van de partijen;

2° de aanvangsdatum van de opleiding en haar vermoedelijke duur;

3° de omschrijving van de opleiding;

4° de verplichtingen van de partijen.

Art. 95. § 1. Met uitzondering van de onder artikel 89, § 2, bedoelde cursisten sluit de Dienst inzake ongevallen tijdens de opleiding en op de weg van en naar de opleidingsplaats een verzekeringscontract af dat bij ongevallen dezelfde voordelen waarborgt aan de cursist als die welke in het aangeleerd beroep worden verleend aan een meerderjarige werknemer in loondienst, zoals voorzien in de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen en haar uitvoeringsbesluiten.

§ 2. Bij een overeenkomst van beroepsopleiding is op de partijen de wetgeving op de arbeidsbescherming van toepassing.

Art. 96. De onmogelijkheid voor de cursist om de opleiding te volgen ingevolge ziekte of ongeval schorst de uitvoering van de overeenkomst. De cursist is ertoe gehouden zijn ongeschiktheid te rechtvaardigen en legt daartoe een geneeskundig getuigschrift voor. Wanneer de schorsing een dusdanige duur heeft bereikt dat de reintegratie van de cursist in de opleiding niet zonder moeilijkheden kan gebeuren, kan de opleiding zonder opzegging worden beëindigd door de Dienst.

Art. 97. De overeenkomst kan door de Dienst worden beëindigd :

1° zonder opzegging, indien de cursist valse stukken heeft voorgelegd bij zijn toelating tot het centrum of indien hij ernstig te kort komt aan zijn verplichtingen betreffende de goede orde of tucht van het centrum of aan de uitvoering van de opdrachten die hem in het kader van de opleiding opgelegd worden;

2° mits een opzegging van 5 opleidingsdagen ingaande de dag na de opzegging indien de cursist niet de nodige geschiktheid bezit om met goed gevolg het normale verloop van de opleiding te volgen.

De cursist kan een herziening aanvragen van deze beslissing bij het Beheerscomité, dat uitspraak doet na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité.

Art. 98. Het Beheerscomité kan beslissen dat een waarborg wordt gevraagd aan de werknemers die op hun verzoek een opleiding volgen op gewone werkdagen na 18 uur of op zaterdag of zondag. Deze waarborg moet ter beschikking gesteld worden van de Dienst voordat de opleiding wordt aangevangen.

Het bedrag van deze waarborg wordt bepaald door het Beheerscomité in functie van de aard van de opleiding.

Deze waarborg of een gedeelte ervan wordt na de opleiding aan de werknemers terugbetaald overeenkomstig de modaliteiten vastgelegd door het Beheerscomité.

Onderafdeling 4. — *Rechten en plichten van de partijen*

Art. 99. De Dienst moet :

1° aan de cursist in opleiding de nodige beroepsbekwaamheid bijbrengen;

2° met de zorg van een goed huisvader waken over de gezondheid en de veiligheid van de cursist, het ordelijk verloop van de opleiding en de onpartijdige behandeling;

3° de cursist geen taken doen verrichten welke vreemd zijn aan de opleiding;

4° zich schikken naar de verplichtingen die voortspruiten uit de wetten, decreten en reglementsbepalingen welke het in acht moet nemen;

5° onder dezelfde voorwaarden als bepaald in artikel 29 de reiskosten terugbetalen welke door de cursist gedragen worden wanneer hij zich naar een door het Beheerscomité aangeduide geneesheer begeeft;

6° de cursist vooraf inlichten over zijn rechten en plichten.

Art. 100. De cursist moet :

- 1° zich ernstig toeleggen op het verwerven van de beroepsbekwaamheid die hem door het centrum wordt gegeven;
- 2° regelmatig de cursussen voor beroepsopleiding bijwonen;
- 3° zich schikken naar het huishoudelijk reglement van het centrum;
- 4° handelen overeenkomstig de onderrichtingen die hem worden gegeven;
- 5° zich onthouden van alles wat hetzij zijn eigen veiligheid, hetzij die van zijn medewerkers of van derden, in gevaar kan brengen;
- 6° de hulpmiddelen en de ongebruikte grondstoffen die hem door het centrum worden toevertrouwd in goede staat teruggeven;
- 7° in geval van ongeschiktheid zich ertoe verbinden de door het Beheerscomité aangeduide geneesheer te ontvangen en zich te laten onderzoeken en desgevraagd zich bij de door het Beheerscomité aangeduide geneesheer aanbieden, tenzij de geneesheer die betrokkene behandelt, oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich te verplaatsen.

Art. 101. § 1. De cursist heeft aanspraak op :

- 1° een premie van 40 frank per effectief gevolgd uur beroepsopleiding;
- 2° mits een opleiding van minimum 200 uren met goed gevolg werd beëindigd, een voordeel in natura dat bestaat uit de individuele hulpmiddelen, nodig voor de uitoefening van de aangeleerde kwalificatie, welke hem werd toevertrouwd bij de aanvraag van de opleiding. De waarde van dit hulpmiddel wordt bepaald op 75 % van de handelswaarde. Het voordeel in natura wordt evenwel beperkt tot een maximumbedrag van 2 000 F;
- 3° de reis- en verblijfkosten zoals hieronder bepaald :
 - a) de cursist die een beroepsopleiding ontvangt in een door de Dienst met eigen middelen opgericht centrum of in een technische onderwijsinrichting heeft recht op de terugbetaling van de kosten, verbonden aan een dagelijkse reis, heen en terug, wanneer zijn verblijfplaats en de opleidingsplaats ten minste 5 kilometer van elkaar verwijderd zijn.

De in aanmerking genomen afstanden zijn die welke voorkomen in het officiële boek der wettelijke afstanden, langs de gewone wegen. De terugbetaling van de gemaakte kosten wordt beperkt tot de prijs van het goedkoopste gemeenschappelijk vervoermiddel, welke ook het gebruikte vervoermiddel is.

De cursist kan ertoe gehouden worden de stukken over te leggen waaruit blijkt dat hij de door hem opgegeven kosten werkelijk heeft gemaakt;

b) onverminderd de in a) bepaalde voordelen heeft de cursist in opleiding in een door de Dienst met eigen middelen opgericht centrum of in een technische onderwijsinrichting, die zich bij gebruikmaking van een normaal gemeenschappelijk vervoermiddel meer dan 13 uur per dag van zijn verblijfplaats dient te verwijderen en die slechts één maal per week naar zijn verblijfplaats terugkeert, recht op een vergoeding voor verblijfkosten waarvan het bedrag op 148,50 F per dag is vastgesteld.

Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 114,20. Dit bedrag wordt verhoogd of verminderd overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijs worden gekoppeld. De verhoging of vermindering wordt toegepast vanaf de dag bepaald in artikel 6, 3°, van voornoemde wet.

§ 2. De in § 1 bedoelde voordelen zijn ten laste van de Dienst.

§ 3. De bedragen van de voordelen bedoeld in § 1 kunnen jaarlijks door de Gemeenschapsminister bevoegd voor de beroepsopleiding worden aangepast op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité.

Art. 102. § 1. De cursisten die werknemer zijn en een arbeidsovereenkomst hebben voor een volledige dienstbetrekking zijn uitgesloten van de voordelen bepaald bij artikel 101, § 1.

§ 2. De cursisten die werknemer zijn en een arbeidsovereenkomst hebben voor een deeltijdse betrekking behouden de voordelen zoals bepaald bij artikel 101, § 1, indien zij de opleiding volgen tijdens de uren waarop zij normaal niet tewerkgesteld zijn.

Art. 103. De cursist behoudt zijn aanspraak op de in artikel 101, § 1, 1°, bepaalde premie :

1° wanneer hij in één van de gevallen verkeert zoals bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen van afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of van de vervulling van staatsburgelijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten;

2° voor de gewone dagen van opleiding waarop ingevolge de wetgeving op de betaalde feestdagen geen beroepsopleiding verstrekt wordt;

3° wanneer hij zich normaal naar de opleidingsplaats begeeft en er met vertraging of niet aankomt, op voorwaarde echter dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die hem overkomen is op de weg naar de plaats van opleiding en die onafhankelijk is van zijn wil.

Art. 104. De in artikel 101, § 1, 1°, bepaalde premie wordt per maand betaald. De uitbetaling gebeurt door toedoen van het Bestuur der Posterijen, het Bestuur der Postchecks, een bank, de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, het Gemeentekrediet van België of de private spaarkassen, beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967 betreffende de coördinatie van de bepalingen betreffende de controle op de private spaarkassen.

Afdeling 2. — Samenwerkingscentra

Art. 105. De Dienst kan overeenkomsten afsluiten om in samenwerking met ondernemingen, groeperingen van ondernemingen, openbare besturen of private verenigingen, centra voor beroepsopleiding op te richten.

Art. 106. Het Beheerscomité beslist over de oprichting van de in artikel 105 bedoelde centra, na advies van het subregionaal tewerkstellingscomité.

Art. 107. § 1. De verdeling van de kosten wordt onder de contracterende partijen bepaald.

§ 2. De kosten die de Dienst op basis van de overeenkomst kan dragen zijn per cursist ten hoogste gelijk aan het gewaarborgd minimum maandloon overeenkomstig Collectieve Arbeidsovereenkomst 23 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Het bedrag van het aandeel in de kosten die de Dienst op basis van de overeenkomst bovendien kan dragen is per instructeur ten hoogste gelijk aan het loon dat de Dienst betaalt voor een instructeur in een centrum zoals bedoeld in artikel 85. Het Beheerscomité bepaalt het maximum bedrag van deze tegemoetkoming. Per volle-

dige schijf van tien cursisten wordt één instructeur in aanmerking genomen. Onder loon van de instructeur wordt verstaan het aanvangsloon zoals uitbetaald op de eerste januari die aan de start van de opleidingscyclus voorafgaat.

§ 4. De Executieve bepaalt op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité de criteria die het bedrag van de tegemoetkoming kunnen verhogen of verlagen in functie van ondermeer volgende factoren :

- 1° de sociaal-economische toestand van het gebied waarin de onderneming zich vestigt of gevestigd is;
- 2° de mate waarin de arbeidsbemiddelingsdiensten betrokken worden bij aanwerving van werknemers voor de onderneming;
- 3° de naleving van de wettelijke en reglementaire beschikkingen inzake arbeidsvoorwaarden, loonregelingen en stagewetgeving;
- 4° de betoelaging door andere instanties van ondernemingen voor deze beroepsopleidingsactiviteiten;
- 5° de mate waarin de opleiding gepaard gaat met produktie.

Art. 108. Indien het samenwerkingsinitiatief niet uitgaat van de Dienst, wordt het voorstel tot samenwerking gericht tot de administrateur-generaal.

Art. 109. De Dienst waakt over de goede uitvoering van de overeenkomst en kan alle stukken opvragen en initiatieven nemen om de controle mogelijk te maken. In de samenwerkingsovereenkomst moet bepaald zijn dat de instelling zich ertoe verbindt alle stukken en inlichtingen ter beschikking te stellen van de Dienst om de controle op de uitvoering van de overeenkomst mogelijk te maken.

Op voorstel van de Dienst kan het Beheerscomité een einde stellen aan de overeenkomst indien de opleiding niet verloopt zoals overeengekomen.

Afdeling 3. — De erkende centra

Art. 110. Centra welke opgericht werden op initiatief van ondernemingen, van groeperingen van ondernemingen of van openbare of private verenigingen, kunnen op voorstel van het Beheerscomité en na advies van het bevoegd subregionale tewerkstellingscomité door de Gemeenschapsminister bevoegd voor de beroepsopleiding worden erkend.

Onderafdeling 1. — De erkenningsvoorwaarden

Art. 111. De erkenning kan elk jaar voor een periode van 12 maanden worden toegestaan indien aan volgende voorwaarden is voldaan :

1° rechtspersoonlijkheid hebben en bestuurd worden door een beheersorgaan dat onder zijn leden één afgevaardigde telt per werknemersorganisatie, vertegenwoordigd in het bevoegd subregionale tewerkstellingscomité. Wanneer het centrum opgericht wordt op initiatief van één onderneming dient dit beheersorgaan onder zijn leden een afgevaardigde te tellen per werknemersorganisatie vertegenwoordigd in het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der Werkplaatsen van deze onderneming.

Die afgevaardigden worden door hun respectievelijke organisaties voorgesteld; de statuten moeten de persoon of personen aanwijzen die het centrum in gerechtelijke en buitengerechtelijke handelingen vertegenwoordigen;

2° de goedkeuring bekomen van hun werkplan, inzonderheid wat de duur en het leerprogramma betreft, evenals van het financieringsplan; de cursussen moeten op een peil staan dat minstens gelijkwaardig is aan dit van de cursussen die in de door de Dienst opgerichte centra worden gegeven;

3° de verplichting op zich nemen de kandidaten die de vereiste geschiktheidsvoorwaarden vervullen, in het centrum op te nemen, in zover er plaatsen beschikbaar zijn; 25 % van de beschikbare plaatsen worden voorbehouden aan die kandidaten voorgesteld door de Dienst, behalve wanneer deze eraan verzaakt;

4° de verplichting op zich te nemen bij de Dienst alle vereiste bewijsstukken in te dienen om een controle mogelijk te maken;

5° de verbintenis aangaan met de cursisten een overeenkomst van beroepsopleiding af te sluiten, zoals bepaald in onderafdeling 3.

Onderafdeling 2. — Controle en subsidiëring

Art. 112. Het toezicht op de erkende centra wordt uitgeoefend door de Dienst.

Art. 113. Onverminderd de bepalingen van artikel 81 genieten de centra een financiële tegemoetkoming vanwege de Dienst. Het bedrag van deze tegemoetkomingen wordt bepaald door het Beheerscomité en vastgelegd in een overeenkomst. De Executieve bepaalt op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité jaarlijks de maximum subsidie die per cursist-uur mag toegekend worden. Het maximum bedrag van de toelagen wordt met 50 % verminderd indien het erkend centrum beroep doet op infrastructuur of instructiepersoneel van de Dienst.

Onderafdeling 3. — De overeenkomst voor beroepsopleiding

Art. 114. De overeenkomst voor beroepsopleiding wordt aangegaan en beëindigd door de persoon of personen die het centrum in gerechtelijke en buitengerechtelijke handelingen vertegenwoordigen.

Art. 115. De overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan; aan iedere partij wordt een exemplaar overhandigd. Eén afschrift van de overeenkomst wordt bovendien aan de Dienst toegezonden.

Art. 116. De overeenkomst moet de vermeldingen bevatten zoals bepaald in artikel 94. Tevens moet de overeenkomst voorzien in een regeling voor arbeidsongevallen, analoog aan artikel 95.

Onderafdeling 4. — Rechten en plichten van de partijen

Art. 117. Het centrum moet de verplichtingen naleven zoals bepaald in artikel 99.

Art. 118. De cursist moet de verplichtingen naleven zoals bepaald in artikel 100.

Art. 119. De cursist die op initiatief van de Dienst een opleiding in het centrum volgt, geniet dezelfde voordelen als die bepaald in de artikelen 101, § 1, 1° en 3°, 103 en 104.

HOOFDSTUK III. — De individuele beroepsopleiding

Afdeling 1. — In een onderneming

Art. 120. Onder opleiding in een onderneming wordt verstaan de beroepsopleiding zoals bepaald in artikel 80 van dit besluit, wanneer zij verstrekt wordt in een onderneming.

Art. 121. De Dienst beslist of een uitkeringsgerechtigde werkloze een opleiding in een onderneming kan genieten.

Hij beslist ook over de beëindiging of de voortzetting van de opleiding.

Art. 122. De opleidingsduur bedraagt minimum 1 maand en maximum 6 maand. Over de duurtijd beslist de Dienst.

Art. 123. De uitkeringsgerechtigde werkloze die zijn opleiding volgt in een onderneming, verkrijgt ten laste van de werkgever een met elke produktieve arbeid overeenkomende premie. Het bedrag van de produktiviteitspremie wordt uitgedrukt als een percentage van het verschil tussen het normale loon in het beroep en de werkloosheidsuitkeringen waar de betrokken cursist recht op heeft, al naargelang de duur bedraagt dit percentage :

laatste maand van de opleiding :	100 %
2e laatste maand :	95 %
3e laatste maand :	90 %
4e laatste maand :	85 %
5e laatste maand :	80 %
6e laatste maand :	75 %

Art. 124. De werkgever overhandigt aan de werkloze maandelijks een verklaring met vermelding van de in artikel 123 bedoelde premie die hem werd uitbetaald.

Het model van de verklaring wordt door het Beheerscomité bepaald.

Art. 125. De werkgever verbindt er zich toe met de uitkeringsgerechtigde werkloze, die in de onderneming een beroepsopleiding heeft gevolgd, onmiddellijk na het einde van de opleiding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur af te sluiten. Onverminderd de wettelijke bepalingen betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten om een dringende reden, mag de werkgever aan voormelde arbeidsovereenkomst slechts een einde maken ten vroegste na verloop van de tijd overeenstemmend met de duur van de opleiding. De werkgever verbindt er zich toe de uitkeringsgerechtigde werkloze die de opleiding in de onderneming beëindigd heeft tewerk te stellen in een onderneming voor dat beroep geldende voorwaarden.

Art. 126. De werkgever verzekert een uitkeringsgerechtigde werkloze die in zijn onderneming een beroepsopleiding volgt tegen ongevallen overkomen tijdens de opleiding en op de weg van en naar de opleidingsplaats onder dezelfde voorwaarden als ware hij in het aan te leren beroep in loondienst tewerkgesteld in de onderneming.

Art. 127. Toelating tot opleiding in de onderneming kan gedurende drie jaar niet worden gegeven in een onderneming waar een uitkeringsgerechtigde werkloze werd opgeleid onder de voorwaarden van dit besluit en die op initiatief van de werkgever werd afgedankt, met uitzondering van afdanking wegens dringende reden.

Deze periode van drie jaar gaat in op de datum waarop de wettelijke opzeggingstermijn is ingegaan.

Tegen de weigering tot toelating voorzien in het eerste lid, kan door de onderneming beroep worden aangekend bij het Beheerscomité.

Afdeling 2. — In een onderwijsinrichting andere dan een technische onderwijsinrichting

Art. 128. Onder opleiding in een onderwijsinrichting wordt verstaan de beroepsopleiding zoals bepaald in artikel 80 van dit besluit, wanneer zij verstrekt wordt in een door de openbare besturen opgerichte, erkende of gesubsidieerde inrichting voor onderwijs.

Art. 129. De Dienst beslist of een uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepsopleiding in een onderwijsinrichting kan volgen. Hij beslist ook over de beëindiging of de voortzetting van de opleiding.

Afdeling 3. — In een technische onderwijsinrichting

Art. 130. Onder opleiding in een technische onderwijsinrichting wordt verstaan de beroepsopleiding zoals bepaald in artikel 80 van dit besluit, wanneer zij verstrekt wordt in een door de openbare besturen opgerichte, erkende of gesubsidieerde inrichting voor beroeps- of technisch onderwijs.

Art. 131. De Dienst beslist of een uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepsopleiding in een technische onderwijsinrichting kan volgen. Hij beslist ook over de beëindiging of de voortzetting van de opleiding.

Art. 132. De uitkeringsgerechtigde werkloze die een opleiding krijgt in een technische onderwijsinrichting heeft aanspraak op de voordelen zoals bepaald in de artikelen 101, § 1, 1^o en 3^o, 103 en 104.

Art. 133. Met uitzondering van de onder artikel 89, § 2, bedoelde cursisten sluit de Dienst inzake ongevallen tijdens de opleiding en op de weg van en naar de opleidingsplaats een verzekeringscontract af, dat bij ongevallen dezelfde voordelen waarborgt aan de cursist als die welke in het aangeleerd beroep worden verleend aan een meerderjarige werknemer in loondienst, zoals voorzien in de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen en haar uitvoeringsbesluiten.

TITEL IV. — Uitzendarbeid

Art. 134. De Dienst stelt de uitzendkrachten die hij in dienst heeft genomen ter beschikking van gebruikers met het oog op de uitvoering van een tijdelijke arbeid.

Daartoe kan het Beheerscomité de subregionale tewerkstellingsdienst met bijzondere administratieve werkingseenheden uitrusten.

Art. 135. De Executieve bepaalt, op voorstel of na raadpleging van het Beheerscomité, de nadere toepassingsregelingen van deze titel.

Art. 136. De inkomsten en uitgaven met betrekking tot deze activiteit worden afzonderlijk begroot.

TITEL V. — Slot- en overgangsbepalingen

Art. 137. Opgeheven worden, respectievelijk wat het Vlaamse Gewest of de Vlaamse Gemeenschap betreft :

- 1^o in het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid :
 - a) artikelen 18 en 19, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 oktober 1978;
 - b) artikel 20, tweede lid, gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 april 1975;
 - c) de artikelen 30 bis tot 38 en 53 tot 81 bis, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 maart 1965, 24 februari 1967, 7 en 11 oktober 1971, 7 april 1975, 4 februari 1977 en 8 oktober 1978;
 - d) de artikelen 82 tot 84 en 87 tot 117, tijdelijk vervangen bij besluit van de Vlaamse Executieve van 14 juli 1982;
- 2^o het besluit van de Vlaamse Executieve van 30 januari 1985 tot vaststelling van de modaliteiten van erkenning en subsidiëring van bureaus voor kosteloze arbeidsbemiddeling;
- 3^o het besluit van de Vlaamse Executieve van 27 maart 1987 tot vaststelling van de tarieven voor selectie-activiteiten welke de psychologische diensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op vraag van de werkgevers uitvoeren;

4° het besluit van de Vlaamse Executieve van 4 mei 1988 houdende oprichting en organisatie van de subregionale tewerkstellingscomités.

Art. 138. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling aangevuld en gewijzigd bij de decreten van 20 maart 1984 en 30 mei 1985, in werking treedt.

De artikelen 6 tot 23, 137, 4e en 138 treden in werking de dag waarop dit besluit in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 139. De Gemeenschapsminister bevoegd voor Tewerkstelling en Beroepsopleiding wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 21 december 1988.

De Voorzitter van de Vlaamse Executieve,
G. GEENS

De Gemeenschapsminister van Tewerkstelling,
R. DE WULF

TRADUCTION

F. 89 - 95

**21 DECEMBRE 1988. — Arrêté de l'Exécutif flamand
portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle**

L'Exécutif flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, modifiée par la loi du 8 août 1988, notamment les articles 4, 16° et 6, § 1^{er}, IX;

Vu le décret du 20 mars 1984 portant création de l'Office flamand de l'Emploi, complété par le décret du 20 mars 1984 portant extension des attributions de l'Office flamand de l'Emploi, et modifié par le décret du 30 mai 1985;

Vu la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, notamment l'article 18, deuxième alinéa;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, en date du 28 septembre 1988 et du 1^{er} décembre 1988;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre communautaire de l'Emploi;

Après délibération,

Arrête :

TITRE 1^{er}. — Organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle

CHAPITRE 1^{er}. — Dispositions préliminaires

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté il faut entendre par :

- 1° l'Exécutif : l'Exécutif flamand;
- 2° l'Office : l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, dont la création et les attributions sont réglées par les décrets du 20 mars 1984;
- 3° le Comité de gestion : le Comité de gestion de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, tel que défini à l'article 5 du décret du 20 mars 1984 portant création de l'Office flamand de l'Emploi, ayant les attributions telles que définies aux articles 14 à 18 dudit décret;
- 4° l'administrateur général : la personne chargée de la gestion journalière de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, tel que défini aux articles 11, 12 et 13 du décret du 20 mars 1984 portant création de l'Office flamand de l'Emploi;
- 5° le S.R.E. : le service subrégional de l'emploi;
- 6° le directeur : le directeur du S.R.E. ou le fonctionnaire désigné par l'administrateur général;
- 7° le C.S.E. : le comité subrégional de l'emploi;
- 8° le demandeur d'emploi : la personne qui, en vue d'obtenir un emploi, est inscrite auprès d'un S.R.E., visé à l'article 4 du présent arrêté;
- 9° le participant à la formation : la personne qui suit une formation professionnelle;
- 10° le chômeur indemnisé : la personne qui satisfait aux conditions fixées pour l'octroi d'allocations de chômage;
- 11° les activités de sélection : la partie des activités des services psychologiques de l'Office qui portent sur la publication et l'organisation des examens de présélection, de sélection et de promotion interne, effectués conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs, conclue au sein du Conseil national du Travail;
- 12° la publication : l'annonce, contre paiement, par le biais des médias d'information, de la vacance d'un ou de plusieurs emplois en vue du recrutement de travailleurs pour compte d'un employeur;
- 13° la présélection : l'ensemble des activités des services psychologiques de l'Office ayant pour objet la restriction du nombre de participants à la sélection effective et l'exclusion des candidats qui ne remplissent pas les conditions de recrutement;
- 14° la sélection : l'ensemble des activités des services psychologiques de l'Office, mise en œuvre dans le but de formuler un avis fondé à l'intention de l'employeur concernant l'aptitude des candidats à occuper un ou plusieurs emplois vacants;
- 15° la grande sélection : la sélection d'au moins vingt candidats à un ou plusieurs emplois vacants du même type;
- 16° la sélection répétée : la sélection qui est organisée au moins pour la troisième fois dans un délai de deux ans et qui porte sur un même emploi chez le même employeur;
- 17° la promotion interne : les examens psychologiques auxquels seuls les candidats occupés par l'employeur sont admissibles.

CHAPITRE II. — *Structure du service**Section 1re. — Dispositions générales*

Art. 2. L'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle comprend une administration centrale et des services subrégionaux de l'emploi (S.R.E.)

Art. 3. L'Office est administré par un comité de gestion qui exerce toutes les attributions requises par la gestion de l'Office.

Le Comité de gestion peut se faire assister par les comités subrégionaux de l'emploi (C.S.E.).

L'administrateur général est chargé de la gestion journalière de l'Office telle que définie par le décret du 20 mars 1984 portant création de l'Office flamand de l'Emploi et par le règlement d'ordre intérieur; l'administrateur général assure cette gestion journalière conformément aux directives du Comité de gestion.

Section 2. — Les services subrégionaux de l'emploi et de la formation professionnelle

Art. 4. § 1^{er}. Le Comité de gestion, crée, moyennant l'approbation du Ministre communautaire qui a l'emploi dans ses attributions, des services subrégionaux de l'emploi et détermine leur ressort.

§ 2. Le Comité de gestion organise au sein du service subrégional de l'emploi, le placement public et la formation professionnelle.

Dans le ressort du service subrégional de l'emploi, le Comité de gestion peut créer des bureaux auxiliaires de placement dans des localités autres que celles où est établi le siège du service subrégional de l'emploi.

§ 3. En ce qui concerne la formation professionnelle organisée en langue néerlandaise à Bruxelles, le Comité de gestion crée un Office régional de la Formation professionnelle Bruxelles-Capitale, dont le ressort comprend le territoire des communes qui font partie de l'arrondissement administratif du même nom.

Le siège de l'Office est établi dans une de ces communes.

Section 3. — Les comités subrégionaux de l'emploi

Art. 6. Il est créé, auprès de chaque service subrégional de l'emploi, un comité subrégional de l'emploi (C.S.E.), dont la compétence territoriale coïncide avec le ressort du service subrégional de l'emploi concerné.

Le Ministre communautaire chargé de l'emploi peut, sur la proposition ou après consultation du comité de gestion, déroger à cette règle.

Le Comité de gestion prend, moyennant l'accord du Ministre communautaire chargé de l'emploi, les mesures nécessaires au fonctionnement des comités subrégionaux de l'emploi.

Art. 7. § 1^{er}. Les comités subrégionaux de l'emploi disposent, dans les limites de leur ressort, d'une compétence autonome d'étude, d'avis et de recommandation en matière d'emploi et de formation professionnelle.

§ 2. Les comités subrégionaux de l'emploi ont notamment pour mission :

- 1^o de réaliser et de promouvoir, au niveau subrégional, la collaboration entre employeurs et travailleurs;
- 2^o de réaliser et de promouvoir, au niveau subrégional, la concertation entre les employeurs, les travailleurs, l'enseignement et la formation professionnelle;
- 3^o de réaliser et de promouvoir la collaboration entre l'industrie, l'enseignement et la recherche dans le cadre de la politique d'expansion et de reconversion.

Art. 8. § 1^{er}. Les comités subrégionaux de l'emploi examinent toute question qui leur est soumise par le comité de gestion.

§ 2. Les comités subrégionaux de l'emploi sont notamment chargés :

- 1^o de donner des informations sur la problématique de l'emploi, à la demande du comité de gestion, et de préparer, de soutenir et d'organiser des initiatives complétant les activités du service subrégional de l'emploi;
- 2^o d'émettre des avis sur les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, qui leur sont soumises par le comité de gestion à la demande du Ministre communautaire compétent;
- 3^o d'émettre des avis sur les questions qui leur sont soumises par le comité de gestion;
- 4^o d'assurer un traitement objectif aux demandeurs d'emploi lors du placement et aux participants à la formation professionnelle;
- 5^o d'émettre un avis sur les matières visées à l'article 6, § 1^{er}, IX 2, b, de la loi spéciale du 8 août 1980, modifiée par la loi spéciale du 8 août 1988. Au cas où l'avis n'est pas suivi, la décision sera motivée;
- 6^o d'émettre un avis sur les demandes visant à organiser une formation dans une entreprise.

Art. 9. A la demande des Comités de gestion ou de leur propre initiative, les comités subrégionaux de l'emploi peuvent traiter conjointement des questions portant sur le ressort territorial de plusieurs comités subrégionaux de l'emploi.

Art. 10. Les avis et les recommandations des comités subrégionaux de l'emploi qui ont trait à l'Office, sont adressés au comité de gestion.

Le Comité de gestion informe le Ministre communautaire compétent des décisions, des études, des avis et des recommandations émanant des comités subrégionaux de l'emploi.

Art. 11. § 1^{er}. Pour l'exécution de leur mission, les comités subrégionaux de l'emploi disposent :

- 1^o des informations statistiques des services publics de placement informatisés;
- 2^o des résultats du calcul de l'indicateur régional établi par le Conseil socio-économique de la Flandre;
- 3^o des rapports relatifs au fonctionnement des services subrégionaux de l'emploi, qu'ils jugent nécessaires dans le cadre de leurs travaux

§ 2. Le secrétariat de chaque comité subrégional de l'emploi est assuré par un fonctionnaire du service subrégional de l'emploi. Celui-ci est mis à la disposition par le Comité de gestion, en concertation avec le président du comité subrégional de l'emploi. Il remplit les tâches qui lui sont confiées par le président du comité subrégional de l'emploi.

§ 3. Le comité subrégional de l'emploi peut également employer d'autres moyens et agents mis à sa disposition par le Comité de gestion; le directeur du service subrégional de l'emploi charge ces agents, en concertation avec le président du comité subrégional de l'emploi, de la préparation et de l'exécution des travaux du comité subrégional de l'emploi.

Art. 12. Les frais de fonctionnement des comités subrégionaux de l'emploi sont imputés au crédit inscrit annuellement à cet effet, au budget de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

A cet effet, le Comité de gestion dresse annuellement un budget, après consultation des comités subrégionaux de l'emploi et en tenant compte des directives du Ministre communautaire qui a l'emploi dans ses attributions. Ce budget mentionne le montant dont chaque comité subrégional de l'emploi peut disposer dans les limites de ces crédits.

Art. 13. § 1er. Chaque comité subrégional de l'emploi est composé :

- 1° d'un président;
- 2° de six représentants et un nombre égal de suppléants, des organisations des employeurs siégeant au Conseil socio-économique de la Flandre;
- 3° de six représentants et un nombre égal de suppléants, des organisations de travailleurs siégeant au Conseil socio-économique de la Flandre;
- 4° d'un représentant du Ministre communautaire qui a la politique de l'emploi dans ses attributions;
- 5° d'un représentant du Ministre communautaire qui a l'économie dans ses attributions;
- 6° d'un représentant du Ministre communautaire qui a l'enseignement dans ses attributions;
- 7° du directeur et des fonctionnaires du service subrégional de l'emploi désignés par le comité de gestion et appartenant au ressort du comité subrégional de l'emploi.

§ 2. Les organisations des employeurs et des travailleurs désignent respectivement dans leur délégation un vice-président du comité subrégional de l'emploi. A défaut d'unanimité au sujet de cette désignation au sein de chacune des délégations les vice-présidents sont désignés par le Ministre communautaire qui a l'emploi dans ses attributions.

Art. 14. Le Ministre communautaire chargé de l'emploi, nomme les membres effectifs et les membres suppléants des organisations des employeurs et des travailleurs qui présentent une liste double de candidats à cette fin.

Le nombre de mandats de chaque organisation des travailleurs au sein de chaque comité subrégional de l'emploi est déterminé sur base du nombre de voix obtenues lors des élections les plus récentes des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Il n'est pas tenu compte du nombre de voix obtenues dans l'enseignement.

Le calcul du nombre de mandats par organisation des travailleurs se fait selon la technique de la représentation proportionnelle.

Art. 15. Le président du comité subrégional de l'emploi est nommé par le Ministre communautaire qui a l'emploi dans ses attributions, sur la proposition des membres du comité subrégional de l'emploi, si cette proposition se fait à l'unanimité.

A défaut d'unanimité, le président est nommé directement par le Ministre communautaire qui a l'emploi dans ses attributions.

Lorsque le président est choisi parmi les membres de la délégation des employeurs ou celle des travailleurs, il est remplacé au sein de cette délégation.

Art. 16. Les mandats ont une durée de quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.

Art. 17. § 1er. Seuls les membres effectifs de la délégation des employeurs et de celle des travailleurs, ainsi que leurs suppléants qui siègent, ont voix délibérative.

Tout membre effectif peut être remplacé par un des suppléants de la même organisation.

Le président ou le président suppléant quand il préside la séance, n'a pas voix délibérative.

§ 2. Les représentants des Ministres communautaires visés à l'article 13, § 1er, assistent à la séance avec voix consultative.

Art. 18. § 1er. Les décisions du comité subrégional de l'emploi sont prises à la majorité simple.

§ 2. Les comités subrégionaux de l'emploi ne peuvent délibérer valablement que si la moitié des membres effectifs ou suppléants des organisations des employeurs et la moitié des membres effectifs ou suppléants des organisations des travailleurs sont présents. Si cette condition n'est pas remplie pendant deux réunions consécutives, le comité subrégional de l'emploi peut délibérer valablement de l'ordre du jour de ces réunions quel que soit le nombre de membres présents.

Art. 19. Les comités subrégionaux de l'emploi arrêtent un règlement d'ordre intérieur selon les directives données par le comité de gestion. Lorsque le règlement est adopté à l'unanimité par le comité subrégional de l'emploi, il est ratifié par le comité de gestion. A défaut d'unanimité, le Comité de gestion arrête lui-même le règlement.

Art. 20. § 1er. Les comités subrégionaux de l'emploi peuvent mettre sur pied des groupes de travail temporaires et permanents selon les modalités fixées par le règlement d'ordre intérieur. Ils peuvent déléguer, à l'unanimité des voix, des compétences bien définies à ces groupes de travail.

§ 2. Les comités subrégionaux de l'emploi peuvent également faire appel à des experts dont ils jugent la collaboration nécessaire à l'exécution de leurs missions.

Art. 21. § 1er. Un groupe de travail permanent est créé au sein de chaque comité subrégional de l'emploi. Ce groupe est chargé, au niveau subrégional, de la concertation en matière d'enseignement et de formation axés sur l'enseignement et l'emploi.

Ce groupe de travail permanent est présidé par le représentant du Ministre communautaire ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

Le Comité de gestion détermine, moyennant l'approbation du Ministre communautaire chargé de la formation professionnelle, la composition et les missions du groupe de travail.

§ 2. Dans les comités subrégionaux de l'emploi dont le ressort comporte une zone de développement reconnue par la C.E.E., il est créé un groupe de travail permanent chargé de la coopération entre l'industrie, l'enseignement et la recherche en vue de promouvoir l'emploi.

Le Comité de gestion peut créer dans les autres comités subrégionaux de l'emploi un groupe de travail permanent ayant les mêmes missions.

Art. 22. Dans son ressort, le comité subrégional de l'emploi peut organiser toute concertation qu'il juge utile dans le cadre de sa mission.

Le comité subrégional de l'emploi organisera cette concertation au moins une fois par an avec les communes.

Art. 23. Les comités subrégionaux de l'emploi soumettent annuellement au Comité de gestion un rapport d'activité détaillé.

Le rapport comporte un aperçu de la situation du marché de l'emploi dans leur ressort, établi notamment sur base de l'indicateur régional communiqué par le Conseil socio-économique de la Flandre.

Le Comité de gestion communique ses rapports, accompagnés d'une évaluation, aux Ministres communautaires visés à l'article 13, § 1^{er}.

TITRE II. — Placement

CHAPITRE 1^{er}

Le placement organisé par l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Art. 24. § 1^{er}. Toute personne peut se faire inscrire comme demandeur d'emploi dans un service public de placement tel que visé à l'article 4, § 2.

Ces services prospectent le marché de l'emploi afin de connaître un nombre maximum de vacances. Ils communiquent ces vacances aux demandeurs d'emploi et prêtent leur concours aux employeurs pour la présélection des candidats les plus aptes.

§ 2. L'Office prendra toute initiative en vue d'aider les demandeurs d'emploi à améliorer leur possibilité de recrutement.

§ 3. Pour les travailleurs dont le degré de compétitivité sur le marché de l'emploi est réduit, l'Office peut faire des démarches spéciales en vue de promouvoir leur intégration dans le circuit économique.

§ 4. Sans préjudice des dispositions du § 3, tout demandeur d'emploi a droit à un traitement objectif et respectueux lors du placement et de la formation professionnelle. Les demandeurs d'emploi qui s'estiment lésés peuvent s'adresser au comité subrégional de l'emploi. Les intéressés peuvent être entendus par le comité subrégional de l'emploi qui intercéde auprès de l'Office.

§ 5. Les employeurs qui ont occupé en moyenne un minimum de 20 travailleurs au cours de l'année civile écoulée, communiquent au service subrégional de l'emploi dont ils relèvent tout emploi vacant dans l'entreprise qui est annoncé dans la presse soit par l'employeur lui-même, soit par un bureau de sélection. Cette notification doit être faite au plus tard le jour de la publication par la presse.

Art. 25. Les employeurs qui offrent un emploi, indiquent dans la notification de la vacance :

- une définition de la profession ou de la fonction;
- les conditions de travail en mentionnant le salaire offert et le régime des temps de travail;
- les exigences professionnelles ou les critères de sélection;
- la procédure de recrutement.

Art. 26. Les employeurs qui font appel au placement public s'engagent à respecter les conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail concernant le recrutement et la sélection des travailleurs.

Lorsqu'une offre d'emploi ne satisfait pas aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'Office n'y donne aucune suite.

Art. 27. § 1^{er}. Les demandeurs d'emploi qui se font inscrire dans le service subrégional de l'emploi sont tenus de communiquer :

- leurs coordonnées d'identification;
- les études poursuivies et les antécédents professionnels;
- les qualifications professionnelles;
- les aspirations professionnelles.

§ 2. Le service subrégional de l'emploi délivre un certificat d'inscription aux demandeurs d'emploi qui le sollicitent.

§ 3. Les demandeurs d'emploi peuvent prendre connaissance de leur dossier lors du placement.

Art. 28. § 1^{er}. Dans l'intérêt des demandeurs d'emploi en vue d'une offre d'emploi ou d'une formation professionnelle, les services subrégionaux de l'emploi peuvent :

1^o faire contrôler l'aptitude physique et mentale des demandeurs d'emploi en les soumettant à un examen médical. Le Comité de gestion établit une liste mentionnant les médecins chargés d'effectuer ces examens;

2^o soumettre les demandeurs d'emploi à un examen psychologique effectué dans un service psychologique tel que visé à l'article 42 du présent arrêté;

3^o faire examiner les qualifications professionnelles des demandeurs d'emploi dans un centre tel que visé à l'article 85.

§ 2. Le demandeur d'emploi peut exiger que les résultats complets des examens visés au § 1^{er} fassent l'objet d'une discussion.

Art. 29. § 1^{er}. Les frais résultant des examens visés à l'article 28 sont à charge de l'Office.

§ 2. Les demandeurs d'emploi, convoqués aux examens visés à l'article 28, peuvent obtenir le remboursement de leurs frais de parcours aux conditions citées ci-après :

1^o l'examen doit avoir lieu à un endroit distant d'au moins 5 kilomètres de leur résidence. Lorsque l'examen a lieu dans une autre commune que celle où ils résident, les distances prises en compte sont celles qui figurent sur la liste officielle des distances légales par route normale entre toutes les communes belges. Lorsque l'examen a lieu dans la commune où le demandeur d'emploi réside, la distance est calculée sur base de la route normale;

2^o le remboursement des frais de parcours est limité au prix du moyen de transport en commun le moins onéreux, sur production des pièces justificatives requises.

Lorsque les demandeurs d'emploi ne peuvent produire des pièces justifiant que le déplacement a été effectué en utilisant le moyen de transport en commun le moins onéreux, l'indemnité sera calculée selon le tarif officiel appliqué par la S.N.C.B. pour la distance parcourue.

Le calcul de la distance parcourue se fait en tenant compte de la liste officielle des distances légales par route normale entre toutes les communes belges. Toutefois, si le déplacement par un moyen de transport en commun exige que l'intéressé quitte sa résidence plus d'une heure trente avant l'heure de la convocation, le déplacement peut être effectué par un moyen de transport personnel.

Dans ce cas, les frais de parcours seront remboursés selon les tarifs appliqués pour les agents qui utilisent un véhicule personnel pour les déplacements de service, limité à une puissance maximum de 6 ch.

Art. 30. Le demandeur d'emploi, sans emploi, inscrit dans un service public de placement a droit au remboursement d'une partie de ses frais de parcours lorsqu'il est convoqué à titre individuel à des séances d'information pour un centre de formation professionnelle créé en vertu de l'article 85 du présent arrêté.

Art. 31. Le remboursement de frais engagés suite à la participation à une séance d'information telle que visée à l'article 30, est effectué selon les modalités prévues à l'article 29, § 2, 2° du présent arrêté.

Art. 32. L'intervention de l'Office dans le traitement des emplois vacants est gratuite. Le comité de gestion entendu, ou sur sa proposition, l'Exécutif peut déroger à cette règle. Dans ce cas, il fixe le montant à percevoir des employeurs pour toute embauche effectuée après l'annonce de la vacance de l'emploi, par l'entremise de l'Office.

CHAPITRE II. — *Autres formes de placement*

Art. 33. Sans préjudice des dispositions de l'article 23 du décret du 20 mars 1984 portant création de l'Office flamand de l'Emploi, il ne peut être créé des bureaux de placement que dans les conditions fixées par les articles 34 à 41 du présent arrêté.

Art. 34. Les bureaux de placement gratuit, créés par des organisations professionnelles ou des associations philanthropiques, peuvent être agréés par le comité de gestion, après avis du comité subrégional de l'emploi compétent pour le ressort où sont établis les bureaux en question. Ils adressent à cette fin, un requête à l'Office dans laquelle ils exposent l'organisation générale du bureau et sa raison d'être.

Art. 35. Pour pouvoir être agréés, les bureaux de placement gratuit annexent à leur requête deux exemplaires de leurs statuts ainsi que la liste de leurs administrateurs.

Les statuts doivent notamment mentionner :

- 1° la dénomination, le siège et le ressort du bureau de placement;
- 2° son objet, en précisant notamment les catégories des demandeurs d'emploi dont il effectue le placement gratuit;
- 3° la composition du conseil d'administration, le mode de nomination, de démission et de révocation des administrateurs, leurs attributions et la durée de leur mandat. Toute modification qui survient dans liste des administrateurs sera communiquée à l'Office;
- 4° l'organisation du contrôle des opérations du bureau par les membres du conseil d'administration;
- 5° les modalités selon lesquelles s'effectuent éventuellement la fusion avec un autre bureau de placement spécial, ou sa dissolution.

Art. 36. Le bureau de placement gratuit doit s'engager :

- 1° à donner suite, sans préjudice des dispositions de l'article 26, à toute offre ou demande d'emploi;
- 2° à ne pas s'établir dans un débit de boissons, magasin ou boutique. Si le bureau est installé dans des locaux attenants, il doit être accessible par une entrée particulière, sans intervention du commerçant ou de ses préposés;
- 3° à ne pas imposer, directement ou indirectement comme condition de placement, l'obligation de faire des achats ou des dépenses dans tout commerce ou entreprise.

Art. 37. Les bureaux de placement gratuit agréés sont soumis au contrôle de l'Office; ils doivent répondre à toute demande de renseignements qui leur est adressée par l'Office.

Art. 38. Les bureaux agréés communiquent avant le dix de chaque mois au service subrégional de l'emploi compétent, le relevé statistique des placements effectués au cours du mois précédant. Ils transmettent au service subrégional de l'emploi dans le ressort duquel ils sont situés, un relevé hebdomadaire des offres d'emploi auxquelles il n'a pu être donné suite.

Art. 39. Le Comité de gestion suspend ou retire l'agrément, après avis du comité subrégional de l'emploi, compétent pour le ressort dans lequel le bureau est situé lorsque celui-ci ne se conforme pas aux prescriptions du présent arrêté ou aux instructions de l'Office ou quand son activité est à ce point réduite, que son existence n'est manifestement plus justifiée.

Art. 40. Les arrêtés d'octroi, de suspension ou de retrait d'agrément sont publiés par extrait au *Moniteur belge*.

Art. 41. Sur la proposition ou après consultation du comité de gestion l'Exécutif peut, pour certaines professions, autoriser temporairement des bureaux de placement payants d'exercer leur activité.

CHAPITRE III. — *Services psychologiques*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 42. Le Comité de gestion peut créer, au sein du service subrégional de l'emploi, des services psychologiques.

Art. 43. Ces services ont pour mission :

- 1° de conseiller les demandeurs d'emploi dans le domaine psycho-professionnel;
- 2° d'émettre des avis à l'intention des services de placement et des services de formation professionnelle concernant les possibilités d'emploi et de formation des demandeurs d'emploi et des candidats-participants à des cours de formation;
- 3° de collaborer, à la demande des employeurs, aux activités de sélection.

Section 2. — Principes de tarification

Art. 44. Les activités de sélection organisées par les services psychologiques aux besoins des employeurs se font aux tarifs fixés ci-après.

Art. 45. Les examens de sélection sont répartis en deux catégories :

- 1° la première catégorie comprend les examens réservés aux emplois pour lesquels les candidats ne doivent, généralement, soit, posséder aucun diplôme, soit être titulaire d'un diplôme de l'enseignement primaire ou secondaire;
- 2° la deuxième catégorie comprend les examens réservés aux emplois pour lesquels les candidats doivent, généralement, être titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Art. 46. L'Office détermine si l'examen de sélection appartient à la première ou à la deuxième catégorie, au sens de l'article 45.

Section 3. — Tarifs

Sous-section 1^{re}. — Tarif de publication

Art. 47. A la demande de l'employeur, les services psychologiques se chargent de la publication, à condition que l'ensemble des activités de sélection soit confié au service psychologique.

Art. 48. Lorsque les services psychologiques se chargent de la publication, l'employeur verse à l'Office le prix fixé par le média d'information, majoré de 10 %.

Sous-section 2. — Tarif de présélection

Art. 49. Le prix d'une présélection, effectuée sur base du fichier de candidats établi par l'employeur, est de 586 F par participant, étant entendu qu'un montant minimum de 12 026 F est dû par l'employeur, même s'il y a moins de vingt participants à la présélection.

Sous-section 3. — Tarif de sélection

Art. 50. La sélection s'effectue au tarif plein, au tarif modérateur ou à titre gratuit.

Art. 51. § 1^{er}. L'employeur paie le tarif plein, excepté dans les cas prévus aux §§ 2, 3 et 4 du présent article

§ 2. Le tarif modérateur s'applique aux sélections organisées à la demande d'associations sans but lucratif à vocation humanitaire, sociale ou éducative, reconnues à ce titre par l'Office.

Le Comité de gestion peut être saisi d'un recours contre la décision de l'Office. Sous peine de nullité, ce recours motivé sera introduit auprès du Comité de gestion dans les quinze jours ouvrables à compter de la date de l'envoi de la décision de non-agrément à l'association. Le Comité de gestion statue dans les trente jours civils à compter de la date de réception de recours.

§ 3. La sélection est gratuite lorsqu'elle est effectuée à la demande d'une entreprise pouvant bénéficier de l'aide ou de l'intervention visées aux articles 63 à 69 du présent arrêté.

§ 4. Sur la proposition, ou après consultation du Comité de gestion, l'Exécutif détermine, dans le cadre de la politique de reconversion de l'autorité, les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent bénéficier du tarif modérateur.

Art. 52. § 1^{er}. Le tarif pour les examens cités à l'article 45, 1^o est de 2 934 F par candidat examiné, étant entendu qu'un montant minimum de 3 007 F est dû lorsqu'il n'y a qu'un seul candidat à examiner.

§ 2. Le tarif pour les examens cités à l'article 45, 2^o, est de 5 868 F par candidat examiné, étant entendu qu'un montant minimum de 6 063 F est dû lorsqu'il n'y a qu'un seul candidat à examiner.

Art. 53. Une réduction de 20 % est accordée pour les grandes sélections ou les sélections répétées, les sélections effectuées au tarif modérateur exceptées.

Art. 54. Le tarif modérateur est fixé forfaitairement à 587 F par candidat examiné, étant entendu qu'un montant minimum de 1 002 F est dû lorsqu'il n'y a qu'un seul candidat à examiner.

Art. 55. Pour les examens de promotion interne, les tarifs fixés à l'article 52, § 2, sont d'application.

Section 4. — Ajustement des tarifs

Art. 56. Le premier janvier de chaque année, les tarifs fixés au chapitre III sont adaptés à l'indice des prix à la consommation de l'Etat, selon la formule suivante :

le tarif de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice initial.

Le nouvel indice est celui du mois de décembre précédant l'ajustement du tarif.

L'indice initial est celui du mois précédant le mois de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

CHAPITRE IV. — Interventions financières

Section 1^{re}. — Intervention en faveur de l'employeur dans la rémunération des chômeurs difficiles à placer

Art. 57. Une intervention financière dans la rémunération des chômeurs difficiles à placer, recrutés à l'intervention de l'Office, peut être accordée pendant une période d'un an au maximum, s'il s'agit de chômeurs embauchés par un contrat de travail à durée indéterminée et qui, sur une base mensuelle, sont occupés pendant au moins la moitié d'un régime de travail à temps plein.

Un régime de travail est censé être à temps plein lorsqu'il comporte normalement une moyenne de trente-cinq heures de travail par semaine ou lorsque la rémunération correspond à celle qui est due pour une semaine de travail entière dans l'entreprise dans l'emploi concerné.

Art. 58. Pour l'application du présent chapitre, est considéré comme « chômeur difficile à placer » :

1^o le chômeur qui a bénéficié d'allocations de chômage pendant au moins douze mois au cours des dix-huit mois précédant son embauchage et qui est âgé, au moment de celui-ci, de cinquante-cinq ans ou de quarante ans selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé; sur la proposition du comité de gestion ou de son avis, le Ministre communautaire compétent peut déroger à cette condition d'âge pour une région, une profession ou une branche d'activité déterminée;

2^o le chômeur qui a bénéficié d'allocations de chômage pendant au moins six mois au cours des neuf mois précédant son embauchage et dont l'aptitude au travail, au moment de cet embauchage, est réduite, soit de 30 % au moins par suite d'une diminution de son aptitude physique, soit de 20 % au moins par suite d'une diminution de son aptitude mentale.

Pour l'application du présent article, sont assimilées à des journées de chômage indemnisé, les journées qui ont donné lieu à l'octroi d'une indemnité au titre de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, du chef de dommages résultant d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident de droit commun.

Toutefois, en cas de fermeture d'entreprise, le Comité de gestion peut autoriser l'administrateur général à dispenser les travailleurs licenciés de la condition d'avoir bénéficié d'allocations de chômage pendant les périodes visées à l'alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, lorsque l'état du marché de l'emploi et la situation particulière des intéressés ne permettent pas de les remplacer sans l'intervention financière visée à l'article 57.

Art. 59. Le montant de l'intervention est fixé à 15 000 F par mois pour un employé occupé à temps plein. Il est fixé à 90 F l'heure pour un ouvrier. L'intervention n'est versée que pour la période pendant laquelle l'employeur supporte la totalité des charges salariales.

Dans les cas d'emploi à temps partiel tel que défini à l'article 57, ces montants sont payés proportionnellement.

Art. 60. La demande d'intervention est introduite auprès du service subrégional de l'emploi.

L'Office statue sur l'octroi de l'intervention et détermine la durée de celle-ci.

Art. 61. Le paiement est effectué par l'Office à l'expiration de chaque trimestre civil sur production des documents justificatifs.

Les documents justificatifs requis doivent être introduits auprès du service subrégional de l'emploi au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit celui au cours duquel les prestations de travail ont été fournies.

Le directeur peut, par décision motivée, proroger ce délai d'un trimestre, si l'employeur établit que le retard est imputable à une cause indépendante de sa volonté.

Art. 62. L'Office suspend l'intervention :

1° lorsqu'il existe des présomptions précises et concordantes que l'employeur a licencié un ou plusieurs travailleurs afin de les remplacer par un ou plusieurs chômeurs difficiles à placer pour lesquels il bénéficie de l'intervention;

2° lorsque l'employeur n'observe pas les réglementations applicables en matière de rémunération et d'autres conditions de travail.

Le comité subrégional de l'emploi est informé immédiatement de cette suspension et émet son avis quant à l'exclusion de l'intervention. Le comité subrégional de l'emploi communique son avis à l'Office, qui statue sur l'exclusion ou l'interruption de l'intervention.

Section 2. — Aide à la création, à l'extension ou à la reconversion d'entreprises

Art. 63. L'Office peut intervenir dans les dépenses de formation professionnelle et de réinstallation du personnel recruté par un employeur en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'une entreprise.

Art. 64. Le travailleur qui doit recevoir une formation professionnelle afin d'être mis à la disposition d'un employeur qui procède à la création, à l'extension ou à la reconversion d'une entreprise, peut être admis par priorité dans les centres de formation professionnelle tels que visés à l'article 85.

Art. 65. § 1^{er}. Sur la proposition ou après consultation du comité de gestion, l'Exécutif fixe les conditions générales auxquelles l'Office peut être autorisé à conclure avec des employeurs une convention en vue d'assurer la formation, au sein de leur entreprise, des travailleurs embauchés ou transférés pour la création, l'extension ou la reconversion de l'entreprise.

§ 2. Dans les limites des conditions générales fixées en exécution du paragraphe 1^{er} et après avis du Comité subrégional de l'emploi, le Comité de gestion peut autoriser l'Office à conclure avec des employeurs une convention en vue d'assurer la formation, au sein de leur entreprise, des travailleurs embauchés ou transférés pour la création, l'extension ou la reconversion de l'entreprise.

§ 3. Cette convention fixe les conditions, le montant et la durée de l'intervention de l'Office dans la rémunération, augmentée des charges sociales du personnel chargé de la formation et des travailleurs bénéficiant de celle-ci.

Art. 66. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article 65, le Comité de gestion peut décider d'intervenir dans les dépenses inhérentes à la formation de travailleurs qui acquièrent la formation à l'étranger, ou de personnel recruté à l'étranger pour une durée déterminée afin de donner cette formation.

§ 2. La durée de cette intervention est limitée à six mois.

Art. 67. En vue de réaliser les formations visées à l'article 66, l'intervention est limitée à 50 % au plus dans les dépenses exposées à cet effet par l'employeur.

Art. 68. § 1^{er}. L'Office peut accorder une intervention financière dans les frais de réinstallation aux travailleurs âgés de dix-huit ans au moins, qui doivent changer de lieu de résidence pour être mis ou rester à la disposition d'un employeur qui procède à la création, à l'extension ou à la reconversion d'une entreprise, dans le ressort d'un service subrégional de l'emploi.

§ 2. Le changement de lieu de résidence est admis à condition :

1° que le nouveau lieu de résidence est situé dans le Royaume et dans un rayon de 20 km du lieu de travail, c'est-à-dire plus proche du lieu de travail que l'ancienne résidence;

2° que le changement de résidence a pour effet de réduire la durée de l'absence du foyer d'une heure au moins par rapport à la durée d'absence du foyer en cas d'aller-retour entre l'ancienne résidence et le lieu de travail.

§ 3. Est admis au bénéfice de l'intervention, le travailleur qui introduit une demande d'intervention auprès du comité subrégional de l'emploi de son nouveau lieu de résidence, au plus tard trois mois après le changement de résidence.

§ 4. L'intervention dans les frais de réinstallation couvre :

1° les frais de voyage de l'intéressé, des personnes à sa charge et de son épouse, qu'elle travaille ou non, calculés sur base du prix du moyen de transport en commun le plus économique;

2° les frais de démenagement contre remise des factures, à concurrence d'un montant maximum de 20 000 F;

3° une indemnité forfaitaire des frais d'installation égale à 15 000 F majorés de 50 % par personne à charge telle que visée au 1° du présent paragraphe.

§ 5. La décision de l'Office est notifiée par écrit à l'intéressé. Cette décision est susceptible de recours sans frais devant le Comité de gestion à former dans les quinze jours qui suivent la notification.

Art. 69. § 1^{er}. L'employeur désireux d'obtenir l'intervention financière visée à la présente section, adresse une demande au service subrégional de l'emploi par lettre recommandée à la poste.

Il indique dans cette demande les autres interventions ou avantages qu'il a obtenus ou sollicités auprès des pouvoirs publics, en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion de son entreprise.

Il y joint un plan qui contient notamment les renseignements suivants :

1° en cas de création d'une entreprise :

a) la localité dans laquelle l'entreprise sera établie;

b) la nature de l'activité de l'entreprise;

c) une estimation du nombre de travailleurs qui seront recrutés, ainsi que l'échelonnement de ces recrutements;

d) la qualification de ces travailleurs, l'indication et éventuellement la description de leur profession;

e) le régime de travail prévu et le montant de la rémunération et des avantages offerts;

2^o en cas d'extension d'une entreprise :

- a) la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, ainsi que la nature de son activité;
- b) la localité dans laquelle les travailleurs à recruter devront exercer leur activité;
- c) une estimation du nombre de travailleurs supplémentaires qui seront recrutés, ainsi que l'échelonnement de ces recrutements;
- d) la qualification de ces travailleurs et la description de leur profession;
- e) le régime de travail prévu et le montant de la rémunération et des avantages offerts;

3^o en cas de reconversion d'une entreprise :

- a) la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, ainsi que la nature de son activité;
- b) la localité dans laquelle les travailleurs à recruter devront exercer leur activité;
- c) la nécessité, le but, l'ampleur et le financement de la reconversion;
- d) la durée prévue des opérations de reconversion et leur rythme d'exécution;
- e) une estimation du nombre de travailleurs dont l'emploi sera maintenu pendant les opérations de reconversion;
- f) une estimation du nombre de travailleurs dont le travail sera temporairement réduit ou interrompu pendant les opérations de reconversion;
- g) une estimation du nombre et la description des nouveaux emplois prévus;
- h) l'échelonnement des réductions et des réemplois de personnel;
- i) la justification de l'opportunité d'un programme éventuel de formation professionnelle; l'évaluation du nombre de travailleurs intéressés par cette formation et la description de la nouvelle profession qu'ils sont appelés à exercer.

§ 2. Le paiement est fait sur production des pièces justificatives réclamées par l'Office.

Section 3. — Intervention dans la rémunération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise

Art. 70. Le Comité de gestion peut décider, après avoir pris l'avis du comité subrégional de l'emploi, d'accorder une intervention dans la rémunération des travailleurs touchés par la reconversion de leur entreprise.

Art. 71. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par reconversion d'une entreprise : tout changement non provisoire du programme de production d'une entreprise ou partie d'entreprise ayant son propre programme de production, affectant les éléments déterminants de ce programme et ayant pour but la production de nouveaux produits ou services, à l'exception des améliorations ou compléments de produits ou services existants.

Le changement doit être accompagné d'une importante réduction ou interruption de l'activité du personnel après qu'auront été épuisées les possibilités d'emploi approprié offertes par l'entreprise elle-même, et doit permettre le réemploi de tout ou partie de ce personnel après la période de reconversion.

Art. 72. Le montant des interventions égale 90 % de la rémunération du travailleur touché par la reconversion et des versements indispensables au maintien des avantages légaux et extra-légaux qui se rattachent à cette rémunération et auxquels il avait droit pour une période de paie normale.

Ce montant est déduit de la rémunération perçue et de la cotisation patronale de sécurité sociale due sur cette rémunération, lorsque le travailleur fournit des prestations de travail à temps réduit, fournit d'autres prestations de travail moins bien rémunérées, ou fournit, à l'intervention ou avec l'accord de l'Office, des prestations de travail au service d'un autre employeur. La rémunération ainsi perçue ne peut être inférieure à la rémunération minimale fixée par une convention collective ou, à défaut, par l'usage.

L'Exécutif peut adapter ces montants, sur la proposition ou après avis du Comité de gestion.

Art. 73. La rémunération à prendre en considération, conformément à l'article 72, 1^{er} alinéa, pour le calcul de l'intervention, est déterminée à l'aide des documents comptables relatifs aux salaires de l'entreprise et des comptes individuels; elle est calculée avant toute déduction obligatoire de cotisations de sécurité sociale et de retenues fiscales à la charge des travailleurs.

Elle comprend :

- 1^o la rémunération en espèces;
- 2^o la valeur représentative des avantages en nature, accordés en contrepartie d'un travail effectif, qui ne sont pas maintenus durant la période de reconversion;
- 3^o les primes contractuelles constitutives d'un complément direct de salaire, à l'exclusion de toutes primes et indemnités en espèces ou en nature octroyées pour défrayer des dépenses relatives aux déplacements occasionnés par le travail et à l'exercice d'un travail effectif.

Le salaire fixe en espèces est calculé suivant les taux horaires de la dernière période de paie précédant la présentation du projet de reconversion prévue à l'article 74 et sur la base de l'horaire normal de chaque travailleur tel qu'il est habituellement pratiqué dans l'entreprise. Toutefois, le calcul ne peut s'effectuer sur la base d'une durée de travail supérieure à 38 heures par semaine, sauf dérogation légale ou réglementaire de caractère permanent autorisant, pour des professions ou des travaux déterminés, un horaire plus élevé.

La rémunération variable est évaluée sur la base du rendement moyen des six derniers mois précédant la présentation du projet de reconversion.

Art. 74. L'entreprise qui projette une reconversion doit soumettre au service subrégional de l'emploi toute donnée permettant de juger du plan de reconversion envisagé, et au moins les indications suivantes :

- la nécessité, le but, l'ampleur et le financement de la reconversion;
- la durée prévue des opérations de reconversion et leur rythme d'exécution;
- le nombre de travailleurs dont l'emploi sera maintenu à la suite de mesures prises par l'entreprise elle-même;
- le nombre de travailleurs dont le contrat de travail sera suspendu temporairement, totalement ou partiellement;
- une description des activités nouvelles envisagées;
- l'échelonnement du chômage partiel;
- la justification de l'opportunité d'un programme éventuel de formation et le nombre de travailleurs intéressés;
- les incidences financières de l'exécution de ce programme de formation.

Section 4. — Intervention dans les frais de réinstallation des chômeurs

Art. 75. Conformément aux conditions fixées dans la présente section, l'Office peut accorder une intervention au chômeur inscrit au service subrégional de l'emploi comme demandeur d'emploi, qui change de lieu de résidence dans le seul but d'occuper un emploi salarié.

Art. 76. Le changement de lieu de résidence est admis à condition :

1° qu'il se trouve dans le Royaume et dans un rayon de 20 km du lieu de travail, c.à.d. plus proche du lieu de travail que l'ancienne résidence;

2° que le changement de résidence a pour effet de réduire la durée de l'absence du foyer d'une heure au moins par rapport à la durée d'absence du foyer en cas d'aller-retour entre l'ancienne résidence et le lieu de travail.

Art. 77. Est admis à une intervention le chômeur qui :

1° est âgé de dix-huit ans au moins;

2° est inscrit comme demandeur d'un emploi à temps plein depuis 1 mois au moins, à l'exclusion du demandeur d'emploi admis sur base de l'article 124 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, sauf si ce demandeur d'emploi est inscrit en tant que demandeur d'emploi depuis de 1 an;

3° introduit une demande d'intervention auprès du service subrégional de l'emploi de son lieu de résidence, dans les 3 mois qui suivent la changement de résidence.

Art. 78. L'intervention de réinstallation couvre les frais de voyage, de déménagement et d'installation tels que définis à l'article 68, § 4.

Art. 79. La décision de l'Office est notifiée par écrit à l'intéressé. Cette décision est susceptible de recours sans frais devant le Comité de gestion à former dans les quinze jours suivant la notification.

TITRE III. — Formation professionnelle**CHAPITRE I^{er}. — Dispositions préliminaires**

Art. 80. Par formation professionnelle, il faut entendre toute mesure ayant pour but de donner à une personne la capacité professionnelle requise pour exercer une activité salariée.

Elle peut notamment consister en :

1° la préparation et l'apprentissage d'une profession, de fonctions ou de subfonctions;

2° le recyclage à une autre profession ou fonction;

3° la formation continue ou le perfectionnement des connaissances ou aptitudes professionnelles.

Art. 81. Une formation professionnelle peut être suivie, aux conditions fixées dans le présent titre, par toute personne inscrite comme demandeur d'emploi à l'Office. Sont dispensés de cette dernière condition, le travailleur qui suit une formation après 18 heures ou le samedi ou dimanche, et le travailleur engagé par un contrat de travail, qui suit une formation à la demande de son employeur.

Art. 82. § 1^{er}. Les personnes visées à l'article 81 peuvent recevoir une formation dans un centre de formation professionnelle. Les chômeurs indemnisés peuvent également être admis à une formation individuelle organisée au sein d'une entreprise, dans un établissement d'enseignement ou dans un établissement d'enseignement technique tels que visés aux articles 120 à 130.

§ 2. Sur la proposition ou après consultation du Comité de gestion, l'Exécutif peut étendre l'admission à d'autres catégories de demandeurs d'emploi, selon les modalités qu'il arrête.

Art. 83. Les formations sont données en néerlandais. Dans des cas exceptionnels, le Comité de gestion peut autoriser à déroger à cette règle.

Art. 84. Lorsqu'une formation lui est présentée, un candidat est informé de ses droits et obligations relatifs à la formation en question.

CHAPITRE II. — Les centres de formation professionnelle**Section 1^{re}. — Centres créés par l'Office**

Art. 85. Le Comité de gestion peut créer des centres de formation professionnelle auprès des centres subrégionaux de l'emploi.

Sous-section 1^{re}. — Le fonctionnement

Art. 86. Le Comité de gestion rédige un règlement d'ordre intérieur pour chaque centre.

Ce règlement définit notamment les droits et obligations des participants à la formation, aussi bien sur le plan de l'ordre et de la discipline qu'en matière d'exécution de tâches qui leur sont confiées dans le cadre de la formation. Le règlement est mis à la disposition du participant avant le début de la formation et doit être et rester affiché dans les locaux de chaque centre, à un endroit apparent.

Art. 87. En vue d'augmenter l'efficacité de la formation pratique des participants, l'Office peut organiser des travaux pratiques en collaboration avec les administrations publiques, après avoir constaté que ces travaux sont compatibles avec les exigences de la formation, et après avoir reçu l'avis du comité subrégional de l'emploi.

L'Exécutif détermine, sur la proposition ou après avis du Comité de gestion, les conditions auxquelles le participant peut achever sa formation dans une entreprise.

Art. 88. Le Comité de gestion établit, après avis des comités subrégionaux de l'emploi, le plan annuel du fonctionnement des centres.

Sous-section 2. — Admission dans les centres

Art. 89. § 1^{er}. Les demandeurs d'emploi et les travailleurs désireux de recevoir une formation introduisent une demande auprès du service subrégional de l'emploi.

§ 2. Les employeurs peuvent, avec l'accord des intéressés, demander au service subrégional de l'emploi qu'un ou plusieurs travailleurs qu'ils occupent soient admis dans un centre géré par l'Office. L'Office peut, à cette fin, organiser les formations en utilisant l'infrastructure de l'entreprise. Ces travailleurs bénéficient d'une priorité d'admission au centre dans les conditions déterminées par le Comité de gestion et pour autant que l'employeur s'engage par écrit vis-à-vis de l'Office :

1° à maintenir à son service les travailleurs qui auront reçu la formation professionnelle pendant une durée de six mois au moins, et dans des conditions de travail et de rémunération au moins égales à celles dont ces travailleurs bénéficiaient au moment où ils ont été exemptés de prestations pour recevoir ladite formation;

2° à convenir avec les travailleurs qui suivent la formation, d'une suspension de leur contrat de travail pendant la durée de la formation.

§ 3. Les formations de personnes visées au § 2 sont gratuites. L'Exécutif peut y déroger sur la proposition ou de l'avis du Comité de gestion. En ce cas, l'Exécutif fixe le montant imputé aux employeurs par journée de formation, par participant et par type de formation.

Art. 90. Le service subrégional de l'emploi peut offrir au chômeur indemnisé qui réside dans son ressort une formation dans un centre.

Art. 91. L'Office apprécie si un candidat doit recevoir une formation professionnelle dans un centre.

Cette décision est prise sur la base des critères d'orientation généraux fixés au sein du Comité de gestion, et en tenant compte des aptitudes, du passé professionnel et de la situation personnelle des candidats. En cas de décision négative, le demandeur d'emploi peut solliciter la révision de sa demande auprès du Comité de gestion, qui se prononce après avis du comité subrégional de l'emploi.

Sous-section 3. — *Le contrat de formation professionnelle*

Art. 92. Un contrat de formation professionnelle est conclu avec chaque participant individuel, avant le début de sa formation dans un centre ou au plus tard le premier jour de sa formation.

Art. 93. Le contrat est conclu par écrit; un exemplaire en est admis à chacune des parties.

Art. 94. Le contrat doit contenir les stipulations et clauses suivantes :

- 1° l'identité, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
- 2° la date du début de la formation et sa durée probable;
- 3° la spécification de la formation;
- 4° les obligations des parties.

Art. 95. § 1er. A l'exception des participants visés à l'article 89, § 2, l'Office contracte une assurance contre les accidents survenus au cours de la formation et sur le chemin du lieu de formation, en vue de garantir au participant en cas d'accident, des avantages identiques à ceux octroyés à un travailleur salarié majeur, dans la profession à laquelle il est formé, tels que prévus dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et dans ses arrêtés d'exécution.

§ 2. La législation sur la protection du travail est applicable aux parties d'un contrat de formation professionnelle.

Art. 96. L'impossibilité pour le participant de suivre la formation pour cause de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat. Le participant est tenu de justifier de son incapacité et produit à cette fin un certificat médical. Lorsque la suspension a atteint une durée telle que la réintégration du participant dans la formation ne peut se faire sans difficultés, le contrat peut être résilié sans préavis par l'Office.

Art. 97. Le contrat peut être résilié par l'Office :

- 1° sans préavis, lorsque le participant a produit de faux documents lors de son admission au centre ou lorsqu'il manque gravement à ses obligations en matière d'ordre ou de discipline du centre ou à l'exécution des tâches qui lui sont imposées dans le cadre de la formation;
- 2° moyennant un préavis de cinq jours de formation prenant cours le jour suivant le préavis, lorsque le participant ne possède pas les aptitudes requises pour suivre avec succès le cours normal de la formation.

Le participant peut solliciter une révision de cette décision auprès du Comité de gestion, qui se prononce après avis du comité subrégional de l'emploi.

Art. 98. Le Comité de gestion peut décider de demander une caution aux travailleurs qui suivent, à leur demande, une formation les jours ouvrables après 18 heures ou le samedi ou dimanche. Cette caution sera mise à la disposition de l'Office avant le début de la formation.

Le montant de cette caution sera fixé par le Comité de gestion en fonction du type de formation.

Cette caution, ou une partie de celle-ci, sera remboursée aux travailleurs après la formation, selon les modalités arrêtées par le Comité de gestion.

Sous-section 4. — *Droits et obligations des parties*

Art. 99. L'Office doit :

- 1° inculquer au participant à la formation les aptitudes professionnelles requises;
- 2° veiller avec la diligence d'un bon père de famille à la santé et à la sécurité du participant, au bon déroulement de la formation et au traitement impartial;
- 3° s'abstenir d'imposer au participant des travaux étrangers à sa formation;
- 4° se conformer aux obligations résultant des lois, décrets et dispositions réglementaires au respect desquels il est tenu;
- 5° rembourser, aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 29, les frais de déplacement exposés par le participant lorsqu'il se rend chez un médecin désigné par le Comité de gestion;
- 6° informer le participant d'avance de ses droits et obligations.

Art. 100. Le participant doit :

- 1° se consacrer sérieusement à l'acquisition de l'aptitude professionnelle qui lui est donnée par le centre;
- 2° fréquenter assidûment les cours de formation professionnelle;
- 3° se conformer au règlement d'ordre intérieur du centre;
- 4° agir conformément aux instructions qui lui sont données;
- 5° s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers;
- 6° restituer en bon état les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiées par le centre;
- 7° s'engager, en cas d'incapacité de travail, à recevoir le médecin désigné par le Comité de gestion, à se laisser examiner et, s'il y est invité, à se présenter chez le médecin désigné par le Comité de gestion, à moins que le médecin traitant estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer.

Art. 101. § 1er. Le participant à la formation peut prétendre à :

1° une prime de 40 francs par heure de formation professionnelle effectivement suivie;
 2° à condition d'avoir terminé avec succès une formation de 200 heures au moins, un avantage en nature sous la forme des outils individuels requis pour l'exercice de la qualification acquise qui lui ont été confiés lors de la demande de formation. La valeur de cet outil est fixée à 75 % de la valeur vénale. Toutefois, l'avantage en nature est limité à un montant maximum de 2 000 francs;

3° les frais de déplacement et de séjour tels que définis ci-après :

a) la personne qui reçoit une formation professionnelle dans un centre créé par l'Office de ses propres moyens ou dans un établissement d'enseignement technique, peut prétendre au remboursement des frais inhérents à un déplacement journalier, aller-retour, lorsque la distance entre son lieu de résidence et le lieu de formation est de 5 km au moins.

Les distances à prendre en considération sont celles qui figurent au dictionnaire officiel des distances légales, par route normale. Le remboursement des frais exposés est limité au prix du moyen de transport en commun le plus économique, quel que soit le moyen de transport utilisé. Le participant à une formation peut être tenu de produire les pièces justificatives qui prouvent qu'il a effectivement exposé les frais indiqués par lui;

b) sans préjudice des avantages déterminés sub a, le participant à une formation dans un centre créé par l'Office de ses propres moyens ou dans un établissement d'enseignement technique qui, en utilisant d'un moyen de transport en commun normal, s'absente pendant plus de 13 heures par jour de son foyer et qui ne retourne à sa résidence qu'une fois par semaine, peut prétendre à une indemnité pour frais de séjour dont le montant est fixé à 148,50 F par jour.

Ce montant est lié à l'indice-pivot 114,20. Ce montant est augmenté ou diminué conformément à l'article 4 de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. L'augmentation ou la diminution est appliquée à partir du jour fixé à l'article 6, 3° de la loi susvisée;

§ 2. Les avantages visés au § 1er sont à charge de l'Office.

§ 3. Le Ministre communautaire qui a la formation professionnelle dans ses attributions peut ajuster annuellement les montants des avantages visés au § 1er, sur la proposition ou après consultation du Comité de gestion.

Art. 102. § 1er. Les participants à une formation qui sont des travailleurs salariés ayant conclu un contrat d'emploi à temps plein sont exclus des avantages déterminés à l'article 101, § 1er.

§ 2. Les participants à une formation qui sont des travailleurs salariés ayant conclu un contrat d'emploi à temps partiel conservent les avantages définis à l'article 101, § 1er, s'ils suivent la formation pendant les heures que normalement ils ne travaillent pas.

Art. 103. Le participant à une formation conserve le droit à la prime fixée à l'article 101, § 1er, 1° :

1° lorsqu'il se trouve dans l'un des cas tels que visés à l'article 2 de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles;

2° les jours normaux de formation où la formation n'est pas dispensée sous l'effet de la législation sur les jours fériés payés;

3° lorsqu'il se rend normalement au lieu de formation, et n'y arrive pas ou en retard, à condition toutefois que cette absence ou ce retard soit dû à une cause lui survenu sur le chemin du lieu de formation et indépendante de sa volonté.

Art. 104. La prime fixée à l'article 101, § 1er, 1° est payée mensuellement. Le paiement s'effectue par le biais de l'Administration des postes, l'Office des chèques postaux, une banque, la Caisse générale d'épargne et de retraite, le Crédit Communal de Belgique ou les caisses d'épargne privées gérées conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967 portant coordination des dispositions relatives au contrôle des caisses d'épargne privées.

Section 2. — Centres de coopération

Art. 105. L'Office peut conclure des conventions visant la création de centres de formation professionnelle en coopération avec des entreprises, des groupements d'entreprises, des administrations publiques ou des associations privées.

Art. 106. Le Comité de gestion décide la création des centres visés à l'article 105, après avis du comité subrégional de l'emploi.

Art. 107. § 1er. La répartition des charges est convenue entre les parties contractantes.

§ 2. Les charges que l'Office peut supporter sur la base de la convention égalent au maximum, par participant, la rémunération minimum garantie conformément à la convention collective de travail 23 convenue au Conseil national du travail.

§ 3. Le montant de la quote-part des charges que l'Office peut supporter sur la base de la convention égale au maximum, par instructeur, la rémunération payée par l'Office pour un instructeur employé dans un centre tel que visé à l'article 85. Le Comité de gestion fixe le montant maximum de cette intervention. Est pris en compte un instructeur par tranche complète de dix participants. Par rémunération de l'instructeur, il faut entendre la rémunération de départ tel que payé le premier janvier qui précède le départ du cycle de formation.

§ 4. L'Exécutif définit, sur la proposition ou après consultation du Comité de gestion, les critères susceptibles d'augmenter ou de diminuer le montant de l'intervention, en fonction notamment des facteurs suivants :

1° la situation socio-économique de la région où l'entreprise s'établit ou est établie;

2° la mesure dans laquelle les services de placement sont associés au recrutement de travailleurs pour l'entreprise;

3° le respect des dispositions légales et réglementaires en matière de conditions de travail, règlements de salaires et législation relative aux stages;

4° l'octroi d'interventions aux entreprises par d'autres instances en vue de ces activités de formation professionnelle;

5° la mesure dans laquelle la formation est associée à la production.

Art. 108. Lorsque l'initiative de coopération n'émane pas de l'Office, la proposition visant la collaboration est adressée à l'administrateur général.

Art. 109. L'Office veille à la bonne exécution de la convention et peut réclamer tout document et prendre toute initiative susceptibles de faciliter le contrôle. La convention de coopération doit stipuler que l'organisme s'engage à mettre tous les documents et renseignements à la disposition de l'Office afin de permettre le contrôle de l'exécution de la convention.

Sur la proposition de l'Office, le Comité de gestion peut résilier la convention si la formation ne se déroule pas comme convenu.

Section 3. — Les centres agréés

Art. 110. Les centres créés à l'initiative d'entreprises, de groupements d'entreprises ou d'associations à caractère public ou privé, peuvent être agréés par le Ministre communautaire ayant la formation professionnelle dans ses attributions, sur la proposition du Comité de gestion et après avis du comité subrégional de l'emploi compétent.

Sous-section 1re. — Les conditions d'agrément

Art. 111. L'agrément peut être accordé chaque année pour une période de 12 mois, pour autant que les centres réunissent les conditions ci-après :

1^o être dotés de la personnalité civile et être gérés par un organe de gestion comptant parmi ses membres un délégué par organisation des travailleurs, représentée au sein du comité subrégional de l'emploi compétent. Lorsque le centre est créé à l'initiative d'une entreprise individuelle, cet organe de gestion doit compter parmi ses membres un délégué par organisation des travailleurs représentée au sein du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de cette entreprise.

Ces délégués sont présentés par leurs organisations respectives; les statuts doivent indiquer la ou les personnes représentant le centre dans les actes judiciaires et extrajudiciaires;

2^o obtenir l'approbation de leur plan de fonctionnement, notamment en ce qui concerne la durée et le programme des cours, ainsi que de leur plan de financement; le niveau des cours doit être au moins équivalent au niveau de ceux qui sont donnés dans les centres créés par l'Office;

3^o s'engager à admettre les candidats qui remplissent les conditions d'aptitude, dans les limites des places disponibles; 25 % de celles-ci sont réservées aux candidats présentés par l'Office, sauf si ce dernier y renonce;

4^o s'engager à fournir à l'Office tous documents justificatifs nécessaires pour lui permettre d'exercer le contrôle;

5^o s'engager à conclure avec les participants un contrat de formation professionnelle tel que défini à la sous-section 3.

Sous-section 2. — Contrôle et subventions

Art. 112. Le contrôle des centres agréés est assuré par l'Office.

Art. 113. Sans préjudice des dispositions de l'article 81, les centres bénéficient d'une intervention financière de l'Office. Le montant de ces interventions est fixé par le Comité de gestion et arrêté dans un contrat. L'Exécutif détermine chaque année, sur la proposition ou après consultation du Comité de gestion, le montant maximum des subventions à accorder par heure/participant. Le montant maximum des subventions est diminué de 50 % si le centre agréé fait appel à l'infrastructure ou au personnel de l'Office.

Sous-section 3. — Le contrat de formation professionnelle

Art. 114. Le contrat de formation professionnelle est conclu et résilié par la ou les personnes représentant le centre dans les actes judiciaires et extrajudiciaires.

Art. 115. Le contrat est conclu par écrit; un exemplaire en est remis à chacune des parties. En outre, une copie du contrat est adressée à l'Office.

Art. 116. Le contrat doit contenir les stipulations telles que déterminées à l'article 94. En outre, le contrat doit prévoir un règlement en matière d'accidents de travail analogue à l'article 95.

Sous-section 4. — Droits et obligations des parties

Art. 117. Le centre doit se conformer aux obligations telles que définies à l'article 99.

Art. 118. Le participant à la formation doit se conformer aux obligations telles que définies à l'article 100.

Art. 119. Le participant qui suit une formation dans un centre à l'initiative de l'Office, bénéficie des mêmes avantages que ceux déterminés aux articles 101, § 1er, 1^o et 3^o, 103 et 104.

CHAPITRE III. — La formation professionnelle individuelle

Section 1re. — Dans une entreprise

Art. 120. Par formation dans une entreprise, il faut entendre la formation professionnelle telle que définie à l'article 80 du présent arrêté, lorsqu'elle est dispensée dans une entreprise.

Art. 121. L'Office décide si un chômeur indemnisé peut bénéficier d'une formation dans une entreprise.

Il décide également de la cessation ou de la prolongation de la formation.

Art. 122. La durée de formation est de 1 mois au minimum et de 6 mois au maximum. L'Office décide de la durée.

Art. 123. Le chômeur indemnisé qui reçoit sa formation dans une entreprise obtient à la charge de l'employeur une prime correspondant à tout travail productif. Le montant de la prime de productivité s'exprime en pour-cent de l'écart entre le salaire normal dans la profession et les allocations de chômage auxquelles le participant concerné peut prétendre. En fonction de la durée, ce pour-cent est de :

dernier mois de formation : 100 %;

avant-dernier mois : 95 %;

et, dans un ordre dégressif, pour les mois qui précèdent : 90 %; 85 %; 80 %; 75 %.

Art. 124. L'employeur remet mensuellement au chômeur une déclaration mentionnant la prime prévue à l'article 123, qui lui a été payée.

Le modèle de la déclaration est arrêté par le Comité de gestion.

Art. 125. L'employeur s'engage à conclure avec le chômeur indemnisé qui a suivi une formation professionnelle dans l'entreprise, un contrat de travail à durée indéterminée, immédiatement après que celui-ci ait terminé sa formation.

Sans préjudice des dispositions légales relatives à la rupture du contrat de travail pour motifs graves, l'employeur ne peut, au plus tôt, mettre fin au contrat susdit qu'au terme d'un laps de temps qui est égal à la durée de la formation. L'employeur s'engage à occuper le chômeur indemnisé qui a terminé la formation dans l'entreprise, aux conditions applicables à la profession en question.

Art. 126. L'employeur assure le chômeur qui suit une formation professionnelle dans son entreprise, contre les accidents survenus pendant la formation et sur le chemin de et vers le lieu de formation, aux mêmes conditions que si l'intéressé était occupé dans l'entreprise en qualité de travailleur salarié.

Art. 127. L'autorisation d'organiser une formation dans une entreprise peut être refusée pendant trois ans à une entreprise qui a organisé une telle formation en faveur d'un chômeur indemnisé, aux conditions prévues par cet arrêté mais qui, de son initiative, a licencié l'intéressé, à l'exception du licenciement pour motifs graves.

Cette période de trois ans prend cours le jour où débute le délai de préavis légal.

L'entreprise peut saisir le Comité de gestion d'un recours contre le refus d'autorisation mentionné à l'alinéa premier.

*Section 2. — Dans un établissement d'enseignement
autre qu'un établissement d'enseignement technique*

Art. 128. Par formation dans un établissement d'enseignement, on entend la formation prévue à l'article 80 du présent arrêté, lorsqu'elle est donnée dans un établissement d'enseignement créé, agréé ou subsidié par les pouvoirs publics.

Art. 129. L'Office décide si le chômeur indemnisé doit recevoir une formation professionnelle dans un établissement d'enseignement. Il décide également de la cessation ou de la prolongation de la formation.

Section 3. — Dans un établissement d'enseignement technique

Art. 130. Par formation dans un établissement d'enseignement technique, on entend la formation professionnelle prévue à l'article 80 du présent arrêté, lorsqu'elle est donnée dans un établissement d'enseignement technique ou professionnel créé, agréé ou subsidié par les pouvoirs publics.

Art. 131. L'Office décide si un chômeur indemnisé doit recevoir une formation professionnelle dans un établissement d'enseignement technique. Il décide également de la cessation ou de la prolongation de la formation.

Art. 132. Le chômeur indemnisé qui reçoit une formation dans un établissement d'enseignement technique bénéficie des avantages tels que prévus aux articles 101, § 1er, 1^o et 3^o, 103 et 104.

Art. 133. A l'exception des participants à une formation visés à l'article 89, § 2, l'Office contracte une assurance contre les accidents survenus au cours de la formation et sur le chemin du lieu de formation, en vue de garantir au participant, en cas d'accident, des avantages identiques à ceux octroyés dans la profession à laquelle il est formé, à un travailleur salarié majeur, tels que prévus par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et par ses arrêtés d'exécution.

TITRE IV. — Travail interimaire

Art. 134. L'Office met les intérimaires qu'il a recrutés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire.

Le Comité de gestion peut, à cet effet, équiper le service subrégional de l'emploi d'unités administratives spéciales.

Art. 135. L'Exécutif arrêté, sur la proposition ou après consultation du Comité de gestion, les modalités d'exécution du présent titre.

Art. 136. Les recettes et dépenses liées à cette activité font l'objet d'un budget particulier.

TITRE V. — Dispositions finales et transitoires

Art. 137. Sont abrogés, en ce qui concerne respectivement la Région flamande ou la Communauté flamande :

- 1^o dans l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage :
 - a) les articles 18 et 19, modifiés par l'arrêté royal du 6 octobre 1973;
 - b) l'article 20, deuxième alinéa, modifié par l'arrêté royal du 7 avril 1975;
 - c) les articles 30 bis à 38 et 53 a 81 bis, modifiés par les arrêts royaux des 26 mars 1965, 24 février 1967, 7 et 11 octobre 1971, 7 avril 1975, 4 février 1977 et 6 octobre 1978;
 - d) les articles 82 à 84 et 87 à 117, remplacés provisoirement par l'arrêté de l'Exécutif flamand du 14 juillet 1982;
- 2^o l'arrêté de l'Exécutif flamand du 30 janvier 1985 fixant les modalités d'agrément et d'octroi de subventions aux bureaux de placement gratuit;
- 3^o l'arrêté de l'Exécutif flamand du 27 mars 1987 fixant les tarifs des activités de sélection effectuées à la demande des employeurs, par les services psychologiques de l'Office national de l'emploi;
- 4^o l'arrêté de l'Exécutif flamand du 4 mai 1988 portant création et organisation de comités subrégionaux de l'emploi.

Art. 138. Le présent arrêté entre en vigueur le jour où le décret du 20 mars 1984 portant création de l'Office flamand de l'emploi, complété et modifié par les arrêtés du 20 mars 1984 et du 30 mai 1985, entre en vigueur.

Les articles 6 à 23, 137, 4^o et 138 entrent en vigueur le jour où le présent arrêté est publié au *Moniteur belge*.

Art. 139. Le Ministre communautaire qui a l'emploi et la formation professionnelle dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 21 décembre 1988.

Le Président de l'Exécutif flamand,
G. GEENS.

Le Ministre communautaire de l'Emploi,
R. DE WULF