

2. After the entry into force of this Convention the Institute shall initiate negotiations with the European Forest Institute established in 1993 as an association under Finnish law on the transfer of the latter's activities, funds, assets and liabilities to the Institute.

Art. 17. Amendments

1. This Convention may be amended by the unanimous vote of the Members present in a meeting of the Council or by a written procedure. Any proposal for amendment shall be circulated by the Depositary at least eight weeks in advance. In case of a written procedure the Depositary shall fix the deadline for the replies.

2. The amendment will enter into force on the sixtieth day after the date on which all the Contracting Parties have notified the Depositary that they have fulfilled the formalities required by national legislation with respect to the amendment.

3. Unless the Conference approves, amendments shall not affect the institutional position of Associate or Affiliate Members.

Art. 18. Withdrawal

A Contracting Party may withdraw from this Convention by giving written notice of the withdrawal to the Depositary. The withdrawal shall be effective one year after receipt of the notice of withdrawal by the Depositary.

Art. 19. Termination

This Convention shall be terminated if at any time after its entry into force there are less than eight Contracting Parties.

In witness whereof, the undersigned, duly authorised thereto by their respective Governments, have signed this Convention.

Done in the English language, at Joensuu, this 28 th day of August 2003.

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2019/14437]

24 MEI 2019. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende wijziging van artikel 15/2 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 6, § 1, IX, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en de bijzondere wetten van 16 januari 1989, 16 juli 1993, 13 januari 2001 en 6 januari 2014;

Gelet op de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, het laatst gewijzigd bij de decreten van 24 april 2015 en 4 maart 2016 en bij de wet van 5 maart 2017;

Gelet op het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", artikel 5, § 1, 11°, gewijzigd bij decreet van 29 maart 2019, en § 2;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;

Gelet op het advies van de raad van bestuur van de VDAB van 7 februari 2018;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 3 september 2018;

Gelet op advies 65.771/1 van de Raad van State, gegeven op 25 april 2019, 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 Werk, Economie, Innovatie en Sport;

Na beraadslaging,

Besluit :

Artikel 1. Artikel 15/2 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 22 april 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 15/2. § 1. De werkgever in herstructurering of de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert kan een tegemoetkoming in de outplacementkosten krijgen voor een werknemer die ontslagen is in het kader van de herstructurering en aan wie een verminderingkaart is uitgereikt, als die werknemer zich in een van de volgende situaties bevindt :

1° de werknemer heeft tijdens de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel, vermeld in artikel 10, § 8, eerste of tweede lid, outplacement aangeboden gekregen;

2° de werknemer is tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingkaart uitgestroomd binnen drie maanden na het einde van het outplacement en heeft gedurende de periode tussen de inschrijving bij de tewerkstellingscel en de werkhervatting outplacement aangeboden gekregen.

Voor de werknemer gelden de volgende voorwaarden:

1° de werknemer is ingeschreven bij de VDAB;

2° er is een attest van het outplacement geregistreerd in het dossier van de werknemer.

Voor de werkgever in herstructurering gelden de volgende voorwaarden:

- 1° er vindt een collectief ontslag plaats in een vestiging van het bedrijf in het Vlaamse Gewest;
- 2° de technische bedrijfseenheid blijft bestaan met tewerkstelling in het Vlaamse Gewest.

§ 2. De tegemoetkoming in de outplacementkosten, vermeld in paragraaf 1, is beperkt tot de outplacementkosten voor de outplacementbegeleiding die plaatsvond tussen de datum van de inschrijving van de werknemer bij de tewerkstellingscel en de laatste dag waarop de verminderingskaart geldig was.

Met behoud van de toepassing van het eerste lid is de tegemoetkoming in de outplacementkosten beperkt tot de werkelijk gemaakte outplacementkosten, waaronder de outplacementkosten verstaan worden die de dienstverlener via de tewerkstellingscel aan de werkgever factureert, en die de werkgever niet kan verhalen op een andere instantie of een ander orgaan, privaat of publiek, Belgisch of internationaal, inzonderheid een gewest, een gemeenschap, een sectorfonds, een fonds voor bestaanszekerheid of een Europees fonds.

Voor de toepassing van het tweede lid kan de tegemoetkoming in de outplacementkosten ook betrekking hebben op de outplacementkosten die, in het kader van de herstructurering, op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst die gesloten is in een paritair comité of onder één paritair subcomité van dat paritair Comité, gedragen worden door een sectorale instantie waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert, en die de sectorale instantie niet kan verhalen op een andere instantie of een ander orgaan, privaat of publiek, Belgisch of internationaal, inzonderheid een gewest, een gemeenschap of een Europees fonds.

§ 3. De tegemoetkoming in de outplacementkosten, vermeld in paragraaf 1, is voor elke werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1°, die op het moment van de aankondiging van het collectieve ontslag minder dan vijftien jaar is, beperkt tot maximaal 360 euro.

De tegemoetkoming in de outplacementkosten, vermeld in paragraaf 1, is voor elke werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1°, die op het moment van de aankondiging van het collectieve ontslag minstens vijftien jaar is, beperkt tot maximaal 720 euro.

De tegemoetkoming in de outplacementkosten, vermeld in paragraaf 1, is voor elke werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°, die op het moment van de aankondiging van het collectieve ontslag minder dan vijftien jaar is, beperkt tot maximaal 90 euro.

De tegemoetkoming in de outplacementkosten, vermeld in paragraaf 1, is voor elke werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°, die op het moment van de aankondiging van het collectieve ontslag minstens vijftien jaar is, beperkt tot maximaal 180 euro.

Eenzelfde werknemer kan recht geven op zowel de tegemoetkoming voor de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1°, als de tegemoetkoming voor de werknemer, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°.

§ 4. Na afloop van de outplacementbegeleiding doet de werkgever in herstructurering of de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert een aanvraag minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden na het einde van de outplacementbegeleiding. De VDAB stelt een aanvraagformulier ter beschikking waarop de werkgever in herstructurering of de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert kan aangeven voor welke personen hij de terugbetaling van de outplacementkosten vraagt. De VDAB gaat na of elke werknemer die op het formulier vermeld staat, voldoet aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 1.

De aanvraag vermeldt voor elke werknemer de volgende gegevens :

- 1° het bewijs dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 1;
- 2° het terug te betalen bedrag aan outplacementkosten, vastgesteld overeenkomstig de paragraaf 1 en 2;
- 3° de inhoud van de acties die hebben geleid tot de outplacementkosten, vermeld in 2°.

§ 5. De VDAB gaat voor de werknemers voor wie de terugbetaling wordt gevraagd, na of ze voldoen aan de voorwaarden voor terugbetaling. De VDAB gaat na of het teruggevorderde bedrag aan outplacementkosten is vastgesteld overeenkomstig paragraaf 1 en 2.

De dienstverlener moet de VDAB, op eenvoudig verzoek, voor elke werknemer die ontslagen is in het kader van een herstructurering, een afschrift bezorgen van de outplacementkosten die aan de werkgever in herstructurering of aan de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert, is gefactureerd.

De tewerkstellingscel moet de VDAB, op eenvoudig verzoek, alle inlichtingen verstrekken die de VDAB van nut kunnen zijn bij de controle van de aanvraag van de werkgever in herstructurering of van de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert.

§ 6. Na verificatie betaalt de VDAB het terugbetaalbare bedrag terug aan de werkgever in herstructurering of aan de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert uiterlijk binnen twaalf maanden na het einde van de datum van erkenning als onderneming in herstructurering.

Als de VDAB beslist om voor bepaalde werknemers geen tegemoetkoming in de outplacementkosten te verlenen of een lager bedrag dan het bedrag dat de werkgever in herstructurering of de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert, heeft gevraagd, deelt de VDAB dat mee aan de werkgever bij gemotiveerde beslissing.

Als hij de beslissing van de VDAB betwist, kan de werkgever in herstructurering of de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert, het dossier binnen een maand nadat hij de beslissing heeft ontvangen, terugsturen naar de VDAB. Hij voegt de motieven tot betwisting bij het dossier. De VDAB neemt een definitieve beslissing binnen een maand nadat hij heeft kennisgenomen van de motieven van de werkgever in herstructurering of van de sectorale instantie, vermeld in paragraaf 2, derde lid, waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert."

Art. 2. De aanvraagdossiers tot terugbetaling van de outplacementkosten die de werkgevers in herstructurering ingediend hebben bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden verder behandeld volgens de regelgeving die van kracht was op de dag vóór de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 3. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 4. De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.
Brussel, 24 mei 2019.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
G. BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,
Ph. MUYTERS

—————
TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2019/14437]

24 MAI 2019. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 15/2 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations

LE GOUVERNEMENT FLAMAND,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'article 6, § 1^{er}, IX, modifié par la loi du 8 août 1988 et les lois spéciales des 16 janvier 1989, 16 juillet 1993, 13 janvier 2001 et 6 janvier 2014 ;

Vu la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifiée en dernier lieu par les décrets des 24 avril 2015 et 4 mars 2016 et par la loi du 5 mars 2017 ;

Vu le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle (« Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »), l'article 5, § 1^{er}, 11^o, modifié par le décret du 29 mars 2019, et § 2 ;

Vu l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations ;

Vu l'avis du Conseil d'Administration du VDAB du 7 février 2018 ;

Vu l'accord du ministre flamand ayant le budget dans ses attributions, donné le 3 septembre 2018 ;

Vu l'avis 65.771/1 du Conseil d'État, donné le 25 avril 2019, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du ministre flamand de l'Emploi, de l'Économie, de l'Innovation et des Sports ;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. L'article 15/2 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, inséré par l'arrêté royal du 22 avril 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 15/2. § 1^{er}. L'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration peut bénéficier d'une intervention dans les frais d'outplacement pour un employé licencié dans le cadre de la restructuration et ayant reçu une carte de réduction, pour autant que cet employé se trouve dans une des situations suivantes :

1^o l'employé a reçu une offre d'outplacement pendant la période d'inscription auprès de la cellule de mise à l'emploi, visée à l'article 10, § 8, alinéas 1^{er} ou 2 ;

2^o l'employé a repris le travail pendant la durée de validité de la carte de réduction et dans les trois mois suivant la fin de l'outplacement et a reçu une offre d'outplacement pendant la période entre l'inscription auprès de la cellule de mise à l'emploi et la reprise du travail.

Les conditions suivantes s'appliquent à l'employé :

1^o l'employé est inscrit auprès du VDAB ;

2^o une attestation d'outplacement est enregistrée dans le dossier de l'employé.

Les conditions suivantes s'appliquent à l'employeur en restructuration :

1^o un licenciement collectif a lieu dans un site de l'entreprise en Région flamande ;

2^o l'unité technique d'exploitation continue ses activités, l'emploi se situant en Région flamande.

§ 2. L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1^{er}, est limitée aux frais d'outplacement pour l'accompagnement d'outplacement effectué entre la date d'inscription de l'employé à la cellule de mise à l'emploi et le dernier jour de validité de la carte de réduction.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 1^{er}, l'intervention dans les frais d'outplacement se limite aux frais d'outplacement réellement encourus. On entend par là les frais d'outplacement que le prestataire de services facture à l'employeur via la cellule de mise à l'emploi et que l'employeur ne peut recouvrer auprès d'une autre instance ou d'un autre organisme, privé ou public, belge ou international, en particulier une région, une communauté, un fonds sectoriel, un fonds de sécurité d'existence ou un fonds européen.

Pour l'application de l'alinéa 2, l'intervention dans les frais d'outplacement peut également porter sur les frais d'outplacement qui, dans le cadre de la restructuration et sur la base d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire de cette commission paritaire, sont pris en charge par une instance sectorielle dont relève l'employeur en restructuration et que cette instance sectorielle ne peut recouvrer auprès d'une autre instance ou d'un autre organisme, privé ou public, belge ou international, en particulier une région, une communauté ou un fonds européen.

§ 3. L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1^{er}, est plafonnée à 360 euros par employé visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o âgé de moins de 45 ans à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1^{er}, est plafonnée à 720 euros par employé visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o âgé de 45 ans ou plus à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1^{er}, est plafonnée à 90 euros par employé visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o âgé de moins de 45 ans à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1^{er}, est plafonnée à 180 euros par employé visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o âgé de 45 ans ou plus à l'annonce du licenciement collectif.

Un même employé peut donner droit à la fois à l'intervention pour l'employé visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, et à l'intervention pour l'employé visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o.

§ 4. À l'issue de l'accompagnement de l'outplacement, l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration introduit une demande au moins six mois et au plus douze mois après la fin de l'accompagnement de l'outplacement. Le VDAB met à disposition un formulaire de demande sur lequel l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration peut indiquer les personnes pour lesquelles il demande le remboursement des frais d'outplacement. Le VDAB vérifie si chaque employé mentionné dans le formulaire remplit les conditions visées au paragraphe 1^{er}.

La demande mentionne pour tout employé les données suivantes :

- 1^o la preuve que l'employé remplit les conditions visées au paragraphe 1^{er} ;
- 2^o le montant des frais d'outplacement à rembourser, fixé conformément aux paragraphes 1^{er} et 2 ;
- 3^o la description des actions qui ont généré les frais d'outplacement visés au 2^o.

§ 5. Le VDAB examine pour les employés au titre desquels le remboursement est demandé, si ceux-ci remplissent les conditions de remboursement. Le VDAB vérifie si le montant des frais d'outplacement réclamé a été fixé conformément aux paragraphes 1^{er} et 2.

Le prestataire de services est tenu, sur simple demande, de fournir au VDAB pour chaque employé licencié dans le cadre d'une restructuration une copie des frais d'outplacement facturés à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration.

La cellule de mise à l'emploi est tenue, sur simple demande, de fournir toute information pouvant être utile au VDAB lors du contrôle de la demande de l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration.

§ 6. Le VDAB rembourse, après vérification, le montant remboursable à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration, dans les douze mois suivant la fin de la période de reconnaissance en qualité d'entreprise en restructuration.

Si le VDAB décide pour certains employés de ne pas accorder d'intervention dans les frais d'outplacement ou d'accorder un montant inférieur à celui demandé par l'employeur en restructuration ou par l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration, le VDAB en informe l'employeur par décision motivée.

Si l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration conteste la décision du VDAB, il peut renvoyer le dossier au VDAB dans le mois suivant la réception de cette décision. Il ajoute au dossier les motifs de contestation. Le VDAB rend une décision définitive dans le mois après avoir pris connaissance des motifs de l'employeur en restructuration ou de l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration. ».

Art. 2. Les dossiers de demande de remboursement des frais d'outplacement introduits par les employeurs en restructuration auprès de l'Office national de l'Emploi avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à être traités conformément à la réglementation en vigueur le jour précédant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 3. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 4. Le ministre flamand ayant la politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 24 mai 2019.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
G. BOURGEOIS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Économie, de l'Innovation et des Sports,
Ph. MUYTERS

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2019/14609]

6 SEPTEMBER 2019. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de uitvoering van het sectoraal akkoord 2017 - 2019

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en § 3, eerste lid, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, § 2;

Gelet op het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 23 mei 2019;

Gelet op protocol nr. 386.1229 van 28 juni 2019 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op advies nummer 66.417/1/V van de Raad van State, gegeven op 31 juli 2019, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;