

## MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2005 — 1846

[C — 2005/35843]

15 JULI 2005. — Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en financiering van de invoegbedrijven

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 8 december 2000 houdende diverse bepalingen, inzonderheid op artikel 18;

Gelet op de Europese verordening (EG) nr. 2204/2002 van de Europese Commissie van 5 december 2002 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-verdrag op de werkgelegenheidssteun;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 9 juni 2005;

Gelet op het verzoek om spoedbehandeling, gemotiveerd door de omstandigheid dat rekening houdende met de engagementen die genomen zijn in het kader van het werkgelegenheidsakkoord 2005-2006, het dringend noodzakelijk is invoegbedrijven te kunnen erkennen zodat werkgelegenheid kan worden gecreëerd; en rekening houdende met de omstandigheid dat dringend een beslissing moet worden gegeven aan de ingediende aanvragen tot erkenning als invoegbedrijf teneinde de aanvragen de nodige rechtszekerheid te verlenen en toe te laten de financiële verbintenissen binnen een redelijk tijdsbestek na te komen;

Gelet op advies 38.585/1 van de Raad van State, gegeven op 16 juni 2005, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

Besluit :

## HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen en definities

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

1° de minister : de Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie;

2° de administratie : de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;

3° invoegwerknemer :

a) persoon met hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs bij wie de trajectmatige begeleidingsactie uitwijst dat hij niet dadelijk toeleidbaar is naar de reguliere arbeidsmarkt en die de dag voor zijn aanwerving beantwoordt aan een van de volgende kenmerken :

1) hij is jonger dan 50 jaar en minstens twaalf maanden inactief;

2) hij is 50 jaar of ouder en minstens zes maanden inactief;

3) hij is minstens zes maanden leefloongerechtigde of gerechtigde op financieel maatschappelijke hulp;

b) persoon die minstens zes maanden inactief is en behoort tot de doelgroep van de arbeidsgehandicapten;

c) de deeltijds werkzoekende leerling van het deeltijds beroepssecundair onderwijs zoals geregeld bij het besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1990 houdende inrichting van het deeltijds beroepssecundair onderwijs, zoals laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 5 maart 2004.

Onder inactiviteit wordt begrepen: noch in loondienst, noch op zelfstandige basis hebben gewerkt, noch als cursist een individuele beroepsopleiding hebben gevolgd.

De minister bepaalt de periodes die met een periode van inactiviteit worden gelijkgesteld;

4° arbeidsgehandicapten :

a) de werkzoekenden met een erkenning als persoon met een handicap bij het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap die recht hebben op bijstand inzake tewerkstelling;

b) de werkzoekende ex-leerlingen van het buitengewoon secundair onderwijs;

c) de werkzoekenden die, na attestering door een arts, bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding geregistreerd zijn met een gedeeltelijke of een zeer beperkte geschiktheid;

5° micro-, kleine, middelgrote en grote ondernemingen : ondernemingen in de zin van Verordening (EG) nr. 70/2001 van de Europese Commissie van 12 januari 2001 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het Verdrag tot instelling van de Europese Gemeenschap op de staatssteun ten gunste van kleine en middelgrote ondernemingen zoals gedefinieerd in de aanbeveling van de Commissie van 6 mei 2003 - 2003/361/CE;

6° maatschappelijk verantwoord ondernemen, hierna MVO te noemen : ondernemen waarbij men in een permanente dialoog met iedereen die invloed uitoefent of ondervindt van de onderneming (stakeholders) gaat streven naar een maximale toegevoegde waarde én voor de onderneming én voor haar werknemers én voor de maatschappij én voor het milieu;

7° totale loonkosten : het loon plus de sociale bijdragen

Onder loon wordt begrepen :

a) het loon in geld waarop de invoegwerknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft, met uitzondering van de vergoedingen wegens beëindiging van de overeenkomst;

b) het vakantiegeld dat toegekend wordt door of ter uitvoering van de op 28 juni 1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers of door de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten worden in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard zijn bij koninklijk besluit;

c) de financiële bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers zoals vastgelegd in het van toepassing zijnde paritair comité of bij ontstentenis hiervan de bijdrage zoals bepaald in cao nr. 19ter.

Onder sociale bijdragen wordt begrepen : het geheel van de sociale zekerheidsbijdragen, zowel de gewone als de bijzondere bijdragen, die door de werkgever is verschuldigd als gevolg van de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de invoegwerknemer;

8° trajectbegeleiding : geheel van acties, georganiseerd door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of door de door deze dienst erkende derden waarbij de werkzoekende volgens een stappenplan door een trajectbegeleider naar een duurzame tewerkstelling wordt begeleid;

9° monitoringsysteem : het systematisch volgen via indicatoren van de economische leefbaarheid, de invulling van het concept MVO en de begeleiding en ondersteuning van de invoegwerknemers met als doel de werking van concrete initiatieven en de efficiëntie van de maatregel in zijn geheel zowel op korte als op lange termijn te volgen, te evalueren en bij te sturen;

10° RESOC : het Regionaal Sociaal-economisch Overlegcomité, vermeld in artikel 18 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités;

11° doorlichtingsteam : een door de minister erkend team van deskundigen in de adviesverlening in de sector van de sociale economie;

12° adviescommissie : een door een vertegenwoordiger van de minister voorgezeten adviesorgaan dat samengesteld is uit stemgerechtigde en niet-stemgerechtigde leden, en dat op verzoek van de administratie ten aanzien van de minister een advies verstrekt over de aanvragen tot erkenning als invoegbedrijf.

Stemgerechtigde leden zijn een vertegenwoordiger van de minister, een vertegenwoordiger van de Vlaamse minister, bevoegd voor het economisch beleid, een vertegenwoordiger van de Vlaamse minister, bevoegd voor de financiën en de begroting, drie vertegenwoordigers van de meest representatieve werkgeversorganisaties en drie vertegenwoordigers van de meest representatieve werknemersorganisaties.

Niet-stemgerechtigde leden zijn een vertegenwoordiger van VOMEC, een vertegenwoordiger van het doorlichtingsteam, een vertegenwoordiger van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, een vertegenwoordiger van de administratie, een vertegenwoordiger van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen en een vertegenwoordiger van de administratie Economie van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;

In de adviescommissie wordt een consensus nagestreefd. Bij ontstentenis hiervan wordt een meerderheids- en minderheidsstandpunt meegedeeld;

13° VOMEC : een door de minister erkend overlegplatform voor de sociale economie en de 'meerwaarden' economie;

14° sociaalrechtelijke inspecteurs : de beëdigde ambtenaren van de afdeling Inspectie werkgelegenheid van de administratie Werkgelegenheid, vermeld in het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn.

## HOOFDSTUK II. — *Toepassingsgebied*

**Art. 2.** Dit besluit is van toepassing op ondernemingen die de vorm van een handelsvennootschap hebben aangenomen.

**Art. 3.** Dit besluit is niet van toepassing op ondernemingen, vermeld in artikel 2, binnen de steenkoolsector, de scheepsbouwsector en de vervoersector, vermeld in artikel 1 van de verordening (EG) nr. 2204/2002 van de Europese Commissie van 12 december 2002 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-verdrag op de werkgelegenheidssteun.

Dit besluit is evenmin van toepassing op ondernemingen, vermeld in artikel 2, die erkend zijn of worden in het kader van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van de buurtdiensten en -banen.

## HOOFDSTUK III. — *Erkenning*

**Art. 4.** § 1. De minister kan de ondernemingen, vermeld in artikel 2, erkennen als invoegbedrijf.

Een erkend invoegbedrijf dat invoegwerknemers tewerkstelt, kan binnen het begrotingskrediet aanspraak maken op een subsidiëring zoals bepaald in hoofdstuk V voor het door de minister in de erkenningsbeslissing bepaalde aantal voltijdse equivalenten.

§ 2. De minister bepaalt jaarlijks een programmeringsnorm voor de invoegbedrijven, rekening houdend met het beschikbare begrotingskrediet. Bij de vaststelling van de programmeringsnorm moet er zo veel mogelijk rekening worden gehouden met de regionale spreiding.

**Art. 5.** Om erkend te worden als invoegbedrijf :

1° is de plaats van tewerkstelling waar de invoegwerknemers doorlopend en recurrent activiteiten uitvoeren, gevestigd op het grondgebied van het Vlaamse Gewest. Enkel de activiteiten die goederen produceren of diensten verlenen op het grondgebied van het Vlaamse Gewest kunnen het voorwerp zijn van de subsidies, vermeld in hoofdstuk V van dit besluit;

2° voldoet de onderneming aan de criteria inzake financiële rentabiliteit. Als de onderneming economisch afhankelijk is van slechts één bedrijf, al dan niet een moederbedrijf, dan moet ook dat laatste bedrijf financieel rendabel zijn;

3° zal de onderneming de nodige tijd en middelen besteden aan de begeleiding en opleiding van de invoegwerknemers;

4° zal de onderneming in haar bedrijfsvoering de principes inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen, op basis van een door haarzelf uitgetekend en bij de erkenning gevaloriseerd groeipad, incorporeren in de bedrijfsstrategie;

5° is de onderneming bereid het medezeggenschap van de werknemers te bevorderen in de onderneming door de bestaande overlegorganen te respecteren en - bij ontstentenis - de nodige initiatieven te nemen om de medezeggenschap van werknemers te bevorderen.

**Art. 6.** Om erkend te worden als invoegbedrijf zullen reeds bestaande bedrijven, de leden van een economisch samenwerkingsverband, evenals de aandeelhouders die minstens 25 % van de aandelen van de nieuwe vennootschap bezitten, aantonen dat :

1° de tewerkstelling van de invoegwerknemers bijkomend is in verhouding tot het aantal eigen personeelsleden, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, tewerkgesteld in het bedrijf of de bedrijven in kwestie in de vier kwartalen die voorafgaan aan de aanvraag. Het aantal eigen personeelsleden wordt vastgesteld door het gemiddelde te nemen over die vier kwartalen; eigen personeelsleden zijn de personeelsleden met wie een arbeidsovereenkomst werd gesloten;

2° er geen achterstallige belastingen verschuldigd zijn, noch achterstallige bijdragen, die worden geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid of door een Fonds voor Bestaanszekerheid of voor rekening van dat fonds.

De sommen waarvoor een afbetalingsplan bestaat dat behoorlijk in acht wordt genomen, worden niet als achterstallig beschouwd;

3° ze niet in overtreding zijn met wettelijke of reglementaire bepalingen betreffende de uitoefening van hun activiteit;

4° ze de collectieve overeenkomsten naleven die gesloten zijn binnen de bevoegde paritaire comités.

**Art. 7.** § 1. De erkenning als invoegbedrijf wordt verleend voor een periode van acht jaar vanaf de indiensttreding van de eerste invoegwerknemer.

§ 2. Aan ieder erkend invoegbedrijf kent de minister een aantal invoegwerknemers toe op basis van het aantal invoegwerknemers dat door de onderneming is opgenomen in de personeelsplanning.

Een uitbreiding van het oorspronkelijke aantal toegekende invoegwerknemers kan enkel worden gevraagd binnen een periode van vier jaar vanaf de indiensttreding van de eerste invoegwerknemer.

**Art. 8.** § 1. De indienstneming van de eerste invoegwerknemer moet plaatsvinden binnen een periode van zes maanden vanaf de betekening van de erkenningsbeslissing.

De indienstneming van het totale aantal toegekende voltijds equivalente invoegwerknemers, moet plaatsvinden binnen een periode van vier jaar vanaf de indiensttreding van de eerste invoegwerknemer.

De indienstneming van de invoegwerknemers die toegekend zijn door een beslissing tot uitbreiding van het aantal invoegwerknemers moet plaatsvinden binnen een periode van zes maanden vanaf de betekening van de uitbreidingsbeslissing.

Voor de invoegwerknemers die niet binnen de vastgelegde aanwervingstermijn in dienst werden genomen, vervalt het recht op de toegekende premie.

§ 2. Een uit dienst getreden invoegwerknemer kan, met behoud van de toegekende premie, worden vervangen als die vervanging plaatsvindt binnen de zes maanden te rekenen vanaf de dag van de uitdiensttreding van de te vervangen invoegwerknemer.

Als de invoegwerknemer niet binnen de vervangingstermijn in dienst werd genomen, vervalt het recht op de toegekende premie.

**Art. 9.** Als een erkende onderneming niet meer voldoet aan de erkenningscriteria van dit besluit kan de minister de erkenning intrekken of schorsen.

#### HOOFDSTUK IV. — *Verbintenissen*

**Art. 10.** Met behoud van de toepassing van artikelen 5 en 6 van dit besluit moet de onderneming om erkend te worden en te blijven als invoegbedrijf de volgende verbintenissen onderschrijven en naleven :

1° de invoegwerknemers met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur in dienst nemen;

2° de invoegwerknemers de in de sector vigerende lonen uitbetalen; als er twijfel bestaat over de toepassing van het correcte paritair comité moet dadelijk het advies van de bevoegde instantie worden ingewonnen;

3° de wettelijke of reglementaire bepalingen betreffende de uitoefening van haar activiteit niet overtreden;

4° in geen geval middelen hanteren die marktverstoring zijn op het vlak van prijszetting;

5° gedurende minstens twee jaar na de laatste uitbetaling van de loonpremie voor een invoegwerknemer het aantal voltijds equivalente invoegwerknemers handhaven met uitzondering van de gevallen, vermeld in artikel 25;

6° als het aantal tewerkgestelde invoegwerknemers verminderd wordt, de administratie en de trajectbegeleider van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding hiervan op de hoogte brengen en aan de ontslagen invoegwerknemers het recht bieden om een beroep te doen op een erkend outplacementbureau;

7° jaarlijks de jaarrekening en werkgelegenheidscijfers bezorgen aan de administratie, evenals een inhoudelijke rapportering waaruit blijkt dat de onderneming

a) de erkenningscriteria, vermeld in artikel 5 en 6 van dit besluit, nakomt;

b) de beginselen van het maatschappelijk verantwoord ondernemen incorporeert en het betreffende actieplan naleeft;

c) voldoende inspanningen levert voor de begeleiding en de opleiding van de invoegwerknemers;

8° op verzoek van de administratie de nodige gegevens bezorgen om een monitoringsysteem uit te bouwen;

9° elke wijziging van de erkenningscriteria, vermeld in artikelen 5 en 6, aan de voorafgaande goedkeuring van de minister onderwerpen.

#### HOOFDSTUK V. — *Subsidiëring*

**Art. 11.** § 1. Binnen het begrotingskrediet kunnen de erkende invoegbedrijven per voltijds equivalente invoegwerknemer aanspraak maken op een degressieve en in de tijd beperkte loonpremie van maximaal 50 % van het in de erkenningsbeslissing vastgestelde refertebedrag.

§ 2. De vaststelling van het refertebedrag per voltijds equivalente invoegwerknemer varieert naar gelang van de hoogte van de totale loonkosten. Een overzicht van de overeenstemmende refertebedragen per loonkost wordt als bijlage bij dit besluit gevoegd.

§ 3. Als referentiebasis voor de totale loonkosten wordt de laagste loonschaal per functiecategorie voor de leeftijd 21 jaar of bij afwezigheid van functiecategorieën de laagste loonschaal voor de leeftijd 21 jaar genomen, vastgesteld bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het bevoegde paritair comité.

Die referentiebasis en de corresponderende premie worden gehandhaafd gedurende de volledige periode van de uitbetaling van de premie.

Bij ontstentenis van een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst zowel op bedrijfsniveau als op sectorniveau worden de loonsvoorwaarden gevolgd zoals bepaald in cao nr. 43, afgesloten op 2 mei 1988 in de Nationale Arbeidsraad.

§ 4. Voor de vaststelling van het refertebedrag wordt uitgegaan van de van toepassing zijnde loonschalen op de datum van de aanvraag tot toekenning van een aantal invoegwerknemers.

Bij een uitbreiding, vermeld in artikel 7, § 2, tweede lid, wordt uitgegaan van de van toepassing zijnde loonschaal op de datum van de beslissing van de minister die betrekking heeft op deze bijkomende aanwerving.

§ 5. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt de toegekende premie pro rata verrekend.

§ 6. Een invoegwerknemer heeft alleen recht op een premie voor de werkelijk verrichte en daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

§ 7. Er is geen cumulering mogelijk van steun, verleend in het kader van dit besluit, met andere steun ongeacht de bron, de vorm en het doel van de steun met betrekking tot de zelfde subsidiabele activiteiten, indien deze cumulatie er toe zou leiden dat de maximale drempels voorzien in de Europese verordening (EG) nr. 2204/2002 van de Europese Commissie van 5 december 2002 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-verdrag op de werkgelegenheidsteun zouden overschreden worden.

**Art. 12.** § 1. De subsidiëring van maximaal 50 % wordt als volgt gespreid :

1° eerste jaar van de tewerkstelling 35 % van het refertebedrag;

2° tweede jaar van de tewerkstelling 15 % van het refertebedrag.

§ 2. Per voltijds equivalente invoegwerknemer neemt de subsidieperiode een aanvang op het ogenblik van de indiensttreding van de eerste invoegwerknemer-titularis. Die periode wordt wel verlengd met de termijn die verlopen is tussen de uitdiensttreding van de titularis en de indiensttreding van de definitieve vervanger.

§ 3. Als een invoegwerknemer vóór het einde van de subsidieperiode van twee jaar, bepaald in § 1 van dit artikel, vervangen wordt door een andere invoegwerknemer is de subsidie alleen verschuldigd voor de nog te lopen periode, behalve als tijdens de eerste vier erkenningsjaren de invoegwerknemer vertrekt om één van de volgende redenen :

1° pensionering;

2° vrijwillig vertrek;

3° ontslag om een bepaalde reden aanvaard door de minister na advies van de vakbondsdelegatie, indien aanwezig, en na advies van de adviescommissie;

4° permanente arbeidsongeschiktheid waardoor hij definitief verhinderd wordt het overeengekomen werk te hervatten.

Vanaf het vijfde jaar van de erkenning als invoegbedrijf is in alle gevallen de subsidie enkel verschuldigd voor de nog resterende subsidieperiode.

**Art. 13.** Binnen het begrotingskrediet kunnen de erkende invoegbedrijven, als het micro- of kleine ondernemingen zijn als vermeld in artikel 1, 5°, per voltijds equivalente invoegwerknemer aanspraak maken op een aanvullende loonpremie van maximaal 15 % van het in de erkenningsbeslissing vastgestelde refertebedrag voor een periode van twee jaar.

Binnen het begrotingskrediet kunnen de erkende invoegbedrijven, indien het een middelgrote ondernemingen betreft vermeld in artikel 1, 5°, per voltijds equivalente invoegwerknemer aanspraak maken op een loonpremie van maximaal 7,5 % van het in de erkenningsbeslissing vastgestelde refertebedrag voor een periode van twee jaar.

Per voltijds equivalente invoegwerknemer neemt de subsidieperiode een aanvang op het ogenblik van de indiensttreding van de eerste invoegwerknemer-titularis. Die periode wordt wel verlengd met de termijn die verlopen is tussen de uitdiensttreding van de titularis en de indiensttreding van de definitieve vervanger.

Als een invoegwerknemer vóór het einde van de subsidieperiode van twee jaar, vermeld in het eerste en tweede lid, vervangen wordt door een andere invoegwerknemer, is de subsidie alleen verschuldigd voor de nog te lopen periode.

Er is geen cumulering mogelijk van steun, verleend in het kader van dit besluit, met andere steun ongeacht de bron, de vorm en het doel van de steun met betrekking tot de zelfde subsidiabele activiteiten, indien deze cumulatie er toe zou leiden dat de maximale drempels voorzien in de Europese verordening (EG) nr. 2204/2002 van de Europese Commissie van 5 december 2002 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-verdrag op de werkgelegenheidsteun zouden overschreden worden.

**Art. 14.** De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding betaalt de loonpremies.

#### HOOFDSTUK VI. — Procedure

**Art. 15.** § 1. De aanvrager of onderneming die een erkenning als invoegbedrijf wenst en die invoegwerknemers wil aanwerven, richt een aanvraag tot de administratie met een formulier dat de administratie ter beschikking stelt.

§ 2. Bij de aanvraag moeten steeds de volgende stukken gevoegd worden :

1° de statuten of ontwerpstatuten van de onderneming;

2° een beschrijving van de lopende en geplande activiteiten en van de kenmerken van de goederen en diensten;

3° een plan voor de opleiding en de begeleiding van de invoegwerknemers;

4° een actieplan betreffende het incorporeren van MVO in de bedrijfsstrategie van de onderneming;

5° een loonkostenberekening op basis van het bevoegde paritair comité;

6° een verklaring op erewoord waarin de onderneming aantoont dat ze een grote, middelgrote, kleine of micro-onderneming is als vermeld in artikel 1, 5°.

§ 3. Bij op te starten ondernemingen moeten bij de aanvraag bovendien de volgende documenten gevoegd worden :

- 1° een ondernemingsplan;
- 2° een financieel plan met inbegrip van een begrotings-, een investerings- en een liquiditeitsplan voor de komende drie jaar.

§ 4. Een bestaande onderneming of een onderneming als vermeld in artikel 6 moeten bij de aanvraag bovendien de volgende documenten voegen :

- 1° de meest recente jaarrekening met toelichting;
- 2° een overzicht van de tewerkstelling gedurende de laatste vier kwartalen;
- 3° een advies van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging als die aanwezig is.

§ 5. Aanvragen waarbij een van voormelde stukken ontbreken, worden als niet ontvankelijk beschouwd.

**Art. 16.** § 1. De aanvraag die formeel ontvankelijk werd verklaard wordt tegelijkertijd onderworpen aan het advies van het RESOC in wiens ambtsgebied het merendeel van de invoegwerknemers doorlopend en recurrent activiteiten uitvoeren en aan het advies van het doorlichtingsteam.

§ 2. Het RESOC brengt een op stukken gebaseerd gemotiveerd advies uit ten aanzien van de minister binnen dertig kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag waarop de adviesaanvraag werd verstuurd.

Dit advies heeft betrekking op de beschikbaarheid van de invoegwerknemers, op het belang van het project in het kader van de regionale werkgelegenheidspolitiek en op het eventueel samenvallen of de eventuele concurrentie van de werkzaamheden met andere regionale sociale-economie-initiatieven.

Als de minister binnen die termijn het advies niet heeft ontvangen, wordt het geacht positief te zijn.

§ 3. Het doorlichtingsteam brengt een gemotiveerd adviesrapport uit ten aanzien van de minister binnen dertig kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag waarop de adviesaanvraag werd verstuurd. Daartoe onderzoekt het de aanvraag op elk van de erkenningscriteria, als vermeld in artikelen 5 en 6, en geeft het op elk punt een exhaustieve uitleg met appreciatie.

Als het doorlichtingsteam aanvullende informatie, die noodzakelijk is voor het onderzoek, aan de onderneming vraagt en niet dadelijk kan verkrijgen; of als de onderneming het doorlichtingsteam niet kan ontvangen binnen een termijn van veertien dagen na het verzenden van de aanvraag, wordt de adviesperiode op grond van een gemotiveerd verzoek van het doorlichtingsteam door de administratie geschorst. De schorsing wordt opgeheven zodra het doorlichtingsteam meldt dat de noodzakelijke informatie werd verkregen.

**Art. 17.** De administratie bundelt het advies van het RESOC en het rapport van het doorlichtingsteam en legt het voor aan de adviescommissie.

**Art. 18.** De adviescommissie formuleert een advies over de erkenning op basis van het rapport van het doorlichtingsteam en het advies van het bevoegde RESOC. De administratie bezorgt het advies aan de minister.

**Art. 19.** De minister beslist op basis van alle beschikbare informatie om een invoegbedrijf al dan niet te erkennen en om het gevraagde aantal invoegwerknemers geheel of gedeeltelijk toe te kennen.

De erkenningsbeslissing omvat naast de eigenlijke erkenning het aantal toegekende voltijdse equivalente invoegwerknemers. Per toegekende voltijdse equivalent wordt de loonpremie op jaarbasis vermeld.

De erkenningsbeslissing wordt betekend aan de aanvrager.

**Art. 20.** De minister deelt de erkenningsbeslissing mee aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, die verantwoordelijk is voor de betaling van de loonpremies, als vermeld in artikel 14.

**Art. 21.** De minister deelt de beslissing tot erkenning of niet-erkenning mee aan het RESOC, aan het doorlichtingsteam en aan de adviescommissie en motiveert als het advies niet werd gevolgd.

**Art. 22.** § 1. De onderneming die, als vermeld in artikel 7, § 2, tweede lid, een uitbreiding van het oorspronkelijke aantal toegekende invoegwerknemers wenst, richt een aanvraag tot de administratie, gebruikmakend van een formulier dat de administratie ter beschikking stelt.

§ 2. Bij de aanvraag moeten steeds de volgende stukken gevoegd worden :

- 1° een beschrijving van de lopende en geplande activiteiten en de kenmerken van de goederen en diensten;
- 2° de meest recente jaarrekening met toelichting;
- 3° een overzicht van de tewerkstelling gedurende de laatste vier kwartalen;
- 4° een plan voor de opleiding en begeleiding van de nieuwe invoegwerknemers;
- 5° een loonkostenberekening op basis van het bevoegde paritaire comité;
- 6° een advies van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging als die aanwezig is.

Aanvragen waarbij een van voormelde stukken ontbreken, worden als niet ontvankelijk beschouwd.

§ 3. Bij aanvragen die formeel ontvankelijk worden verklaard wordt de procedure toegepast zoals bepaald in artikel 16 tot 22.

**Art. 23.** De onderneming vult bij de aanwerving van iedere invoegwerknemer een door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ter beschikking gesteld inlichtingenblad in en bezorgt dat aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Telkens als zich een wijziging in de verstrekte gegevens voordoet, moet de werkgever dadelijk een vervangend inlichtingenblad bezorgen.

**Art. 24.** De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding stelt maandelijks het bedrag vast en stort dat voor de tiende van de lopende kalendermaand. Dat bedrag wordt berekend op basis van de effectieve tewerkstelling binnen het kader van de toegekende premies voor de maand in kwestie.

**Art. 25.** Enkel als dat noodzakelijk is voor de economische leefbaarheid van het bedrijf, kan de onderneming het aantal tewerkgestelde invoegwerknemers verminderen. Ze richt hiertoe voorafgaandelijk per aangetekende brief een gemotiveerd verzoek aan de administratie. De administratie bezorgt het verzoek over aan het doorlichtingsteam dat binnen veertien kalenderdagen rapporteert aan de administratie over de economische leefbaarheid van het bedrijf en over de invloed hierop van een niet-vermindering van het aantal tewerkgestelde invoegwerknemers. De minister deelt binnen dertig kalenderdagen de toestemming tot of de weigering van de vermindering van het aantal tewerkgestelde invoegwerknemers mee aan de werkgever, aan het doorlichtingsteam en aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

#### HOOFDSTUK VII. — *Informatiedoorstroming*

**Art. 26.** De administratie bezorgt jaarlijks een verslag over deze maatregel aan de minister.

Dat verslag geeft inzicht in het aantal erkenningen en in de aard van de uitgevoerde activiteiten, in het totale subsidiebedrag per bedrijf alsook voor de regio in haar totaliteit, in het aantal arbeidsplaatsen en de aard van de gecreëerde werkgelegenheid en in de inspanningen voor het MVO.

**Art. 27.** De administratie bezorgt dat verslag tevens aan elk lid van de adviescommissie en aan de RESOC's.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Toezicht en naleving*

**Art. 28.** De sociaalrechtelijke inspecteurs zijn belast met het toezicht op de bij dit besluit erkende invoegbedrijven en op de naleving van de erkenningscriteria en de verbintenissen vermeld in artikelen 5, 6 en 10.

Bij dringende en dwingende omstandigheden kunnen de sociaalrechtelijke inspecteurs als voorlopig bewarende maatregel beslissen niet-ingenomen arbeidsplaatsen binnen een invoegbedrijf niet meer te laten opvullen. Die maatregel wordt onmiddellijk ter kennis gebracht van de minister, van het RESOC en van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en blijft gelden tot op de datum waarop de minister over de grond van de bewarende maatregel een beslissing neemt en beslist de erkenning al dan niet in te trekken of te schorsen.

**Art. 29.** De minister kan, als de verbintenis, vermeld in artikel 10, 5°, van dit besluit niet wordt nageleefd, de betaling van een geldsom die gelijk is aan 6200 euro per verminderde tewerkgestelde invoegwerknemer vorderen, met uitzondering van de gevallen zoals bepaald in artikel 25.

**Art. 30.** § 1. De minister kan op basis van een verslag van de sociaalrechtelijke inspecteurs of op basis van het advies van de adviescommissie de premietoekenning stopzetten als :

1° de onderneming de erkenningscriteria, vermeld in artikel 5 en 6, eenzijdig wijzigt of niet naleeft;

2° de onderneming de verbintenissen, vermeld in hoofdstuk IV, niet naleeft;

3° vastgesteld werd dat de onderneming zware of herhaalde overtredingen heeft gepleegd tegen de regelen van de arbeids- en sociale wetgeving;

4° de onderneming nalaat aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding tijdig de nodige gegevens mee te delen, vermeld in artikel 23.

De minister kan in die gevallen tot terugvordering overgaan vanaf de dag waarop de arbeidsplaats werd gesubsidieerd of de overtreding is vastgesteld.

**Art. 31.** De minister betekent de beslissing tot stopzetting van de premietoekenning aan de werkgever. Hij deelt die beslissing mee aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, aan het RESOC en aan de leden van de adviescommissie.

**Art. 32.** Onrechtmatig verkregen premies worden ingevorderd of ingehouden op de later aan de werkgever verschuldigde bedragen. Zo nodig laat de administrateur-generaal van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding de dossiers van de weerspannige debiteurs verzenden aan het Bestuur van de BTW en van de Registratie en Domeinen.

De door het hierboven genoemde bestuur in te stellen vervolgingen verlopen overeenkomstig artikel 3 van de domaniale wet van 22 december 1949, zoals bij het decreet van 23 december 1986 toepasbaar gesteld voor het Vlaamse Gewest. De aldus ingevorderde bedragen worden na aftrek van de eventuele kosten aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding terugbetaald.

#### HOOFDSTUK IX. — *Slotbepalingen*

**Art. 33.** Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2005 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2007.

**Art. 34.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 15 juli 2005.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
Y. LETERME

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,  
K. VAN BREMPT

## BIJLAGE 1

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2005, betreffende de erkenning en de financiering van de invoegbedrijven.

Het refertebedrag wordt als volgt vastgesteld :

voor totale loonkosten tussen :	8.500 - 9.499 euro : refertebedrag 8.500 euro
	9.500 - 10.499 euro : refertebedrag 9.500 euro
	10.500 - 11.499 euro : refertebedrag 10.500 euro
	11.500 - 12.499 euro : refertebedrag 11.500 euro
	12.500 - 13.499 euro : refertebedrag 12.500 euro
	13.500 - 14.499 euro : refertebedrag 13.500 euro
	14.500 - 15.499 euro : refertebedrag 14.500 euro
	15.500 - 16.499 euro : refertebedrag 15.500 euro
	16.500 - 16.499 euro : refertebedrag 16.500 euro
	17.500 - 18.499 euro : refertebedrag 17.500 euro
	18.500 - 19.499 euro : refertebedrag 18.500 euro
	19.500 - 20.499 euro : refertebedrag 19.500 euro
	20.500 - 21.499 euro : refertebedrag 20.500 euro
	21.500 - 22.499 euro : refertebedrag 21.500 euro
	22.500 - 23.499 euro : refertebedrag 22.500 euro
	23.500 - 24.499 euro : refertebedrag 23.500 euro
	24.500 - 25.499 euro : refertebedrag 24.500 euro
	25.500 - 26.499 euro : refertebedrag 25.500 euro
	26.500 - 27.499 euro : refertebedrag 26.500 euro
	27.500 - 28.499 euro : refertebedrag 27.500 euro
	28.500 - 29.499 euro : refertebedrag 28.500 euro
	29.500 - 30.499 euro : refertebedrag 29.500 euro
	30.500 - 31.499 euro : refertebedrag 30.500 euro
	31.500 - 32.499 euro : refertebedrag 31.500 euro
	32.500 - 33.499 euro : refertebedrag 32.500 euro
	33.500 - 34.499 euro : refertebedrag 33.500 euro
	34.500 - 35.499 euro : refertebedrag 34.500 euro
	35.500 - 36.499 euro : refertebedrag 35.500 euro

Brussel, 15 juli 2005.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
Y. LETERME

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,  
K. VAN BREMPT

—————  
TRADUCTION

**MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE**

F. 2005 — 1846

[C — 2005/35843]

**15 JUILLET 2005. — Arrêté du Gouvernement flamand  
relatif à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion**

Le gouvernement flamand,

Vu le décret du 8 décembre 2000 portant diverses mesures, notamment l'article 18;

Vu le Règlement (CE) n° 2204/2002 de la Commission du 5 décembre 2002 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'Etat à l'emploi;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 9 juin 2005;

Vu l'urgence, motivée par le fait que, compte tenu des engagements pris dans le cadre de l'accord sur l'emploi 2005-2006, il y a lieu de procéder d'urgence à l'agrément d'entreprises d'insertion afin de créer des emplois, et compte tenu du fait qu'une décision s'impose d'urgence pour les demandes d'agrément d'entreprises d'insertion introduites, afin d'assurer la sécurité juridique nécessaire et de permettre d'honorer les engagements financiers dans un délai raisonnable;

Vu l'avis 38 585/1 du Conseil d'Etat, donné le 16 juin 2005, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de la Ministre flamande de la Mobilité, de l'Economie sociale et de l'Egalité des Chances,

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales et définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° le Ministre : la Ministre flamande chargée de l'économie sociale;

2° l'administration : l'Administration de l'Emploi du Département de l'Economie, de l'Emploi, des Affaires intérieures et de l'Agriculture du Ministère de la Communauté flamande;

3° travailleur d'insertion :

a) la personne titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire au maximum dont l'accompagnement de parcours fait apparaître qu'elle n'est pas prête à être orientée vers le marché du travail régulier et qui répond le jour de son recrutement aux conditions suivantes :

1) il a moins de 50 ans et est inactif depuis au moins douze mois;

2) il a 50 ans ou plus et il est inactif depuis au moins six mois;

3) il bénéficie depuis au moins six mois d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale financière;

b) la personne qui est inactive depuis au moins six mois et qui appartient au groupe cible des handicapés du travail;

c) l'élève demandeur d'emploi à temps partiel de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel tel qu'il est réglé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 31 juillet 1990 portant organisation de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel, tel qu'il a été modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 mars 2004.

Par inactivité on entend : être ni un salarié, ni un indépendant, ni avoir suivi un cours ou une formation professionnelle individuelle.

Le Ministre arrête les périodes assimilées à une période d'inactivité;

4° handicapés du travail :

a) les demandeurs d'emploi reconnus comme personnes handicapées par le "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap" qui ont droit à l'assistance à l'emploi;

b) les demandeurs d'emploi qui sont des anciens élèves de l'enseignement secondaire spécial;

c) les demandeurs d'emploi qui, sur certificat médical, ont été en°egistrés auprès du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" comme ayant des aptitudes partielles ou très limitées;

5° micro, petites, moyennes et grandes entreprises : entreprises au sens du Règlement (CE) n° 70/2001 de la Commission du 12 janvier 2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'Etat en faveur des petites et moyennes entreprises, telles que définies dans la recommandation de la Commission du 6 mai 2003 - 2003/36/CE;

6° entrepreneuriat socialement responsable, ci-après dénommé ESR : l'entrepreneuriat où dans un esprit de dialogue permanent avec tous ceux qui exercent ou subissent une influence (stakeholders) l'on poursuit une valeur ajoutée maximale pour l'entreprise et pour ses travailleurs ainsi que pour la société et l'environnement;

7° frais salariaux totaux : le salaire majoré des cotisations sociales

Par salaire on entend :

a) le salaire en espèces auquel le travailleur d'insertion a droit du fait de son emploi, à l'exception des indemnités pour cessation du contrat;

b) le pécule de vacances alloué en vertu ou en exécution des lois coordonnées le 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ou des conventions collectives de travail, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendues obligatoires par l'arrêté royal;

c) la contribution financière de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs, telle que fixée au sein du comité paritaire compétent ou, à défaut, la contribution telle que prévue dans la CCT n° 19ter.

Par cotisations sociales on entend : l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, tant les cotisations ordinaires qu'extraordinaires, dues par l'employeur en vertu du contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur d'insertion;

8° accompagnement de parcours : l'ensemble d'actions organisées par le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" ou par des tiers agréés par ce dernier, le demandeur d'emploi étant orienté vers un emploi durable par un accompagnateur de parcours suivant une feuille de route;

9° système de monitoring : le follow-up systématique des indicateurs de viabilité économique, la réalisation du concept ESR et l'accompagnement et le soutien des travailleurs d'insertion en vue de suivre, évaluer et corriger la réalisation des initiatives concrètes et l'efficacité de la mesure dans son ensemble, tant à court qu'à long terme;

10° RESOC : le Comité de Concertation socio-économique régional, cité à l'article 18 du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des partenariats régionaux agréés, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

11° équipe d'audit : une équipe d'experts agréée par le Ministre pour des services de consultance dans le secteur de l'économie sociale;

12° commission consultative : un organe consultatif présidé par un représentant du Ministre qui est composé de membres à voix délibérative ou non et qui, sur demande de l'administration, conseille le Ministre sur les demandes d'agrément comme entreprise d'insertion.

Les membres à voix délibérative sont un représentant du Ministre, un représentant du Ministre flamand chargé de la politique économique, un représentant du Ministre flamand chargé des finances et du budget, trois représentants des organisations des employeurs les plus représentatives et trois représentants des organisations des travailleurs les plus représentatives.

Les membres à voix non délibérative sont un représentant de VOMEC, un représentant de l'équipe d'audit, un représentant du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", un représentant de l'administration, un représentant du "Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen" et un représentant de l'Administration de l'Economie du Département de l'Economie, de l'Emploi, des Affaires intérieures et de l'Agriculture du Ministère de la Communauté flamande;

La commission consultative cherche à atteindre un consensus. Faute de consensus, une position majoritaire et une position minoritaire sont communiquées.

13° VOMEC : une plate-forme de concertation agréée par le Ministre pour l'économie sociale et l'économie plurielle;

14° inspecteurs des lois sociales : les fonctionnaires assermentés de la Division de l'Inspection de l'Emploi de l'Administration de l'Emploi, cités dans le décret du 30 avril 2004 portant uniformisation des dispositions de contrôle, de sanction et de punition reprises dans la réglementation des matières de droit social qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et de la Région flamande.

#### CHAPITRE II. — *Champ d'application*

**Art. 2.** Le présent arrêté s'applique aux entreprises qui ont pris la forme d'une société commerciale.

**Art. 3.** Le présent arrêté ne s'applique pas aux entreprises, mentionnées à l'article 2, appartenant à l'industrie charbonnière, la construction navale et le secteur des transports, cités à l'article 1<sup>er</sup> du Règlement (CE) n° 2204/2002 de la Commission du 12 décembre 2002 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'Etat à l'emploi.

Le présent arrêté ne s'applique pas non plus aux entreprises, mentionnées à l'article 2 qui sont ou seront agréées dans le cadre de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

#### CHAPITRE III. — *Agrément*

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. Le Ministre peut agréer les entreprises, mentionnées à l'article 2, comme entreprise d'insertion.

Une entreprise d'insertion agréée qui occupe des travailleurs d'insertion, peut bénéficier, dans les limites des crédits budgétaires, d'une subvention telle que prévue au chapitre V pour les équivalents à temps plein fixés par le Ministre dans l'arrêté d'agrément.

§ 2. Le Ministre arrête chaque année une norme de programmation pour les entreprises d'insertion, compte tenu des crédits budgétaires disponibles. La norme de programmation doit suffisamment prendre en compte la répartition régionale.

**Art. 5.** Pour être agréée comme entreprise d'insertion :

1° le lieu de mise au travail où les travailleurs d'insertion exercent de façon permanente et récurrente leurs activités, est situé sur le territoire de la Région flamande. Seules les activités visant la production de biens ou la prestation de services sur le territoire de la Région flamande, peuvent faire l'objet des subventions mentionnées au chapitre V du présent arrêté.

2° l'entreprise satisfait aux critères de rentabilité financière. Si l'entreprise dépend économiquement d'une seule société, étant la société mère ou non, cette dernière doit également être rentable sur le plan financier;

3° l'entreprise devra affecter le temps et les fonds nécessaires à l'accompagnement et la formation des travailleurs d'insertion;

4° l'entreprise incorporera dans sa stratégie d'exploitation, les principes d'entrepreneuriat socialement responsable, sur la base d'une feuille de route élaborée par elle et valorisée lors de l'agrément;

5° l'entreprise est disposée à promouvoir la cogestion des travailleurs dans l'entreprise par le respect des organes de concertation existants et, à défaut, par la prise de mesures pour promouvoir la cogestion des travailleurs.

**Art. 6.** Pour être agréées comme entreprise d'insertion, les entreprises existantes, les membres d'un partenariat économique ainsi que les actionnaires titulaires d'au moins 25 % des actions de la nouvelle société, doivent pouvoir démontrer que :

1° la mise au travail de travailleurs d'insertion a un caractère accessoire par rapport au nombre de membres du personnel, exprimé en équivalents à temps plein, occupés par l'entreprise ou les entreprises dans les quatre trimestres précédant la demande. Le nombre de propres membres du personnel est constitué par la moyenne des quatre trimestres en question;

2° elles font l'objet ni d'un arriéré d'impôts, ni d'un recouvrement d'arriérés de cotisations par l'Office national de la Sécurité sociale ou par ou pour le compte d'un Fonds de sécurité d'existence;

Les sommes faisant l'objet d'un plan de paiement dûment respecté, ne sont pas considérées comme des arriérés;

3° elles n'enfreignent aucune disposition légale ou réglementaire concernant l'exercice de leurs activités;

4° elles respectent les conventions collectives conclues au sein des comités paritaires compétents.

**Art. 7.** § 1<sup>er</sup>. L'agrément comme entreprise d'insertion est délivré pour une période de huit ans à partir de l'entrée en service du premier travailleur d'insertion.

§ 2. Le Ministre attribue à chaque entreprise d'insertion agréée un nombre de travailleurs d'insertion sur la base du nombre de travailleurs d'insertion repris dans la planification du personnel de l'entreprise.

Une extension du nombre initial de travailleurs d'insertion attribués peut seulement être demandée dans une période de quatre ans prenant cours à l'entrée en service du premier travailleur d'insertion.

**Art. 8.** § 1<sup>er</sup>. L'entrée en service du premier travailleur d'insertion doit intervenir dans une période de six mois prenant cours à la notification de la décision d'agrément.

L'entrée en service du nombre initial de travailleurs d'insertion équivalent temps plein doit intervenir dans une période de quatre ans prenant cours à l'entrée en service du premier travailleur d'insertion.

L'entrée en service des travailleurs d'insertion attribués par une décision d'extension du nombre de travailleurs d'insertion doit intervenir dans une période de six mois prenant cours à la notification de la décision d'extension.

Si le travailleur d'insertion n'a pas été engagé pendant le délai de recrutement imparti, le droit à la prime allouée devient nul.

§ 2. Un travailleur d'insertion qui a cessé ses fonctions peut être remplacé, avec maintien de la prime allouée, si ce remplacement intervient dans les six mois à compter du jour de l'entrée en service du travailleur d'insertion à remplacer.

Si le travailleur d'insertion n'a pas été engagé pendant le délai de remplacement, le droit à la prime allouée devient nul.

**Art. 9.** Si une entreprise agréée ne respecte plus les critères d'agrément du présent arrêté, le Ministre peut retirer ou suspendre l'agrément.

#### CHAPITRE IV. — Engagements

**Art. 10.** Sans préjudice de l'application des articles 5 et 6 du présent arrêté, l'entreprise doit souscrire et respecter les engagements suivants afin d'obtenir et de conserver l'agrément :

- 1° engager les travailleurs d'insertion par le biais d'un contrat de travail à durée indéterminée;
- 2° payer les salaires en vigueur dans le secteur aux travailleurs d'insertion; en cas de doute sur l'application du comité paritaire correct, l'avis de l'instance compétente doit immédiatement être recueilli;
- 3° observer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice de ses activités;
- 4° en aucun cas faire usage de moyens perturbant le marché sur le plan de la fixation des prix;
- 5° maintenir le nombre de travailleurs d'insertion équivalent temps plein pendant au moins deux ans après le dernier octroi de la prime salariale, à l'exception des cas cités à l'article 25;
- 6° en cas de réduction du nombre de travailleurs d'insertion mis au travail, en informer l'administration et l'accompagnateur de parcours du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" et offrir aux travailleurs d'insertion licenciés le droit de faire appel à un bureau d'outplacement;
- 7° transmettre chaque année à l'administration, les comptes annuels et les chiffres d'emploi ainsi qu'un rapport faisant apparaître que l'entreprise
  - a) observe les critères d'agrément, prescrits aux articles 5 et 6 du présent arrêté;
  - b) incorpore les principes de l'entrepreneuriat socialement responsable et respecte le plan d'action y afférent;
  - c) entreprend des efforts suffisants dans le domaine de l'accompagnement et de la formation des travailleurs d'insertion;
- 8° transmet, à la demande de l'administration, les données nécessaires pour mettre sur pied un système de monitoring;
- 9° soumet toute modification des critères d'agrément, prescrits aux articles 5 et 6, à l'approbation préalable du Ministre.

#### CHAPITRE V. — Subventionnement

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits budgétaires, les entreprises d'insertion agréées peuvent prétendre, par travailleur d'insertion équivalent temps plein, à une prime salariale dégressive et limitée dans le temps qui est plafonnée à 50 % du montant de référence prévu par la décision d'agrément.

§ 2. Le montant de référence par travailleur d'insertion équivalent temps plein varie suivant l'importance des frais salariaux totaux. Un relevé des montants de référence correspondants par frais salariaux est joint en annexe au présent arrêté.

§ 3. Est prise comme base de référence pour les frais salariaux totaux, l'échelle salariale la plus basse par catégorie de fonctions pour l'âge de 21 ans ou, à défaut de catégories de fonctions, l'échelle salariale la plus basse pour l'âge de 21 ans, fixée par convention collective du travail rendue obligatoire, conclue au sein du comité paritaire compétent.

La base de référence et la prime correspondante sont maintenues pendant la période complète de paiement de la prime.

En l'absence d'une convention collective du travail spécifique, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel, les conditions salariales sont appliquées telles que prévues dans la CCT n° 43, conclue le 2 mai 1988 au sein de la Conférence nationale de l'emploi.

§ 4. Le montant de référence est fixée sur la base des échelles salariales en vigueur à la date de demande d'attribution d'un nombre de travailleurs d'insertion.

En cas d'extension, prévue à l'article 7, § 2, alinéa deux, est prise en compte l'échelle salariale en vigueur à la date de la décision du Ministre sur le recrutement supplémentaire.

§ 5. En cas d'emplois à temps partiel, la prime octroyée est fixée proportionnellement.

§ 6. Un travailleur d'insertion a seulement droit à une prime pour les prestations effectives et y assimilées.

§ 7. L'aide attribuée dans le cadre du présent arrêté n'est pas cumulable avec une autre aide, quels qu'en soient la source, la forme et le but de l'aide en ce qui concerne les mêmes activités subventionnables, si par ce cumul les montants maximum prévus dans le Règlement (CE) n° 2204/2002 de la commission du 5 décembre 2002 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'Etat à l'emploi seraient dépassés.

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Les subventions plafonnées à 50 % sont ventilées comme suit :

- 1° première année de mise au travail 35 % du montant de référence;
- 2° deuxième année de mise au travail 15 % du montant de référence.

§ 2. La période subventionnelle prend cours, par travailleur d'insertion équivalent temps plein, le jour de l'entrée en service du premier travailleur d'insertion titulaire. Cette période est prolongée par le délai écoulé entre la cessation de fonctions du titulaire et l'entrée en service du remplaçant définitif.

§ 3. Si un travailleur d'insertion est remplacé par un autre travailleur d'insertion avant la fin de la période subventionnelle de deux ans, fixée au § 1<sup>er</sup> du présent article, la subvention n'est due que pour la période à courir, sauf si durant les quatre premières années d'agrément, le travailleur d'insertion quitte l'entreprise pour l'une des raisons suivantes :

1° mise à la retraite;

2° départ volontaire;

3° démission pour une raison déterminée acceptée par le Ministre, après avis de la délégation syndicale, si elle existe, et après avis de la commission consultative;

4° incapacité de travail permanente qui l'interdit à titre définitif à reprendre l'emploi convenu.

A partir de la cinquième année d'agrément comme entreprise d'insertion, la subvention n'est due dans tous les cas que pour la période subventionnelle restant à courir.

**Art. 13.** Dans les limites des crédits budgétaires, les entreprises d'insertion agréées, notamment les micro ou petites entreprises telles que mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, 5°, peuvent prétendre, par travailleur d'insertion équivalent temps plein, à une prime salariale supplémentaire plafonnée à 15 % du montant de référence fixé dans la décision d'agrément pour une période de deux ans.

Dans les limites des crédits budgétaires, les entreprises d'insertion agréées, notamment les moyennes entreprises telles que mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, 5°, peuvent prétendre, par travailleur d'insertion équivalent temps plein, à une prime salariale supplémentaire plafonnée à 7,5 % du montant de référence fixé dans la décision d'agrément pour une période de deux ans.

La période subventionnelle prend cours, par travailleur d'insertion équivalent temps plein, le jour de l'entrée en service du premier travailleur d'insertion titulaire. Cette période est prolongée par le délai écoulé entre la cessation de fonctions du titulaire et l'entrée en service du remplaçant définitif.

Si un travailleur d'insertion est remplacé par un autre travailleur d'insertion avant la fin de la période subventionnelle de deux ans, mentionnée aux alinéa premier et deux, la subvention est seulement due pour la période restant à courir.

L'aide attribuée dans le cadre du présent arrêté n'est pas cumulable avec une autre aide, quels qu'en soient la source, la forme et le but de l'aide en ce qui concerne les mêmes activités subventionnables, si par ce cumul les montants maximum prévus dans le Règlement (CE) n° 2204/2002 de la commission du 5 décembre 2002 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides d'Etat à l'emploi seraient dépassés.

**Art. 14.** Le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" paie les primes salariales.

#### CHAPITRE VI. — *Procédure*

**Art. 15.** § 1<sup>er</sup>. Le demandeur ou l'entreprise qui veut être agréé comme entreprise d'insertion et recruter des travailleurs d'insertion, adresse une demande à l'administration à l'aide d'un formulaire mis à disposition par l'administration.

§ 2. La demande doit être accompagnée des documents suivants :

1° les statuts ou le projet de statuts de l'entreprise;

2° une description des activités envisagées et en cours et des caractéristiques des biens et services;

3° un plan de formation et d'accompagnement des travailleurs d'insertion;

4° un plan d'action relatif à l'incorporation de l'ESR dans la stratégie de l'entreprise;

5° un calcul des frais salariaux sur la base du comité paritaire compétent;

6° une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise est une micro, petite, moyenne ou grande entreprise, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup>, 5°;

§ 3. Les entreprises débutantes doivent en outre joindre les documents suivants à la demande :

2° un plan d'entreprise;

2° un plan financier y compris un plan budgétaire, un plan d'investissement et un plan des liquidités pour les trois années à venir.

§ 4. Une entreprise existante ou une entreprise telle que mentionnée à l'article 6, doivent joindre les documents suivants à leur demande :

1° les comptes annuels les plus récents et un commentaire;

2° un relevé de l'emploi au cours des quatre derniers trimestres;

3° un avis du conseil d'administration ou de la délégation syndicale, si elle existe.

§ 5. Les demandes où l'un des documents précités fait défaut, sont considérées comme irrecevables.

**Art. 16.** § 1<sup>er</sup>. La demande qui a été déclarée formellement recevable, est soumise simultanément à l'avis du RESOC dans le ressort duquel la plupart des travailleurs d'insertion exercent leurs activités de façon permanente et récurrente et à l'avis de l'équipe d'audit.

§ 2. Le RESOC rend un avis motivé sur pièces à l'intention du Ministre dans les trente jours calendaires à compter de la date d'envoi de la demande d'avis.

Cet avis porte sur la disponibilité des travailleurs d'insertion, sur l'importance du projet dans le cadre de la politique régionale de l'emploi et sur l'éventuel double emploi ou l'éventuelle concurrence des activités avec d'autres initiatives socioéconomiques régionales.

Si le Ministre n'a pas reçu l'avis dans le délai précité, celui-ci est réputé positif.

§ 3. L'équipe d'audit transmet un rapport d'avis motivé au Ministre dans les trente jours calendaires à compter de la date d'envoi de la demande d'avis. A cet effet, elle confronte la demande à chacune des critères d'agrément, tels que mentionnés aux articles 5 et 6, et donne pour chaque point une explication exhaustive assortie d'une appréciation.

Si l'équipe d'audit demande à l'entreprise des informations supplémentaires nécessaires à l'audit et que celles-ci ne peuvent être transmises sans délai, ou si l'entreprise ne peut pas recevoir l'équipe d'audit dans un délai de quatorze jours après l'envoi de la demande, la période d'avis est suspendue par l'administration sur la base d'une demande motivée de l'équipe d'audit. La suspension est levée dès que l'équipe d'audit fait savoir que les informations nécessaires ont été obtenues.

**Art. 17.** L'administration rassemble l'avis du RESOC et le rapport de l'équipe d'audit et les soumet à la commission consultative.

**Art. 18.** La commission consultative rend un avis sur l'agrément sur la base du rapport de l'équipe d'audit et de l'avis du RESOC compétent. L'administration transmet l'avis au Ministre.

**Art. 19.** Le Ministre décide sur la base des informations disponibles sur l'agrément ou non d'une entreprise d'insertion et sur l'attribution en tout ou en partie du nombre demandé de travailleurs d'insertion.

La décision d'agrément comprend, outre l'agrément propre, le nombre attribué de travailleurs d'insertion équivalents à temps plein. Par équivalent temps plein attribué, la prime salariale sur base annuelle est mentionnée.

La décision d'agrément est notifiée au demandeur.

**Art. 20.** Le Ministre communique la décision d'agrément au "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" qui est chargé du paiement des primes salariales, conformément à l'article 14.

**Art. 21.** Le Ministre communique la décision d'agrément ou de non-agrément au RESOC, à l'équipe d'audit et à la commission consultative et motive toute dérogation à l'avis.

**Art. 22.** § 1<sup>er</sup>. L'entreprise qui veut une extension du nombre initial de travailleurs d'insertion attribués, comme prévue à l'article 7, § 2, alinéa deux, adresse une demande à l'administration à l'aide du formulaire mis à disposition par l'administration.

§ 2. La demande doit être accompagnée des documents suivants :

- 1° une description des activités envisagées et en cours et des caractéristiques des biens et services;
- 2° les comptes annuels les plus récents et un commentaire;
- 3° un relevé de l'emploi au cours des quatre derniers trimestres;
- 4° un plan de formation et d'accompagnement des travailleurs d'insertion;
- 5° un calcul des frais salariaux sur la base du comité paritaire compétent;
- 6° un avis du conseil d'administration ou de la délégation syndicale, si elle existe.

Les demandes où l'un des documents précités fait défaut, sont considérées comme irrecevables.

§ 3. Les demandes déclarées formellement recevables font l'objet de la procédure prévue aux articles 16 à 22.

**Art. 23.** L'entreprise remplit à chaque recrutement d'un travailleur d'insertion une feuille d'information mise à disposition par le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" et la transmet à cette dernière. A chaque modification des informations fournies, l'employeur doit transmettre sans délai une nouvelle feuille d'information.

**Art. 24.** Le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" fixe chaque mois le montant et le verse avant le dix du mois calendaire en cours Ce montant est calculé sur la base de l'emploi effectif dans le cadre de la prime allouée pour le mois en question.

**Art. 25.** Seulement si la viabilité économique de l'entreprise l'exige, celle-ci peut diminuer le nombre de travailleurs d'insertion mis au travail. A cet effet, elle adresse au préalable à l'administration une demande motivée, sous pli recommandé. L'administration fait parvenir la demande à l'équipe d'audit qui fait rapport à l'administration dans les quatorze jours calendaires sur la viabilité économique de l'entreprise et l'impact sur celle-ci suite à une non-réduction du nombre de travailleurs d'insertion mis au travail. Le Ministre communique dans les trente jours calendaires l'autorisation ou le refus de réduction du nombre de travailleurs d'insertion mis au travail, à l'employeur, à l'équipe d'audit et au "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding".

#### CHAPITRE VII — Flux d'informations

**Art. 26.** L'administration transmet annuellement un rapport sur cette mesure.

Le rapport donne un aperçu du nombre d'agréments et du type d'activités réalisées, du montant global des subventions par entreprise et pour la totalité de la région, du nombre d'emplois et du type d'emplois créés, ainsi que des efforts en faveur de l'ESR.

**Art. 27.** L'administration remet ce rapport également à chaque membre de la commission consultative et aux RESOC.

#### CHAPITRE VIII. — Contrôle et respect

**Art. 28.** Les inspecteurs des lois sociales sont chargés du contrôle des entreprises d'insertion agréées par le présent arrêté, et du respect des critères d'agrément et des engagements visés aux articles 5, 6 et 10.

Dans des circonstances urgentes et impératives, les inspecteurs des lois sociales peuvent décider à titre de mesure conservatoire, de laisser vacants les emplois non occupés au sein d'une entreprise d'insertion. Cette mesure est communiquée sans délai au Ministre, au RESOC et au « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »; elle reste valable jusqu'à ce que le Ministre statue sur le fond de la mesure conservatoire et décide du retrait ou de la suspension de l'agrément.

**Art. 29.** En cas de non-respect de l'engagement tel que défini à l'article 10, 5° du présent arrêté, le Ministre peut réclamer le paiement d'une somme de 6200 euros par travailleur mis au travail en moins, à l'exception des cas prévus à l'article 25.

**Art. 30.** § 1<sup>er</sup>. Le Ministre peut mettre fin à l'octroi de la prime, sur la base d'un rapport des inspecteurs des lois sociales ou de l'avis de la commission consultative, si :

- 1° l'entreprise modifie unilatéralement ou ne respecte pas les critères d'agrément visés aux articles 5 et 6;
- 2° l'entreprise ne respecte pas les engagements visés au chapitre IV;
- 3° s'il est constaté que l'employeur a commis des infractions graves ou répétées à la législation sur le travail et social;
- 4° l'entreprise omet de communiquer dans les délais prévus au « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » les renseignements requis cités à l'article 23.

Le Ministre peut procéder au recouvrement à partir de la date de subventionnement de l'emploi ou de la date où l'infraction a été constatée.

**Art. 31.** Le Ministre notifie la décision de cessation de l'octroi de la prime à l'employeur. Il en informe le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding », le RESOC et les membres de la commission consultative.

**Art. 32.** Les primes indûment perçues sont recouvrées ou déduites des montants dus ultérieurement à l'employeur. Au besoin, l'administrateur général du « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » transmet les dossiers des débiteurs réfractaires à l'Administration de la TVA et de l'Enregistrement et des Domaines.

Les poursuites engagées par l'Administration précitée se font conformément à l'article 3 de la loi domaniale du 22 décembre 1949, rendue applicable pour la Région flamande par le décret du 23 décembre 1986. Les sommes ainsi recouvrées sont remboursées au « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding », après déduction des frais éventuels.

#### CHAPITRE IX. — *Dispositions finales*

**Art. 33.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et cessera d'être en vigueur le 30 juin 2007.

**Art. 34.** Le Ministre flamand ayant l'économie sociale dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 15 juillet 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
Y. LETERME

La Ministre flamande de la Mobilité, de l'Economie sociale et de l'Egalité des Chances,  
K. VAN BREMPT

---

#### ANNEXE 1

##### **Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2005, relatif à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion**

Le montant de référence est déterminé comme suit :

pour un coût salarial global entre :	8.500 - 9.499 euros : montant de référence 8.500 euros
	9.500 - 10.499 euros : montant de référence 9.500 euros
	10.500 - 11.499 euros : montant de référence 10.500 euros
	11.500 - 12.499 euros : montant de référence 11.500 euros
	12.500 - 13.499 euros : montant de référence 12.500 euros
	13.500 - 14.499 euros : montant de référence 13.500 euros
	14.500 - 15.499 euros : montant de référence 14.500 euros
	15.500 - 16.499 euros : montant de référence 15.500 euros
	16.500 - 16.499 euros : montant de référence 16.500 euros
	17.500 - 18.499 euros : montant de référence 17.500 euros
	18.500 - 19.499 euros : montant de référence 18.500 euros
	19.500 - 20.499 euros : montant de référence 19.500 euros
	20.500 - 21.499 euros : montant de référence 20.500 euros
	21.500 - 22.499 euros : montant de référence 21.500 euros
	22.500 - 23.499 euros : montant de référence 22.500 euros
	23.500 - 24.499 euros : montant de référence 23.500 euros
24.500 - 25.499 euros : montant de référence 24.500 euros	
25.500 - 26.499 euros : montant de référence 25.500 euros	
26.500 - 27.499 euros : montant de référence 26.500 euros	
27.500 - 28.499 euros : montant de référence 27.500 euros	

28.500 - 29.499 euros	: montant de référence 28.500 euros
29.500 - 30.499 euros	: montant de référence 29.500 euros
30.500 - 31.499 euros	: montant de référence 30.500 euros
31.500 - 32.499 euros	: montant de référence 31.500 euros
32.500 - 33.499 euros	: montant de référence 32.500 euros
33.500 - 34.499 euros	: montant de référence 33.500 euros
34.500 - 35.499 euros	: montant de référence 34.500 euros
35.500 - 36.499 euros	: montant de référence 35.500 euros

Bruxelles, le 15 juillet 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
Y. LETERME

La Ministre flamande de la Mobilité, de l'Economie sociale et de l'Egalité des Chances,  
K. VAN BREMPT

## COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

### MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2005 — 1847

[C — 2005/29147]

#### 3 JUIN 2005. — Décret créant le Conseil consultatif supérieur des cours philosophiques (1)

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>.** Au sens du présent décret, il faut entendre par :

- le ministre : le ou les ministres ayant l'enseignement obligatoire dans leurs attributions;
- cours philosophiques : les cours de religion ou de morale non confessionnelle définis par l'article 8 de la loi du 29 mai 1959, telle qu'elle a été modifiée.

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Il est créé auprès du Gouvernement de la Communauté française un Conseil consultatif supérieur des cours philosophiques ci-après dénommé « le conseil ».

§ 2. Le conseil a pour mission :

- 1° de formuler d'initiative ou à la demande du ministre concerné, du Gouvernement ou du Parlement de la Communauté française, tout avis et proposition sur la politique générale en matière de cours philosophiques, ainsi que sur la promotion de ces cours;
- 2° de formuler un avis préalable à l'adoption de toute disposition décrétable ou réglementaire touchant l'organisation et le subventionnement des cours philosophiques;
- 3° de formuler toutes propositions relatives aux opportunités d'échanges de savoirs et de pratiques entre les différents cours philosophiques;
- 4° de formuler, dans le respect des spécificités de chacun et dans le cadre du décret missions, toutes propositions susceptibles d'encourager le dialogue entre les différentes religions reconnues et le cours de morale non confessionnelle et de promouvoir les valeurs communes;
- 5° de formuler conformément au décret, tout avis sur l'organisation d'activités organisées conjointement par les différents cours philosophiques autour de thèmes fixés par le conseil;
- 6° de formuler tout avis sur la présence d'initiation à la démarche philosophique et sur l'introduction d'éléments de philosophie et d'histoire comparée des religions dans chacun des cours philosophiques tel que reconnu par la loi du 29 mai 1959, y compris là où un seul cours correspondant au caractère confessionnel de l'enseignement est organisé;
- 7° d'établir annuellement pour le ministre du Gouvernement et le Parlement un rapport d'activités sur le fonctionnement et l'organisation des cours philosophiques dans chacun des réseaux, complémentirement à la loi du 29 mai 1959.

**Art. 3.** Le conseil se compose :

- 1° de deux représentants par cours philosophiques reconnu par la loi du 29 mai 1959;
- 2° de deux représentants de chacune des organisations syndicales reconnues par la loi du 1974 portant statut syndical dans la fonction publique;
- 3° de deux représentants de l'enseignement organisé par la Communauté française;
- 4° de deux représentants de l'enseignement officiel subventionné;
- 5° de deux représentants de l'enseignement libre subventionné confessionnel + un représentant de l'enseignement libre non confessionnel;
- 6° des inspecteurs généraux de l'enseignement subventionné et organisé par la Communauté française;
- 7° des directeurs généraux de l'enseignement subventionné et organisé par la Communauté française;
- 8° de quatre représentants du Gouvernement de la Communauté française;
- 9° de quatre représentants des organisations de parents.