

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2017/11585]

**17 FEBRUARI 2017. — Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013
betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, artikelen 3 (2°), 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 24, 28, 33, 35, 42, 59 en 60;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1996 houdende subsidieregeling van het loon en de sociale lasten van de werknemers in de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 1999 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de beschutte werkplaatsen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 30 september 2011 tot vaststelling van de investeringssubsidies voor de beschutte werkplaatsen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017 tot bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de subsidie voor managementadvies, vermeld in artikel 12 van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 23 december 2016;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 13 december 2016;

Gelet op het advies 60.756/1 van de Raad van State, gegeven op 7 februari 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, en de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Definities*

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

1° Adviescommissie Sociale Economie: de Adviescommissie Sociale Economie, vermeld in artikel 35 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;

2° beschutte werkplaats: de beschutte werkplaats, erkend conform artikel 79 van het decreet van 23 december 2005 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2006, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van het decreet van 12 juli 2013;

3° DAEB-besluit van 20 december 2011: het besluit (EG) nr. 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen;

4° decreet van 12 juli 2013: het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;

5° departement: het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie;

6° kwaliteitsmanagementsysteem: een hulpmiddel dat het management van het maatwerkbedrijf ondersteunt bij de kwaliteitsvolle bedrijfsvoering;

7° minister: de Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie;

8° sociale werkplaats: de sociale werkplaats, erkend overeenkomstig het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van het decreet van 12 juli 2013;

9° verordening (EG) nr. 651/2014: de Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard.

HOOFDSTUK 2. — *Subsidievoorwaarden**Afdeling 1. — Maatwerkbedrijven*

Art. 2. § 1. Het maatwerkbedrijf stelt voor het aantal doelgroepwerknemers op jaarbasis gemiddeld minimaal twintig voltijdsequivalenten tewerk. Op jaarbasis behoort minimaal 65 % van het totale werknemersbestand van het maatwerkbedrijf tot de categorie van doelgroepwerknemers, vermeld in artikel 3, 2°, a) en b), van het decreet van 12 juli 2013.

De minister bepaalt de methodiek die het departement hanteert zowel voor de becijfering van de op jaarbasis gemiddeld twintig voltijds equivalenten van tewerkgestelde doelgroepwerknemers als voor de becijfering van het totale werknemersbestand van het maatwerkbedrijf.

§ 2. Het startende maatwerkbedrijf voldoet binnen twee jaar vanaf de datum van de toekenning van het contingent van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 30, aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

Art. 3. § 1. Het maatwerkbedrijf hanteert een actief en eigen kwaliteitsbeleid dat tot doel heeft om op een systematische wijze te voorzien in kwaliteitsvolle bedrijfsvoering op het vlak van onder meer:

- 1° het beleid en de strategie van de onderneming;
- 2° het bestuur, het algemene en financiële beheer van de onderneming;
- 3° de inschakeling, de opleiding en de begeleiding van doelgroepwerknemers ter bevordering van duurzame loopbanen en de doorstroom binnen de sociale economie en naar het normale economische circuit;
- 4° het maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- 5° de maatschappelijke inbedding;
- 6° het beheer van middelen;
- 7° maximale transparantie over het algemene en financiële beleid, en de betrokkenheid van interne en externe stakeholders.

Met toepassing van het eerste lid:

- 1° ontwikkelt het maatwerkbedrijf een missie, waarden en een visie;
- 2° formuleert het maatwerkbedrijf zijn activiteiten en strategische doelstellingen;
- 3° hanteert het maatwerkbedrijf een kwaliteitsmanagementsysteem.

§ 2. Het maatwerkbedrijf garandeert bij de uitvoering van het kwaliteitsbeleid de betrokkenheid van de medewerkers en de stakeholders.

Het maatwerkbedrijf maakt zijn kwaliteitsbeleid bekend en integreert dat in zijn werking.

Art. 4. Het maatwerkbedrijf rapporteert jaarlijks aan de hand van een duurzaamheidsverslag over zijn bedrijfsvoering. Het duurzaamheidsverslag omvat minimaal een toelichting over:

- 1° het beleid, de strategie en het organisatieprofiel van de onderneming;
- 2° het management, het bestuur en de democratische besluitvorming binnen de onderneming;
- 3° de inschakeling, de begeleiding, de begeleide tewerkstelling in de enclavewerking, de opleiding, de duurzame loopbanen en de doorstroom van medewerkers;
- 4° de milieu-impact van de bedrijfsvoering;
- 5° de maatschappelijke inbedding van de onderneming;
- 6° de economische en financiële prestaties.

De minister bepaalt:

- 1° de indicatoren en descriptorren waarover het maatwerkbedrijf minimaal rapporteert;
- 2° het duurzaamheidsverslagmodel dat gebaseerd is op een of meer internationaal erkende duurzaamheidsverslagmodellen.

Het maatwerkbedrijf bezorgt het duurzaamheidsverslag jaarlijks uiterlijk op 31 juli aan zijn stakeholders en aan het departement, waarbij het eerste duurzaamheidsverslag wordt ingediend op 31 juli 2020.

Art. 5. Het maatwerkbedrijf onderwerpt zijn bedrijfsvoering aan een zelfevaluatie. Die zelfevaluatie heeft minimaal betrekking op:

- 1° het beleid en de strategie van de organisatie, met aandacht voor de sociale, economische en milieu-impact;
- 2° het bestuur en het management van de organisatie, met aandacht voor stakeholdersbetrokkenheid;
- 3° het humanresourcesbeleid, met specifieke aandacht voor de inschakeling, de begeleiding, de opleiding, de duurzame loopbanen en de doorstroom van doelgroepwerknemers;
- 4° de sleutel- en ondersteunende processen;
- 5° de klantentevredenheid, de medewerkerstevredenheid, de maatschappelijke inbedding, de partnerschappen en de sleutelresultaten;
- 6° het beheer van de middelen van de onderneming.

Het departement stelt een zelfevaluatietool met criteria en subcriteria voor de indicatoren en de descriptorren ter beschikking van het maatwerkbedrijf. Het maatwerkbedrijf kan voor de toepassing van een of meer criteria verwijzen naar extern gevalideerde modellen. De minister legt minimaal een keer per jaar een lijst met extern gevalideerde modellen vast die voor de zelfevaluatie in aanmerking komen.

De zelfevaluatie vindt plaats binnen een cyclus van drie jaar. Het maatwerkbedrijf bezorgt zijn zelfevaluatie aan het departement. Binnen drie maanden na de ontvangst voert het departement met het oog op de risicoanalyse een screening van de zelfevaluatie uit. Die risicoanalyse kan bijkomend aanleiding geven tot, in voorkomend geval:

- 1° een verbeterassessment dat ter plaatse alle aandachtspunten uit de risicoanalyse toetst;
- 2° een vervolgassessment dat ter plaatse de criteria en subcriteria valideert, waarover het maatwerkbedrijf vooruitgang heeft gerapporteerd.

Het maatwerkbedrijf past zijn bedrijfsvoering maximaal aan de bevindingen van de zelfevaluatie aan, waarbij voorrang wordt verleend aan de aandachtspunten uit het assessment.

Art. 6. Het departement organiseert ter ondersteuning van het maatwerkbedrijf uiterlijk om de negen jaar een kwaliteitsopvolging. De kwaliteitsopvolging neemt de vorm aan van een kwaliteitsassessment ter plaatse, waarbij alle criteria en subcriteria worden gevalideerd.

De minister kan nadere voorwaarden voor het kwaliteitsassessment en de procedure bepalen.

Art. 7. § 1. Als uit de opvolging van het kwaliteitsbeleid, vermeld in artikel 3 van dit besluit, door het departement blijkt dat de globale tewerkstelling van de doelgroepwerknemers in het gedrang komt wegens welbepaalde economische of financiële resultaten van het maatwerkbedrijf, kan de minister na het advies van het departement bevelen tot managementondersteuning, vermeld in hoofdstuk 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017 tot bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de subsidie voor managementadvies, vermeld in artikel 12 van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, of tot de ondersteuning, vermeld in hoofdstuk 4 van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen ten behoeve van het maatwerkbedrijf.

§ 2. De managementondersteuning omvat een deskundig bedrijfsadvies dat specifieke, waardevolle en toekomstgerichte schriftelijke raadgevingen omvat ter verbetering van de financieel-economische situatie van de onderneming. Het voormelde bedrijfsadvies omvat:

- 1° een analyse van de probleemstelling;
- 2° het eigenlijk advies;
- 3° de ondersteuning bij de opmaak van een schriftelijk actieplan dat voor een periode van achttien maanden een systematisch overzicht geeft van de maatregelen die door het maatwerkbedrijf zullen worden uitgevoerd.

Het actieplan, vermeld in het eerste lid, 3°, geeft meetindicatoren ter verbetering en de streefdata voor de realisatie van elke maatregel op.

De raad van bestuur van het maatwerkbedrijf neemt kennis van het actieplan, vermeld in het eerste lid, 3°, uiterlijk negen maanden na het bevel tot managementondersteuning en bezorgt een afschrift van de kennisgeving en het actieplan aan het departement.

Afdeling 2. — Maatwerkafdelingen

Art. 8. De maatwerkafdeling stelt voor het aantal doelgroepwerknemers op jaarbasis gemiddeld minimaal vijf voltijdsequivalenten tewerk.

De minister bepaalt de methodiek die het departement hanteert voor de becijfering van het gemiddelde op jaarbasis van vijf voltijdsequivalenten van tewerkgestelde doelgroepwerknemers van de maatwerkafdeling.

De startende maatwerkafdeling voldoet binnen twee jaar vanaf de datum van de toekenning van het contingent van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 30, aan de voorwaarde, vermeld in het eerste lid.

Art. 9. De maatwerkafdeling hanteert een actief en eigen kwaliteitsbeleid dat tot doel heeft om op een systematische wijze te voorzien in kwaliteitsvolle bedrijfsvoering op het vlak van onder meer:

- 1° de inschakeling, opleiding en begeleiding van doelgroepwerknemers ter bevordering van duurzame loopbanen en de doorstroom binnen de sociale economie en naar het normale economische circuit;
- 2° het maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- 3° maximale transparantie over de inschakeling, opleiding en begeleiding van doelgroepwerknemers.

Art. 10. De maatwerkafdeling rapporteert jaarlijks aan de hand van een duurzaamheidsverslag over haar werking. Het duurzaamheidsverslag omvat minimaal een toelichting over:

- 1° de inschakeling, begeleiding, de opleiding, de duurzame loopbanen en de doorstroom van medewerkers;
- 2° de milieu-impact van de bedrijfsvoering;
- 3° de maatschappelijke inbedding van de maatwerkafdeling.

De minister bepaalt:

- 1° de indicatoren en descriptoren waarover de maatwerkafdeling minimaal rapporteert;
- 2° het duurzaamheidsverslagmodel dat is gebaseerd op een of meer internationaal erkende duurzaamheidsverslagmodellen.

De maatwerkafdeling bezorgt het duurzaamheidsverslag jaarlijks uiterlijk op 31 juli aan zijn stakeholders en aan het departement, waarbij het eerste duurzaamheidsverslag wordt ingediend op 31 juli 2020.

Art. 11. De maatwerkafdeling onderwerpt haar bedrijfsvoering aan een zelfevaluatie. Die zelfevaluatie heeft minimaal betrekking op:

- 1° het humanresourcesbeleid, met specifieke aandacht voor de inschakeling, de begeleiding, de opleiding, de duurzame loopbanen en de doorstroom van doelgroepwerknemers;
- 2° de medewerkerstevredenheid van de maatwerkafdeling, de maatschappelijke inbedding en de milieu-impact.

Het departement stelt een zelfevaluatietool met criteria voor de indicatoren en de descriptoren ter beschikking van de maatwerkafdeling. De maatwerkafdeling kan voor een of meer criteria verwijzen naar extern gevalideerde modellen. De minister legt minimaal een keer per jaar de lijst met extern gevalideerde modellen vast die in aanmerking komen voor de zelfevaluatie.

De zelfevaluatie vindt plaats binnen een cyclus van drie jaar. De maatwerkdienst bezorgt haar zelfevaluatie aan het departement. Binnen drie maanden na de ontvangst voert het departement met het oog op de risicoanalyse een screening van de zelfevaluatie uit. Die risicoanalyse kan bijkomend aanleiding geven tot, in voorkomend geval:

1° een verbeterassessment dat ter plaatse alle aandachtspunten uit de risicoanalyse toetst;

2° een vervolgasessment dat ter plaatse de criteria valideert, waarover de onderneming vooruitgang heeft gerapporteerd.

De maatwerkdienst neemt het engagement op om haar bedrijfsvoering maximaal aan te passen aan de bevindingen van de zelfevaluatie, waarbij voorrang wordt verleend aan de aandachtspunten uit het assessment.

HOOFDSTUK 3. — *Indicering van de doelgroepwerknemers*

Art. 12. Personen die beschikken over een advies collectief maatwerk komen in aanmerking voor ondersteuning als doelgroepwerknemer.

De VDAB kent het advies collectief maatwerk toe aan de persoon die aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° de persoon behoort tot een van de categorieën, vermeld in artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, en heeft behoefte aan werkondersteunende maatregelen;

2° de persoon heeft een arbeidsbeperking, op grond van een indicering op basis van de indicaties, vermeld in artikel 13 van dit besluit, uitgevoerd door de VDAB of door een door de VDAB aangewezen dienstverlener, die een behoefte aan werkondersteunende maatregelen aangeeft.

De VDAB kent het advies collectief maatwerk toe aan een uiterst kwetsbare persoon die aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° de persoon is minimaal 24 maanden niet-werkend werkzoekend, als vermeld in artikel 1, eerste lid, 8°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

2° de persoon heeft een arbeidsbeperking, op grond van een indicering op basis van de indicaties bedoeld in artikel 13, uitgevoerd door de VDAB of een door de VDAB aangewezen dienstverlener, die gedurende maximaal twee jaar een behoefte aan werkondersteunende maatregelen aangeeft.

Het advies collectief maatwerk vervalt na vijf jaar als de persoon nog werkzoekend is. De VDAB stelt in voorkomend geval opnieuw zijn behoefte aan werkondersteunende maatregelen vast.

Art. 13. De minister en de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, stellen na het advies van de VDAB en na overleg in de commissie sociale economie, als vermeld in artikel 6 van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, de lijst met indicaties vast vermeld in artikel 7 van het decreet van 12 juli 2013, op basis van de International Classification of Functioning, Disability and Health, referentieclassificatie van de Wereldgezondheidsorganisatie, op grond waarvan personen met een arbeidsbeperking als vermeld in artikel 12, tweede lid, 2°, en derde lid, van dit besluit, worden erkend.

HOOFDSTUK 4. — *Evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen*

Art. 14. De vastgestelde behoefte aan werkondersteunende maatregelen is gedurende maximaal vijf jaar geldig vanaf de datum van aanwerving van de doelgroepwerknemer door het maatwerkbedrijf of de maatwerkdienst.

De VDAB evalueert de behoefte aan werkondersteunende maatregelen van de doelgroepwerknemer voor het verstrijken van de termijn, vermeld in het eerste lid.

Met behoud van de toepassing van het tweede lid blijft de meest recente vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen van kracht, tot zolang de VDAB geen evaluatie heeft doorgevoerd.

Met behoud van de toepassing van het eerste lid kan de VDAB de geldigheidsduur van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen aanpassen met het oog op de stabiliteit van de geïndiceerde problematiek van de doelgroepwerknemer.

Art. 15. § 1. De doelgroepwerknemer, het maatwerkbedrijf of de maatwerkdienst kunnen voor het verstrijken van de termijn, vermeld in artikel 14, eerste lid, om een evaluatie van de VDAB verzoeken, maar niet eerder dan:

1° het derde jaar van tewerkstelling van de doelgroepwerknemer;

2° het derde jaar dat volgt op een eerdere evaluatie.

In afwijking van het eerste lid, kan de VDAB op verzoek van de doelgroepwerknemer, het maatwerkbedrijf of de maatwerkdienst, altijd de behoefte aan werkondersteunende maatregelen evalueren op grond van:

1° gewijzigde en geattesteerde medische redenen;

2° een door een partner die erkend is door de VDAB, geattesteerde bijkomende problematiek op het vlak van een psychosociale beperking als vermeld in artikel 3, 2°, b), van het decreet van 12 juli 2013, als de VDAB van oordeel is dat die een invloed heeft op de al geattesteerde ondersteuningsbehoefte van de doelgroepwerknemer als vermeld in artikel 3, 2°, a) van het decreet van 12 juli 2013.

§ 2. De VDAB bezorgt aan het maatwerkbedrijf of de maatwerkdienst en de doelgroepwerknemer een evaluatieformulier.

Het maatwerkbedrijf en de maatwerkdienst registreren hun evaluatieformulier minimaal tien dagen voor de aanvang van het evaluatiegesprek in de databank die de VDAB daarvoor beheert.

De evaluatie, vermeld in paragraaf 1, vindt minimaal plaats aan de hand van:

1° het persoonlijk ontwikkelingsplan;

2° de bespreking van het evaluatieformulier van het maatwerkbedrijf of de maatwerkdienst, vermeld in het eerste lid;

3° een gesprek met de doelgroepwerknemer, in voorkomend geval aan de hand van zijn evaluatieformulier, vermeld in het eerste lid.

4° in voorkomend geval, de geattesteerde medische reden of bijkomende problematiek, zoals vermeld in § 1, tweede lid, 1° en 2°.

Art. 16. De evaluatie, vermeld in artikel 15, § 1, kan aanleiding geven tot de vaststelling van een wijzigende behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor de doelgroepwerknemer. De vaststelling van de wijzigende behoefte heeft betrekking op de hoogte van de loonpremie of de intensiteit van de begeleiding op de werkvloer. De VDAB beslist daarover binnen een termijn van twintig werkdagen na afloop van het evaluatiegesprek. De VDAB brengt de werkgever, de doelgroepwerknemer en het departement op de hoogte van zijn beslissing.

Als een wijzigende behoefte aan werkondersteunende maatregelen door de VDAB wordt vastgesteld, wordt de toekenning van de werkondersteunende maatregelen overeenstemmend aangepast vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin is beslist om de wijziging door te voeren.

HOOFDSTUK 5. — *Aanvraag van ondersteuning*

Afdeling 1. — Aanmelding

Art. 17. Met het oog op de steunaanvraag meldt de onderneming zich aan bij het departement. Het departement stelt daarvoor een elektronisch aanvraagformulier ter beschikking.

De aanmeldingsvoorwaarden zijn:

1° voor de ondernemingen, die om steun als maatwerkbedrijf verzoeken, de opgave van:

- a) de missie, de waarden en de visie van de onderneming;
- b) de activiteiten en strategische doelstellingen van de onderneming;
- c) het bestaande of nog te implementeren kwaliteitsmanagementsysteem;
- d) de geplande aanwerving van de doelgroepwerknemers;
- e) het geplande opleidingsbeleid en de vastgelegde begeleiding voor de doelgroepwerknemers;
- f) het engagement van de onderneming om voor iedere doelgroepwerknemer nuttig, lonend en individueel passend werk te verschaffen;

2° voor de ondernemingen, die om steun als maatwerkafdeling verzoeken, de opgave van:

- a) de activiteiten van de onderneming en de plaats van de doelgroepwerknemers in het organigram van de onderneming;
- b) de geplande aanwerving van de doelgroepwerknemers;
- c) het geplande opleidingsbeleid en de vastgelegde begeleiding voor de doelgroepwerknemers;
- d) het engagement van de onderneming of werking binnen de onderneming om iedere doelgroepwerknemer nuttig, lonend en individueel passend werk te verschaffen.

De minister kan de aanmeldingsvoorwaarden nader bepalen.

Art. 18. Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag aan de hand van de volgende criteria:

1° de aanvraag is ingediend met het elektronische aanvraagformulier;

2° de aanvraag is volledig en correct ingevuld, conform de voorwaarden van het model van het elektronische aanvraagformulier, vermeld in artikel 17.

De aanvrager van wie de aanvraag ontvankelijk is, wordt daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht binnen zeven kalenderdagen na de ontvangst.

De aanvrager van wie de aanvraag niet ontvankelijk is, wordt daarvan binnen zeven kalenderdagen na de ontvangst schriftelijk op de hoogte gebracht. Die kennisgeving vermeldt de motivering en de mogelijkheid om een nieuwe aanvraag in te dienen.

Art. 19. Het departement doet binnen vijfenveertig kalenderdagen na de ontvankelijkheidsverklaring een inhoudelijk onderzoek naar de aanmeldingsvoorwaarden.

De termijn, vermeld in het eerste lid, wordt geschorst zolang het departement de onderneming om aanvullende informatie heeft verzocht en het die informatie niet heeft ontvangen.

Art. 20. Het departement legt zijn advies voor aan de Adviescommissie Sociale Economie.

De aanvraag wordt op de eerstvolgende adviescommissie na voorlegging van het advies geagendeerd.

De onderneming die haar aanvraag wil toelichten voor de Adviescommissie Sociale Economie ontvangt minimaal veertien kalenderdagen voor de zitting een uitnodiging van het departement.

Art. 21. De Adviescommissie Sociale Economie adviseert de minister over de aanvraag uiterlijk tien kalenderdagen na afloop van de zitting.

Art. 22. Na het advies van de Adviescommissie Sociale Economie kan de minister aan de onderneming, naargelang van het geval, het label maatwerkbedrijf of maatwerkafdeling toekennen.

Art. 23. De onderneming die niet akkoord gaat met de beslissing van de minister, vermeld in artikel 22, kan binnen een termijn van dertig kalenderdagen vanaf de datum van de ontvangst van voormelde beslissing, een gemotiveerd verzoek tot heroverweging indienen bij de minister.

De minister legt dat verzoek voor aan een heroverwegingscommissie die wordt opgericht in het departement. De heroverwegingscommissie formuleert haar advies aan de minister binnen een termijn van vijfenveertig kalenderdagen.

De minister beslist tot toekenning van het label maatwerkbedrijf of het label maatwerkafdeling.

Art. 24. Het label maatwerkbedrijf en het label maatwerkafdeling hebben een geldigheidsduur van vijf jaar vanaf de datum van beslissing van de minister.

Vanaf de datum van de toekenning van het contingent, vermeld in artikel 30, zijn het label maatwerkbedrijf en het label maatwerkafdeling geldig voor onbepaalde duur.

Art. 25. De minister kan op verzoek van het departement het label intrekken of schorsen als het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling de subsidievoorwaarden niet naleeft.

Afdeling 2. — Aanvraag tot toekenning van een contingent van werkondersteunende maatregelen

Art. 26. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling kunnen een elektronische aanvraag indienen tot toekenning van een contingent van werkondersteunende maatregelen als de minister daartoe beslist.

Het contingent van werkondersteunende maatregelen wordt aangevraagd en toegewezen aan de hand van een oproepsysteem.

De minister bepaalt bij iedere oproep na het advies van de Adviescommissie Sociale Economie de verdelingscriteria en de prioriteitscriteria.

De minister deelt de oproep mee aan de Vlaamse Regering.

Art. 27. Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag binnen zeven kalenderdagen na het afsluiten van de oproep aan de hand van de volgende criteria:

1° de aanvraag is ingediend met het elektronische aanvraagformulier, vermeld in artikel 17;

2° de aanvraag is volledig en correct ingevuld conform de voorwaarden van het model van aanvraagformulier, vermeld in artikel 17.

Art. 28. Het departement onderzoekt de aanvragen binnen veertien kalenderdagen na de ontvankelijkheidsverklaring.

Art. 29. De minister beslist tot toekenning van het contingent van werkondersteunende maatregelen binnen veertien kalenderdagen na de ontvangst van het resultaat van het onderzoek van het departement.

De minister brengt de onderneming daarvan op de hoogte.

Art. 30. De beslissing ressorteert gevolgen op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op de datum van de beslissing.

Art. 31. De toekenning van het contingent aan werkondersteunende maatregelen wordt jaarlijks in het derde kwartaal verminderd of verhoogd door het departement.

De vermindering wordt automatisch beslist voor ieder maatwerkbedrijf waarbij de invulling van het toegekende contingent op kalenderjaarbasis minder dan 90% bedraagt van het toegekende contingent op jaarbasis. Het contingent wordt verminderd met het verschil in percentage tussen de effectieve invullingsgraad op kalenderjaarbasis en de invullingsgraad van 90% van het toegekende contingent, rekening houdend met een minimale schaalgrootte van twintig voltijdsequivalenten van doelgroepwerknemers.

Het vrijgekomen contingent binnen de maatwerkbedrijven wordt per één voltijdsequivalent automatisch herverdeeld aan de maatwerkbedrijven met meer dan 95% invulling op jaarbasis, waarbij het maatwerkbedrijf met de hoogste invullingsgraad als eerste in aanmerking komt.

De invulling in het jaar in kwestie wordt gemeten aan de hand van de contractuele prestatiebreuk van alle doelgroepwerknemers met loonkosten in het jaar in kwestie.

De vermindering wordt automatisch beslist voor iedere maatwerkafdeling waarbij de invulling van het toegekende contingent op kalenderjaarbasis minder dan 90% bedraagt van het toegekende contingent op jaarbasis. Het contingent wordt, rekening houdend met een minimale schaalgrootte van vijf voltijdsequivalenten van doelgroepwerknemers, verminderd met het verschil in percentage tussen de effectieve invullingsgraad op kalenderjaarbasis en de invullingsgraad van 90% van het toegekende contingent.

De invulling in het jaar in kwestie wordt gemeten aan de hand van de contractuele prestatiebreuk van alle doelgroepwerknemers met loonkosten in het jaar in kwestie.

De beslissing, vermeld in het tweede en het vijfde lid, heeft ingang de eerste dag van het vierde kwartaal.

HOOFDSTUK 6. — Werkondersteunende maatregelen

Art. 32. Met het oog op de uitbetaling van de werkondersteunende maatregelen registreren het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling de tewerkstelling van de doelgroepwerknemers in de toepassing die de VDAB ter beschikking stelt.

Afdeling 1. — Loonpremie

Art. 33. De loonpremie wordt toegekend met inachtneming van de voorwaarden van de Verordening (EG) nr. 651/2014.

Art. 34. De loonpremie wordt vastgesteld aan de hand van een percentage van het geplafonneerde referteloon. Het percentage van het geplafonneerde referteloon is afhankelijk van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, naargelang het geval:

1° 40%;

2° 45%;

3° 50%;

4° 55%;

5° 60%;

6° 65%;

7° 75%.

Het percentage van het geplafonneerde referteloon is 45% voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 3, 2°, c, van het decreet van 12 juli 2013.

Art. 35. Het referteloon is samengesteld uit de volgende bestanddelen die daadwerkelijk door de werkgever worden uitbetaald voor de bezoldiging van de doelgroepwerknemer:

1° het loon, vermeld in artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en zoals als dusdanig gekwalificeerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

2° alle verplichte werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn conform artikel 38, § 3 en § 3bis, § 3undecies en § 3quinquies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

De verminderingen van sociale zekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever, en de verminderingen, vermeld in titel IV, hoofdstuk 7, van de Programmawet (I) van 24 december 2002, worden daarbij in mindering gebracht.

Art. 36. Voor de berekening van de loonpremie van de doelgroepwerknemers die in dienst zijn van de maatwerkbedrijven wordt het referteloon geplafonneerd tot 1,4 van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen.

Voor de berekening van de loonpremie van de doelgroepwerknemers in dienst van de maatwerkafdelingen, wordt het referteloon geplafonneerd tot het dubbel van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen.

Art. 37. Voor de maatwerkbedrijven wordt het geplafonneerde referteloon verhoogd met:

1° forfaitaire loonkosten bepaald op vier procent van het geplafonneerde referteloon;

2° alle supplementaire werkgeversbijdragen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, met uitzondering van de solidariteitsbijdrage wegens het ontbreken van Dimona en de solidariteitsbijdrage in de door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes;

3° de loonkosten ten laste van de werkgever, veroorzaakt door arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte conform artikel 52, 54, 70, 71, 72 van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten en artikel 3 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 3 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 38. § 1. De loonpremie voor de doelgroepwerknemer is cumuleerbaar met andere steunmaatregelen als een dergelijke cumulatie er niet toe leidt dat de met toepassing van dit besluit geïndiceerde steunintensiteit wordt overschreden.

Als de geïndiceerde steunintensiteit wordt overschreden, worden de buiten dit besluit verworven vergoedingen volledig in mindering gebracht van de loonpremie.

§ 2. De loonpremie voor de doelgroepwerknemer is niet cumuleerbaar met:

1° de vergoeding voor het inschakelingstraject van de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 24 van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie;

2° de Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap, vermeld in hoofdstuk VI van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap;

3° de loonpremie voor de invoegwerknemer, vermeld in artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2005 betreffende de erkenning en financiering van de invoegbedrijven;

4° de premie, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden.

Art. 39. De loonpremie wordt berekend op basis van de gegevens, vermeld in de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, vermeld in artikel 21 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Een wijziging in de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, ressorteert automatisch in een herberekening van de loonpremie bij de jaarafrekening van het jaar waarop de wijziging die doorgegeven is aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid betrekking heeft. Wijzigingen die niet via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid meegedeeld worden, komen niet of niet meer in aanmerking voor herberekening van de loonpremie.

Afdeling 2. — Begeleiding op de werkvloer

Art. 40. De vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemers vermeld in artikel 3, 2°, a) en b), van het decreet van 12 juli 2013 wordt toegekend met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in Verordening (EG) nr. 651/2014.

De vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemers vermeld in artikel 3, 2°, c), van het decreet van 12 juli 2013 wordt toegekend met in achtneming van het DAEB-besluit van 20 december 2011.

Art. 41. § 1. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling maken conform artikel 15, tweede lid, 1° en 3°, van het decreet van 12 juli 2013 in overleg met de doelgroepwerknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan op dat tot doel heeft de competenties van de doelgroepwerknemer op te volgen en te ontwikkelen met het oog op zijn functioneren op de werkvloer en zijn kansen om door te stromen.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan omvat een actieplan op maat van de doelgroepwerknemer met daarin minimaal:

1° zijn persoonsgegevens;

2° zijn huidige generieke en technische competenties;

3° zijn toekomstige generieke en technische competenties;

4° de opgave van een verbeteractie voor zijn generieke competenties;

5° de opgave van een verbeteractie voor zijn technische competenties.

In het tweede lid, 2°, wordt verstaan onder generieke competenties: de competenties die betrekking hebben op de wijze waarop de doelgroepwerknemer omgaat met informatie, taken, relaties, en het eigen functioneren op de werkvloer in een concrete dagelijkse werksituatie.

In het tweede lid, 3°, wordt verstaan onder technische competenties: de noodzakelijke competenties om verwachte resultaten op de werkvloer die eigen zijn aan een welbepaalde functie te realiseren.

§ 2. Het departement bezorgt aan het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling een model van persoonlijk ontwikkelingsplan.

§ 3. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling registreren het persoonlijk ontwikkelingsplan, alsook elke wijziging ervan, in de databank die de VDAB daarvoor beheert. De VDAB kan het persoonlijk ontwikkelingsplan raadplegen met het oog op de evaluatie, vermeld in artikel 15, § 1.

Art. 42. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling richten de verbeteracties, vermeld in artikel 41, § 1, tweede lid, 4° en 5°, op doorstroom bij doelgroepwerknemers met een lage begeleidingsbehoefte.

Art. 43. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling evalueren jaarlijks de competentieontwikkeling van de doelgroepwerknemer met een persoonlijk gesprek. Ze sturen op basis van die resultaten het persoonlijk ontwikkelingsplan voor het volgende jaar bij.

Art. 44. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling passen de arbeidsomstandigheden aan de door het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling gedetecteerde behoeften van de doelgroepwerknemer aan.

In het eerste lid wordt verstaan onder arbeidsomstandigheden: de fysieke, sociale en psychologische eigenschappen van de werkomgeving.

Art. 45. § 1. De personen die instaan voor de begeleiding van de doelgroepwerknemers beschikken over de kerncompetenties samenwerken, communiceren en persoonsgericht werken.

Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling voorzien daarvoor in een opleidingsplan met bijbehorende opleiding. De opleiding vangt aan binnen zes maanden na de indiensttreding van de begeleider. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling coachen de begeleider gedurende twaalf maanden.

De minister bepaalt welke opleiding aan de opleidingsvoorwaarden voldoet.

Opleidingsvertrekkers kunnen een voorstel van opleiding voordragen aan het departement dat daarover binnen dertig dagen na ontvangst aan de minister een advies formuleert.

§ 2. Het opleidingsplan met bijbehorende opleiding, vermeld in paragraaf 1, is niet vereist voor de begeleider die aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° de begeleider heeft al een opleiding als vermeld in paragraaf 1, derde lid, gevolgd;

2° de begeleider beschikt over minimaal twee jaar aantoonbare relevante beroepservaring;

3° de begeleider beschikt over een relevante titel van beroepsbekwaamheid als vermeld in artikel 4, § 1, van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid.

De minister stelt de in aanmerking komende ervaringsbewijzen vast na het advies van het departement.

Art. 46. De werkvloerbegeleider ondersteunt de doelgroepwerknemer met het oog op de uitoefening van zijn taak, vermeld in artikel 15, tweede lid, 2°, van het decreet van 12 juli 2013.

De lage intensiteit van coaching door de werkvloerbegeleider omvat:

1° de werkvloerbegeleider is bereikbaar voor de doelgroepwerknemer;

2° de werkvloerbegeleider volgt dagelijks de taakuitvoering op en stuurt de uitvoering bij als dat nodig is;

3° de werkvloerbegeleider geeft wekelijks feedback aan de doelgroepwerknemer over zijn functioneren en taken;

4° verhoudingsgewijs wordt het streefcijfer van dertien te begeleiden doelgroepwerknemers met lage begeleidingsintensiteit per werkvloerbegeleider gehaald.

De gemiddelde intensiteit van coaching door de werkvloerbegeleider omvat:

1° de werkvloerbegeleider is permanent bereikbaar voor de doelgroepwerknemer;

2° de werkvloerbegeleider volgt meermaals per dag de taakuitvoering op en stuurt de uitvoering bij als dat nodig is;

3° de werkvloerbegeleider stuurt dagelijks het functioneren van de doelgroepwerknemer bij als dat nodig is;

4° verhoudingsgewijs wordt het streefcijfer van tien te begeleiden doelgroepwerknemers met gemiddelde begeleidingsintensiteit per werkvloerbegeleider gehaald.

De hoge intensiteit van coaching door de werkvloerbegeleider omvat:

1° de werkvloerbegeleider is permanent bereikbaar en beschikbaar voor de doelgroepwerknemer;

2° de werkvloerbegeleider volgt permanent de taakuitvoering op;

3° de werkvloerbegeleider stuurt permanent het functioneren van de doelgroepwerknemer bij indien nodig;

4° verhoudingsgewijs wordt het streefcijfer van zeven te begeleiden doelgroepwerknemers met hoge begeleidingsintensiteit per werkvloerbegeleider gehaald.

Art. 47. Binnen het toegekende contingent opent de aanwerving van een doelgroepwerknemer het recht op een begeleidingspremie voor het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling als de onderneming de tewerkstelling registreert in een toepassing die de VDAB ter beschikking stelt.

Art. 48. § 1. De vergoeding voor de begeleiding bestaat uit:

1° een forfaitair aandeel van de begeleidingsvergoeding, ter compensatie van de taken, vermeld in artikel 15, tweede lid, 1°, 3°, 4°, en 6°, van het decreet van 12 juli 2013;

2° een variabel aandeel van de begeleidingspremie, naar gelang van de begeleidingsgraad die van toepassing is, ter compensatie van de taken, vermeld in artikel 15, tweede lid, 2° en 5°, van het voormelde decreet.

§ 2. Het forfaitaire aandeel van de begeleidingsvergoeding, vermeld in paragraaf 1, 1°, bedraagt 506,94 euro op kwartaalbasis, uitbetaald per tewerkgestelde doelgroepwerknemer met loonkosten in het kwartaal in kwestie, ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk, als het aantal doelgroepwerknemers het aantal toegekende voltijds equivalenten per werkplaats, verhoogd met de factor 1,15, niet overschrijdt.

Het variabele aandeel van de begeleidingspremie, vermeld in paragraaf 1, 2°, wordt uitbetaald per tewerkgestelde doelgroepwerknemer met loonkosten in het kwartaal in kwestie, rekening houdend met zijn contractuele prestatiebreuk en voor zover het toegekende aantal voltijdsequivalente eenheden het aantal toegekende voltijdsequivalenten per werkplaats niet overschrijdt.

Het variabele aandeel van de begeleidingspremie bedraagt:

1° 300,13 euro per kwartaal per doelgroepwerknemer die aan de hand van een lage intensiteit wordt begeleid;

2° 622,97 euro per kwartaal per doelgroepwerknemer die aan de hand van een gemiddelde intensiteit wordt begeleid;

3° 1107,21 euro per kwartaal per doelgroepwerknemer die aan de hand van een hoge intensiteit wordt begeleid.

Art. 49. De premie die conform het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen wordt toegekend aan de werkvloerbegeleider, vermeld in artikel 3, § 1, 12°, van het voormelde besluit, in dienst van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling, wordt in mindering gebracht van de vergoeding voor begeleiding, vermeld in artikel 48 van dit besluit.

Afdeling 3. — Werkondersteunende maatregelen bij aanwerving

Art. 50. Bij aanwerving door het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling bedraagt de ondersteuningsgraad:

1° een loonpremie van 60% als vermeld in artikel 34, eerste lid, 5°, en een hoge intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°, met een geattesteerde of geïndiceerde hoge ondersteuningsbehoefte;

2° een loonpremie van 60% als vermeld in artikel 34, eerste lid, 5°, en een gemiddelde intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°, met een geattesteerde of geïndiceerde hoge ondersteuningsbehoefte;

3° een loonpremie van 45% als vermeld in artikel 34, eerste lid, 2°, en een hoge intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°, met een geattesteerde of geïndiceerde hoge begeleidingsbehoefte;

4° een loonpremie van 45% als vermeld in artikel 34, eerste lid, 2°, en een gemiddelde intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°, met een geattesteerde of geïndiceerde gemiddelde begeleidingsbehoefte;

5° een loonpremie van 45% als vermeld in artikel 34, tweede lid, en een lage intensiteit van begeleiding op de werkvloer, voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, derde lid.

Het departement evalueert uiterlijk om de twee jaar de ondersteuningsgraad in functie van de tewerkstellingskansen van de doelgroepwerknemers met de hoogste ondersteuningsbehoefte.

Art. 51. De minister bepaalt, na het advies van de VDAB en na het overleg in de Commissie Sociale Economie vermeld in artikel 6 van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, na het advies van de Inspectie van Financiën en na het advies van de Vlaamse minister, bevoegd voor de financiën en de begroting, de attesten en indicaties die recht geven op de ondersteuningsgraden, vermeld in artikel 50 van dit besluit.

De VDAB evalueert om de twee jaar de doelmatigheid van de attesten en indicaties, vermeld in het eerste lid.

De minister brengt de Vlaamse Regering op de hoogte van de attesten en indicaties, vermeld in het eerste lid.

Afdeling 4. — Uitsluitingsgronden

Art. 52. De steun voor de werkondersteunende maatregelen is niet cumuleerbaar met:

1° de tewerkstelling in het kader van dienstencheques voor de erkende onderneming, vermeld in artikel 2, § 1, 6°, van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen;

2° de tewerkstelling als jobstudent;

3° de tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, en artikel 61 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

HOOFDSTUK 7. — Organisatieondersteunende maatregelen

Art. 53. De steun voor organisatieondersteunende maatregelen wordt toegekend met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in Verordening (EG) nr. 651/2014.

Art. 54. De steun voor sociale dienstverlening voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 19, tweede lid, 3°, van het decreet van 12 juli 2013, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de sociale dienstverlening is duidelijk zichtbaar binnen het organigram van de onderneming;

2° minimaal één werknemer met een bachelordiploma sociaal werk of gelijkwaardig bekleedt de functie van de sociale dienstverlening binnen het maatwerkbedrijf.

Art. 55. De subsidie voor organisatieondersteunende maatregelen wordt uitbetaald volgens de volgende voorwaarden:

1° het maatwerkbedrijf ontvangt per kwartaal een organisatiesubsidie naar rato van het aantal tewerkgestelde voltijdsequivalenten van doelgroepwerknemers als vermeld in artikel 12, tweede lid, met loonkosten in het kwartaal in kwestie, waarbij het aantal in rekening te nemen voltijdsequivalenten van doelgroepwerknemers nooit hoger kan zijn dan de toegekende capaciteit voor het kwartaal in kwestie;

2° de subsidie bestaat uit een basisbedrag van 637,50 euro per kwartaal per voltijdsequivalent van een tewerkgestelde doelgroepwerknemer als vermeld in artikel 12, tweede lid.

Het basisbedrag, vermeld in het eerste lid, wordt verhoogd voor de eerste tot en met de honderdste voltijdsequivalent van een tewerkgestelde doelgroepwerknemer als vermeld in artikel 12, tweede lid, met 76,50 euro per voltijdsequivalent per kwartaal.

Art. 56. Het maatwerkbedrijf toont de impact aan van de steun voor de organisatieondersteunende maatregelen op zijn bedrijfsvoering conform artikel 4, 5, en 6.

HOOFDSTUK 8. — *Gemeenschappelijke subsidiebepalingen*

Art. 57. Het recht op de steun voor de werkondersteunende maatregelen is begrensd tot het toegekende contingent aan werkondersteunende maatregelen, uitgedrukt in voltijdsequivalenten voor de werkondersteunende maatregelen.

De invulling van het contingent wordt gemeten aan de hand van de contractuele prestatiebreuk voor alle doelgroepwerknemers die loonkosten genereren, waarbij de doelgroepwerknemers met de hoogste ondersteuningsbehoefte als eerste in aanmerking worden genomen, gevolgd door de doelgroepwerknemers met de hoogste contractuele prestatiebreuk.

Art. 58. De werkondersteunende en de organisatieondersteunende maatregelen worden toegekend binnen de begrotingskredieten die jaarlijks beschikbaar zijn.

Als uit betalings- en simulatiegegevens blijkt dat het jaarlijks beschikbare krediet dreigt overschreden te worden, zal de minister afdoende maatregelen voorstellen aan de Vlaamse Regering om die overschrijding tegen te gaan.

Art. 59. De steun, vermeld in artikel 48 en 55, volgt de evolutie van de gezondheidsindex met als basismaand januari 2017.

Het nieuwe bedrag is van toepassing na verloop van een wachtmaand.

Art. 60. Het recht op de steun voor de werkondersteunende maatregelen neemt een aanvang vanaf het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer wordt tewerkgesteld, en eindigt op het einde van het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer doorstroomt.

Art. 61. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling krijgen een maandelijks voorschot dat is gebaseerd op het voortschrijdend gemiddelde van de vier voorgaande kwartaalafrekeningen en dat rekening houdt met de evolutie van de gezondheidsindex.

In voorkomend geval wordt het maandelijks voorschot verhoogd met het nieuw toegekende contingent aan ondersteuningspakketten, vermenigvuldigd met een refertebedrag.

De minister bepaalt het refertebedrag, vermeld in het tweede lid.

Art. 62. Om te onderzoeken of en in welke mate de betrokkene recht heeft op een subsidie, raadpleegt het departement de noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen, vermeld in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer.

Art. 63. Het teveel aan toegekende subsidies wordt automatisch, zonder ingebrekestelling, ingehouden op de eerstvolgende uitbetaling.

Art. 64. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling brengen het departement onmiddellijk op de hoogte van:

- 1° iedere wijziging die ertoe kan leiden dat niet langer voldaan wordt aan de subsidievoorwaarden;
- 2° iedere wijziging die een invloed kan hebben op het bedrag en de aard van de toe te kennen steun;
- 3° iedere wijziging van de rechtsvorm en de hoofdactiviteiten van de onderneming.

HOOFDSTUK 9. — *Doorstroom*

Afdeling 1. — Beoordeling van de kansen op doorstroom

Art. 65. Bij de beoordeling van de kansen op doorstroom, vermeld in artikel 23, tweede lid, van het decreet van 12 juli 2013, houdt de VDAB rekening met:

1° de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer op het vlak van:

- a) gezondheid;
- b) mobiliteit;
- c) leeftijd;
- d) familiale situatie;
- e) financiële situatie;
- f) het vermogen en de motivatie tot zelfstandig loopbaanbeheer;

2° de continuïteit op het vlak van de bedrijfsvoering van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling. De VDAB kan in voorkomend geval de aanvang van een doorstroomtraject met maximaal zes maanden uitstellen als de onmiddellijke uitvoering van het doorstroomtraject de kwaliteitsvolle bedrijfsvoering van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling in de weg staat;

3° de mogelijkheid van een duurzame reguliere tewerkstelling zonder ondersteuning overeenkomstig dit besluit in de regio van de woonplaats van de doelgroepwerknemer.

Bij de beoordeling van de voorwaarde, vermeld in het eerste lid, 1°, onderzoekt de VDAB of de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer hem toelaat te voldoen aan de reguliere arbeidsvoorwaarden.

De minister en de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, kunnen de lijst met factoren, vermeld in het eerste lid, 1°, nader bepalen.

Afdeling 2. — Interne doorstroom

Art. 66. Als de VDAB bij de evaluatie van oordeel is dat de kansen op doorstroom gunstig zijn, kan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling beslissen om de doelgroepwerknemer in dienst te houden.

Het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling neemt een beslissing en brengt de VDAB op de hoogte uiterlijk zeven kalenderdagen na de datum van de gunstige beoordeling door de VDAB. In voorkomend geval worden de werkondersteunende maatregelen beëindigd vanaf de laatste dag van het kwartaal waarin de beslissing van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling wordt betekend aan de VDAB.

De VDAB licht het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling in over de beschikbare steunmaatregelen op maat van de doelgroepwerknemer, los van dit besluit.

Afdeling 3. — Externe doorstroom

Art. 67. De VDAB kan binnen de perken van het begrotingskrediet een extern doorstroomtraject opstarten voor de doelgroepwerknemer.

In het eerste lid wordt verstaan onder extern doorstroomtraject: de doorstroombegeleiding, vermeld in artikel 68, naar een werkvloer, vreemd aan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling.

De VDAB bepaalt de datum van de aanvang van het doorstroomtraject in overleg met de doelgroepwerknemer, het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling en de dienstverlener.

Het doorstroomtraject vangt aan binnen drie maanden nadat de kansen op doorstroom door de VDAB gunstig werden beoordeeld, behalve in het geval, vermeld in artikel 65, eerste lid, 2°.

Onderafdeling 1. — Doorstroombegeleiding

Art. 68. § 1. De gemandateerde dienstverlener staat in voor de doorstroombegeleiding van de doelgroepwerknemer, gedurende gemiddeld honderdveertig uur, verspreid over de volgende vier opeenvolgende fasen:

1° het voortraject, gedurende maximaal een maand, waarbij de begeleiding van de doelgroepwerknemer gericht is op:

a) sollicitatietraining geven; de doelgroepwerknemer voorbereiden op sollicitaties, waarbij minstens aandacht besteed wordt aan:

- 1) de opmaak van een curriculum vitae;
- 2) de opmaak van een sollicitatiebrief;
- 3) de kennismaking met sollicitatietechnieken;
- 4) de presentatie van de doelgroepwerknemer;

b) een passende job op maat van de interesses, competenties en mogelijkheden van de doelgroepwerknemer zoeken;

c) de doelgroepwerknemer ondersteunen bij het vervullen van de randvoorwaarden voor reguliere tewerkstelling;

2° de jobmatching, gedurende maximaal drie maanden, die bestaat uit het zoeken van een of meer stages in samenspraak met de doelgroepwerknemer op basis van een reëel jobaanbod bij een stageverlenende organisatie;

3° de stage, gedurende maximaal drie maanden, waarbij de dienstverlener de stageverlenende organisatie en de doelgroepwerknemer minstens ondersteuning biedt bij:

- a) het onthaal van de doelgroepwerknemer;
- b) de aanpassing van de doelgroepwerknemer aan de arbeidsomgeving;
- c) de werkprocessen en de functie van de doelgroepwerknemer;
- d) de communicatie met de doelgroepwerknemer;
- e) de coaching van de doelgroepwerknemer en de stageverlenende organisatie;
- f) specifieke vragen die inherent zijn aan de stageverlening aan de doelgroepwerknemer;

g) de actualisering van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de doelgroepwerknemer, op basis van zijn doorstroomresultaten op het einde van de stage;

4° de nazorgbegeleiding, gedurende maximaal drie maanden, vanaf de indiensttreding bij de reguliere werkgever, omvat bijkomende raadgevingen aan de werkgever en de doelgroepwerknemer die gericht zijn op de duurzame tewerkstelling bij de reguliere werkgever.

§ 2. Tijdens het doorstroomtraject, vermeld in paragraaf 1, stelt het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling de doelgroepwerknemer vrij van arbeidsprestaties voor de uitvoering van het doorstroomtraject.

De stage, vermeld in paragraaf 1, 3°, wordt beëindigd met een evaluatiegesprek tussen de betrokken partijen. De gemandateerde dienstverlener brengt de VDAB op de hoogte van de stageresultaten.

§ 3. Op verzoek van de doorstroombegeleider kan de VDAB na motivering een verlenging van de fasen, vermeld in paragraaf 1, 1° tot en met 3°, toestaan, op voorwaarde dat de totale duur van die drie fasen niet meer bedraagt dan zes maanden.

Art. 69. Binnen de perken van het jaarlijks goedgekeurde begrotingskrediet kent de Vlaamse Regering aan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling tijdens de duur van de stage, vermeld in artikel 68, § 1, 3°, aan de stagiair-doelgroepwerknemer een loonpremie van maximaal 75% toe, als vermeld in artikel 34, eerste lid, 7°.

De stageverlenende organisatie betaalt voor de stagiair-werknemer gedurende de stageperiode een stagepremie voor het bedrag van de resterende maandelijkse brutoloonkosten aan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling.

Art. 70. De VDAB evalueert het doorstroomtraject van de doelgroepwerknemer die niet doorstroomt.

De VDAB kan met het oog op die evaluatie, vermeld in het eerste lid:

1° de gewijzigde behoefte aan werkondersteunende maatregelen opnieuw vaststellen conform artikel 8 en 11, eerste lid, van het decreet van 12 juli 2013;

2° een nieuw doorstroomtraject opstarten op basis van een reële vacature, conform artikel 23, eerste lid, 2°, van het voormelde decreet.

In afwachting van de opstart van een nieuw doorstroomtraject, vermeld in het eerste lid, 2°, stelt de VDAB de minimale behoefte aan werkondersteunende maatregelen vast voor de doelgroepwerknemer die alleen om redenen die onafhankelijk zijn van zijn wil, niet is doorgestroomd.

Als een nieuw doorstroomtraject wordt opgestart, kan de VDAB beslissen dat de gemandateerde dienstverlener de fase van het voortraject, vermeld in artikel 68, § 1, 1°, niet opnieuw hoeft uit te voeren.

De werkondersteunende maatregelen, verleend conform dit besluit, worden beëindigd als de VDAB vaststelt dat de doelgroepwerknemer aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° de doelgroepwerknemer heeft geen ondersteuning of een lagere vorm van ondersteuning nodig dan die vermeld in dit besluit;

2° de doelgroepwerknemer wil uit vrije wil niet doorstromen.

De VDAB brengt het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling op de hoogte van zijn beslissing uiterlijk vijf werkdagen na de vaststelling van de voorwaarden, vermeld in het vijfde lid.

Het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling brengt binnen dertig kalenderdagen het departement op de hoogte van opzegtermijn met een afschrift van de opzeggingsbrief.

De werkondersteunende maatregel wordt stopgezet uiterlijk op het einde van het kwartaal waarin de opzegtermijn afloopt.

Als het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling nalaat om binnen dertig kalenderdagen het afschrift van de opzeggingsbrief aan het departement te bezorgen, wordt de steunverlening automatisch beëindigd op het einde van het kwartaal waarin de VDAB de kennisgeving, vermeld in het zesde lid, heeft gedaan.

Art. 71. De VDAB wijst de dienstverlener aan die het doorstroomtraject uitvoert in overleg met de doelgroepwerknemer op basis van:

1° zijn nabijheid met, naargelang het geval, het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling;

2° zijn kennis van het lokale netwerk van betrokken actoren;

3° zijn ervaring met de inschakeling van werkzoekenden met een vergelijkbaar profiel in een normaal economisch circuit.

De externe organisatie die betrokken is bij de beoordeling van de kansen op doorstroom van de doelgroepwerknemer, kan zelf niet optreden als dienstverlener voor de doorstroombegeleiding.

Onderafdeling 2. — Mandaat tot doorstroombegeleiding

Art. 72. § 1. De onderneming die doorstroomtrajecten als vermeld in artikel 68, wil uitvoeren, dient een mandaataanvraag in bij de VDAB.

De onderneming toont daarbij minstens aan dat ze aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° de onderneming voert een kwaliteitsvolle bedrijfsvoering;

2° de onderneming beschikt over de nodige faciliteiten om de dienstverlening uit te voeren;

3° de onderneming toont haar professionele deskundigheid op het vlak van begeleiding van personen met een arbeidsbeperking, als vermeld in artikel 12, tweede lid;

4° de onderneming heeft aantoonbare resultaten wat betreft de inschakeling van doelgroepwerknemers in het normaal economisch circuit;

5° de onderneming heeft een methodische aanpak van de dienstverlening, die voldoet aan de bepalingen, vermeld in artikel 68.

De minister en de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, kunnen die voorwaarden nader bepalen.

§ 2. De VDAB gaat na of de onderneming voldoet aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 1.

§ 3. De minister bepaalt de nadere voorwaarden voor de indiening en behandeling van de aanvraag.

Art. 73. Na het positieve advies van de VDAB verleent de minister aan de onderneming een mandaat tot uitvoering van doorstroomtrajecten met een looptijd van zes jaar.

De minister brengt de onderneming schriftelijk op de hoogte van de toekenningsvoorwaarden van het mandaat, in het bijzonder van:

1° de looptijd van het mandaat;

2° de omschrijving van de openbare diensttaken in het kader van de doorstroombegeleiding;

3° een beschrijving van het compensatiemechanisme en de parameters voor de berekening, monitoring en herziening van de compensatie;

4° de regelingen om eventuele overcompensatie te vermijden en terug te vorderen;

5° de opgave van de wettelijke rechtsgrondslag voor het mandaat;

6° de niet-overdraagbaarheid van het mandaat.

Art. 74. Met behoud van de toepassing van de voorwaarden, vermeld in artikel 72, § 1, tweede lid, voldoet de gemandateerde onderneming tijdens de looptijd van het mandaat aan de volgende voorwaarden:

1° de gemandateerde onderneming handelt op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze conform de bepalingen van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

2° de gemandateerde onderneming eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer en verwerkt persoonsgegevens conform de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;

3° de gemandateerde onderneming kan voor de uitvoering van de dienstverlening alleen een beroep doen op onderaannemers, als die gemandateerd zijn;

4° de gemandateerde onderneming hanteert een boekhouding die inkomsten en uitgaven die verband houden met de doorstroomtrajecten, alsook de parameters, vermeld in artikel 78 van dit besluit, voor de toerekening van de kosten en de inkomsten, transparant afzondert;

5° de gemandateerde onderneming registreert de volgende doorstroomtrajectgegevens:

- a) de identificatiegegevens van de begeleide persoon;
- b) de aanvangsdatum, status en datum van beëindiging van het doorstroomtraject;
- c) het resultaat van het doorstroomtraject;
- d) de actualisering van het persoonlijk ontwikkelingsplan op het einde van het doorstroomtraject;

6° de gemandateerde onderneming bezorgt op verzoek van de VDAB de informatiegegevens die de VDAB nodig acht om controle op de dienstverlening uit te oefenen.

De VDAB kan naast de voorwaarde, vermeld in het eerste lid, 4°, aanvullende richtlijnen uitvaardigen op het vlak van de te hanteren boekhouding met het oog op de rechtmatigheidscontrole van kosten en inkomsten, en kan naast de verplichting, vermeld in het eerste lid, 6°, bijkomende registratieverplichtingen bepalen.

Art. 75. De VDAB staat in voor de evaluatie en de monitoring van de mandaten doorstroombegeleiding.

De VDAB kan de minister adviseren om het mandaat in te trekken als de gemandateerde onderneming:

- 1° niet of onvoldoende de doorstroombegeleiding, vermeld in artikel 68, uitvoert;
- 2° onvoldoende succesvolle doorstroomresultaten bereikt.

Voor de beoordeling van de voorwaarde, vermeld in het tweede lid, 2°, wordt een minimum vooropgesteld van 75% van de trajecten die een fase 3 afsluiten vooropgesteld.

De minister betekent zijn beslissing aan de onderneming en bezorgt een afschrift van de beslissing aan de VDAB.

Art. 76. Het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling als gemandateerde onderneming staat in voor de doorstroombegeleiding van de eigen doelgroepwerknemer als de VDAB en de doelgroepwerknemer daarmee akkoord gaan.

Onderafdeling 3. — Vergoeding van de doorstroombegeleiding

Art. 77. De vergoeding voor de doorstroombegeleiding aan de gemandateerde dienstverlener wordt toegekend met inachtneming van het DAEB-besluit van 20 december 2011.

Art. 78. De vergoeding van de doorstroombegeleiding bedraagt maximaal 4200 euro per individueel doorstroomtraject voor het doorlopen van de vier fasen, vermeld in artikel 68.

De vergoeding van de doorstroombegeleiding wordt verrekend naar rato van de effectieve prestaties van de dienstverlener volgens de volgende verdeelsleutel:

- 1° 30% van de vergoeding voor de diensten in het kader van het voortraject;
- 2° 30% van de vergoeding voor de diensten in het kader van de jobmatching;
- 3° 30% van de vergoeding voor de stagediensten;
- 4° 10% van de vergoeding voor de diensten in het kader van de nazorg.

De dienstverlener kan de vergoeding in het kader van de doorstroomtrajecten niet cumuleren met enige andere vorm van steun voor de begeleiding van dezelfde doelgroepwerknemer in het kader van zijn doorstroomtraject.

HOOFDSTUK 10. — *Enclavewerking*

Art. 79. De begeleide inschakeling van een of meer doelgroepwerknemers in de kernactiviteit van een andere onderneming of een andere organisatie waarmee het maatwerkbedrijf samenwerkt, heeft een onlosmakelijk verband of vormt een onderdeel van de productie of de handelsactiviteit van die onderneming of die organisatie.

De begeleide inschakeling omvat een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer van de andere onderneming of andere organisatie door een gekwalificeerde werkvloerbegeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf.

Art. 80. Het maatwerkbedrijf bezorgt minimaal een werkdag voor de start van de enclavewerking een afschrift van de schriftelijke overeenkomst aan het departement.

Met behoud van de toepassing van artikel 33, eerste lid van het decreet van 12 juli 2013, vermeldt de schriftelijke overeenkomst:

- 1° de duur van de opdracht, door vermelding van de aanvangs- en einddatum;
- 2° de nauwkeurige plaats van de tewerkstelling, door vermelding van adresgegevens en in voorkomend geval de coördinaten van de werkplaats;
- 3° de werktijdregeling van de doelgroepwerknemers en de begeleiders.

HOOFDSTUK 11. — *Adviescommissie Sociale Economie*

Art. 81. Er wordt een Adviescommissie Sociale Economie opgericht als vermeld in artikel 35 van het decreet van 12 juli 2013.

De Adviescommissie Sociale Economie adviseert de minister bij de uitoefening van de opdrachten, vermeld in artikel 35, eerste lid, van het decreet van 12 juli 2013.

Art. 82. De Adviescommissie Sociale Economie is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter, die een personeelslid van het departement is;
- 2° drie vertegenwoordigers van de representatieve interprofessionele werkgeversorganisaties;
- 3° drie vertegenwoordigers van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties;
- 4° drie vertegenwoordigers, aangewezen door de leden van de Commissie Sociale Economie, vermeld in artikel 7, § 1, eerste lid, 2°, van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- 5° drie vertegenwoordigers van de representatieve sectorale werknemersorganisaties;
- 6° een vertegenwoordiger van de lokale besturen;
- 7° een vertegenwoordiger van het departement;

8° een vertegenwoordiger van de VDAB;

9° een vertegenwoordiger van de SERV.

In het eerste lid, 4°, wordt verstaan onder Commissie Sociale Economie: de Commissie Sociale Economie, vermeld in hoofdstuk 3 van het voormelde decreet.

Art. 83. De leden van de Adviescommissie Sociale Economie worden door de minister na voordracht door de instanties, vermeld in artikel 82, benoemd voor een hernieuwbare periode van zes jaar.

Art. 84. De Adviescommissie Sociale Economie organiseert maandelijks een overleg met het oog op de adviesopdracht, vermeld in artikel 35, eerste lid, 1°, van het decreet van 12 juli 2013.

Art. 85. Het jaarlijkse monitoringsrapport, vermeld in artikel 35, eerste lid, 3° van het decreet van 12 juli 2013, wordt opgemaakt door het departement en bevat minimaal:

1° het doelbereik van de maatregel per categorie van doelgroepwerknemers, vermeld in artikel 3, 2°, van het voormelde decreet van 12 juli 2013;

2° een toelichting over de regionale indicatoren en de spreiding van de maatregel.

Art. 86. De Adviescommissie Sociale Economie waakt bij iedere toewijzing van de werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 35, eerste lid, 2°, van het decreet van 12 juli 2013, over de tewerkstelling van de personen met de hoogste ondersteuningsbehoefte en geeft daarover advies aan de minister.

Art. 87. Het huishoudelijk reglement van de Adviescommissie Sociale Economie bepaalt minimaal:

1° de bevoegdheden van de voorzitter;

2° de wijze van bijeenroeping en beraadslaging;

3° de vaststelling van de agendapunten;

4° de datum en de plaats van het overleg;

5° de bekendmaking van de handelingen;

6° de werking en de taken van het secretariaat;

Het departement neemt het secretariaat van de Adviescommissie Sociale Economie waar.

Het departement bepaalt, in samenspraak met de voorzitter, het tijdstip en de agenda van de vergaderingen.

Art. 88. Voor de adviesopdracht, vermeld in artikel 35, eerste lid, 1°, van het decreet van 12 juli 2013, zijn alleen de leden, vermeld in artikel 82, eerste lid, 2°, 3°, 7°, en 8°, van dit besluit, stemgerechtigd.

Voor de adviesopdrachten, vermeld in artikel 35, eerste lid, 2° en 3°, van het decreet van 12 juli 2013, zijn alle leden, vermeld in artikel 82 van dit besluit, stemgerechtigd.

HOOFDSTUK 12. — *Toezicht, handhaving en sancties*

Art. 89. Onrechtmatig ontvangen subsidies worden in mindering gebracht van al vaststaande maar nog niet uitbetaalde subsidies.

Art. 90. De minister kan in de volgende gevallen beslissen geheel of gedeeltelijk van de terugvordering af te zien:

1° bij een administratieve vergissing, als de begunstigde van de onrechtmatig ontvangen subsidies te goeder trouw is;

2° in de gevallen waarin onrechtmatig ontvangen subsidies niet in mindering kunnen worden gebracht van reeds vaststaande maar nog niet uitbetaalde subsidies, als de omvang van het terug te vorderen bedrag gering is en niet in verhouding staat tot de kosten van de terugvordering.

De afstand van terugvordering is evenwel uitgesloten bij :

1° de inbreuken, vermeld in artikel 38 en 39 van het decreet van 12 juli 2013;

2° de overschrijding van de hoogste steunintensiteit of het hoogste steunbedrag, vermeld in artikel 48 van het decreet van 12 juli 2013.

HOOFDSTUK 13. — *Wijzigingsbepalingen*

Art. 91. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juni 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 16° wordt opgeheven;

2° punt 17° wordt vervangen door wat volgt:

“17° maatwerkbedrijf: de onderneming, vermeld in artikel 3, 5°, van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, voordien erkend als een sociale werkplaats, conform het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van het voormelde decreet van 12 juli 2013;”.

Art. 92. In artikel 3, § 1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008, wordt de volgende wijziging aangebracht:

1° punt 7° wordt vervangen door wat volgt:

“7° de doelgroepwerknemers van het maatwerkbedrijf, vermeld in artikel 3, 2°, b), van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;”;

2° punt 12° wordt vervangen door wat volgt:

“12° de niet-werkende werkzoekenden die worden aangeworven als werkvloerbegeleider als vermeld in artikel 46 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;”.

Art. 93. In artikel *6bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 5 maart 1996, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1998 en het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juni 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§ 1. Met toepassing van artikel 94 van de wet en binnen de perken van het begrotingskrediet kan een maatwerkbedrijf aanspraak maken op de loonpremie, vermeld in artikel 12 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, voor de werknemers, vermeld in artikel 3, § 1, 7°, van dit besluit.”;

2° paragraaf 1 bis wordt opgeheven;

3° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§ 2. In toepassing van artikel 94 van de wet en binnen de perken van het begrotingskrediet kan een maatwerkbedrijf aanspraak maken op de omkaderingspremie voor het omkaderingspersoneelslid volgens de voorwaarden, vermeld in artikel 15, 16 en 17 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling en de uitvoeringsbesluiten van de bepalingen van het voormelde decreet.”;

4° paragraaf *2ter* en paragraaf 2 quater worden vervangen door wat volgt:

“§ *2ter*. Als aanvulling op de omkaderingspremie, vermeld in paragraaf *2bis*, eerste lid, en binnen de perken van het begrotingskrediet kunnen de sociale werkplaatsen aanspraak maken op een toelage voor de eindejaarspremie op basis van het aantal door de minister erkende omkaderingspersoneelsleden, belast met de begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers.

De toelage bedraagt 803,92 euro per voltijdsequivalent van een erkend omkaderingspersoneelslid.”;

“§ *2quater*. In het kader van de managementondersteuning en binnen de perken van het begrotingskrediet kunnen de sociale werkplaatsen aanspraak maken op een managementsubsidie op basis van het aantal door de minister erkende omkaderingspersoneelsleden, belast met de begeleiding van de arbeidszorg medewerkers.

Die managementsubsidie bedraagt 200 euro per voltijds equivalent van een erkend omkaderingspersoneelslid”;

5° paragraaf 5 wordt opgeheven.

Art. 94. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juni 2014, wordt een artikel *31bis* ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. *31bis*. De aanwerving van de werknemers, vermeld in artikel 3, § 1, 7°, is niet onderworpen aan de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk IV, met uitzondering van artikel 19 en 30.”.

Art. 95. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 14 juli 2001, 14 december 2001 en 1 juli 2016, worden punt 3°, punt 7° tot en met 9°, en punt 11° tot en met 14° opgeheven.

Art. 96. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016, worden hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 2, hoofdstuk III, dat bestaat uit artikel 3, hoofdstuk IV, dat bestaat uit artikel 4 tot en met 8, hoofdstuk V, dat bestaat uit artikel 9 tot en met 12, hoofdstuk VI, dat bestaat uit artikel 13, en hoofdstuk VII, dat bestaat uit artikel 14 tot en met 17, opgeheven.

Art. 97. Artikel 18 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999, wordt opgeheven.

Art. 98. Artikel *18bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2006, en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016, wordt opgeheven.

Art. 99. Artikel 19 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 100. Artikel 22 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 september 2006 en 1 juli 2016, wordt opgeheven.

Art. 101. Artikel 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016, wordt opgeheven.

Art. 102. Artikel 24 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 103. Artikel 28 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999 en 1 juli 2016, wordt opgeheven.

Art. 104. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 september 2011 tot vaststelling van de investeringssubsidies voor de beschutte werkplaatsen, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juni 2014, wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° capaciteit: het gedeelte binnen het globale contingent dat toegekend is aan de werkplaats met toepassing van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling en het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, dat bestaat uit de personen met een arbeidshandicap, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling”.

Art. 105. In artikel 4, eerste lid, artikel 7, 2°, en artikel 11, tweede lid, 1°, a), van hetzelfde besluit worden de woorden “werknemers met een arbeidshandicap” telkens vervangen door de woorden “personen met een arbeidshandicap”.

HOOFDSTUK 14. — *Slotbepalingen*

Art. 106. De volgende regelingen worden opgeheven:

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1996 houdende subsidieregeling van het loon en de sociale lasten van de werknemers in de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 1999 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de beschutte werkplaatsen, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2016;

3° het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, behoudens het artikel 109;

Met toepassing van artikel 59, tweede lid van het decreet van 12 juli 2013 blijven de volgende regelingen nog van toepassing zolang de minister dat noodzakelijk acht :

1° artikel 1, 3 en 6 van het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2004 en 16 juli 2010;

2° artikel 79, § 1, van het decreet van 23 december 2005 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2006, gewijzigd bij het decreet van 21 november 2008.

Art. 107. De beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen blijven elk hun erkenning behouden zolang de minister dat noodzakelijk acht met het oog op de succesvolle transitie ervan naar een maatwerkbedrijf als vermeld in dit besluit.

Art. 108. § 1. De beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen worden vrijgesteld van de aanmeldingsplicht, vermeld in artikel 17, en verkrijgen op 1 januari 2019 op automatische wijze het label van maatwerkbedrijf.

De minister beslist tot de toekenning van het contingent aan werkondersteunende maatregelen aan het maatwerkbedrijf overeenkomstig het contingent dat uiterlijk op 31 december 2018 is toegekend.

§ 2. Werkondersteunende maatregelen worden volgens de volgende voorwaarden toegekend:

1° de doelgroepwerknemers die uiterlijk op 31 maart 2017 zijn tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, hebben vanaf 1 april 2017 recht op de ondersteuningsgraad, vermeld in artikel 50, eerste lid, 4°;

2° de zwakke werknemers, vermeld in artikel 3, § 2, derde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1996 houdende subsidieregeling van het loon en de sociale lasten van de werknemers in de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Departement Werk en Sociale Economie, en die uiterlijk op 31 maart 2017 in dienst zijn getreden, hebben vanaf 1 april 2017 recht op de ondersteuningsgraad, vermeld in artikel 50, eerste lid, 1°;

3° de doelgroepwerknemers, die uiterlijk op 31 maart 2017 zijn tewerkgesteld in een sociale werkplaats, hebben vanaf 1 april 2017 recht op de ondersteuningsgraad, vermeld in artikel 50, eerste lid, 1°;

4° de doelgroepwerknemers, die vanaf 1 april 2017 in dienst treden in een beschutte of sociale werkplaats, zijn vanaf 1 januari 2019 gerechtigd op het werkondersteuningspakket conform artikel 50;

5° de personen, die als doelgroepwerknemers tussen 1 april 2017 en 31 december 2018 in dienst treden in een sociale werkplaats, en die niet over een advies collectief maatwerk beschikken, zijn vanaf 1 januari 2019 gerechtigd op het werkondersteuningspakket, vermeld in artikel 50, eerste lid, 3°.

§ 3. Werkondersteunende maatregelen worden volgens de volgende voorwaarden toegekend aan maatwerkbedrijven waaraan het label is toegekend conform paragraaf 1, eerste lid:

1° voor de doelgroepwerknemers die uiterlijk op 31 december 2018 zijn tewerkgesteld, worden de werkondersteunende maatregelen toegekend voor onbepaalde duur;

2° 10% van de doelgroepwerknemers, vermeld in punt 1°, komt in aanmerking voor evaluatie.

De minister bepaalt de voorwaarden voor de bepaling van het percentage, vermeld in 2°.

Het departement bezorgt aan de VDAB een nominatieve lijst met doelgroepwerknemers die in aanmerking komen voor evaluatie. De VDAB bepaalt het tijdstip van de evaluatie.

Art. 109. § 1. Artikel 109 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt ingetrokken.

§ 2. Voor de periode van 1 april 2015 tot op het ogenblik waarop de tenuitvoerlegging van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling en het ministerieel besluit van 26 maart 2015 tot uitvoering van artikel 13 en 51 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling en het artikel 13 van het besluit van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet lokale diensteneconomie van 22 november 2013 werden geschorst ten gevolge van het arrest nr. 233.620 van de Raad van State wordt evenwel, onverminderd de intrekking als bedoeld in paragraaf 1, aan het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling uitvoering gegeven door het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling en de uitvoeringsbesluiten daarvan, met uitzondering van artikel 109 van het voormelde besluit van 19 december 2014.

De toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, behoudens artikel 109 van het voormelde besluit van 19 december 2014, sluit voor de periode bedoeld in het vorige lid, de toepassing uit van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1996 houdende subsidieregeling van het loon en de sociale lasten van de werknemers in de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Departement voor Werk en Sociale Economie en het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 1999 tot vaststellingen van de erkenningsvoorwaarden van de beschutte werkplaatsen.

Art. 110. Het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling treedt in werking op 1 januari 2019, met uitzondering van volgende bepalingen die inwerking treden op 1 april 2017:

1° artikel 35;

2° artikel 59, eerste lid.

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019, met uitzondering van volgende bepalingen die in werking treden op 1 april 2017:

1° artikel 106, eerste lid, 3° en hoofdstuk 11, dat bestaat uit artikel 81 tot en met 88;

2° artikel 108, § 2, punt 1° tot en met 5°;

3° het artikel 109.

Art. 111. De Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie, en de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 17 februari 2017.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

G. BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

L. HOMANS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,

Ph. MUYTERS

—————
TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2017/11585]

17 FEVRIER 2017. — Arrêté du Gouvernement flamand portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective

LE GOUVERNEMENT FLAMAND,

Vu le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, les articles 3 (2°), 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 24, 28, 33, 35, 42, 59 et 60 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1996 réglant l'octroi d'interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs employés par les ateliers protégés, agréés par la « Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie » (Agence flamande de Subventionnement de l'Emploi et de l'Economie sociale) ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 décembre 1998 portant exécution du décret relatif aux ateliers sociaux ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 décembre 1999 fixant les conditions d'agrément des ateliers protégés ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 septembre 2011 fixant les subventions d'investissement pour les ateliers protégés ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 janvier 2017 fixant les conditions d'octroi de la subvention pour la consultation en gestion, visée à l'article 12 du décret du 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable ;

Vu l'avis du « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socio-économique de la Flandre), rendu le 23 décembre 2016 ;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 13 décembre 2016 ;

Vu l'avis 60.756/1 du Conseil d'Etat, donné le 7 février 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa premier, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement, de l'Egalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté et du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Economie, de l'Innovation et des Sports ;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — Définitions

Article 1^{er}. Dans le présent arrêté, on entend par :

1° Commission consultative pour l'Economie Sociale : la Commission consultative pour l'Economie Sociale, visée à l'article 35 du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;

2° atelier protégé : atelier protégé, agréé conformément à l'article 79 du décret du 23 décembre 2005 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 2006, tel qu'applicable avant l'entrée en vigueur du décret du 12 juillet 2013 ;

3° décision SIEG du 20 décembre 2011: la Décision (CE) 2012/21/UE de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général ;

4° décret du 12 juillet 2013 : le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;

5° département : le Département de l'Emploi et de l'Economie sociale du Ministère flamand de l'Emploi et de l'Economie sociale ;

6° système de gestion de la qualité : un outil soutenant la gestion de l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'une exploitation de qualité ;

7° ministre : le Ministre flamand ayant l'économie sociale dans ses attributions ;

8° atelier social : l'atelier social, agréé conformément au décret du 14 juillet 1998 relatif aux ateliers sociaux, tel que d'application avant l'entrée en vigueur du décret du 12 juillet 2013 ;

9° Règlement (CE) n° 651/2014 : le Règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché interne en application des articles 107 et 108 du Traité.

CHAPITRE 2. — Conditions de subvention

Section 1^{re}. — Entreprises de travail adapté

Art. 2. § 1^{er}. L'entreprise de travail adapté emploie, en ce qui concerne le nombre de travailleurs de groupe cible, en moyenne au moins vingt équivalents à temps plein par an. Sur base annuelle, au moins 65 % du nombre total des travailleurs de l'entreprise de travail adapté appartient à la catégorie des travailleurs de groupe cible visés à l'article 3, 2°, a) et b), du décret du 12 juillet 2013.

Le ministre détermine la méthode à utiliser par le département, tant pour le calcul de la moyenne de vingt équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible occupés que pour calculer le nombre total de travailleurs de l'entreprise de travail adapté.

§ 2. L'entreprise de travail adapté débutante répond dans les deux ans, à compter de la date de l'octroi du contingent des mesures d'aide à l'emploi visé à l'article 30, aux conditions visées au paragraphe 1^{er}, alinéa premier.

Art. 3. § 1^{er}. L'entreprise de travail adapté utilise une politique de qualité active et propre visant à pourvoir systématiquement à une gestion de qualité dans le domaine de, entre autres :

1° la politique et la stratégie de l'entreprise ;

2° l'administration, la gestion générale et financière de l'entreprise ;

3° l'intégration, la formation et l'accompagnement de travailleurs de groupe cible dans le but de promouvoir des carrières durables et une transition dans l'économie sociale et vers le circuit économique normal ;

4° l'entrepreneuriat socialement justifié ;

5° l'intégration sociale ;

6° la gestion de ressources ;

7° la transparence maximale en ce qui concerne la politique générale et financière et la participation des parties prenantes internes et externes.

En application du premier alinéa :

1° l'entreprise de travail adapté développe une mission, des valeurs et une vision ;

2° l'entreprise de travail adapté formule ses activités ainsi que des objectifs stratégiques ;

3° l'entreprise de travail adapté applique un système de gestion de qualité.

§ 2. Lors de l'exécution de la politique de qualité, l'entreprise de travail adapté garantit la participation des collaborateurs et des parties prenantes.

L'entreprise de travail adapté communique sa politique de qualité et l'intègre dans ses activités.

Art. 4. L'entreprise de travail adapté fait annuellement rapport sur sa gestion à l'aide d'un rapport de durabilité. Le rapport de durabilité contient au moins une notice sur :

1° la politique, la stratégie et le profil organisationnel de l'entreprise ;

2° la gestion, l'administration et la prise de décision démocratique au sein de l'entreprise ;

3° l'intégration, l'accompagnement, l'emploi accompagné dans le travail en enclave, la formation, les carrières durables et la transition de collaborateurs ;

4° l'impact sur l'environnement de l'exploitation ;

5° l'ancrage dans la société de l'entreprise ;

6° les prestations économiques et financières.

Le ministre détermine :

1° les indicateurs et descripteurs au sujet desquels l'entreprise de travail adapté doit, au minimum, rendre des comptes ;

2° le modèle de rapport de durabilité basé sur un ou plusieurs modèles de rapport de durabilité reconnus au niveau international.

L'entreprise de travail adapté transmet le rapport de durabilité à ses parties prenantes et au département au plus tard le 31 juillet de chaque année, le premier rapport de durabilité devant être soumis pour le 31 juillet 2020.

Art. 5. L'entreprise de travail adapté soumet sa gestion à une auto-évaluation. Cette auto-évaluation concerne au moins :

1° la politique et la stratégie de l'organisation, avec mention des impacts social, économique et environnemental ;

2° l'administration et la gestion de l'organisation, avec mention de la participation des parties prenantes ;

3° la politique des ressources humaines, dont une attention particulière doit être portée à l'intégration, l'accompagnement, la formation, aux carrières durables et à la transition des travailleurs de groupe cible ;

4° les processus clés et les processus d'appui ;

5° la satisfaction des clients et des collaborateurs, l'ancrage dans la société, les partenariats et les résultats clés ;

6° la gestion des ressources de l'entreprise.

Le département met à disposition de l'entreprise de travail adapté un outil d'auto-évaluation comprenant des critères et des sous-critères pour les indicateurs et les descripteurs. Pour l'application d'un ou plusieurs critères, l'entreprise de travail adapté peut renvoyer à des modèles ayant fait l'objet d'une validation externe. Au moins une fois par an, le ministre établit une liste des modèles ayant fait l'objet d'une validation externe et qui sont éligibles à l'auto-évaluation.

L'auto-évaluation a lieu endéans un cycle de trois ans. L'entreprise de travail adapté fait parvenir son auto-évaluation au département. Dans les trois mois de la réception, le département effectue un screening de l'auto-évaluation en vue d'analyser les risques. L'analyse des risques peut donner lieu, le cas échéant, à :

1° une évaluation de l'amélioration, sous forme d'une vérification sur place de tous les points d'attention de l'analyse des risques ;

2° une évaluation de suivi sous forme d'une validation sur place des critères et sous-critères pour lesquels l'entreprise de travail adapté a fait rapport sur les progrès réalisés.

L'entreprise de travail adapté ajuste sa gestion au maximum aux constatations de l'auto-évaluation, en donnant la priorité aux points d'attention de l'évaluation.

Art. 6. Au moins tous les neuf ans, le département organise un suivi de la qualité à l'appui de l'entreprise de travail adapté. Le suivi de la qualité prend la forme d'une évaluation de la qualité sur place, sous forme d'une validation de tous les critères et sous-critères.

Le ministre peut déterminer les modalités pour l'évaluation de la qualité et la procédure.

Art. 7. § 1^{er}. S'il ressort du suivi mené par le département sur la politique de qualité, visée à l'article 3 du présent arrêté, que l'emploi total des travailleurs de groupe-cible est mis en péril à cause de résultats économiques ou financiers spécifiques de l'entreprise de travail adapté, le ministre peut, sur avis du département, ordonner l'aide à la gestion, visée au chapitre 3 de l'arrêté du 27 janvier 2017 du Gouvernement flamand fixant les conditions d'octroi de la subvention pour la consultation en gestion, visée à l'article 12 du décret du 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable, ou au soutien, mentionné au chapitre 4 du décret 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable, au profit de l'entreprise de travail adapté.

§ 2. L'aide à la gestion comprend un conseil aux entreprises spécialisé comprenant des recommandations écrites spécifiques, valables et orientées vers l'avenir, visant à améliorer la situation économique et financière de l'entreprise. Le conseil aux entreprises précité comprend :

1° une analyse des problèmes ;

2° le conseil proprement dit ;

3° l'assistance lors de l'établissement d'un plan d'action écrit donnant un aperçu systématique couvrant une période de dix-huit mois des mesures qui seront mises en oeuvre par l'entreprise de travail adapté.

Le plan d'action visé à l'alinéa premier, 3°, fournit des indicateurs de mesure pour améliorer la situation et indique les dates limites pour la mise en oeuvre de chaque mesure.

Le conseil d'administration de l'entreprise de travail adapté prend connaissance du plan d'action visé à l'alinéa premier, 3°, au plus tard neuf mois de l'ordre d'aide à la gestion et remet une copie de la notification et du plan d'action au département.

Section 2. — Départements de travail adapté

Art. 8. Le département de travail adapté emploie, en ce qui concerne le nombre de travailleurs de groupe cible, en moyenne au moins cinq équivalents à temps plein sur base annuelle.

Le ministre détermine la méthode à utiliser par le département pour le calcul de la moyenne sur base annuelle de 5 équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible employés au département de travail adapté.

Le département débutant de travail adapté répond, dans les deux ans à compter de la date d'octroi du contingent des mesures d'aide à l'emploi visé à l'article 31, à la condition visée à l'alinéa premier.

Art. 9. Le département de travail adapté utilise une propre politique de qualité active visant à pourvoir systématiquement à une gestion de qualité dans le domaine de, entres autres :

1° l'intégration, la formation et l'accompagnement de travailleurs de groupe cible afin de promouvoir des carrières durables et la transition dans l'économie sociale et vers le circuit économique normal ;

2° l'entrepreneuriat socialement justifié ;

3° la transparence maximale relative à l'intégration, la formation et l'accompagnement de travailleurs de groupe cible.

Art. 10. Le département de travail adapté fait annuellement rapport sur son fonctionnement au moyen d'un rapport de durabilité. Le rapport de durabilité contient au moins une notice sur :

1° l'intégration, l'accompagnement, la formation, les carrières durables et la transition des collaborateurs ;

2° l'impact environnemental de l'exploitation ;

3° l'ancrage dans la société du département de travail adapté.

Le Ministre détermine :

1° les indicateurs et descripteurs dont le département de travail adapté fait au minimum rapport ;

2° le modèle de rapport de durabilité basé sur un ou plusieurs modèles de rapport de durabilité internationalement reconnus.

Le département de travail adapté remet le rapport de durabilité à ses parties prenantes et au département au plus tard le 31 juillet de chaque année, le premier rapport de durabilité devant être remis pour le 31 juillet 2020.

Art. 11. Le département de travail adapté soumet sa gestion à une auto-évaluation. Cette auto-évaluation a, au minimum, trait à :

1° la politique des ressources humaines, avec mention particulière de l'intégration, l'accompagnement, la formation, des carrières durables et de la transition des travailleurs de groupe cible ;

2° la satisfaction des collaborateurs du département de travail adapté, l'ancrage dans la société et l'impact environnemental.

Le département met à disposition du département de travail adapté un outil d'auto-évaluation comprenant des critères pour les indicateurs et descripteurs. Pour un ou plusieurs critères, le département de travail adapté peut renvoyer à des modèles ayant fait l'objet d'une validation externe. Au moins une fois par an, le ministre établit une liste des modèles ayant fait l'objet d'une validation externe et qui sont éligibles à l'auto-évaluation.

L'auto-évaluation a lieu endéans un cycle de trois ans. Le département de travail adapté fait parvenir son auto-évaluation au département. Dans les trois mois à dater de sa réception, le département effectue un screening de l'auto-évaluation en vue de l'analyse des risques. Cette analyse des risques peut supplémentamment donner lieu, le cas échéant, à :

1° une évaluation de l'amélioration, sous forme d'une vérification sur place de tous les points de l'analyse des risques méritant une attention particulière ;

2° une évaluation de suivi sous forme d'une validation sur place des critères pour lesquels le département de travail adapté a fait rapport des progrès.

Le département de travail adapté s'engage à ajuster sa gestion au maximum aux constatations de l'auto-évaluation, en donnant la priorité aux points de l'évaluation méritant une attention particulière.

CHAPITRE 3. — *Indication des travailleurs de groupe-cible*

Art. 12. Les personnes disposant d'un avis relatif au travail sur mesure collectif sont admissibles pour recevoir l'aide pour travailleurs de groupe cible.

Le VDAB donne un avis relatif au travail sur mesure collectif à la personne qui remplit l'une des conditions suivantes :

1° la personne appartient à l'une des catégories visées à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, et a besoin de mesures d'aide à l'emploi ;

2° la personne souffre d'un handicap au travail, en vertu de l'une des indications visées à l'article 13 du présent arrêté, effectuée par le VDAB ou par un prestataire de services désigné par le VDAB, indiquant un besoin de mesures d'aide à l'emploi.

Le VDAB donne un avis relatif au travail sur mesure collectif à une personne extrêmement vulnérable qui remplit les conditions suivantes :

1° la personne est un demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 24 mois, tel que mentionné à l'article 1^{er}, alinéa premier, 8°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;

2° la personne souffre d'un handicap au travail, en vertu de l'une des indications visées à l'article 13, effectuée par le VDAB ou par un prestataire de services désigné par le VDAB, indiquant un besoin de mesures d'aide à l'emploi pendant deux ans au maximum.

L'avis relatif au travail sur mesure collectif échoit après cinq ans si la personne est encore demandeur d'emploi. Le cas échéant, le VDAB constate à nouveau son besoin de mesures d'aide à l'emploi.

Art. 13. Le ministre et le ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions établissent, sur avis du VDAB et après concertation dans la Commission pour l'Économie Sociale telle que visée à l'article 6 du décret du 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable, la liste des indications visées à l'article 7 du décret du 12 juillet 2013, sur la base du International Classification of Functioning, Disability and Health, classification de référence de l'Organisation mondiale de la Santé, en vertu de laquelle les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, telles que visées à l'article 12, alinéa deux, 2°, et alinéa trois du présent arrêté, sont reconnues comme telles.

CHAPITRE 4. — *Évaluation du besoin de mesures d'aide à l'emploi*

Art. 14. Le besoin constaté de mesures d'aide à l'emploi est valable pendant cinq ans au maximum à compter de la date de recrutement du travailleur de groupe cible par l'entreprise ou le département de travail adapté.

Le VDAB évalue le besoin de mesures d'aide à l'emploi du travailleur de groupe cible avant l'expiration du délai visé à l'alinéa premier.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa deux, la constatation la plus récente du besoin de mesures d'aide à l'emploi reste en vigueur tant que le VDAB n'a pas effectué d'évaluation.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa premier, le VDAB peut adapter la durée de validité du besoin de mesures d'aide à l'emploi en vue de la stabilité de la problématique indiquée du travailleur de groupe cible.

Art. 15. § 1^{er}. Le travailleur de groupe cible, l'entreprise ou le département de travail adapté peuvent, avant l'expiration du délai visé à l'article 14, alinéa premier, demander une évaluation au VDAB, mais au plus tôt :

1° dans la troisième année de l'occupation du travailleur de groupe cible ;

2° dans la troisième année suivant une évaluation antérieure.

Par dérogation à l'alinéa premier, le VDAB peut, à la demande du travailleur de groupe cible, de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté, toujours évaluer le besoin de mesures d'aide à l'emploi sur la base de :

1° raisons médicales modifiées et attestées

2° une problématique supplémentaire attestée par un partenaire agréé par le VDAB concernant une limitation psychosociale telle que visée à l'article 3, 2°, b) du décret du 12 juillet 2013, si le VDAB estime que ladite limitation a une influence sur le besoin d'aide déjà attesté du travailleur de groupe cible tel que mentionné à l'article 3, 2°, a) du décret du 12 juillet 2013.

§ 2. Le VDAB remet un formulaire d'évaluation à l'entreprise ou au département de travail adapté et au travailleur de groupe cible.

L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté enregistrent leur formulaire d'évaluation dans la base de données gérée à cet effet par le VDAB au moins dix jours avant le début de l'entretien d'évaluation.

L'évaluation visée au paragraphe 1^{er}, est effectuée au moins au moyen :

- 1° du plan de développement personnel ;
- 2° de la discussion du formulaire d'évaluation de l'entreprise ou du département de travail adapté visé à alinéa premier ;
- 3° d'un entretien avec le travailleur de groupe cible, le cas échéant à l'aide de son formulaire d'évaluation visé à l'alinéa premier.
- 4° le cas échéant, du motif médical ou de la problématique supplémentaire attestés, tels que visés au § 1^{er}, alinéa deux, 1° en 2°.

Art. 16. L'évaluation visée à l'article 15, § 1^{er}, peut donner lieu à la constatation d'un besoin changeant de mesures d'aide à l'emploi pour le travailleur de groupe cible. La constatation du besoin changeant a trait au montant de la prime salariale ou l'intensité de l'accompagnement sur le lieu de travail. Le VDAB en décide dans un délai de vingt jours ouvrables de la date à laquelle l'entretien d'évaluation a eu lieu. Le VDAB informe l'employeur, le travailleur de groupe cible et le département de sa décision.

Lorsqu'un besoin changeant de mesures d'aide à l'emploi est constaté par le VDAB, l'octroi de mesures d'aide à l'emploi est proportionnellement adapté à partir du trimestre suivant le trimestre au cours duquel il a été décidé de mettre en oeuvre le changement.

CHAPITRE 5. — *Demande d'aide*

Section 1. — Présentation

Art. 17. En vue de la demande d'aide, l'entreprise s'enregistre auprès du département. A cet effet, le département met à disposition un formulaire de demande électronique.

Les conditions d'enregistrement sont les suivantes :

- 1° pour les entreprises qui demandent de l'aide comme entreprise de travail adapté, la mention de :
 - a) la mission, les valeurs et la vision de l'entreprise ;
 - b) les activités et les objectifs stratégiques de l'entreprise ;
 - c) le système de gestion de la qualité existant ou encore à mettre en oeuvre ;
 - d) le recrutement envisagé des travailleurs de groupe cible ;
 - e) la politique de formation envisagée et l'accompagnement prévu pour les travailleurs de groupe cible ;
 - f) l'engagement de l'entreprise de créer un emploi utile, lucratif et approprié pour chaque travailleur de groupe cible ;
- 2° pour les entreprises qui demandent de l'aide comme département de travail adapté, la mention :
 - a) des activités de l'entreprise et de la place des travailleurs de groupe cible dans l'organigramme de l'entreprise ;
 - b) du recrutement envisagé des travailleurs de groupe cible ;
 - c) de la politique de formation envisagée et de l'accompagnement prévu pour les travailleurs de groupe cible ;
 - f) de l'engagement de l'entreprise ou de l'organisation au sein de l'entreprise de créer un emploi utile, lucratif et approprié pour chaque travailleur de groupe cible.

Le ministre peut préciser les modalités d'enregistrement.

Art. 18. Le département évalue la recevabilité de la demande au moyen des critères suivants :

- 1° la demande a été introduite au moyen du formulaire de demande électronique ;
- 2° la demande a été dûment et correctement complétée, conformément aux conditions du modèle de formulaire de demande électronique, telles que visées à l'article 17.

Le demandeur dont la demande est recevable, en est avisé par écrit dans les sept jours calendaires à dater de la réception de la demande.

Le demandeur dont la demande n'est pas recevable, en est avisé par écrit dans les sept jours calendaires à dater de la réception de la demande. Cette notification mentionne les motivations et la possibilité d'introduction d'une nouvelle demande.

Art. 19. Le département effectue un examen de fond relatif aux conditions d'enregistrement dans les quarante-cinq jours calendaires à compter de la déclaration de recevabilité de la demande.

Le délai visé à l'alinéa premier est suspendu tant que le département n'a pas reçu les informations supplémentaires, qu'elle a demandées à l'entreprise.

Art. 20. Le département soumet son avis à la Commission consultative pour l'Economie Sociale.

La demande est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine Commission consultative après la présentation de l'avis.

L'entreprise qui souhaite expliciter sa demande devant la Commission consultative pour l'Economie Sociale reçoit une invitation du département au moins quatorze jours avant la séance.

Art. 21. La Commission consultative pour l'Economie Sociale remet son avis sur la demande au ministre au plus tard dix jours calendaires après la séance.

Art. 22. Après l'avis de la Commission consultative pour l'Economie Sociale, le ministre peut accorder à l'entreprise le label « entreprise de travail adapté » ou « division de travail adapté », selon le cas.

Art. 23. L'entreprise qui n'est pas d'accord avec la décision du ministre, visée à l'article 22, peut introduire une demande de réexamen motivée auprès du ministre dans un délai de trente jours calendaires à partir de la date de réception de la décision précitée.

Le ministre soumet cette demande à une commission de réexamen qui est établie au sein du département. La commission de réexamen formule son avis au ministre dans un délai de quarante-cinq jours calendaires.

Le ministre décide de l'attribution du label « entreprise de travail adapté » ou « division de travail adapté ».

Art. 24. Les labels « entreprise de travail adapté » et « département de travail adapté » ont une durée de validité de cinq ans à dater de la décision du ministre.

A dater de l'octroi du contingent visé à l'article 30, les labels « entreprise de travail adapté » et « département de travail adapté » sont valables pour une durée indéterminée.

Art. 25. Sur demande du département, le Ministre peut retirer ou suspendre le label lorsque l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté ne respecte pas les conditions de subvention.

Section 2. — Demande d'octroi d'un contingent de mesures d'aide à l'emploi

Art. 26. L'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté peuvent introduire une demande électronique pour l'octroi d'un contingent de mesures d'aide à l'emploi si le ministre en décide ainsi.

Le contingent de mesures d'aide à l'emploi est demandé et attribué à l'aide d'un système d'appel.

Pour chaque appel, le ministre détermine, suivant l'avis de la Commission consultative pour l'Economie Sociale, les critères de répartition et les critères de priorité.

Le ministre communique l'appel au Gouvernement flamand.

Art. 27. Le département évalue dans les sept jours calendaires suivant la clôture de l'appel la recevabilité de la demande au moyen des critères suivants :

1° la demande a été introduite au moyen du formulaire de demande électronique, visé à l'article 17 ;

2° la demande a été dûment et correctement complétée, conformément aux conditions du modèle de formulaire de demande électronique, visé à l'article 17.

Art. 28. Le département examine les demandes dans les quatorze jours calendaires suivant la déclaration de recevabilité.

Art. 29. Le ministre décide de l'attribution d'un contingent de mesures d'aide à l'emploi dans les quatorze jours calendaires à dater de la réception des résultats de l'enquête menée par le département.

Le ministre en informe l'entreprise.

Art. 30. La décision prend effet à partir du premier jour du trimestre suivant la date de la décision.

Art. 31. Le département réduit ou augmente le contingent de mesures d'aide à l'emploi au cours du troisième trimestre de chaque année.

La décision d'une réduction est prise automatiquement pour chaque entreprise de travail adapté, dont la réalisation du contingent octroyé sur base de l'année civile est inférieure à 90% du contingent octroyé sur base annuelle. Le contingent est réduit en fonction de la différence en pourcentage entre le taux de réalisation effectif du contingent octroyé sur base de l'année civile et le taux de réalisation de 90% du contingent octroyé, compte tenu d'une grandeur d'échelle minimum de vingt équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible.

Le contingent libéré dans les entreprises de travail adapté est automatiquement redistribué par équivalent à temps plein en faveur des entreprises de travail adapté ayant un taux de réalisation supérieur à 95% sur base annuelle, l'entreprise de travail adapté ayant le taux de réalisation le plus élevé étant prise en considération en premier.

La réalisation dans l'année concernée est mesurée à l'aide de la fraction de prestation contractuelle de tous les travailleurs de groupe cible ayant occasionné des frais salariaux au cours de l'année en question.

La décision de réduction est prise automatiquement pour chaque département de travail adapté, dont la réalisation du contingent octroyé sur base de l'année civile est inférieure à 90% du contingent octroyé sur base annuelle. Compte tenu d'une grandeur d'échelle minimale de cinq travailleurs de groupe-cible équivalents temps plein, le contingent est réduit en fonction de la différence en pourcentage entre le taux de réalisation effectif du contingent octroyé pour l'année civile et le taux de réalisation 90% du contingent octroyé.

La réalisation dans l'année concernée est mesurée à l'aide de la fraction de prestation contractuelle de tous les travailleurs de groupe cible ayant occasionné des frais salariaux au cours de l'année en question.

La décision visée aux alinéas deux et cinq, produit ses effets le premier jour du quatrième trimestre.

CHAPITRE 6. — Mesures d'aide à l'emploi

Art. 32. En vue du paiement des mesures d'aide à l'emploi, l'entreprise et le département de travail adapté enregistrent l'emploi de travailleurs de groupe cible dans l'application mise à disposition par le VDAB.

Section 1^{re}. — Prime salariale

Art. 33. La prime salariale est octroyée dans le respect des conditions du Règlement (CE) n° 651/2014.

Art. 34. La prime salariale est fixée à l'aide d'un pourcentage du salaire de référence plafonné. Le pourcentage du salaire de référence plafonné dépend du besoin de mesures d'aide à l'emploi et s'élève, selon le cas, à :

1° 40 %;

2° 45 %;

3° 50 %;

4° 55 %;

5° 60 %;

6° 65 %;

7° 75 %;

Le pourcentage du salaire de référence plafonné est de 45 % pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 3, 2°, c, du décret du 12 juillet 2013.

Art. 35. Le salaire de référence est composé des éléments suivants qui sont effectivement payés par l'employeur dans le cadre de la rémunération du travailleur de groupe cible :

1° le salaire, visé à l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et qualifié comme tel par l'Office national de sécurité sociale ;

2° toutes les cotisations patronales obligatoires dues conformément à l'article 38, § 3 et § 3 bis, § 3 undecies et § 3 quinquies de la loi du 29 juin 1981 portant les principes généraux de sécurité sociale pour les travailleurs.

Les réductions des cotisations de sécurité sociale au profit de l'employeur, et celles visées au titre IV, chapitre 7, de la Loi-programme (I) du 24 décembre 2002, en sont décomptées.

Art. 36. Pour le calcul de la prime salariale des travailleurs de groupe cible occupés par les entreprises de travail adapté, le salaire de référence est plafonné à 1,4 du revenu mensuel moyen minimum garanti, mentionné à l'article 3, alinéa premier, de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu mensuel moyen minimum.

Pour le calcul de la prime salariale des travailleurs de groupe cible occupés par les départements de travail adapté, le salaire de référence est plafonné au double du revenu minimum mensuel moyen garanti visé à l'article 3, alinéa premier, de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Art. 37. Pour les entreprises de travail adapté, le salaire de référence plafonné est majoré :

1° des frais salariaux forfaitaires fixés à quatre pour cent du salaire de référence plafonné ;

2° de toutes les cotisations patronales supplémentaires de l'Office National de sécurité Sociale, à l'exception de la cotisation de solidarité en raison d'absence de Dimona et de la cotisation de solidarité sur les amendes routières remboursées par l'employeur ;

3° des frais salariaux à charge de l'employeur, causés par une incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle conformément aux articles 52, 54, 70, 71, 72 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et aux articles 3 et 10 de la convention collective du travail n° 12 bis adaptant la convention de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et aux articles 3 et 10 de la convention collective de travail n° 13 bis adaptant à la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, à la loi du 3 juillet relative aux contrats de travail.

Art. 38. § 1^{er}. La prime salariale pour le travailleur de groupe cible est cumulable avec d'autres mesures d'aide lorsqu'un tel cumul n'engendre pas un dépassement de l'intensité des aides indiquée en application du présent arrêté.

Lorsque l'intensité des aides indiquée est dépassée, les indemnités acquises en dehors du présent arrêté sont entièrement déduites de la prime salariale.

§ 2. La prime salariale pour le travailleur de groupe cible n'est pas cumulable avec :

1° l'indemnité pour le trajet d'insertion du travailleur de groupe-cible, visé à l'article 24 du décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux ;

2° la prime flamande de soutien pour personnes atteintes d'un handicap, visée au chapitre VI de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi ;

3° la prime salariale pour le travailleur d'insertion, visée à l'article 11 du décret du Gouvernement flamand du 15 juillet 2015 relatif à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion ;

4° la prime, visée à l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant octroi d'allocations de primes à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée ;

Art. 39. La prime salariale est calculée sur la base des données, visées à la déclaration à l'Office national de sécurité sociale, visée à l'article 21 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et des arrêtés y portant exécution.

Une modification de la déclaration à l'Office national de sécurité sociale débouche automatiquement sur un recalcul de la prime salariale lors du décompte annuel de l'année sur laquelle porte la modification notifiée à l'Office national de Sécurité sociale. Les modifications qui ne sont pas notifiées via l'Office national de sécurité sociale ne sont pas ou plus éligibles au recalcul de la prime salariale.

Section 2. — Accompagnement sur le lieu de travail

Art. 40. L'indemnité pour l'accompagnement sur le lieu de travail des travailleurs de groupe cible visés à l'article 3, 2°, a) et b), du décret du 12 juillet 2013, est accordée moyennant le respect des conditions visées au Règlement (CE) n° 651/2014.

L'indemnité pour l'accompagnement sur le lieu de travail des travailleurs de groupe cible visés à l'article 3, 2°, c), du décret du 12 juillet 2013, est accordée moyennant le respect de la décision SIEG du 20 décembre 2011.

Art. 41. § 1^{er}. Conformément à l'article 15, alinéa deux, 1° et 3°, du décret du 12 juillet 2013, l'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté établissent, en concertation avec le travailleur de groupe cible, un plan de développement personnel ayant pour but de suivre et de développer les compétences du travailleur de groupe cible, avec un intérêt particulier pour son fonctionnement sur le lieu de travail et ses perspectives d'évolution.

Le plan de développement personnel comporte un plan d'action adapté au travailleur de groupe cible comprenant au moins :

1° ses données personnelles ;

2° ses compétences génériques et techniques actuelles ;

3° ses compétences génériques et techniques futures ;

4° la mention d'une action d'amélioration au niveau de ses compétences génériques ;

5° la mention d'une action d'amélioration au niveau de ses compétences techniques.

Dans l'alinéa deux, 2°, on entend par compétences génériques : les compétences ayant trait à la façon dont le travailleur de groupe cible s'accommode des informations, des tâches, des relations et son propre fonctionnement sur le lieu de travail dans une situation professionnelle concrète et quotidienne.

Dans l'alinéa deux, 3°, on entend par compétences techniques : les compétences nécessaires pour réaliser sur le lieu du travail les résultats escomptés qui sont propres à une certaine fonction.

§ 2. Le département transmet à l'entreprise et au département de travail adapté un modèle de plan de développement personnel.

§ 3. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté enregistrent le plan de développement personnel, ainsi que toute modification y afférente, dans la base de données gérée à cet effet par le VDAB. Le VDAB peut consulter le plan de développement personnel en vue de l'évaluation visée à l'article 15, § 1^{er}.

Art. 42. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté orientent les actions d'amélioration visées à l'article 41, § 1^{er}, alinéa deux, 4^o et 5^o, sur la transition des travailleurs de groupe cible ayant un faible besoin d'accompagnement.

Art. 43. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté évaluent le développement des compétences du travailleur de groupe cible dans un entretien personnel. Ces résultats servent de base pour ajuster le plan de développement personnel de l'année suivante.

Art. 44. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté adaptent les conditions de travail aux besoins du travailleur de groupe cible détectés par l'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté.

Dans l'alinéa premier, on entend par conditions de travail : les caractéristiques physiques, sociales et psychologiques de milieu professionnel.

Art. 45. § 1^{er}. Les personnes chargées de l'accompagnement des travailleurs de groupe cible disposent des compétences clé de coopération, de communication et d'une approche centrée sur la personne.

À cet effet, l'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté prévoient un plan de formation assorti de la formation concernée. La formation commence dans les six mois à dater de l'entrée en service de l'accompagnateur. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté assurent le coaching de l'accompagnateur pendant douze mois.

Le ministre détermine la formation qui répond aux conditions de formation.

Des organismes de formation peuvent proposer une formation au département qui rendra un avis au ministre dans les trente jours à dater de la réception de la proposition.

§ 2. Le plan de formation assorti de la formation concernée, visé au paragraphe 1^{er}, n'est pas requis pour l'accompagnateur qui répond à l'une des conditions suivantes :

- 1^o l'accompagnateur a déjà suivi une formation telle que visée au paragraphe 1^{er}, alinéa trois ;
- 2^o l'accompagnateur dispose d'au moins deux ans d'expérience professionnelle pertinente démontrable ;
- 3^o l'accompagnateur est titulaire d'un titre pertinent de compétence professionnelle tel que visé à l'article 4, § 1^{er}, du décret du 30 avril 2004 relatif à l'obtention d'un titre de compétence professionnelle.

Le ministre détermine les titres d'expérience éligibles sur avis du département.

Art. 46. L'accompagnateur sur le lieu de travail soutient le travailleur de groupe cible en vue de l'exécution de sa tâche visée à l'article 15, alinéa deux, 2^o, du décret du 12 juillet 2013.

La faible intensité de coaching par l'accompagnateur sur le lieu de travail comprend :

- 1^o l'accompagnateur sur le lieu de travail est joignable par le travailleur de groupe cible ;
- 2^o l'accompagnateur sur le lieu de travail suit quotidiennement l'exécution de tâches et l'ajuste si nécessaire ;
- 3^o l'accompagnateur sur le lieu de travail donne un feedback au travailleur de groupe cible sur sa manière de fonctionner et sur ses tâches ;
- 4^o l'objectif de treize travailleurs de groupe cible à faible intensité d'accompagnement par accompagnateur sur le lieu du travail, calculé de manière proportionnelle, est atteint.

L'intensité moyenne de coaching par l'accompagnateur sur le lieu de travail comprend :

- 1^o l'accompagnateur sur le lieu de travail est joignable en permanence par le travailleur de groupe cible ;
- 2^o l'accompagnateur sur le lieu de travail suit l'exécution des tâches plusieurs fois par jour et l'ajuste si nécessaire ;
- 3^o l'accompagnateur sur le lieu de travail ajuste quotidiennement la manière de fonctionner du travailleur de groupe cible si nécessaire ;
- 4^o l'objectif de dix travailleurs de groupe cible à intensité moyenne d'accompagnement par accompagnateur sur le lieu du travail, calculé de manière proportionnelle, est atteint.

La forte intensité de coaching par l'accompagnateur sur le lieu de travail comprend :

- 1^o l'accompagnateur sur le lieu de travail est en permanence joignable et disponible par le travailleur de groupe cible ;
- 2^o l'accompagnateur sur le lieu de travail assure en permanence le suivi de l'exécution des tâches ;
- 3^o l'accompagnateur sur le lieu de travail ajuste en permanence la manière de fonctionner du travailleur de groupe cible si nécessaire ;
- 4^o l'objectif de sept travailleurs de groupe cible à faible intensité d'accompagnement par accompagnateur sur le lieu du travail, calculé de manière proportionnelle, est atteint.

Art. 47. Dans les limites du contingent attribué, le recrutement d'un travailleur de groupe cible donne droit à une prime d'accompagnement pour l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté si l'entreprise enregistre l'emploi dans une application mise à disposition par le VDAB.

Art. 48. § 1^{er}. L'indemnité pour l'accompagnement est composée :

- 1^o d'une tranche forfaitaire de l'indemnité d'accompagnement, en compensation des tâches visées à l'article 15, alinéa deux, 1^o, 3^o, 4^o, et 6^o, du décret du 12 juillet 2013 ;
- 2^o d'une tranche variable de la prime d'accompagnement, en fonction du degré d'accompagnement applicable, en compensation des tâches prévues à l'article 15, alinéa deux, 2^o et 5^o, du décret précité.

§ 2. La tranche forfaitaire de l'indemnité d'accompagnement visée au paragraphe 1^{er}, 1°, s'élève à 506,94 euros par trimestre, payée par travailleur de groupe cible occupé occasionnant des frais salariaux dans le trimestre en question, quelle que soit sa fraction de prestation contractuelle si le nombre de travailleurs de groupe-cible ne dépasse pas le nombre octroyé d'équivalents à temps plein, majoré par un facteur de 1,15, par lieu de travail.

La tranche variable de la prime d'accompagnement visée au paragraphe 1^{er}, 2°, est payée par travailleur de groupe cible occupé occasionnant des frais salariaux dans le trimestre en question, en tenant compte de sa fraction de prestation contractuelle et pour autant que le nombre octroyé d'unités équivalents à temps plein ne dépasse pas le nombre octroyé d'équivalents à temps plein attribués par lieu de travail.

La tranche variable de la prime d'accompagnement s'élève à :

- 1° 300,13 euros par trimestre par travailleur de groupe cible accompagné à faible intensité ;
- 2° 622,97 euros par trimestre par travailleur de groupe cible accompagné à intensité moyenne ;
- 3° 1107,21 euros par trimestre par travailleur de groupe cible accompagné à forte intensité ;

Art. 49. La prime qui, conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés, est octroyée à l'accompagnateur sur le lieu de travail, visée à l'article 3, § 1^{er}, 12° de l'arrêté susmentionné, occupé par l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté, est déduite de l'indemnité d'accompagnement visée à l'article 48 du présent arrêté.

Section 3. — Mesures d'aide à l'emploi en cas de recrutement

Art. 50. En cas de recrutement par l'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté, le degré d'aide s'élève à :

1° une prime salariale de 60 % telle que visée à l'article 34, alinéa premier, 5°, et une forte intensité d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°, qui a un besoin d'aide élevé attesté ou indiqué.

3° une prime salariale de 60 % telle que visée à l'article 34, alinéa premier, 5°, et une intensité moyenne d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°, qui a un besoin d'aide élevé attesté ou indiqué.

3° une prime salariale de 45 % telle que visée à l'article 34, alinéa premier, 2°, et une forte élevée d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°, qui a un besoin d'aide élevé attesté ou indiqué.

4° une prime salariale de 45 % telle que visée à l'article 34, alinéa premier, 2°, et une intensité moyenne d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°, qui a un besoin d'aide moyen attesté ou indiqué.

5° une prime salariale de 45 % telle que visée à l'article 34, alinéa deux, et une faible intensité d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa trois.

Au moins tous les deux ans, le département évalue le degré d'aide en fonction des opportunités d'emploi des travailleurs de groupe cible ayant le besoin d'aide le plus élevé.

Art. 51. Le ministre détermine, après avis du VDAB et après concertation avec la Commission Economie Sociale telle que visée à l'article 6 du décret du 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable, et après avis de l'Inspection des Finances et du ministre flamand chargé des finances et du budget, les attestations et les indications qui donnent droit aux degrés d'aide, visés à l'article 50 du présent arrêté.

Tous les deux ans, le VDAB évalue l'efficacité des attestations et indications visées à l'alinéa premier.

Le ministre informe le Gouvernement flamand des attestations et indications visées à l'alinéa premier.

Section 4. — Conditions d'exclusion

Art. 52. L'aide pour les mesures d'aide à l'emploi n'est pas cumulable avec :

- 1° l'emploi dans le cadre des titre-services au service de l'entreprise agréée visée à l'article 2, § 1^{er}, 6°, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité ;
- 2° l'emploi comme étudiant jobiste ;
- 3° l'emploi en application de l'article 60, § 7, et de l'article 61 de la Loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale.

CHAPITRE 7. — Mesures d'aide organisationnelle

Art. 53. Le soutien pour les mesures d'aide organisationnelle est octroyée dans le respect des conditions visées au Règlement (CE) n° 651/2014.

Art. 54. L'aide pour l'organisation de prestations sociales au profit du travailleur de groupe cible, visée à l'article 19, alinéa deux, 3°, du décret du 12 juillet 2013, doit remplir les conditions suivantes :

- 1° l'organisation de prestations sociales est clairement visible dans l'organigramme de l'entreprise ;
- 2° la fonction de l'organisation de prestations sociales au sein de l'entreprise de travail adapté est assumée par au minimum un travailleur titulaire d'un diplôme de bachelier en sciences sociales ou d'un diplôme équivalent.

Art. 55. La subvention pour les mesures d'aide organisationnelle est payée suivant les conditions suivantes :

1° l'entreprise de travail adapté reçoit par trimestre une subvention organisationnelle au prorata du nombre d'équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible employés, tels que mentionnés à l'article 12, alinéa deux, occasionnant des coûts salariaux dans le trimestre en question, le nombre d'équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible à prendre en compte ne pouvant jamais être plus élevé que la capacité attribuée pour le trimestre en question ;

2° la subvention consiste en un montant de base de 637,50 euros par trimestre par travailleur de groupe cible équivalent à temps plein employé tel que visé à l'article 12, alinéa deux.

Le montant de base visé à l'alinéa premier, est majoré de 76,50 euros par trimestre pour le premier au centième travailleur de groupe cible équivalent à temps plein employé tel que visé à l'article 12, alinéa deux, par équivalent à temps plein.

Art. 56. L'entreprise de travail adapté démontre l'impact de l'aide pour les mesures d'aide organisationnelle sur sa gestion conformément aux articles 4, 5 et 6.

CHAPITRE 8. — *Dispositions communes relatives aux subventions*

Art. 57. Le droit à l'aide pour les mesures d'aide à l'emploi est plafonné au contingent octroyé de mesures d'aide à l'emploi, exprimé en équivalents temps plein pour les mesures d'aide à l'emploi.

La réalisation du contingent est mesurée à l'aide de la fraction de prestation contractuelle pour tous les travailleurs de groupe cible générant des coûts salariaux, les travailleurs de groupe cible ayant le besoin d'aide le plus élevé étant pris en compte en premier, suivis par les travailleurs de groupe cible ayant la fraction de prestation la plus élevée.

Art. 58. Les mesures d'aide à l'emploi et organisationnelles sont attribuées dans les limites des crédits budgétaires qui sont mis à disposition annuellement.

S'il ressort des données de paiement et de simulation que le crédit mis à disposition annuellement risque d'être dépassé, le ministre proposera des mesures efficaces au Gouvernement flamand afin de prévenir ce dépassement.

Art. 59. L'aide visée aux articles 48 et 55 suit l'évolution de l'indice santé, le mois de base étant mars 2017.

Le nouveau montant est d'application après un mois d'attente.

Art. 60. Le droit à l'aide pour les mesures d'aide à l'emploi prend effet à partir du trimestre pendant lequel le travailleur de groupe cible est occupé, et prend fin à la fin du trimestre durant lequel le travailleur de groupe cible effectue sa transition.

Art. 61. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté reçoivent une avance mensuelle qui est basée sur la moyenne mobile des quatre décomptes trimestriels précédents et qui tient compte de l'évolution de l'indice santé.

Le cas échéant, l'avance mensuelle est majorée du contingent de paquets d'aide nouvellement attribué, multiplié par le montant de référence.

Le ministre détermine le montant de référence visé à l'alinéa deux.

Art. 62. Dans le but d'examiner si et dans quelle mesure la personne concernée a droit à une subvention, le département consulte les données nécessaires dans les sources authentiques de données visées à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 mai 2009 portant exécution du décret du 18 juillet 2008 relatif à l'échange électronique de données administratives.

Art. 63. L'excédent de subventions octroyées est retenue automatiquement, sans mise en demeure, sur le premier paiement suivant.

Art. 64. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté informent le département sans délai de :

- 1° toute modification qui pourrait mener à ce que les conditions de subvention ne soient plus satisfaites ;
- 2° toute modification qui pourrait avoir une influence sur le montant et la nature de l'aide à octroyer ;
- 3° toute modification relative à la forme juridique et aux activités principales de l'entreprise.

CHAPITRE 9. — *Transition*

Section 1^{re}. — Evaluation des chances de transition

Art. 65. Lors de l'évaluation des chances de transition, visée à l'article 23, alinéa deux, du décret du 12 juillet 2013, le VDAB tient compte de :

1° la situation personnelle du travailleur de groupe cible sur le plan de :

- a) la santé ;
- b) la mobilité ;
- c) l'âge ;
- d) la situation familiale ;
- e) la situation financière ;
- f) la capacité et la motivation de gérer sa carrière de façon autonome ;

2° la continuité sur le plan de la gestion de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté. Le VDAB peut, le cas échéant, reporter de six mois au maximum le début du parcours de transition si l'exécution immédiate du parcours de transition entrave la bonne gestion de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté ;

3° la possibilité d'un emploi régulier durable sans aide conformément au présent arrêté dans la région du domicile du travailleur de groupe cible.

Lors de l'évaluation de la condition, visées à l'alinéa premier, 1°, le VDAB examine si la situation personnelle du travailleur de groupe cible lui permet de répondre aux conditions de travail régulières.

Le ministre et le Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions peuvent préciser la liste des facteurs visée à l'alinéa premier, 1°.

Section 2. — Transition interne

Art. 66. Lorsque le VDAB, dans son évaluation, estime que les chances de transition sont favorables, l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté peuvent décider de maintenir le travailleur de groupe cible en service.

L'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté prend une décision et en informe le VDAB au plus tard sept jours calendaires à compter de la date de l'évaluation favorable par le VDAB. Le cas échéant, les mesures d'aide à l'emploi sont arrêtées le dernier jour du trimestre dans lequel la décision de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté est notifiée au VDAB.

Le VDAB informe l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté sur les mesures d'aide disponibles à la mesure du travailleur de groupe cible, indépendamment du présent arrêté.

Section 3. — Transition externe

Art. 67. Dans les limites du crédit budgétaire disponible, le VDAB peut lancer un parcours de transition externe pour le travailleur de groupe cible.

Dans l'alinéa premier, on entend par parcours de transition externe : l'accompagnement de transition, visé à l'article 68, vers un lieu de travail, indépendant de l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté.

Le VDAB détermine la date de début du parcours de transition en concertation avec le travailleur de groupe cible, l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté et le prestataire de services.

Le parcours de transition commence dans les trois mois suivant l'évaluation favorable des chances de transition par le VDAB, sauf dans le cas visé à l'article 65, alinéa premier, 2°.

Sous-section 1^{re}. — Accompagnement de transition

Art. 68. § 1^{er}. Le prestataire de services mandaté est chargé de l'accompagnement de transition du travailleur de groupe cible, pendant cent-quarante heures en moyenne, réparties sur les quatre phases successives :

1° l'avant-trajet, pendant maximum un mois, dans le cadre duquel l'accompagnement du travailleur de groupe cible est axé sur :

a) l'entraînement à la recherche d'un emploi : la préparation du travailleur de groupe-cible aux postulations, axé au minimum sur les points suivants :

- 1) la rédaction d'un *curriculum vitae* ;
- 2) la rédaction d'une lettre de motivation ;
- 3) la familiarisation avec des techniques liées aux postulations ;
- 4) la présentation du travailleur de groupe cible ;

b) la recherche d'un emploi approprié à la mesure des intérêts, compétences et possibilités du travailleur de groupe cible ;

c) le soutien du travailleur de groupe cible en ce qui concerne l'accomplissement des conditions préalables à un emploi régulier ;

2° la mise en adéquation du profil du travailleur de groupe cible avec des offres d'emploi, qui consiste en la recherche d'un ou plusieurs stages en concertation avec le travailleur de groupe cible sur la base d'une offre d'emploi réelle auprès d'une organisation proposant des stages, pendant trois mois au maximum ;

3° le stage, pendant maximum trois mois, durant lequel le prestataire de services aide l'organisation proposant des stages et le travailleur de groupe cible au moins en ce qui concerne :

- a) l'accueil du travailleur de groupe cible ;
- b) l'adaptation du travailleur de groupe cible au milieu de travail ;
- c) les processus de travail et la fonction du travailleur de groupe cible ;
- d) la communication avec le travailleur de groupe cible ;
- e) le coaching du travailleur de groupe cible et de l'organisation proposant des stages ;
- f) les questions spécifiques inhérentes à la proposition de stages au travailleur de groupe cible ;
- g) la mise à jour du plan de développement personnel du travailleur de groupe cible, sur la base de ses résultats de transition à la fin du stage ;

4° le suivi, pendant trois mois au maximum, à partir de l'entrée en service auprès de l'employeur régulier, comprend des conseils supplémentaires à l'employeur et au travailleur de groupe cible axés sur l'emploi durable auprès de l'employeur régulier.

§ 2. Lors du parcours de transition visé au paragraphe 1^{er}, l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté dispensent le travailleur de groupe cible de prestations de travail pour l'exécution du trajet de transition.

Le stage visé au paragraphe 1^{er}, 3°, s'achève par un entretien d'évaluation entre les parties concernées. Le prestataire de services mandaté informe le VDAB des résultats du stage.

§ 3. Sur demande de l'accompagnateur de transition, le VDAB peut, après motivation, autoriser une prolongation des phases visées au § 1^{er}, 1° à 3° inclus, à condition que la durée totale de ces trois phases ne dépasse pas les six mois.

Art. 69. Dans les limites du crédit budgétaire approuvé annuellement, le Gouvernement flamand octroie à l'entreprise de travail adapté ou au département de travail adapté pendant la durée du stage visé à l'article 68, § 1^{er}, 3°, au travailleur de groupe cible stagiaire, une prime salariale de 75 % au maximum, tel que visé à l'article 34, alinéa premier, 7°.

Pendant la période de stage l'organisation proposant des stages paie une prime de stage à concurrence des coûts salariaux bruts mensuels restants pour le travailleur stagiaire à l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté.

Art. 70. Le VDAB évalue le parcours de transition du travailleur de groupe cible qui ne fait pas de transition.

Le VDAB peut, en vue de l'évaluation visée à l'alinéa premier :

1° constater à nouveau le besoin modifié de mesures d'aide à l'emploi conformément aux articles 8 et 11, alinéa premier, du décret du 12 juillet 2013 ;

2° initier un nouveau parcours de transition sur la base d'un poste à pourvoir réel, conformément à l'article 23, alinéa premier, 2°, du décret précité.

Dans l'attente de l'initiation d'un nouveau parcours de transition visé à l'alinéa premier, 2°, le VDAB détermine le besoin minimum de mesures d'aide à l'emploi pour le travailleur de groupe cible qui n'a pas fait de transition uniquement pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Lorsqu'un nouveau parcours de transition est initié, le VDAB peut décider que le prestataire de services mandaté ne doit pas effectuer une nouvelle fois la phase de l'avant-trajet visé à l'article 68, § 1^{er}, 1°.

Les mesures d'aide à l'emploi, accordées conformément au présent arrêté, sont arrêtées lorsque le VDAB constate que le travailleur de groupe cible répond aux conditions suivantes :

1° le travailleur de groupe cible n'a besoin d'aucune aide ou d'un niveau d'aide inférieur que celui mentionné au présent arrêté ;

2° le travailleur de groupe cible ne veut pas faire de transition de sa propre initiative.

Le VDAB informe l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté de sa décision au plus tard cinq jours ouvrables à dater de la constatation des conditions mentionnées à l'alinéa cinq.

L'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté informe le département dans les trente jours calendaires du délai de préavis au moyen d'une copie de la lettre de préavis.

La mesure d'aide à l'emploi est arrêtée au plus tard à la fin du trimestre dans lequel le délai de préavis expire.

Lorsque l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté omet de transmettre la copie de la lettre de préavis au département dans les trente jours calendaires, l'octroi d'aide prend automatiquement fin à la fin du trimestre dans lequel le VDAB a fait la notification, visée à l'alinéa six.

Art. 71. Le VDAB désigne le prestataire de services effectuant le parcours de transition en concertation avec le travailleur de groupe cible sur la base de :

1° sa proximité avec, selon le cas, l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté ;

2° ses connaissances du réseau local des acteurs concernés ;

3° son expérience avec l'insertion des demandeurs d'emploi possédant un profil comparable dans un circuit économique régulier.

L'organisation externe impliquée dans l'évaluation des chances de transition du travailleur de groupe cible ne peut pas agir lui-même en tant que prestataire de services pour l'accompagnement de transition.

Sous-section 2. — Mandat d'accompagnement de transition

Art. 72. § 1^{er}. L'entreprise souhaitant effectuer des parcours de transition tels que visés à l'article 68, introduit une demande de mandat auprès du VDAB.

L'entreprise démontre au moins qu'elle répond aux conditions suivantes :

1° l'entreprise assure une gestion d'entreprise de qualité ;

2° l'entreprise dispose des facilités nécessaires pour effectuer les services ;

3° l'entreprise montre son expertise professionnelle en matière d'accompagnement de personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, telles que visées à l'article 12, alinéa deux ;

4° l'entreprise peut produire des résultats démontrables au niveau de l'insertion des travailleurs de groupe cible dans le circuit économique régulier ;

5° l'entreprise a une approche méthodique dans la prestation des services, qui répond aux dispositions visées à l'article 68.

Le ministre et le ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions peuvent préciser ces conditions.

§ 2. Le VDAB vérifie si l'entreprise répond aux conditions visées au paragraphe 1^{er}.

§ 3. Le ministre précises les conditions pour l'introduction et le traitement de la demande.

Art. 73. Après l'avis positif du VDAB, le ministre accorde à l'entreprise un mandat d'exécution de parcours de transition d'une durée de six ans.

Le ministre informe l'entreprise par écrit des conditions d'octroi du mandat, en particulier :

1° la durée du mandat ;

2° la description des tâches de service public dans le cadre de l'accompagnement de transition ;

3° une description du mécanisme de compensation et des paramètres pour le calcul, le monitoring et la révision de la compensation ;

4° les modalités de prévention et de récupération d'éventuelles surcompensations ;

5° la mention de la base légale pour le mandat ;

6° la non-transférabilité du mandat ;

Art. 74. Sans préjudice de l'application des conditions visées à l'article 72, § 1^{er}, alinéa deux, l'entreprise mandatée répond pendant la durée du mandat aux conditions suivantes :

1° l'entreprise mandatée agit de manière objective, respectueuse et non discriminatoire, conformément aux dispositions du décret du 8 mai 2002 relatif à participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ;

2° l'entreprise mandatée respecte la vie privée et traite les données à caractère personnel conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

3° l'entreprise mandatée ne peut, pour l'exécution des services, faire appel aux sous-traitants que lorsque ceux-ci sont mandatés ;

4° l'entreprise mandatée tient une comptabilité qui sépare de façon transparente les revenus et dépenses relatifs aux parcours de transition, ainsi que les paramètres visés à l'article 78 du présent arrêté, pour le calcul des coûts et revenus ;

5° l'entreprise mandatée enregistre les données suivantes relatives au parcours de transition :

a) les données d'identification de la personne accompagnée ;

b) la date de début, le statut et la date de fin du parcours de transition ;

c) le résultat du parcours de transition ;

d) l'actualisation du plan de développement personnel à la fin du parcours de transition ;

6° l'entreprise mandatée remet, sur demande du VDAB, les données d'information que le VDAB juge nécessaires pour exercer le contrôle sur la prestation des services.

Outre la condition visée à l'alinéa premier, 4°, le VDAB peut établir des directives complémentaires dans le domaine de la comptabilité à tenir en vue du contrôle de la légitimité des coûts et revenus et peut, outre l'obligation visée à l'alinéa premier, 6°, déterminer des obligations d'enregistrement supplémentaires.

Art. 75. Le VDAB assure l'évaluation et le contrôle des mandats relatifs à l'accompagnement de transition.

Le VDAB peut conseiller au ministre de retirer le mandat si l'entreprise mandatée:

- 1° n'exécute pas, ou pas suffisamment l'accompagnement de transition, visé à l'article 68 ;
- 2° n'atteint pas suffisamment de bons résultats de transition .

Pour l'évaluation de la condition visée à l'alinéa deux, 2°, un minimum de 75 % des parcours clôturant une phase 3, est envisagé.

Le ministre notifie sa décision à l'entreprise et remet une copie de la décision au VDAB.

Art. 76. En tant qu'entreprise mandatée, l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté assure l'accompagnement de transition de son propre travailleur de groupe cible lorsque le VDAB et le travailleur de groupe cible marquent leur accord.

Sous-section 3. — Indemnité de l'accompagnement de transition

Art. 77. L'indemnité pour l'accompagnement de transition accordée au prestataire de services mandaté est octroyée en respectant la décision SIEG du 20 décembre 2011.

Art. 78. L'indemnité pour l'accompagnement de transition est de 4200 euros au maximum par parcours de transition individuel pour parcourir les quatre phases visées à l'article 68.

L'indemnité pour l'accompagnement de transition est calculée au prorata des performances effectives de la part du prestataire de services, selon la clé de répartition suivante :

- 1° 30% de l'indemnité pour les services exécutés dans le cadre de l'avant-trajet ;
- 2° 30% de l'indemnité pour les services exécutés dans le cadre de la mise en adéquation profil-emploi ;
- 3° 30% de l'indemnité pour les services de stage ;
- 4° 10% de l'indemnité pour les services exécutés dans le cadre du suivi.

Le prestataire de services ne peut cumuler l'indemnité dans le cadre des parcours de transition avec aucune autre forme d'aide pour l'accompagnement du même travailleur de groupe cible dans le cadre de son parcours de transition.

CHAPITRE 10. — Travail en enclave

Art. 79. L'insertion accompagnée d'un ou plusieurs travailleurs de groupe cible dans l'activité principale d'une autre entreprise ou organisation avec laquelle l'entreprise de travail adapté collabore, est indissociablement liée à la production ou l'activité commerciale, ou constitue un dispositif, de cette entreprise ou organisation.

L'insertion accompagnée comporte un accompagnement permanent de qualité sur le lieu de travail de l'autre entreprise ou organisation par un accompagnateur sur le lieu de travail qualifié, employé par l'entreprise de travail adapté.

Art. 80. Au moins un jour ouvrable avant le début du travail en enclave, l'entreprise de travail adapté remet au département une copie du contrat écrit.

Sans préjudice de l'application de l'article 33, alinéa premier, du décret du 12 juillet 2013, le contrat écrit comprend les éléments suivants :

- 1° la durée de la mission, avec mention des dates de début et de fin ;
- 2° le lieu de travail exact, avec mention de l'adresse et, le cas échéant, des coordonnées du lieu de travail ;
- 3° le régime du temps de travail des travailleurs de groupe cible et des accompagnateurs.

CHAPITRE 11. — Commission consultative pour l'Economie Sociale

Art. 81. Une Commission consultative pour l'Economie sociale est établie, telle que mentionnée à l'article 35 du décret du 12 juillet 2013.

La Commission consultative pour l'Economie Sociale conseille le ministre lors de l'exécution des missions visées à l'article 35 du décret du 12 juillet 2013.

Art. 82. La Commission consultative pour l'Economie Sociale se compose :

- 1° d'un président, qui est un membre du personnel du département ;
- 2° de trois représentants des organisations représentatives interprofessionnelles des employeurs ;
- 3° de trois représentants des organisations représentatives interprofessionnelles des travailleurs ;
- 4° de trois représentants, désignés par les membres de la Commission pour l'Economie Sociale, visés à l'article 7, § 1^{er}, alinéa premier, 2°, du décret du 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable ;
- 5° de trois représentants des organisations représentatives sectorielles des travailleurs ;
- 6° d'un représentant des pouvoirs locaux ;
- 7° d'un représentant du département ;
- 8° d'un représentant du VDAB ;
- 9° d'un représentant du SERV.

Dans l'alinéa premier, 4°, on entend par Commission pour l'Economie Sociale : la Commission pour l'Economie Sociale, visée au chapitre 3 du décret précité.

Art. 83. Les membres de la Commission consultative pour l'Economie Sociale sont nommés par le ministre sur proposition des instances visées à l'article 82, pour une période renouvelable de six ans.

Art. 84. La Commission consultative pour l'Economie Sociale organise une concertation mensuelle en vue de la mission d'avis, visée à l'article 35, alinéa premier, 1°, du décret du 12 juillet 2013.

Art. 85. Le rapport de monitoring annuel visé à l'article 35, alinéa premier, 3°, du décret du 12 juillet 2013, est établi par le département et comprend au moins :

1° la mesure dans laquelle la mesure par catégorie de travailleurs de groupe cible visés à l'article 3, 2°, du décret du 12 juillet 2013, est atteinte ;

2° une explication sur les indicateurs régionaux et l'étendue de la mesure.

Art. 86. Pour chaque attribution de mesures d'aide à l'emploi visée à l'article 35, alinéa premier, 2°, du décret du 12 juillet 2013, la Commission consultative pour l'Economie Sociale veille à l'emploi des personnes ayant le besoin d'aide le plus élevé et formule un avis à ce sujet au ministre.

Art. 87. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative pour l'Economie Sociale détermine au moins :

1° les compétences du président ;

2° le mode de convocation et de délibération ;

3° la détermination des points à l'ordre du jour ;

4° la date et le lieu de la réunion ;

5° la publication des actions ;

6° le fonctionnement et les missions du secrétariat ;

Le département assure le secrétariat de la Commission consultative pour l'Economie Sociale.

Le département détermine, en concertation avec le président, la date et l'ordre du jour des réunions.

Art. 88. Pour la mission de conseil visée à l'article 35, alinéa premier, 1°, du décret du 12 juillet 2013, seuls les membres visés à l'article 82, alinéa premier, 2°, 3°, 7° et 8° du présent arrêté, ont voix délibérative.

Pour les missions de conseil visées à l'article 35, alinéa premier, 2° et 3°, du décret du 12 juillet 2013, tous les membres visés à l'article 82 du présent arrêté, ont voix délibérative.

CHAPITRE 12. — *Contrôle, maintien et sanctions*

Art. 89. Les subventions indûment reçues sont déduites des subventions déjà fixées mais pas encore payées.

Art. 90. Le ministre peut décider de renoncer entièrement ou partiellement au recouvrement dans les cas suivants :

1° en cas d'une erreur administrative, lorsque le bénéficiaire des subventions indûment reçues est de bonne foi ;

2° dans les cas pour lesquels les subventions indûment reçues ne peuvent être déduites des subventions déjà fixées mais non encore payées, lorsque l'ampleur du montant à recouvrer est modeste et n'est pas proportionnelle aux frais de recouvrement ;

La renonciation au recouvrement est toutefois exclue dans les cas suivants :

1° les infractions visées aux articles 38 et 39 du décret du 12 juillet 2013 ;

2° le dépassement de l'intensité de l'aide la plus élevée ou le montant de l'aide le plus élevé, visés à l'article 48 du décret du 12 juillet 2013.

CHAPITRE 13. — *Dispositions modificatives*

Art. 91. À l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 juin 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° le point 16° est abrogé ;

2° le point 17° est remplacé par ce qui suit :

« 17° entreprise de travail adapté : l'entreprise visée à l'article 3, 5° du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, agréée auparavant comme atelier social, conformément au décret du 14 juillet 1998 relatif aux ateliers sociaux, tel que d'application avant l'entrée en vigueur du décret du 12 juillet 2013 précité ; ».

Art. 92. A l'article 3, § 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008, sont apportées les modifications suivantes :

1° le point 7° est remplacé par ce qui suit :

« 7° les travailleurs de groupe cible de l'entreprise de travail adapté, visés à l'article 3, 2°, b), du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ; » ;

2° le point 12° est remplacé par ce qui suit :

« 12° les demandeurs d'emploi inoccupés qui sont recrutés comme accompagnateur sur le lieu de travail tel que visé à l'article 46 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ; ».

Art. 93. A l'article 6bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 mars 1996, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 décembre 1998 et modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 juin 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1. En application de l'article 94 de la loi et dans les limites des crédits budgétaires, une entreprise de travail adapté peut prétendre à la prime salariale visée à l'article 12 du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, pour les travailleurs visés à l'article 3, § 1^{er}, 7°, du présent arrêté. » ;

2° le paragraphe *1bis* est abrogé ;

3° le paragraphe 2° est remplacé par ce qui suit :

« § 2. En application de l'article 94 de la loi et dans les limites du crédit budgétaire, une entreprise de travail adapté peut prétendre à la prime d'encadrement pour le membre du personnel d'encadrement selon les conditions visées aux articles 15, 16 et 17 du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective et des arrêtés d'exécution des dispositions du décret précité. » ;

4° les paragraphes *2ter* et *2quater* sont remplacés par ce qui suit :

« § *2ter*. Comme complément à la prime d'encadrement prévue au paragraphe *2bis*, alinéa premier, et dans les limites du crédit budgétaire, les ateliers sociaux peuvent prétendre à une allocation pour la prime de fin d'année sur la base du nombre de membres du personnel d'encadrement agréés par le ministre, chargés de l'accompagnement des collaborateurs dans l'assistance par le travail.

L'allocation s'élève à 803,92 euros par équivalent temps plein de membre du personnel d'encadrement agréé. » ;

« § *2quater*. Dans le cadre de l'aide à la gestion et dans les limites du crédit budgétaire, les ateliers sociaux peuvent prétendre à une subvention de gestion sur la base du nombre de membres du personnel d'encadrement agréés par le ministre, chargés de l'accompagnement des collaborateurs dans l'assistance par le travail.

La subvention de gestion s'élève à 200 euros par équivalent temps plein de membre du personnel d'encadrement agréé » ;

5° le paragraphe 5 est abrogé ;

Art. 94. Au même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 juin 2014, il est inséré un article *31bis* rédigé comme suit :

« Art. *31bis*. Le recrutement de travailleurs visés à l'article 3, § 1^{er}, 7°, n'est pas soumis aux conditions visées au chapitre IV, à l'exception des articles 19 et 30. ».

Art. 95. A l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 décembre 1998 portant exécution du décret relatif aux ateliers sociaux, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 14 juillet 2001, du 14 décembre 2001 et du 1^{er} juillet 2016, les points 3°, 7°, à 9° inclus, et 11° à 14° inclus, sont abrogés.

Art. 96. Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par le arrêté du Gouvernement flamand du 1 juillet 2016, le chapitre II, qui comprend l'article 2, le chapitre III, qui comprend l'article 3, le chapitre IV, qui comprend les articles 4 à 8 inclus, le chapitre V, qui comprend les articles 9 à 12 inclus, le chapitre VI, qui comprend l'article 13 et le chapitre VII, qui comprend les articles 14 à 17 inclus, sont abrogés.

Art. 97. L'article 18 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 1999, est abrogé.

Art. 98. L'article 18 bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 septembre 2006 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} juillet 2016, est abrogé.

Art. 99. L'article 19 du même arrêté est abrogé.

Art. 100. L'article 22 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 décembre 2001 et modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 22 septembre 2006 et 1^{er} juillet 2016, est abrogé.

Art. 101. L'article 23 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} juillet 2016, est abrogé.

Art. 102. L'article 24 du même arrêté est abrogé.

Art. 103. L'article 28 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 8 juin 1999 et 1^{er} juillet 2016, est abrogé.

Art. 104. A l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 septembre 2011 fixant les subventions d'investissement pour les ateliers protégés, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 juin 2014, le point 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° capacité : la partie du contingent global octroyée à l'atelier en application du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective et de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, comprenant les personnes souffrant d'un handicap au travail, visées à l'article 12, alinéa 2, 1°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ; ».

Art. 105. Dans l'article 4, alinéa premier, article 7, 2°, et l'article 11, alinéa deux, 1°, a), du même arrêté, les mots « employés souffrant d'un handicap au travail » sont à chaque fois remplacés par les mots « personnes souffrant d'un handicap au travail ».

CHAPITRE 14. — *Dispositions finales*

Art. 106. Les réglementations suivantes sont abrogées :

1° l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1996 réglant l'octroi d'interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs employés par les ateliers protégés, agréés par le « Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie » (Agence flamande de Subventionnement de l'Emploi et de l'Economie sociale), modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1 juillet 2016 ;

2° l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 décembre 1999 fixant les conditions d'agrément des ateliers protégés, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} juillet 2016 ;

3° l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, à l'exception de l'article 109 ;

En application de l'article 59, alinéa deux du décret du 12 juillet 2013, les règlements suivants restent applicables aussi longtemps que le ministre l'estime nécessaire :

1° les articles 1^{er}, 3 et 6 du décret du 14 juillet 1998 relatif aux ateliers sociaux, modifié par les décrets des 30 avril 2004 et 16 juillet 2010 ;

2° l'article 79, § 1^{er}, du décret du 23 décembre 2005 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 2006, modifié par le décret du 21 novembre 2008.

Art. 107. Les ateliers protégés et les ateliers sociaux conservent leur agrément aussi longtemps que le ministre l'estime nécessaire en vue de la transition réussie vers une entreprise de travail adapté telle que visée au présent arrêté.

Art. 108. § 1^{er}. Les ateliers protégés et les ateliers sociaux sont exemptés de l'obligation de notification telle que visée à l'article 17 et obtiennent automatiquement le label d'entreprise de travail adapté à la date du 1^{er} janvier 2019.

La ministre décide de l'attribution à une entreprise de travail adapté d'un contingent de mesures d'aide à l'emploi conformément au contingent qui est octroyé au plus tard le 31 décembre 2018.

§ 2. Les mesures d'aide à l'emploi sont octroyées selon les conditions suivantes :

1° les travailleurs de groupe cible employés dans un atelier protégé au plus tard le 31 mars 2017, ont droit, à partir du 1^{er} avril 2017, au degré d'aide visé à l'article 50, alinéa premier, 4° ;

2° les employés fragilisés, visés à l'article 3, § 2, alinéa trois de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1996 réglant l'octroi d'interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs employés par les ateliers protégés, agréés par le « Departement Werk en Sociale Economie » (Département de l'Emploi et de l'Economie sociale), employés au plus tard le 31 mars 2017, ont à partir du 1^{er} avril 2017 droit au degré d'aide visé à l'article 50, alinéa premier, 1° ;

3° les travailleurs de groupe cible employés dans un atelier social au plus tard le 31 mars 2017, ont droit, à partir du 1^{er} avril 2017, au degré d'aide visé à l'article 50, alinéa premier, 1° ;

4° les travailleurs de groupe cible entrant en service dans un atelier social ou protégé à partir du 1^{er} avril 2017, ont à partir du 1^{er} janvier 2019 droit aux mesures d'aide conformément à l'article 50 ;

5° les personnes, qui en tant travailleurs de groupe cible entrent en service dans un atelier social entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 décembre 2018, et qui ne disposent pas d'un avis de travail adapté collectif, ont à partir du 1^{er} janvier 2019 droit aux mesures d'aide visée à l'article 50, alinéa premier, 3°.

§ 3. Les mesures d'aide à l'emploi sont accordées aux entreprises de travail adapté auxquelles est accordé le label conformément au paragraphe 1^{er}, alinéa premier, selon les conditions suivantes :

1° pour les travailleurs de groupe cible qui sont occupés au plus tard le 31 décembre 2018 les mesures d'aide à l'emploi sont accordées pour une durée indéterminée ;

2° 10 % des travailleurs de groupe cible, visés au point 1°, sont éligibles à l'évaluation.

Le ministre détermine les modalités de fixation du pourcentage, visé au 2°.

Le département remet au VDAB une liste nominative des travailleurs de groupe cible éligibles à l'évaluation. Le VDAB fixe le moment de l'évaluation.

Art. 109. § 1^{er}. L'article 109 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective est retiré.

§ 2. Pour la période allant du 1^{er} avril 2015 jusqu'au moment de la suspension, à la suite de l'arrêt n° 233.620 du Conseil d'Etat, de l'exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective et de l'arrêté ministériel du 26 mars 2015 portant exécution des articles 13 et 51 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective et de l'article 13 de l'arrêté du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux, le décret de 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective est toutefois mis en oeuvre, sans préjudice du retrait tel que visé au paragraphe 1^{er}, par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective et les arrêtés d'exécution de ce dernier à l'exception de l'article 109 de l'arrêté du 19 décembre 2014 précité.

Pour ce qui est de la période visée à l'alinéa précédent, l'application de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, à l'exception de l'article 109 de l'arrêté du 19 décembre 2014 précité, exclut l'application de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1996 réglant l'octroi d'interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs employés par les ateliers protégés, agréés par le « Departement voor Werk en Sociale Economie » (Département de l'Emploi et de l'Economie sociale) et l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 décembre 1999 fixant les conditions d'agrément des ateliers protégés.

Art. 110. Le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2019, à l'exception des dispositions suivantes qui entrent en vigueur le 1^{er} avril 2017 :

1° article 35 ;

2° l'article 59, alinéa premier.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, à l'exception des dispositions suivantes qui entrent en vigueur le 1^{er} avril 2017 :

- 1° l'article 106, alinéa premier, 3° et le chapitre 11, qui comprend les articles 81 à 88 inclus ;
- 2° l'article 108, § 2, 1° à 5° inclus ;
- 3° l'article 109.

Art. 111. Le ministre flamand qui a l'économie sociale dans ses attributions et le Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le ou la concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 17 février 2017.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
G. BOURGEOIS

La Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement,
de l'Égalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté,

L. HOMANS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Économie, de l'Innovation et des Sports,
Ph. MUYTERS

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2017/11633]

17 MAART 2017. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van verschillende besluiten, wat betreft de invoering van infrastructuursubsidies voor woonzorgcentra en centra voor kortverblijf

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de wet van 22 januari 1945 betreffende de economische reglementering en de prijzen, artikel 2, § 4, eerste lid, gewijzigd bij de wetten van 23 december 1969 en 30 juli 1971;

Gelet op het Woonzorgdecreet van 13 maart 2009, artikel 60, tweede en derde lid, en artikel 63/1, tweede tot en met vierde lid, ingevoegd bij het decreet van 20 januari 2017;

Gelet op het decreet van 20 januari 2017 tot wijziging van het Woonzorgdecreet van 13 maart 2009, wat de subsidiëring van de infrastructuur van de woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf betreft, artikel 4;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers;

Gelet op het ministerieel besluit van 12 augustus 2005 houdende bijzondere bepalingen inzake prijzen voor de sector van de instellingen voor bejaardenopvang;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor begroting, gegeven op 19 oktober 2016;

Gelet op advies 60.868/3 van de Raad van State, gegeven op 17 februari 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers*

Artikel 1. Aan artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 28 september 2012 en 12 oktober 2012, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Binnen de beschikbare begrotingskredieten kunnen aan erkende woonzorgcentra en centra voor kortverblijf, die aan de bepalingen van dit hoofdstuk voldoen, jaarlijkse subsidies worden toegekend voor de terbeschikkingstelling en het gebruik van infrastructuur, conform de bepalingen van bijlage XVII.”.

Art. 2. In artikel 12, 3°, van hetzelfde besluit wordt tussen de zinsnede “artikel 62, eerste lid,” en het woord “van” de zinsnede “of artikel 63/1” ingevoegd.

Art. 3. In hoofdstuk IV van bijlage XI bij hetzelfde besluit wordt vóór artikel 16 het volgende opschrift ingevoegd: “Afdeling I. Werkingssubsidies”.

Art. 4. In hoofdstuk IV van bijlage XI bij hetzelfde besluit wordt in afdeling I, ingevoegd bij artikel 3, een artikel 15/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 15/1. Binnen de beschikbare begrotingskredieten kan de administrateur-generaal aan erkende centra voor kortverblijf subsidies toekennen voor de organisatie en het aanbod van ouderenzorg.”.

Art. 5. In artikel 16, eerste lid, van bijlage XI bij hetzelfde besluit wordt de zin “De subsidiëring van een centrum voor kortverblijf is het product van het aantal erkende woongelegenheden en een basissubsidie van 2.303,88 euro.” vervangen door de zin “De subsidies voor de organisatie en het aanbod van ouderenzorg bedragen 2303,88 euro per erkende woongelegenheden.”.

Art. 6. Aan hoofdstuk IV van bijlage XI bij hetzelfde besluit wordt een afdeling II, die bestaat uit artikel 17/1, toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling II. — Infrastructuursubsidies

Art. 17/1. Binnen de beschikbare begrotingskredieten kunnen aan erkende centra voor kortverblijf subsidies worden toegekend voor de terbeschikkingstelling en het gebruik van infrastructuur, conform de bepalingen van bijlage XVII.”.