

5° à avertir l'employeur de toute absence du contractuel subventionné. »

« § 14. Une organisation agréée à cet effet par le Ministre, laquelle est employeur des contractuels subventionnés, peut les mettre à disposition d'un employeur-utilisateur pour une durée maximale de neuf mois, aux conditions de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Les contractuels subventionnés doivent être mis à la disposition conformément aux dispositions énoncées au § 13, alinéas trois à sept inclus. Outre l'accompagnement interne assurée par l'employeur-utilisateur, l'organisation continuera à se charger d'un accompagnement externe approprié des contractuels subventionnés. A cet effet, l'organisation conclut une convention avec l'employeur-utilisateur. »

**Art. 5.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

**Art. 6.** § 1. L'article 7bis, § 1<sup>er</sup>, reste toutefois en vigueur sans modification jusqu'au 31 mai 2005 inclus.

§ 2. La prime d'encadrement telle que visée à l'article 7bis, § 3, alinéa deux, s'applique uniquement aux travailleurs de groupes cibles engagés à partir du 1<sup>er</sup> avril 2005.

**Art. 7.** Le Ministre flamand ayant la politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 8 juillet 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Y. LETERME

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,

F. VANDENBROUCKE

#### MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2005 — 2021

[C - 2005/35981]

#### **8 JULI 2005. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en de bijzondere wetten van 12 januari 1989, 16 januari 1989 en 5 mei 1993;

Gelet op het samenwerkingsakkoord van 4 maart 1997 tussen de Federale Staat en de Gewesten betreffende doorstromingsprogramma's, zoals gewijzigd op 15 mei 1998;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 10 maart 1998, 27 oktober 1998, 8 juni 1999 en 14 mei 2004;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 7 juli 2005;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, vervangen bij de wet van 4 juli 1989 en gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de noodzaak van een curatieve aanpak speciaal voor de moeilijke doelgroep dringend een specifieke aanpassing van het werkervaringsprogramma vereist;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

**Artikel 1.** In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 mei 2004, worden punt 14° en 15° vervangen door wat volgt :

« 14° werkgever-gebruiker : de werkgever aan wie de doelgroepwerknemer ter beschikking wordt gesteld als vermeld in artikel 11bis en 11ter;

15° begeleidingsorganisatie : de VDAB of de instantie aan wie de begeleiding van de doelgroepwerknemers toegewezen werd. »

**Art. 2.** In artikel 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 mei 2004, wordt § 1 vervangen door wat volgt :

« § 1. Als doelgroepwerknemers kunnen enkel personen tewerkgesteld worden die aan één van de volgende voorwaarden voldoen :

1° op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 24 maanden volledig vergoede werklozen zijn. Voor de toepassing van die bepaling wordt alleen rekening gehouden met uitkeringen die verleend zijn overeenkomstig artikel 100 of 103 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

2° op de dag voor hun indiensttreding zonder onderbreking minstens 12 maanden een leefloon genieten en ingeschreven zijn als werkzoekende, of zonder onderbreking minstens 12 maanden gerechtigde op financiële maatschappelijke hulp zijn en ingeschreven zijn als werkzoekende. »

**Art. 3.** Artikel 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1998 en 8 juni 1999, wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 4. Binnen de perken van een daartoe bestemd begrotingskrediet wordt, voor de aanwerving van doelgroepwerknemers onder de voorwaarden van dit besluit, het jaarbedrag van de loonpremie per doelgroepwerknemer als volgt vastgesteld :

1° maximaal 7015 euro bij een tewerkstelling waarvan de uurregeling minstens halftijds is, evenwel verminderd met het bedrag van de integratie-uitkering of het verlaagde bestaansminimum;

2° maximaal 11.230 euro bij een tewerkstelling die minstens vier vijfde bedraagt van de voltijdse uurregeling, evenwel verminderd met het bedrag van de integratie-uitkering of het verlaagde bestaansminimum;

3° maximaal 14.030 euro bij een voltijdse tewerkstelling op basis van één arbeidsovereenkomst, evenwel verminderd met het bedrag van de integratie-uitkering of het verlaagde bestaansminimum. »

**Art. 4.** Artikel 4*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1998 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 1999, wordt opgeheven.

**Art. 5.** In artikel 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999 en 14 mei 2004, wordt § 1 vervangen door wat volgt :

« § 1. De minister kent per toegekende doelgroepwerknemer een omkaderingspremie toe aan de werkgevers, vermeld in artikel 2, § 1, 3°, ten bedrage van maximaal 25 % van 7015 euro op jaarbasis als de uurregeling minstens halftijds is, ten bedrage van maximaal 25 % van 11.230 euro op jaarbasis als de tewerkstelling minstens vier vijfden bedraagt van de voltijdse uurregeling, en ten bedrage van maximaal 25 % van 14.030 euro op jaarbasis bij een voltijdse tewerkstelling op basis van één arbeidsovereenkomst.

De minister kent per toegekende doelgroepwerknemer een omkaderingspremie toe aan de werkgevers, vermeld in artikel 2, § 1, 1°, ten bedrage van maximaal 15 % van 7015 euro op jaarbasis als de uurregeling minstens halftijds is, ten bedrage van maximaal 15 % van 11.230 euro op jaarbasis als de tewerkstelling minstens vier vijfde bedraagt van de voltijdse uurregeling, en ten bedrage van maximaal 15 % van 14.030 euro op jaarbasis bij een voltijdse tewerkstelling op basis van één arbeidsovereenkomst.

In geval het een doelgroepwerknemer betreft die minstens 36 maanden volledig vergoed werkloos is, kent de minister een omkaderingspremie toe ten belope van maximaal 35 % van 7015,00 euro op jaarbasis indien de uurregeling minstens halftijds is, ten belope van maximaal 35 % van 11230,00 euro op jaarbasis indien de tewerkstelling minstens vier vijfden bedraagt van de voltijdse uurregeling en ten belope van maximaal 35 % van 14030,00 euro op jaarbasis bij een voltijdse tewerkstelling op basis van één arbeidsovereenkomst. »

**Art. 6.** Artikel 7 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 1999, wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 7. De minister kan een premiebedrag dat lager is dan bepaald in artikel 4 toekennen als de werkgever door middel van tewerkstelling van doelgroepwerknemers inkomsten kan verwerven. »

**Art. 7.** In artikel 11 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 mei 2004, worden § 4 en § 5 vervangen door wat volgt :

« § 4. Als de trajecttoewijzer in overleg met de begeleidingsorganisatie evenwel oordeelt dat de doelgroepwerknemer nog niet voldoende arbeidsmarktrijp is, kan in afwijking van § 3 de totale tewerkstellingsduur, zowel voltijds als deeltijds, verlengd worden tot maximaal achttien maanden.

§ 5. Als de trajecttoewijzer in overleg met de begeleidingsorganisatie evenwel oordeelt dat de doelgroepwerknemer al voldoende arbeidsmarktrijp is, kan de doelgroepwerknemer vanaf de zevende maand van tewerkstelling, zowel voltijds als deeltijds, doorstromen naar het reguliere arbeidscircuit. Als tijdens de eerste zes maanden na de doorstroming blijkt dat de doelgroepwerknemer onvoldoende arbeidsmarktrijp is en dus niet beantwoordt aan de vereisten van de betrekking, wordt die doelgroepwerknemer door de trajecttoewijzer opgenomen in een wervingslijst en wordt hij bij voorrang doorverwezen naar een vacature voor doelgroepwerknemers. »

**Art. 8.** Artikel 11*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 mei 2004, wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 11*bis*. § 1. In overleg tussen de werkgever, de doelgroepwerknemer, de werkgever-gebruiker en de begeleidingsorganisatie en mits goedkeuring van de trajecttoewijzer kan de doelgroepwerknemer tijdens zijn tewerkstelling ter beschikking gesteld worden bij een werkgever-gebruiker onder de voorwaarden van het koninklijk besluit van 19 februari 2003 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder werknemers ter beschikking kunnen worden gesteld van gebruikers in het kader van doorstromingsprogramma's.

§ 2. De maximale duur van de periodes van terbeschikkingstelling bedraagt in totaal drie maanden.

§ 3. De werkgever, de doelgroepwerknemer en de werkgever-gebruiker sluiten voorafgaand aan de terbeschikkingstelling een overeenkomst, die minstens de volgende elementen omvat :

- 1° de voorwaarden van de terbeschikkingstelling;
- 2° de duur van de terbeschikkingstelling;
- 3° het takenpakket van de doelgroepwerknemer;
- 4° de contactpersoon in geval van vragen of problemen;
- 5° de voorwaarden voor een eventuele voortijdige beëindiging van de terbeschikkingstelling.

§ 4. Al de ondertekenende partijen ontvangen een origineel ondertekend exemplaar van de overeenkomst.

§ 5. De werkgever verbindt zich ertoe tijdens de terbeschikkingstelling aan de doelgroepwerknemer minstens het loon, de vergoedingen en de voordelen toe te kennen die werknemers ontvangen die dezelfde functie bij de werkgever-gebruiker uitoefenen.

De werkgever verbindt zich er eveneens toe tijdens de terbeschikkingstelling aan de doelgroepwerknemer minstens hetzelfde loon uit te betalen dat die zou genieten mocht hij bij hem tewerkgesteld zijn.

§ 6. De werkgever-gebruiker verbindt zich ertoe :

- 1° de doelgroepwerknemer een werkervaring te bieden die beantwoordt aan zijn bekwaamheden en verwachtingen;
- 2° in de nodige begeleiding op de werkvloer van de doelgroepwerknemer te voorzien;
- 3° de doelgroepwerknemer niet in te schakelen ter vervanging van eigen personeel;
- 4° tijdens de periode van de terbeschikkingstelling de prestatiestaten van de doelgroepwerknemer in te vullen;
- 5° de werkgever te verwittigen bij afwezigheid van de doelgroepwerknemer. »

**Art. 9.** In hetzelfde besluit wordt een artikel *11ter* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. *11ter*. Ter uitvoering van artikel 11, § 4, van het decreet van 17 maart 1998 houdende diverse beleidsbepalingen kan een door de minister hiertoe erkende organisatie, die werkgever is van de doelgroepwerknemers, hen voor een maximale duurtijd van negen maanden ter beschikking stellen van een werkgever-gebruiker, onder de voorwaarden van het koninklijk besluit van 19 februari 2003 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder werknemers ter beschikking kunnen worden gesteld van gebruikers in het kader van doorstromingsprogramma's. De doelgroepwerknemers moeten ter beschikking worden gesteld overeenkomstig de bepalingen vermeld in artikel *11bis*, § 3 tot en met § 6. Naast de interne begeleiding door de werkgever-gebruiker zal de organisatie zelf blijven zorgen voor een aangepaste externe begeleiding van de doelgroepwerknemers. Hiertoe sluit de organisatie met de werkgever-gebruiker een overeenkomst. »

**Art. 10.** Aan artikel 14, § 1, van hetzelfde besluit wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Die toeleiding moet zowel rekening houden met het uit te voeren takenpakket en het functionele profiel zoals gevraagd door de werkgever als met de karakteristieken van de regionale arbeidsmarkt in functie van de doelgroep. »

**Art. 11.** De omkaderingspremie, vermeld in artikel 5, § 1, derde lid, is alleen van toepassing op doelgroepwerknemers die aangeworven zijn vanaf 1 april 2005. De omkaderingspremie van 35% die al van toepassing was voor de inwerkingtreding van dit besluit blijft evenwel onverminderd gelden.

**Art. 12.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2005.

**Art. 13.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van het besluit. Brussel, 8 juli 2005.

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

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,  
F. VANDENBROUCKE

---

TRADUCTION

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2005 — 2021

[C — 2005/35981]

**8 JUILLET 2005. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juin 1997 portant harmonisation des régimes divers de projets d'expérience du travail**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, modifiée par la loi du 8 août 1988 et les lois spéciales des 12 janvier 1989, 16 janvier 1989 et 5 mai 1993;

Vu l'accord de coopération du 4 mars 1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif aux programmes de transition professionnelle, modifié le 15 mai 1998;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juin 1997 portant harmonisation des régimes divers de projets d'expérience du travail, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 10 mars 1998, 27 octobre 1998, 8 juin 1999 et 14 mai 2004;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 7 juillet 2005;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1<sup>er</sup>, remplacé par la loi du 4 juillet 1989 et modifié par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence;

Considérant que le besoin d'une approche curative spécialement destinée à un groupe cible difficile nécessite d'urgence une adaptation spécifique du programme d'expérience de travail;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation;

Après délibération,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** A l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juin 1997 portant harmonisation des régimes divers de projets d'expérience du travail, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 14 mai 2004, les points 14° et 15° sont remplacés par ce qui suit :

14° employeur-utilisateur : l'employeur auquel le travailleur de groupe cible est mis à disposition, tel que mentionné aux articles *11bis* et *11ter*;

15° organisation d'accompagnement : le 'VDAB' ou l'instance à laquelle a été attribué l'accompagnement des travailleurs de groupe cible. »

**Art. 2.** A l'article 3 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 mai 2004, le § 1<sup>er</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« § 1<sup>er</sup>. Ne peut être occupée en tant que travailleur de groupe cible que la personne qui remplit l'une des conditions suivantes :

1° le jour précédant son engagement, être chômeur complet indemnisé pendant au moins 24 mois ininterrompus. Pour l'application de cette disposition, il est uniquement tenu compte des indemnités allouées conformément à l'article 100 ou 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

2° le jour précédant son engagement, être bénéficiaire du revenu d'intégration sociale et être inscrite comme demandeur d'emploi depuis au moins douze mois sans interruption, ou être ayant droit d'aide sociale financière et être inscrite comme demandeur d'emploi depuis au moins douze mois sans interruption. »

**Art. 3.** L'article 4 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 27 octobre 1998 et 8 juin 1999, est remplacé par la disposition suivante :

"Art. 4. Dans les limites du crédit budgétaire prévu à cet effet, le montant annuel de la prime salariale prévue pour le recrutement de travailleurs de groupe cible aux conditions du présent arrêté est fixé comme suit par travailleur de groupe cible :

1° 7.015 euros au maximum pour une occupation à mi-temps au moins, diminués toutefois du montant de l'allocation d'intégration ou du minimum de moyens d'existence réduit;

2° 11.230 euros au maximum pour une occupation comprenant au moins quatre cinquièmes d'un régime de travail à temps plein, diminués toutefois du montant de l'allocation d'intégration ou du minimum de moyens d'existence réduit;

3° 14.030 euros au maximum pour une occupation à temps plein sur base d'un seul contrat de travail, diminués toutefois du montant de l'allocation d'intégration ou du minimum de moyens d'existence réduit. »

**Art. 4.** L'article 4bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1998 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 1999, est abrogé.

**Art. 5.** A l'article 5 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 8 juin 1999 et 14 mai 2004, le § 1<sup>er</sup> est remplacé par la disposition suivante :

"§ 1<sup>er</sup>. Le Ministre alloue pour chaque travailleur de groupe cible une prime d'encadrement aux employeurs visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 3°, qui s'élève à 25 % au maximum de 7.015 euros sur une base annuelle et lorsque l'occupation est au moins à mi-temps, à 25 % au maximum de 11.230 euros sur une base annuelle et lorsque l'occupation comprend au moins quatre cinquièmes d'un régime de travail à temps plein, et à 25 % au maximum de 14.030 euros sur une base annuelle pour une occupation à temps plein sur base d'un seul contrat de travail.

Le Ministre alloue pour chaque travailleur de groupe cible une prime d'encadrement aux employeurs visés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, 1°, qui s'élève à 15 % au maximum de 7.015 euros sur une base annuelle et lorsque l'occupation est au moins à mi-temps, à 15 % au maximum de 11.230 euros sur une base annuelle et lorsque l'occupation comprend au moins quatre cinquièmes d'un régime de travail à temps plein, et à 15 % au maximum de 14.030 euros sur une base annuelle pour une occupation à temps plein sur base d'un seul contrat de travail.

S'il s'agit d'un travailleur de groupe cible qui est, depuis 36 mois au moins, chômeur complet indemnisé, le Ministre alloue une prime d'encadrement qui s'élève à 35 % au maximum de 7.015 euros sur une base annuelle et lorsque l'occupation est au moins à mi-temps, à 35 % au maximum de 11.230 euros sur une base annuelle et lorsque l'occupation comprend au moins quatre cinquièmes d'un régime de travail à temps plein, et à 35 % au maximum de 14.030 euros sur une base annuelle pour une occupation à temps plein sur base d'un seul contrat de travail. »

**Art. 6.** L'article 7 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 1999, est remplacé par la disposition suivante :

"Art. 7. Le Ministre peut allouer une prime dont le montant est inférieur au montant fixé à l'article 4, si l'employeur peut acquérir des revenus par l'occupation de travailleurs de groupe cible. »

**Art. 7.** A l'article 11 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 mai 2004, les §§ 4 et 5 sont remplacés par la disposition suivante :

« § 4. Si l'attributeur de parcours juge toutefois, en concertation avec l'organisation d'accompagnement, que le travailleur de groupe cible n'est pas encore prêt à se lancer sur le marché de l'emploi, la durée d'occupation peut, par dérogation au § 3, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, être prolongée jusqu'à dix-huit mois au maximum.

§ 5. Si l'attributeur de parcours juge, en concertation avec l'organisation d'accompagnement, que le travailleur de groupe cible est suffisamment prêt à se lancer sur le marché de l'emploi, le travailleur de groupe cible peut, à partir du septième mois d'occupation, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, transiter vers le circuit de travail régulier. S'il s'avère, pendant les six premiers mois de la transition, que le travailleur de groupe cible est insuffisamment prêt pour le marché du travail et ne répond donc pas aux exigences de l'emploi, il sera repris dans une liste de recrutement par l'attributeur de parcours et il sera aiguillé par priorité vers une vacance d'emploi pour travailleurs de groupe cible. »

**Art. 8.** L'article 11bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 mai 2004, est remplacé par la disposition suivante :

"Art. 11bis. § 1<sup>er</sup>. En concertation entre l'employeur, le travailleur de groupe cible, l'employeur-utilisateur et l'organisation d'accompagnement et moyennant l'approbation de l'attributeur de parcours, le travailleur de groupe cible peut, pendant son occupation, être mis à la disposition d'un employeur-utilisateur, aux conditions de l'arrêté royal du 19 février 2003 fixant les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être mis à la disposition des utilisateurs dans le cadre des programmes de transition.

§ 2. La durée maximale de ces périodes de mise à disposition est de trois mois au total.

§ 3. L'employeur, le travailleur de groupe cible et l'employeur-utilisateur concluent, préalablement à la mise à disposition, une convention comprenant au moins les éléments suivants :

1° les conditions de la mise à disposition;

2° la durée de la mise à disposition;

3° les missions du travailleur de groupe cible;

4° la personne de contact en cas de questions ou de problèmes;

5° les conditions d'une cessation prématurée éventuelle de la mise à disposition.

§ 4. Toutes les parties signataires reçoivent un exemplaire original signé de la convention.

§ 5. L'employeur s'engage à allouer au travailleur de groupe cible, pendant sa mise à disposition, au moins le salaire, les indemnités et les avantages que reçoivent les travailleurs exerçant la même fonction auprès du travailleur-utilisateur.

L'employeur s'engage également à payer au travailleur de groupe cible, pendant sa mise à disposition, au moins le même salaire que celui dont il bénéficierait s'il était occupé chez lui.

§ 6. L'employeur-utilisateur s'engage :

- 1° à offrir au travailleur de groupe cible une expérience professionnelle qui répond à ses aptitudes et attentes;
- 2° à pourvoir à l'accompagnement nécessaire sur le lieu du travail du travailleur de groupe cible;
- 3° à ne pas faire appel au travailleur de groupe cible pour remplacer le propre personnel;
- 4° à remplir, pendant la période de la mise à disposition, les relevés de prestations du travailleur de groupe cible;
- 5° à avertir l'employeur de toute absence du travailleur de groupe cible. »

**Art. 9.** Dans le même arrêté est inséré un article 11<sup>ter</sup>, rédigé comme suit :

"Art. 11<sup>ter</sup>. En exécution de l'article 11, § 4, du décret du 17 mars 1998 contenant diverses orientations politiques, une organisation agréée à cet effet par le Ministre, laquelle est employeur des travailleurs de groupe cible, peut les mettre à la disposition d'un employeur-utilisateur pour une durée maximale de neuf mois, aux conditions de l'arrêté royal du 19 février 2003 fixant les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être mis à la disposition des utilisateurs dans le cadre des programmes de transition. Les travailleurs de groupe cible doivent être mis à disposition aux termes de l'article 11<sup>bis</sup>, §§ 3 à 6 inclus. Outre la guidance interne assurée par l'employeur-utilisateur, l'organisation continuera à se charger d'un accompagnement externe approprié des travailleurs de groupe cible. A cet effet, l'organisation conclut une convention avec l'employeur-utilisateur. »

**Art. 10.** A l'article 14, § 1<sup>er</sup>, du même arrêté, il est ajouté un deuxième alinéa, rédigé comme suit :

"Cette orientation doit non seulement tenir compte des missions à accomplir et du profil fonctionnel tel que demandé par l'employeur, mais également des caractéristiques du marché régional de l'emploi en fonction du groupe cible. »

**Art. 11.** La prime d'encadrement citée à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, troisième alinéa, s'applique uniquement aux travailleurs de groupe cible engagé à partir du 1<sup>er</sup> avril 2005. La prime d'encadrement de 35 % déjà applicable avant l'entrée en vigueur du présent arrêté reste toutefois d'application.

**Art. 12.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

**Art. 13.** Le Ministre flamand ayant la politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 8 juillet 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Y. LETERME

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,

F. VANDENBROUCKE

## MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2005 — 2022

[C — 2005/35994]

**15 JULI 2005. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 21 van het koninklijk besluit van 10 februari 1983 houdende aanmoedigingsmaatregelen voor het rationeel energiegebruik en tot opheffing van artikel 17 van het besluit van de Vlaamse Regering van 16 april 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap, het Vlaams Energieagentschap**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 1;

Gelet op het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, inzonderheid op artikel 6;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 februari 1983 houdende aanmoedigingsmaatregelen voor het rationeel energiegebruik;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 16 april 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap, het Vlaams Energieagentschap;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 30 juni 2005;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Openbare Werken, Energie, Leefmilieu en Natuur;

Na beraadslaging,

Besluit :

**Artikel 1.** Artikel 17 van het besluit van de Vlaamse Regering van 16 april 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap, het Vlaams Energieagentschap wordt opgeheven.

**Art. 2.** Artikel 21 van het koninklijk besluit van 10 februari 1983 houdende aanmoedigingsmaatregelen voor het rationeel energieverbruik, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 1992 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juni 1998, wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 21. § 1. Het V.I.CO. is samengesteld uit een vertegenwoordiger van het Vlaams Ministerie van Economie, Wetenschap en Innovatie, het Vlaams Ministerie van Leefmilieu, Natuur en Energie, het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, het Vlaams Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, het Vlaams Ministerie van Landbouw en Visserij, het Vlaams Ministerie van Mobiliteit en Openbare Werken en het Vlaams Ministerie van Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend erfgoed.

De voorzitter van het V.I.CO. kan de samenstelling van de vergadering uitbreiden afhankelijk van de omstandigheden. Hij kan daarbij een beroep doen op deskundigen.

§ 2. Het voorzitterschap van het V.I.CO. wordt waargenomen door het hoofd van het Vlaams Energieagentschap binnen het Vlaams Ministerie van Leefmilieu, Natuur en Energie.

§ 3. Het secretariaat van het V.I.CO. wordt waargenomen door het Vlaams Energieagentschap. »