

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2022/40298]

14 JANUARI 2022. — Decreet over maatwerk bij individuele inschakeling (1)

Het VLAAMS PARLEMENT heeft aangenomen en Wij, REGERING, bekrachtigen hetgeen volgt:

DECREET over maatwerk bij individuele inschakelingHOOFDSTUK 1. — *Inleidende bepaling en definities*

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. In dit decreet wordt verstaan onder:

1° algemene groepsvrijstellingsverordening: verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van artikel 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard;

2° algemene verordening gegevensbescherming: verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming);

3° begeleiding op de werkvloer: de begeleiding op de werkvloer, vermeld in artikel 19;

4° collega-coach: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 24, en die de taken, vermeld in artikel 24, uitoefent;

5° indicering: de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen door VDAB, vermeld in artikel 32;

6° gekwalificeerde begeleider: de persoon die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 23, en die de taken, vermeld in artikel 23, uitoefent;

7° gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen: het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen;

8° ondersteuningsplan: een plan op maat, opgesteld door de gekwalificeerde begeleider in samenspraak met de werkgever, de werknemer en de collega-coach, waarin de acties worden opgenomen die ten aanzien van de werknemer, de collega's en de werkgever moeten worden genomen en waarin de verantwoordelijkheden van de actoren in kwestie, vermeld in artikel 21, 23 en 24, zichtbaar worden gemaakt;

9° persoon met een arbeidsbeperking: de persoon die een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven ervaart als gevolg van het samenspel van de volgende elementen:

- a) functiestoornissen van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of psychosociale factoren;
- b) beperkingen bij de uitvoering van activiteiten;
- c) persoonlijke en externe factoren;

10° VDAB: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;

11° werkgever: elke natuurlijke persoon of private of publieke rechtspersoon, met uitzondering van de diensten van en instellingen die zijn opgericht door de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten, en die geen onderwijnsinstellingen zijn;

12° werknemer met een arbeidsbeperking: de persoon die door VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die tewerkgesteld is met werkondersteunende maatregelen die in het kader van dit decreet zijn toegekend;

13° werkondersteunende maatregelen: de werkondersteunende maatregelen voor werknemers, vermeld in hoofdstuk 4, en de werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen, vermeld in hoofdstuk 5;

14° zelfstandige met een arbeidsbeperking: de persoon die door VDAB is geïndiceerd conform artikel 32, en die zelfstandige activiteiten verricht met werkondersteunende maatregelen die toegekend zijn in het kader van dit decreet.

HOOFDSTUK 2. — *Europees steunkader*

Art. 3. De steun met toepassing of ter uitvoering van dit decreet gebeurt met inachtneming van de voorwaarden, vermeld in de algemene groepsvrijstellingsverordening, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 7.

Art. 4. De onderneming die een steunaanvraag indient, mag op de datum van de toekenning van de steun geen onderneming in moeilijkheden zijn als vermeld in artikel 2, punt 18, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

De onderneming mag ook geen procedure op basis van Europees of nationaal recht hebben lopen, waarbij toegekende steun wordt teruggevorderd als vermeld in artikel 1, lid 4, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor werkzaamheden die verband houden met de uitvoer naar derde landen of voor werkzaamheden die afhangen van het gebruik van binnenlandse goederen als vermeld in artikel 1, lid 2, van de voormelde verordening.

Er kan geen steun worden toegekend met toepassing van dit decreet voor activiteiten van ondernemingen in de sectoren, vermeld in artikel 1, lid 3, van de voormelde verordening.

De steun kan niet worden toegekend als hij leidt tot een schending van het Unierecht als vermeld in artikel 1, lid 5, van de voormelde verordening.

Als een onderneming een individuele steuntoekenning krijgt van meer dan 500.000 euro, worden de gegevens, vermeld in bijlage III van de voormelde verordening, bekendgemaakt op de transparantiewebsite die de Europese Commissie ontwikkeld heeft.

Art. 5. De toegekende steun heeft een stimulerend effect als vermeld in artikel 33, lid 3, van de algemene groepsvrijstellingsverordening.

In het eerste lid wordt verstaan onder stimulerend effect dat de aanwerving een nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie.

Wanneer de aanwerving, in vergelijking met het gemiddelde van de voorbije twaalf maanden, geen nettotoename vertegenwoordigt van het aantal werknemers in de onderneming in kwestie, zijn de vacatures ontstaan ten gevolge van ontslag op initiatief van de werknemer, van een handicap, van ouderdomspensionering, van vermindering van de werktijd op initiatief van de werknemer of van gewettigd ontslag om dringende redenen, en niet door afvloeiingen.

Art. 6. De steun is niet cumuleerbaar met de-minimissteun en andere staatssteun voor dezelfde kosten die in aanmerking komen, als die cumulatie ertoe zou leiden dat de steunintensiteit hoger uitkomt dan de percentages van steunintensiteiten, vermeld in artikel 8.

Art. 7. Als de individuele aanmeldingsdrempels, vermeld in artikel 4, punt 1, p en q, van de algemene groepsvrijstellingsverordening, overschreden worden, geldt de algemene groepsvrijstellingsverordening niet.

Art. 8. De steunintensiteit mag de volgende percentages niet overschrijden:

1° loonsubsidies voor uiterst kwetsbare werknemers: ten hoogste 50 procent van de kosten die in aanmerking komen;

2° loonsubsidies voor werknemers met een handicap: ten hoogste 75 procent van de kosten die in aanmerking komen;

3° ter compensatie van de bijkomende kosten van de tewerkstelling van werknemers met een handicap: ten hoogste 100 procent van de kosten die in aanmerking komen;

4° begeleiding van uiterst kwetsbare werknemers: ten hoogste 50 procent van de kosten die in aanmerking komen.

Als de hoogste steunintensiteit, vermeld in artikel 32, 33, 34 en 35 van de algemene groepsvrijstellingsverordening, wordt overschreden, worden de vergoedingen die buiten dit besluit zijn verkregen, in mindering gebracht.

De loonkosten, vermeld in artikel 2, punt 31, van de voormelde verordening, zijn de loonkosten gedurende maximaal 24 maanden vanaf de aanwerving van een uiterst kwetsbare werknemer.

De in aanmerking komende kosten, vermeld in artikel 35, lid 2, a) en b), van de voormelde verordening, zijn de kosten om medewerkers uitsluitend in te zetten voor de begeleiding van de uiterst kwetsbare werknemer gedurende maximaal 24 maanden.

HOOFDSTUK 3. — *Personen met een arbeidsbeperking*

Art. 9. De personen met een arbeidsbeperking voldoen aan een van de volgende voorwaarden:

1° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van het Vlaamse Gewest;

2° ze hebben hun hoofdverblijfplaats op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en ze werken op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 10. De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om een arbeidsbeperking vast te stellen aan de hand van een lijst met indicaties van een arbeidshandicap en indicaties van multiple problematieken.

HOOFDSTUK 4. — *Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers*

Afdeling 1. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 11. Werkgevers kunnen een aanvraag van werkondersteunende maatregelen indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aan wijst, als ze personen met een arbeidsbeperking aanwerven en tewerkstellen die door VDAB zijn geïndiceerd conform artikel 32.

De vaststelling van de behoefte van de loonpremie, vermeld in afdeling 2, en de begeleiding op de werkvloer voor de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in afdeling 3, is ondeelbaar voor de werkgever.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de werkondersteunende maatregelen, vermeld in het eerste lid.

Art. 12. § 1. Voor de duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever gelden volgende voorwaarden:

1° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van werknemers met een handicap bedraagt de duurtijd maximaal vijf jaar. De voormelde termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, verlengd worden met telkens maximaal vijf jaar;

2° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van uiterst kwetsbare werknemers bedraagt de duurtijd van de steun maximaal 24 maanden.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de duurtijd van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een verlenging van de werkondersteunende maatregelen.

§ 2. De duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever kan de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32, niet overschrijden.

§ 3. Bij de toekenning van werkondersteunende maatregelen aan de werkgever wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, als die korter is dan vier kwartalen, gelijkgesteld met eenzelfde tewerkstelling.

Art. 13. De werkgever verliest het recht op werkondersteunende maatregelen als hij zich in een van de volgende gevallen bevindt:

1° hij ontslaat en vervangt zijn werknemer door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

2° hij ontslaat zijn werknemer en werft hem opnieuw aan met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen.

In de gevallen, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, ligt de bewijslast bij de werkgever.

Art. 14. Bij de eerste aanvraag van werkondersteunende maatregelen door de werkgever houdt de ondersteuning geen rekening met de specifieke functie- en werkplekvereisten.

Bij de aanvraag tot wijziging van de hoogte of duurtijd van de werkondersteunende maatregelen houdt de evaluatie, vermeld in artikel 33, rekening met het functioneren op de werkplek.

Afdeling 2. — Loonpremie

Art. 15. De loonpremie heeft tot doel een financiële incentive te verlenen aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking aanwerft of die een werknemer met een verworven arbeidsbeperking blijft tewerkstellen.

De Vlaamse Regering kent een loonpremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt van wie VDAB de nood aan werkondersteunende maatregelen heeft bepaald. De loonpremie vergoedt de vastgestelde behoefte op basis van het referteloon.

De Vlaamse Regering kan bijkomende voorwaarden bepalen voor de toekenning van een loonpremie voor werkgevers die de volgende categorieën werknemers tewerkstellen:

1° werknemers die zijn tewerkgesteld door lokale besturen of door maatwerkbedrijven als vermeld in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;

2° werknemers die zijn tewerkgesteld met dienstencheques, vermeld in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

De loonpremie wordt alleen toegekend aan werkgevers die aan een van volgende voorwaarden voldoen:

1° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk op het Belgische grondgebied;

2° ze stellen de werknemer met een arbeidsbeperking tewerk in een vestiging in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte, waarbij de werknemer in principe dagelijks of minstens één keer per week terugkeert naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Art. 16. Voor de loonpremie gelden de volgende voorwaarden:

1° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van werknemers met een handicap bedraagt de loonpremie minimaal 20 procent en maximaal 75 procent van het geplafonneerde referteloon, vermeld in artikel 17;

2° voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van uiterst kwetsbare werknemers bedraagt de loonpremie minimaal 20 procent en maximaal 50 procent van het geplafonneerde referteloon, vermeld in artikel 17.

De loonpremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de loonpremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de loonpremie aan de werkgever;

2° het startpercentage en de degressiviteit van de loonpremie. Daarbij wordt rekening gehouden met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van de wijziging van de hoogte van de loonpremie.

Art. 17. Om de loonpremie van de werknemer met een arbeidsbeperking te berekenen, wordt het referteloon geplafonneerd tot het dubbele van het gewaarborgde gemiddelde minimumaandinkomen. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het plafond van het referteloon pro rata verrekend.

Het referteloon is samengesteld uit de volgende bestanddelen, die daadwerkelijk door de werkgever worden uitbetaald voor de bezoldiging van de werknemer: 1° het loon;

2° de verplichte werkgeversbijdragen;

3° de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever.

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. Voor de werkgevers, vermeld in artikel 15, vierde lid, 2°, van dit decreet, bepaalt de Vlaamse Regering voor de berekening van de loonpremie de loongegevens, de sociale zekerheidsbijdragen en de bijdrageverminderingen en bepaalt ze de voorwaarden voor de berekening en de betaling van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt de bestanddelen van het referteloon en breidt die uit of wijzigt die voor bepaalde categorieën van werknemers.

Art. 18. Andere tegemoetkomingen in de loonkosten dan de tegemoetkomingen die met toepassing van dit decreet worden toegekend, worden in mindering gebracht van de loonpremie.

De Vlaamse Regering bepaalt welke andere vormen van tegemoetkomingen conform het eerste lid in mindering gebracht worden van de loonpremie.

Om te onderzoeken of en in welke mate de betrokkene recht heeft op werkondersteunende maatregelen, raadpleegt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst 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 artikel III.66, III.67 en III.68 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

Afdeling 3. — Begeleiding op de werkvloer

Art. 19. De begeleiding op de werkvloer heeft tot doel om werknemers met een arbeidsbeperking te ondersteunen op het vlak van hun professionele ontwikkeling en werksituatie, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

De Vlaamse Regering kent een begeleidingspremie toe aan de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt bij wie VDAB de behoefte aan ondersteuning vaststelt.

De begeleidingspremie vergoedt de vastgestelde behoefte aan begeleiding op de werkvloer. De begeleidingspremie bestaat uit een forfaitaire vergoeding die de Vlaamse Regering bepaalt voor de begeleiding op de werkvloer van de werknemer met een arbeidsbeperking.

Voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de categorie van uiterst kwetsbare werknemers bedraagt de begeleidingspremie maximaal 50 procent van de door de Vlaamse Regering te bepalen in aanmerking komende kosten.

De begeleidingspremie is degressief. De werkgever kan een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de aanvraag, de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de begeleidingspremie aan de werkgever door de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst;

2° het startbedrag en de degressiviteit van de begeleidingspremie, en ook de minimale voorwaarden van de begeleiding. Daarbij wordt rekening gehouden met de begeleidingsbehoefte en de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de wijziging van de hoogte van de begeleidingspremie.

Art. 20. De begeleidingspremie kan alleen toegekend worden als de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking tewerkstelt in een vestiging op het grondgebied van het Vlaamse Gewest.

Art. 21. De begeleiding op de werkvloer houdt minimaal al de volgende opdrachten in:

1° een praktijkgerichte begeleiding bieden op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking en de werkgever, op basis van een ondersteuningsplan;

2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen op de werkvloer;

3° preventieve en remediërende aanpassingen voorstellen;

4° ondersteuning bieden bij het onthaal en de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking;

5° ondersteuning bieden bij het verbeteren van communicatie- en omgangsvormen met de werknemer met een arbeidsbeperking;

6° de werknemer met een arbeidsbeperking adviseren en doorverwijzen voor problemen die verder reiken dan de arbeidscontext;

7° permanente opvolging bieden en instaan voor de informatiedoorstroom over de tewerkstelling naar de werkgever of de collega-coach;

8° informatie verstrekken aan VDAB met het oog op een evaluatie

De Vlaamse Regering kan de opdrachten, vermeld in het eerste lid, verder uitbreiden of specificeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de minimale voorwaarden voor het ondersteuningsplan, vermeld in het eerste lid, 1°.

Art. 22. De begeleiding wordt uitgevoerd door de gekwalificeerde begeleider.

Als de gekwalificeerde begeleider geen rechtstreekse collega of directe leidinggevende is van de werknemer met een arbeidsbeperking, wordt er ook een collega-coach aangesteld.

Art. 23. De gekwalificeerde begeleider heeft de volgende taken:

1° een ondersteuningsplan opstellen in samenspraak met de werkgever en de werknemer met een arbeidsbeperking;

2° het ondersteuningsplan actualiseren;

3° de opdrachten, vermeld in artikel 21, uitvoeren.

De Vlaamse Regering bepaalt de kwalificatie- of de competentievereisten voor de gekwalificeerde begeleider.

De werkgever kan de begeleiding op de werkvloer door de gekwalificeerde begeleider uitbesteden aan een erkende dienstverlener als vermeld in artikel 26.

Art. 24. De collega-coach is een rechtstreekse collega of leidinggevende van de werknemer met een arbeidsbeperking en vervult de volgende taken op de werkvloer:

1° zorgen voor de integratie van de werknemer met een arbeidsbeperking op de werkvloer;

2° de werknemer met een arbeidsbeperking coachen bij het dagdagelijks functioneren op de werkvloer;

3° het eerste aanspreekpunt zijn voor de werknemer met een arbeidsbeperking bij eventuele moeilijkheden op de werkvloer;

4° moeilijkheden en opportuniteiten in verband met het functioneren van de werknemer met een arbeidsbeperking signaleren aan de werkgever en de gekwalificeerde begeleider.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de collega-coach, vermeld in het eerste lid, verder specificeren.

Art. 25. De werkgever is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van de begeleiding op de werkvloer.

Met behoud van de toepassing van artikel 21 tot en met 24 van dit decreet kan de Vlaamse Regering ten aanzien van de werkgever en de gebruiker de voorwaarden van de begeleiding op de werkvloer nader bepalen voor personen die tewerkgesteld zijn conform de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 26. De Vlaamse Regering kan een of meer externe dienstverleners erkennen om de opdracht van gekwalificeerde begeleider, vermeld in artikel 23, uit te oefenen.

De externe dienstverlener voldoet bij zijn aanvraag tot erkenning minimaal aan al de volgende voorwaarden:

1° beschikken over professionele deskundigheid in de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking;

2° ervoor zorgen dat de continuïteit van de gekwalificeerde begeleiding op de werkvloer verzekerd is;

3° beschikken over een kwaliteitsregistratie conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

De Vlaamse Regering kan bijkomende kwaliteitsvoorwaarden bepalen en bepaalt wat onder professionele deskundigheid als vermeld in het tweede lid, 1°, wordt verstaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de aanvraag, de goedkeuring en de toekenning van de aanstelling van de externe dienstverlener.

HOOFDSTUK 5. — *Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen*

Art. 27. De Vlaamse Regering kent een ondersteuningspremie toe aan de volgende personen:

1° personen met een arbeidsbeperking die door VDAB zijn geïndiceerd en die zelfstandige in hoofdberoep of zelfstandige in bijberoep zijn geworden als vermeld in het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;

2° zelfstandigen die een arbeidsbeperking hebben verworven en die door VDAB zijn geïndiceerd.

De ondersteuningspremie, vermeld in het eerste lid, vergoedt de vastgestelde behoefte aan de werkondersteunende maatregelen op basis van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie wordt alleen toegekend aan zelfstandigen met een arbeidsbeperking die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

1° ze hebben hun activiteiten op het Belgische grondgebied;

2° ze hebben hun activiteiten in een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte, en keren in principe dagelijks terug naar hun hoofdverblijfplaats, vermeld in artikel 9, 1°.

Voor de toekenning van werkondersteunende maatregelen kan de Vlaamse Regering voorwaarden bepalen op het vlak van de startdatum.

Art. 28. De ondersteuningspremie wordt alleen uitbetaald voor de periode waarin de zelfstandigen hun activiteiten hebben uitgevoerd en voldoende bedrijfsactiviteiten kunnen aantonen.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° wat onder voldoende bedrijfsactiviteiten moet worden verstaan. Daarbij kan ze rekening houden met het statuut van de zelfstandige;

2° de perioden die worden gelijkgesteld met de periode, vermeld in het eerste lid.

Als zelfstandigen niet voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren, worden de toekomstige betalingen van de ondersteuningspremie opgeschort. De zelfstandigen kunnen een voortzetting van de betaling van de ondersteuningspremie vragen als ze aantonen dat ze voldoende bedrijfsactiviteiten realiseren.

Art. 29. Zelfstandigen met een arbeidsbeperking dienen een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

De Vlaamse Regering bepaalt de aanvraagprocedure voor de ondersteuningspremie.

Art. 30. § 1. De ondersteuningspremie bedraagt minimaal 20 procent en maximaal 75 procent van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

De ondersteuningspremie is degressief. Zelfstandigen kunnen een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie indienen bij de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst.

§ 2. De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de procedure voor de toekenning, de duurtijd en de uitbetaling van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige;

2° het startpercentage en de degressiviteit van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

3° de voorwaarden en de procedure voor de wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie.

Art. 31. § 1. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie voor de zelfstandigen met een arbeidsbeperking bedraagt maximaal vijf jaar. De voormelde termijn kan na een evaluatie als vermeld in artikel 33, telkens met maximaal vijf jaar worden verlengd.

De Vlaamse Regering bepaalt:

1° de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie. Daarbij houdt ze rekening met de duurtijd van de behoefte van de persoon, vermeld in artikel 32;

2° de voorwaarden en de procedure voor de aanvraag van een wijziging van de duurtijd van de ondersteuningspremie.

§ 2. De duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie aan de zelfstandige met een arbeidsbeperking kan de duurtijd van de behoefte van de persoon die bij de indicering is bepaald, niet overschrijden.

HOOFDSTUK 6. — *Indicering en evaluatie*

Art. 32. VDAB stelt de behoefte aan en de duurtijd van werkondersteunende maatregelen vast voor de persoon met een arbeidsbeperking die de leeftijd, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van artikel 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, nog niet heeft bereikt op basis van de volgende documenten of onderzoeken:

1° een attest waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking een aandoening of voorgeschiedenis heeft die voorkomt op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt;

2° een indicierend arbeidsonderzoek waaruit blijkt dat de persoon met een arbeidsbeperking voldoet aan een van de voorwaarden op een lijst die de Vlaamse Regering vaststelt.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure om de lijsten, vermeld in het eerste lid, 1° en 2°, vast te stellen.

VDAB kan bij het onderzoek naar de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

Art. 33. VDAB evalueert in functie van een aanvraag tot wijziging van de hoogte of de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen voor het tewerkstellen van de werknemer met een arbeidsbeperking of voor de zelfstandige met een arbeidsbeperking.

Die evaluatie vindt plaats op initiatief van VDAB of op verzoek van de persoon met een arbeidsbeperking of de werkgever, naargelang de geïndiceerde problematiek.

VDAB kan de periodiciteit van de evaluatie aanpassen naargelang de geïndiceerde problematiek.

Bij een evaluatie als vermeld in het eerste en tweede lid, houdt VDAB rekening met de specifieke functie en de werkplekvereisten en kan VDAB hiervoor ter plaatse een onderzoek voeren. Op basis van de vaststelling van VDAB beslist de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, over de toekenning of de wijziging van de werkondersteunende maatregelen.

Op verzoek van de werknemer met een arbeidsbeperking licht VDAB de inzet van de werkondersteunende maatregelen toe.

VDAB kan bij de evaluatie van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen een beroep doen op een dienst die ze aanstelt.

De Vlaamse Regering kan de voorwaarden voor de evaluatie nader bepalen.

HOOFDSTUK 7. — *Beroep*

Art. 34. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen of de evaluatie door VDAB, vermeld in artikel 32 en 33, betwist, kan bij VDAB een verzoek indienen tot heroverweging van de vaststelling van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

De Vlaamse Regering bepaalt de termijn voor de indiening van het verzoek en de procedure voor de heroverweging.

Het verzoek tot heroverweging heeft geen schorsende werking.

Art. 35. VDAB brengt de indiener met een aangetekende brief op de hoogte van het resultaat van de heroverweging. Die kennisgeving vermeldt minstens al de volgende elementen:

- 1° de mogelijkheid om bij de bevoegde rechtbank beroep in te stellen;
- 2° de wijze waarop tegen de heroverweging beroep kan worden ingesteld;
- 3° de termijn om beroep in te stellen.

Art. 36. De werknemer of de zelfstandige met een arbeidsbeperking, of de werkgever die de heroverweging door VDAB, vermeld in artikel 34 van dit decreet, betwist, tekent op straffe van nietigheid binnen negentig dagen na de derde werkdag die volgt op de verzendingsdatum van de kennisgeving van de heroverweging, beroep aan bij de arbeidsrechtbank.

Het beroep bij de arbeidsrechtbank heeft geen schorsende werking.

HOOFDSTUK 8. — *Verwerking van persoonsgegevens*

Art. 37. VDAB treedt op als verwerkingsverantwoordelijke als vermeld in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de indicering en de evaluatie.

De dienst van de Vlaamse administratie treedt op als verwerkingsverantwoordelijke als vermeld in artikel 4, 7), van de algemene verordening gegevensbescherming, voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de aanvraag en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen.

Art. 38. De volgende categorieën van persoonsgegevens van de begunstigde worden in het kader van de indicering, de evaluatie en de toekenning van de werkondersteunende maatregelen verwerkt:

- 1° de identificatie- en contactgegevens, waaronder het INSZ-nummer;
- 2° de behoefte aan werkondersteunende maatregelen en de indicering als persoon met een arbeidsbeperking;
- 3° de tewerkstellingsgegevens;
- 4° de gegevens over de bezoldiging;
- 5° de gegevens over de geleverde arbeidsprestaties; 6° de gegevens over het zelfstandig statuut;
- 7° de fiscale gegevens.

Art. 39. Conform de bepalingen in dit decreet wisselt VDAB de volgende persoonsgegevens uit met de volgende instanties:

- 1° de gegevens, vermeld in artikel 38, 1°, met het Rijksregister van de natuurlijke personen;
- 2° de gegevens, vermeld in artikel 38, 2°, de behoefte en duurtijd van de werkondersteunende maatregelen en de indicering met het Departement Werk en Sociale Economie;
- 3° de gegevens, vermeld in artikel 38, 3°, met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- 4° de gegevens, vermeld in artikel 38, 6°, met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

Conform de bepalingen in dit decreet wisselt de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst de volgende persoonsgegevens uit met de volgende instanties:

- 1° de gegevens, vermeld in artikel 38, 1°, met het Rijksregister van de natuurlijke personen;
- 2° de gegevens, vermeld in artikel 38, 2°, de behoefte en duurtijd van de werkondersteunende maatregelen en de indicering met VDAB;
- 3° de gegevens, vermeld in artikel 38, 3° tot en met 5°, met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- 4° de gegevens, vermeld in artikel 38, 6°, met het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen;
- 5° de gegevens, vermeld in artikel 38, 7°, met de Federale Overheidsdienst Financiën.

De uitwisselingen van persoonsgegevens vinden plaats met tussenkomst van de bevoegde dienstenintegratoren als dit van toepassing is.

In het derde lid wordt verstaan onder dienstenintegrator: de dienstenintegrator, vermeld in het decreet van 13 juli 2012 houdende de oprichting en organisatie van een Vlaamse dienstenintegrator.

Art. 40. Met behoud van de toepassing van de noodzakelijke bewaring van de persoonsgegevens voor de latere verwerking met het oog op archivering in het algemeen belang, voor wetenschappelijk of historisch onderzoek of voor statistische doeleinden, vermeld in artikel 89 van de algemene verordening gegevensbescherming, worden die persoonsgegevens bewaard gedurende de strikt noodzakelijke duur voor de beoogde doeleinden van dit decreet, met een maximale bewaartermijn die niet meer mag bedragen dan tien jaar na de verjaring van alle vorderingen die tot de bevoegdheid van de verwerkingsverantwoordelijke behoren, en in voorkomend geval, de definitieve beëindiging van de gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke procedures en beroepen die voortvloeien uit de verwerking van die gegevens.

HOOFDSTUK 9. — *Toezicht en sancties*

Art. 41. Het toezicht en de controle op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan verlopen conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 42. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 50 euro tot 500 euro, of met een van die straffen alleen:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van dit decreet;

2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld krachtens artikel 24 van dit decreet.

Art. 43. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 125 euro tot 1250 euro, of met een van die straffen alleen:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform artikel 32, eerste lid, van dit decreet, niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;

4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet;

5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van dit decreet, verhinderen;

6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van dit decreet;

7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen conform artikel 13, eerste lid, 1° en 2°;

8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert zonder daarin verhinderd te worden als vermeld in punt 5°.

De geldboete die wordt opgelegd met toepassing van het eerste lid, 3° tot en met 8°, wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers met een arbeidsbeperking op wie de inbreuk van invloed is. De vermenigvuldigde geldboete mag niet meer bedragen dan het honderdvoud van de maximumgeldboete.

Art. 44. Met behoud van de toepassing van artikel 269 tot en met 274 van het Strafwetboek worden de volgende personen gestraft met een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en met een geldboete van 250 euro tot 2500 euro, of met een van die straffen alleen:

1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben aangelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

5° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:

a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:

1) door valse handtekeningen;

2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;

3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;

4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;

b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, een van de volgende handelingen hebben gesteld:

a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;

b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, ten onrechte te verkrijgen of doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen gebruiken of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen.

Art. 45. Bij herhaling binnen vijf jaar kan de maximale straf, vermeld in artikel 42, 43 en 44, verdubbeld worden.

Art. 46. De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboetes waartoe zijn lasthebbers of aangestelden zijn veroordeeld.

Art. 47. Onrechtmatig ontvangen premies worden ambtshalve teruggevorderd.

De Vlaamse Regering kan nadere regels vaststellen voor de terugvordering van die premies.

Art. 48. Als de benadeelde derden zich geen burgerlijke partij hebben gesteld, veroordeelt de rechter die de straf, vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, en artikel 44, uitspreekt, of die de schuld vaststelt voor een inbreuk op die bepalingen, de verdachte ambtshalve tot de terugbetaling van de onrechtmatig ontvangen premies, vermeerderd met de verwijlinteressen.

Als er geen afrekening is voor de premies, vermeld in het eerste lid, of als de afrekening betwist wordt en er in dat verband nadere informatie nodig is, houdt de rechter de beslissing over de ambtshalve veroordeling aan.

Art. 49. Alle bepalingen van boek 1 van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de overtredingen, vermeld in dit decreet. Bij herhaling is artikel 85 van het Strafwetboek niet van toepassing.

Art. 50. Bij een veroordeling of vaststelling van schuld voor een inbreuk als vermeld in artikel 43, eerste lid, 1° en 2°, van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij een veroordeling voor een inbreuk als vermeld in artikel 44 van dit decreet, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

In geval van herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, kan de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld worden.

Art. 51. De administratieve geldboete op grond van inbreuken op dit decreet wordt opgelegd conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

Art. 52. Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, tweede lid, 1° en 2°, van het decreet houdende sociaal-rechtelijk toezicht van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij de oplegging van een administratieve geldboete voor een inbreuk als vermeld in artikel 13/8, derde lid, van het voormelde decreet van 30 april 2004, kan de Vlaamse Regering beslissen dat de persoon die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van dit decreet, onrechtmatig heeft verkregen of behouden, gedurende een periode van maximaal vierentwintig maanden wordt uitgesloten van het voordeel van die premies.

Bij herhaling binnen vijf jaar na afloop van de periode, vermeld in het eerste en tweede lid, wordt de maximale periode van de uitsluiting, vermeld in het eerste en tweede lid, verdubbeld.

Art. 53. De subsidies voor de werkondersteunende maatregelen worden niet gecumuleerd met enige andere steun voor dezelfde kosten die volledig of gedeeltelijk overlappen, als een dergelijke cumulatie ertoe leidt dat daarmee de geïndiceerde steunintensiteit die krachtens de toepasselijke regelgeving voor die steun geldt, wordt overschreden. Als de geïndiceerde steunintensiteit of het hoogste steunbedrag wordt overschreden, worden de middelen die buiten dit decreet verworven worden, a rato in mindering gebracht van de werkondersteunende maatregelen.

Om financiering boven de toegelaten maxima te vermijden, maken alle personen, ondernemingen en organisaties die premies ontvangen in het kader van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, op eenvoudig verzoek van de dienst van de Vlaamse administratie die de Vlaamse Regering aanwijst, alle financiële middelen bekend die mogelijk aanleiding geven tot cumulatie. Alle bewijsstukken worden op eenvoudig verzoek ter beschikking gesteld.

Art. 54. De rechtsvorderingen die ontstaan uit de toepassing van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, verjaren na verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK 10. — *Wijzigingsbepalingen*

Afdeling 1. — Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Art. 55. In artikel 7, § 1, derde lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 juli 2016, wordt punt *m*) twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 2. — Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 56. Aan artikel 582, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek, wat de Vlaamse Gemeenschap betreft, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 mei 2018, wordt de zinsnede “en van de geschillen over de vaststelling van werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 2, 13°, van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling” toegevoegd.

Afdeling 3. — Wijziging van de programmawet (I) van 24 december 2002

Art. 57. Artikel 340 van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt opgeheven.

Art. 58. Artikel 341, 341bis, 364 en 372bis van dezelfde wet worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven.

Afdeling 4. — Wijzigingen van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004

Art. 59. In artikel 2, § 1, eerste lid, van het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt punt 5° opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“5° het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling;”.

Art. 60. In artikel 13/2 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 12 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt punt 2° opgeheven;

2° in paragraaf 2 wordt punt 4° opgeheven.

Art. 61. In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2019, wordt een artikel 13/8 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 13/8. Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolgung vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, een administratieve geldboete opgelegd worden van 100 euro tot 1000 euro aan:

1° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die nalaten om voor werknemers met een arbeidsbeperking een ondersteuningsplan te doen opstellen of te doen actualiseren conform artikel 23, eerste lid, van het voormelde decreet van 14 januari 2022;

2° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de coaching van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers inzetten die niet beantwoorden aan de voorwaarden, vastgesteld krachtens artikel 24, tweede lid, van het voormelde decreet van 14 januari 2022.

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolgung vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van 14 januari 2022 een administratieve geldboete opgelegd worden van 250 euro tot 2500 euro aan:

1° personen die de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die een of meer van de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, hebben verkregen of die een premie behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben,

door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

3° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die in strijd met de behoefte aan werkondersteunende maatregelen, vastgesteld conform artikel 32, eerste lid, van het voormelde decreet van 14 januari 2022 niet voorzien in een begeleiding op de werkvloer;

4° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die niet voorzien in een begeleiding en coaching die overeenstemmen met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van 14 januari 2022;

5° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die de correcte uitvoering van de begeleiding en coaching, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van 14 januari 2022, verhinderen;

6° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die voor de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking werknemers aanstellen als begeleider die niet gekwalificeerd zijn conform artikel 23, tweede lid, van het voormelde decreet van 14 januari 2022;

7° de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden die werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling om hen te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidsbeperking die recht geven op werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen of om hen daarna opnieuw aan te werven met het oog op de toekenning van werkondersteunende maatregelen of voordeligere werkondersteunende maatregelen;

8° de externe dienstverlener die, al dan niet met medeweten van of op verzoek van de werkgever in kwestie, niet voorziet in begeleiding die volledig in overeenstemming is met de voorwaarden, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 3, van het voormelde decreet van 14 januari 2022, of die de begeleiding niet correct of onvolledig uitvoert.

Onder de voorwaarden, vermeld in dit decreet, en als de feiten ook voor strafvervolgving vatbaar zijn, kan voor de volgende inbreuken op het voormelde decreet van 14 januari 2022 een administratieve geldboete opgelegd worden van 500 euro tot 5000 euro aan:

1° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, aanwenden voor andere doeleinden dan de doeleinden waarvoor ze de premies hebben verkregen;

2° personen die wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen hebben afgelegd om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

3° personen die wetens en willens hebben nagelaten of geweigerd om noodzakelijke verklaringen af te leggen of de inlichtingen te verstrekken die ze moeten verstrekken, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden;

4° personen die wetens en willens de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, ten onrechte hebben verkregen of behouden waarop ze geen of maar gedeeltelijk recht hebben, door onjuiste of onvolledige verklaringen af te leggen, of door na te laten of te weigeren om noodzakelijke verklaringen af te leggen of inlichtingen te verstrekken;

5° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:

a) ze hebben valsheid in geschrifte gepleegd op een van de volgende wijzen:

1) door valse handtekeningen;

2) door namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen;

3) door overeenkomsten, beschikkingen, verbintenissen of schuldbevrijdingen valselijk op te maken of in een akte in te voegen;

4) door toevoeging of vervalsing van bedingen, verklaringen of feiten die in de akte opgenomen of vastgesteld moeten worden;

b) ze hebben een valse akte of een vals stuk gebruikt, terwijl ze wisten dat de gebruikte akte of het gebruikte stuk vals was;

6° personen die de volgende handelingen hebben gesteld om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden:

a) ze hebben bedrog gepleegd door gegevens die worden opgeslagen, verwerkt of overgedragen via een informaticasysteem, in te brengen in een informaticasysteem, te wijzigen of te wissen, of met een ander technologisch middel de mogelijke aanwending van gegevens in een informaticasysteem te veranderen, waardoor de juridische draagwijdte van de gegevens verandert;

b) ze hebben gegevens gebruikt waarvan ze wisten dat ze vals waren;

7° personen die, om de premies, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 2 en 3, en hoofdstuk 5 van het voormelde decreet van 14 januari 2022, ten onrechte te verkrijgen of te doen verkrijgen, te behouden of te doen behouden, valse namen, valse hoedanigheden of valse adressen hebben gebruikt, of die een andere frauduleuze handeling hebben gesteld om te doen geloven in het bestaan van een fictieve persoon, een fictieve onderneming, of een fictieve gebeurtenis, of om op een andere wijze misbruik te maken van het vertrouwen."

Afdeling 5. — Wijzigingen van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Art. 62. In artikel 5 van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, het laatst gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt een punt 1°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"1°/1 persoon met een arbeidsbeperking: de persoon met een arbeidsbeperking, vermeld in artikel 2, 9°, van het decreet van 14 januari 2022 betreffende maatwerk bij individuele inschakeling;"

2° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, worden de woorden "personen met een arbeidshandicap en doelgroepwerknemers" telkens vervangen door de zinsnede "personen met een arbeidshandicap, doelgroepwerknemers en personen met een arbeidsbeperking";

3° in paragraaf 1/1, eerste lid, 5°, b), worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Afdeling 6. — Wijzigingen van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

Art. 63. In artikel 3 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling wordt punt 4° opgeheven.

Art. 64. In artikel 4, § 1, tweede lid, 4°, van hetzelfde decreet wordt het getal "65" vervangen door het getal "55".

Art. 65. Artikel 5 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Art. 66. In artikel 6, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen dienen" vervangen door het woord "dient".

Art. 67. In artikel 7, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden "en de maatwerkafdelingen" opgeheven.

Art. 68. In artikel 8 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aan gebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt de zinsnede ", het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling" vervangen door de woorden "of het maatwerkbedrijf";

2° in paragraaf 2, 2°, worden de woorden "of de maatwerkafdeling" opgeheven.

Art. 69. In artikel 9 van hetzelfde decreet worden de woorden “of aan de maatwerkdafdeling” opgeheven.

Art. 70. In artikel 10 van hetzelfde decreet wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 71. Artikel 13 van hetzelfde decreet wordt opgeheven.

Art. 72. In artikel 15, tweede lid, van hetzelfde decreet worden de woorden “of de maatwerkdafdeling” opgeheven.

Art. 73. In artikel 22 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “en de maatwerkdafdeling stimuleren” worden vervangen door het woord “stimuleert”;

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De Vlaamse Regering bepaalt de procedure en de voorwaarden voor de wedertewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking bij een maatwerkbedrijf als ze na evaluatie van VDAB een reguliere tewerkstelling aanvatten die buiten hun wil om eindigt.”.

Art. 74. In artikel 23 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt de zinsnede “, het maatwerkbedrijf of de maatwerkdafdeling” vervangen door de woorden “of het maatwerkbedrijf”;

2° in het tweede lid wordt punt *b)* vervangen door wat volgt:

“*b)* de continuïteit van de werking van het maatwerkbedrijf met het oog op het behoud van de tewerkstelling van de zwakste doelgroepwerknemers, rekening houdend met de schaalgrootte van het maatwerkbedrijf.”.

Art. 75. In artikel 25 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede “of de maatwerkdafdeling,” opgeheven.

Art. 76. In artikel 26 van hetzelfde decreet worden de woorden “of de maatwerkdafdeling” opgeheven.

Art. 77. In artikel 27, eerste lid, van hetzelfde decreet worden de woorden “en de maatwerkdafdeling” en de woorden “of maatwerkdafdeling” opgeheven.

Art. 78. In artikel 29 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede “, het maatwerkbedrijf of de maatwerkdafdeling,” vervangen door de woorden “of het maatwerkbedrijf”;

2° in het derde lid wordt het woord “een” vervangen door het woord “geen”.

Art. 79. In artikel 31 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede “, het maatwerkbedrijf of de maatwerkdafdeling” vervangen door de woorden “of het maatwerkbedrijf”;

2° in het tweede lid wordt het woord “een” vervangen door het woord “geen”.

Art. 80. In artikel 37 van hetzelfde decreet wordt punt 2° opgeheven.

Art. 81. In artikel 38 van hetzelfde decreet wordt punt 4° opgeheven.

Afdeling 7. — Wijziging van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie

Art. 82. Het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie, gewijzigd bij het decreet van 29 maart 2019, wordt opgeheven.

Afdeling 8. — Wijziging van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid

Art. 83. In het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel 5 wordt opgeheven;

2° artikel 12 wordt opgeheven.

Afdeling 9. — Wijziging van diverse SINE-regelingen

Art. 84. De volgende regelingen worden twee jaar na de inwerkingtreding van dit decreet opgeheven:

1° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, *m*, en § 1*bis*, achtste lid, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 maart 2008;

2° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;

3° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 april 2004;

4° artikel 14, 64, 68 en 69 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het van hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I) betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2004.

HOOFDSTUK 11. — Slotbepalingen

Art. 85. § 1. Enkel voor werknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en ononderbroken in dienst blijven, behouden werkgevers tot uiterlijk 24 maanden de voordelen die verbonden zijn aan de maatregelen in de volgende SINE-bepalingen en regelingen zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet:

1° artikel 7, § 1, derde lid, *m)*, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

2° artikel 341*bis* van de programmawet (i) van 24 december 2002;

3° artikel 14, 64, 68 en 69 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het hoofdstuk 7 van titel IV van de programmawet van 24 december 2002 betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen;

4° het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen;

5° het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een gerechtigde op maatschappelijke integratie die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief;

6° het koninklijk besluit van 14 november 2002 tot vaststelling van de financiële tussenkomst vanwege het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in de loonkost van een rechthebbende op financiële maatschappelijke hulp die wordt tewerkgesteld in een sociale inschakelingsinitiatief.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen werkgevers geen beroep meer doen op een wijziging van de duurtijd van de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in het eerste lid.

Werkgevers, vermeld in eerste en tweede lid, kunnen een aanvraag indienen voor werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 11.

Werkgevers kunnen voor werknemers die op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden en waarvan de tewerkstelling wordt onderbroken, een aanvraag indienen voor werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 11.

§ 2. Werkgevers kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven met de voordelen die verbonden zijn aan de bepalingen en regelingen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

§ 3. De Vlaamse Regering kan aanvullende voorwaarden bepalen voor de beperking van de toekenning van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, met het oog op de opheffing ervan.

§ 4. De Vlaamse Regering voorziet in de toekenning van een compenserende vergoeding voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied, vermeld in artikel 4bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 tot uitvoering van artikel 7, § 1, derde lid, m, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders betreffende de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen, en die de voordelen verliezen.

De Vlaamse Regering bepaalt de toekenningsvoorwaarden.

Art. 86. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt de overgangsmaatregelen die nodig zijn door de opheffing, vermeld in artikel 82, waarbij:

1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;

2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor Sociale Economie, toegekende contingent inschakelingstrajecten conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet, rekening houdend met de invulling van het contingent.

§ 2. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en de procedure nader voor de overgang van de maatregelen, vermeld in paragraaf 1, met het oog op de opheffing ervan.

§ 3. De Vlaamse Regering kan overgangsmaatregelen voor de lokale besturen bepalen die voorzien in een aanvullende financiering voor lokale tewerkstellingsinitiatieven die personen met een arbeidsbeperking inschakelen en tewerkstellen met het oog op het aanbieden van aanvullende lokale diensten.

De Vlaamse Regering bepaalt wat onder aanvullende lokale diensten als vermeld in het eerste lid wordt verstaan en bepaalt de financieringsvoorwaarden.

Art. 87. § 1. Werkgevers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen voor de tewerkstelling van een werknemer met een arbeidshandicap, behouden die tegemoetkoming volgens de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit decreet.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die werkgevers geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

Zelfstandigen die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet een Vlaamse ondersteuningspremie ontvangen, behouden die tegemoetkoming conform de voorwaarden, vermeld in artikel van 12 van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit decreet kunnen die zelfstandigen geen beroep meer doen op een verhoging of verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie.

De werkgevers en zelfstandigen, vermeld in het eerste en derde lid, kunnen een beroep doen op de procedure voor de verhoging of de verlenging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 33.

§ 2. Werkgevers en zelfstandigen kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet geen werknemers aanwerven of zelfstandige activiteiten opstarten met de voordelen die verbonden zijn aan de Vlaamse ondersteuningspremie.

§ 3. De Vlaamse Regering kan de nadere voorwaarden voor de beperking van de toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie bepalen, met het oog op de opheffing ervan.

Art. 88. § 1. Voor doelgroepwerknemers die uiterlijk op de dag voor de inwerkingtreding van dit decreet in dienst zijn getreden bij een maatwerkafdeling, krijgen werkgevers een omzetting naar werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of in het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden van de omzetting, vermeld in het eerste lid, waarbij:

1° de werkondersteunende maatregelen conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, worden toegekend aan de doelgroepwerknemers bij de inwerkingtreding van dit decreet;

2° het bij opdracht van de Vlaamse minister, bevoegd voor Sociale Economie, toegekende contingent doelgroepwerknemers conform de voorwaarden, vermeld in dit decreet of het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, wordt omgezet, rekening houdend met de invulling van het contingent.

§ 2. De Vlaamse Regering kan nadere voorwaarden voor de beperking van de tewerkstelling van doelgroepwerknemers in maatwerkafdelingen bepalen met het oog op de opheffing ervan.

Art. 89. Het decreet treedt in werking op een door de Vlaamse Regering te bepalen datum.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 14 januari 2022.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
J. JAMBON

De Vlaamse minister Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
H. CREVITS

Nota

(1) *Zitting 2021-2022*

Documenten: – Ontwerp van decreet : 1022 – Nr. 1

– Verslag : 1022 – Nr. 2

– Tekst aangenomen door de plenaire vergadering : 1022 – Nr. 3

Handelingen – Bespreking en aanneming: Vergadering van 12 januari 2022.

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2022/40298]

14 JANVIER 2022. — Décret relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle (1)

Le PARLEMENT FLAMAND a adopté et Nous, GOUVERNEMENT, sanctionnons ce qui suit :

DÉCRET relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle

CHAPITRE 1^{er}. — *Disposition introductive et définitions*

Article 1^{er}. Le présent décret règle une matière régionale.

Art. 2. Dans le présent décret, on entend par :

1° règlement général d'exemption par catégorie : le règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché interne en application des articles 107 et 108 du traité ;

2° règlement général sur la protection des données : le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) ;

3° accompagnement sur le lieu de travail : l'accompagnement sur le lieu de travail, visé à l'article 19 ;

4° collègue coach : la personne qui remplit les conditions, visées à l'article 24, et effectue les tâches, visées à l'article 24 ;

5° indication : la constatation du besoin de mesures d'aide à l'emploi par le VDAB, visée à l'article 32 ;

6° accompagnateur qualifié : la personne qui remplit les conditions, visées à l'article 23, et qui effectue les tâches, visées à l'article 23 ;

7° revenu minimum mensuel moyen garanti : le 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 ;

8° plan de soutien : un plan sur mesure, établi par l'accompagnateur qualifié en concertation avec l'employeur, le travailleur et le collègue coach, dans lequel sont prises les actions à mener à l'égard du travailleur, des collègues et de l'employeur et dans lequel les responsabilités des acteurs en question, visées aux articles 21, 23 et 24, sont énoncées ;

9° personne atteinte d'une limitation au travail : la personne qui éprouve un problème durable et important de participation à la vie professionnelle en raison de l'interférence des éléments suivants :

a) des troubles de fonctionnement de nature cognitive, psychique, physique ou sensorielle ou des facteurs psychosociaux ;

b) des limitations dans l'exécution d'activités ;

c) des facteurs personnels et externes ;

10° VDAB : le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle), créé par le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » ;

11° employeur : toute personne physique ou personne morale privée ou publique, à l'exception des services de et institutions créées par l'administration fédérale, les communautés et les régions et qui ne sont pas des établissements d'enseignement ;

12° travailleur atteint d'un handicap à l'emploi : la personne qui a été indiquée par le VDAB conformément à l'article 32, et qui est employée avec des mesures d'aide à l'emploi accordées dans le cadre du présent décret ;

13° mesures d'aide à l'emploi : les mesures d'aide à l'emploi pour les travailleurs, visées au chapitre 4, et les mesures d'aide à l'emploi pour les travailleurs indépendants, visées au chapitre 5 ;

14° travailleur indépendant atteint d'un handicap à l'emploi : la personne qui a été indiquée par le VDAB conformément à l'article 32, et qui exerce des activités indépendantes avec des mesures d'aide à l'emploi accordées dans le cadre du présent décret.

CHAPITRE 2. — Cadre d'aide européen

Art. 3. L'aide octroyée en application ou en exécution du présent décret est accordée dans le respect des conditions visées dans le règlement général d'exemption par catégorie, sous réserve de l'application de l'article 7.

Art. 4. L'entreprise qui introduit une demande d'aide ne peut, à la date de l'octroi de l'aide, être une entreprise en difficultés, au sens de l'article 2, point 18, du règlement général d'exemption par catégorie.

L'entreprise ne peut pas non plus faire l'objet d'une procédure en vertu du droit européen ou national visant la récupération d'aides octroyées, visée à l'article 1^{er}, paragraphe 4, du règlement précité.

Aucune aide ne peut être octroyée en application du présent décret en faveur d'activités liées à l'exportation vers des pays tiers ou d'activités subordonnées à l'utilisation de produits nationaux au sens de l'article premier, paragraphe 2, du règlement précité.

Aucune aide ne peut être octroyée en application du présent décret en faveur d'activités d'entreprises dans les secteurs visés à l'article premier, paragraphe 3, du règlement précité.

L'aide ne peut être accordée lorsqu'elle entraîne une violation du droit de l'Union au sens de l'article premier, paragraphe 5, du règlement précité.

Lorsqu'une entreprise reçoit une aide individuelle supérieure à 500 000 euros, les informations visées à l'annexe III du règlement précité sont publiées sur le site web consacré à la transparence développé par la Commission européenne.

Art. 5. L'aide accordée a un effet incitatif, au sens de l'article 33, paragraphe 3, du règlement général d'exemption par catégorie.

À l'alinéa premier, on entend par effet incitatif que l'embauche représente une augmentation nette du nombre de travailleurs dans l'entreprise concernée.

Lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne des 12 mois précédents, du nombre de travailleurs de l'entreprise considérée, les postes sont devenus vacants en raison du départ volontaire du travailleur, d'un handicap, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, de réductions volontaires du temps de travail ou de licenciements légaux pour faute, et non en raison de suppressions de postes.

Art. 6. L'aide n'est pas cumulable avec l'aide de minimis et d'autres aides d'État pour les mêmes coûts admissibles si ce cumul conduit à une intensité d'aide supérieure aux pourcentages des intensités d'aide visées à l'article 8.

Art. 7. Si les seuils de notification individuels, visés à l'article 4, point 1, p et q, du règlement général d'exemption par catégorie sont dépassés, le règlement général d'exemption par catégorie ne s'applique pas.

Art. 8. L'intensité de l'aide ne peut excéder les pourcentages suivants :

- 1° subventions salariales pour les travailleurs gravement défavorisés : jusqu'à 50 pour cent des coûts admissibles ;
- 2° subventions salariales pour les travailleurs handicapés : jusqu'à 75 pour cent des coûts admissibles ;
- 3° en compensation des surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés : jusqu'à 100 pour cent des coûts admissibles ;
- 4° l'accompagnement fourni aux travailleurs gravement défavorisés : jusqu'à 50 pour cent des coûts admissibles.

Si l'intensité d'aide la plus élevée, visée aux articles 32, 33, 34 et 35 du règlement général d'exemption par catégorie est excédée, les indemnités obtenues en dehors du présent arrêté sont déduites.

Les coûts salariaux, visés à l'article 2, point 31, du règlement précité, sont les coûts salariaux pendant une période maximale de 24 mois à compter de l'embauche d'un travailleur gravement défavorisé.

Les coûts admissibles, visés à l'article 35, paragraphe 2, a) et b), du règlement précité, sont les coûts liés à l'affectation exclusive des collaborateurs à l'accompagnement du travailleur extrêmement défavorisé pendant une période maximale de 24 mois.

CHAPITRE 3. — Personnes atteintes d'une limitation au travail

Art. 9. Les personnes atteintes d'une limitation au travail remplissent l'une des conditions suivantes :

- 1° elles ont leur résidence principale sur le territoire de la Région flamande ;
- 2° elles ont leur résidence principale sur le territoire de l'un des autres États membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE) et travaillent sur le territoire de la Région flamande.

Art. 10. Le Gouvernement flamand détermine la procédure de détermination d'une limitation au travail sur la base d'une liste d'indications d'un handicap à l'emploi et d'indications de problématiques multiples.

CHAPITRE 4. — Mesures d'aide à l'emploi pour les employeurs

Section 1^{re}. — Dispositions communes

Art. 11. Les employeurs peuvent introduire une demande de mesures d'aide à l'emploi auprès du service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand, s'ils embauchent et emploient des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi indiquées par le VDAB conformément à l'article 32.

La détermination du besoin de la prime salariale, visée à la section 2, et de l'accompagnement sur le lieu de travail pour la personne atteinte d'un handicap à l'emploi, visée à l'article 3, est indivisible pour l'employeur.

Le Gouvernement flamand fixe la procédure de demande pour les mesures d'aide à l'emploi, visée à l'alinéa premier.

Art. 12. § 1^{er}. Les conditions suivantes s'appliquent pour la durée de l'attribution de mesures d'aide à l'emploi à l'employeur :

- 1° pour les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi qui appartiennent à la catégorie des travailleurs atteints d'un handicap, la durée est de cinq ans maximum. La période susmentionnée peut être prolongée, après une évaluation visée à l'article 33, à chaque fois de cinq ans maximum ;

2° pour les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi qui appartiennent à la catégorie des travailleurs gravement défavorisés, la durée de l'aide est de 24 mois maximum.

Le Gouvernement flamand fixe :

1° la durée d'attribution des mesures d'aide à l'emploi. Il tient compte à cet égard de la durée du besoin de la personne, visée à l'article 32 ;

2° les conditions et la procédure de demande de prolongation des mesures d'aide à l'emploi.

§ 2. La durée de l'attribution de mesures d'aide à l'emploi à l'employeur ne peut excéder la durée du besoin de la personne, visée à l'article 32.

§ 3. Lors de l'attribution de mesures d'aide à l'emploi à l'employeur, la période entre deux contrats de travail chez le même employeur, si elle est inférieure à quatre trimestres, est assimilée à un même emploi.

Art. 13. L'employeur perd le droit aux mesures d'aide à l'emploi s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

1° il licencie et remplace son travailleur par un ou plusieurs travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi ayant besoin de mesures d'aide à l'emploi ou de mesures d'aide à l'emploi plus avantageuses ;

2° il licencie son travailleur et le réembauche en vue de l'attribution de mesures d'aide à l'emploi ou de mesures d'aide à l'emploi plus avantageuses.

Dans les situations visées à l'alinéa premier, 1° et 2°, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Art. 14. Lorsque l'employeur introduit une première demande de mesures d'aide à l'emploi, l'accompagnement ne tient pas compte des exigences spécifiques du poste et du lieu de travail.

Lorsqu'il demande une modification du niveau ou de la durée des mesures d'aide à l'emploi, l'évaluation visée à l'article 33 tient compte du fonctionnement sur le lieu de travail.

Section 2. — Prime salariale

Art. 15. L'objectif de la prime salariale est de fournir une incitation financière à l'employeur qui embauche une personne atteinte d'un handicap à l'emploi ou qui continue à employer un travailleur atteint d'un handicap à l'emploi acquis.

Le gouvernement flamand accorde une prime salariale à l'employeur qui emploie une personne atteinte d'un handicap à l'emploi pour laquelle le VDAB a déterminé le besoin de mesures d'aide au travail. La prime salariale indemnise le besoin constaté sur la base du salaire de référence.

Le Gouvernement flamand peut déterminer des conditions supplémentaires pour l'attribution d'une prime salariale pour les employeurs qui emploient les catégories de travailleurs suivantes :

1° les travailleurs employés par des administrations locales ou par des entreprises de travail adapté visées dans le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;

2° les travailleurs employés avec des titres-services, visés dans la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

La prime salariale est uniquement accordée aux employeurs qui remplissent l'une des conditions suivantes :

1° ils emploient le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi sur le territoire belge ;

2° ils emploient le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi dans un établissement situé dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, dans le cadre duquel le travailleur retourne en principe quotidiennement ou au moins une fois par semaine à sa résidence principale, visée à l'article 9, 1°.

Art. 16. Les conditions suivantes s'appliquent à la prime salariale :

1° pour les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi qui appartiennent à la catégorie des travailleurs atteints d'un handicap, la prime salariale s'élève au minimum à 20 % et au maximum à 75 % du salaire de référence plafonné, visé à l'article 17 ;

2° pour les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi qui appartiennent à la catégorie des travailleurs gravement défavorisés, la prime salariale s'élève au minimum à 20 % et au maximum à 50 % du salaire de référence plafonné, visé à l'article 17.

La prime salariale est dégressive. L'employeur peut introduire une demande de modification du montant de la prime salariale auprès du service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand.

Le Gouvernement flamand fixe :

1° la procédure de demande, l'attribution, la durée et le paiement de la prime salariale à l'employeur ;

2° le pourcentage de départ et la dégressivité de la prime salariale. Il est tenu compte à cet égard de la durée du besoin de la personne, visée à l'article 32.

3° les conditions et la procédure de demande de modification du montant de la prime salariale.

Art. 17. Pour calculer la prime salariale du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi, le salaire de référence est plafonné à deux fois le revenu minimum mensuel moyen garanti. En cas d'emploi à temps partiel, le plafond du salaire de référence est fixé proportionnellement.

Le salaire de référence est composé des éléments suivants réellement payés par l'employeur relatifs à la rémunération du travailleur : 1° le salaire ;

2° les cotisations patronales obligatoires ;

3° les réductions de cotisations de sécurité sociale au profit de l'employeur.

La prime salariale est calculée sur la base des données visées dans la déclaration auprès de l'Office national de Sécurité sociale, visées 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 de ses arrêtés d'exécution. Pour les employeurs, visés à l'article 15, alinéa quatre, 2°, du présent décret, le Gouvernement flamand détermine les données salariales, les cotisations de sécurité sociale et les réductions de cotisations pour le calcul de la prime salariale, et fixe les conditions de calcul et de paiement de la prime salariale.

Le Gouvernement flamand détermine les composantes du salaire de référence et les étend ou les modifie pour certaines catégories de travailleurs.

Art. 18. Les interventions dans les coûts salariaux autres que celles accordées en application du présent décret sont déduites de la prime salariale.

Le Gouvernement flamand détermine les autres formes d'intervention à déduire de la prime salariale, conformément à l'alinéa premier.

Afin d'examiner si et dans quelle mesure le travailleur concerné a droit à des mesures d'aide à l'emploi, le service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand consulte les données nécessaires auprès des sources de données authentiques, visées à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 mai 2009 portant exécution des articles III.66, III.67 et III.68 du décret de gouvernance du 7 décembre 2018.

Section 3. — Accompagnement sur le lieu de travail

Art. 19. L'accompagnement sur le lieu de travail vise à soutenir les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi dans leur développement professionnel et leur situation de travail, en vue d'un emploi durable.

Le Gouvernement flamand accorde une prime d'accompagnement à l'employeur qui emploie une personne atteinte d'un handicap à l'emploi et pour laquelle le VDAB a identifié le besoin de soutien.

La prime d'accompagnement indemnise le besoin constaté d'accompagnement sur le lieu de travail. La prime d'accompagnement consiste en une indemnité forfaitaire déterminée par le Gouvernement flamand pour l'accompagnement sur le lieu de travail du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi.

Pour les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi appartenant à la catégorie des travailleurs gravement défavorisés, la prime d'accompagnement s'élève au maximum à 50 pour cent des coûts admissibles à déterminer par le Gouvernement flamand.

La prime d'accompagnement est dégressive. L'employeur peut introduire une demande de modification du montant de la prime d'accompagnement auprès du service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand.

Le Gouvernement flamand fixe :

1° la procédure de demande, l'attribution, la durée et le paiement de la prime d'accompagnement à l'employeur par le service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand ;

2° le montant de départ et la dégressivité de la prime d'accompagnement, ainsi que les conditions minimales d'accompagnement. Il est tenu compte à cet égard du besoin d'accompagnement de la personne et de la durée de ce besoin, visés à l'article 32 ;

3° les conditions et la procédure de modification du montant de la prime d'accompagnement.

Art. 20. La prime d'accompagnement ne peut être accordée que si l'employeur emploie un travailleur atteint d'un handicap à l'emploi dans un établissement situé sur le territoire de la Région flamande.

Art. 21. L'accompagnement sur le lieu de travail comprend au moins les tâches suivantes :

1° offrir un accompagnement orienté vers la pratique et adapté aux besoins du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi et de l'employeur, sur la base d'un plan de soutien ;

2° coacher le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi sur le lieu de travail ;

3° proposer des aménagements préventifs et correctifs ;

4° offrir un soutien dans l'accueil et l'intégration du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi ;

5° offrir un soutien dans l'amélioration de la communication et de l'interaction avec le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi ;

6° conseiller et orienter le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi pour des problèmes qui dépassent le contexte professionnel ;

7° offrir un suivi permanent et assurer le flux d'information sur l'emploi à l'employeur ou au collègue coach ;

8° fournir des informations au VDAB en vue d'une évaluation.

Le Gouvernement flamand peut élargir ou préciser les tâches visées à l'alinéa premier.

Le Gouvernement flamand fixe les conditions minimales du plan de soutien, visé à l'alinéa premier, 1°.

Art. 22. L'accompagnement est effectué par l'accompagnateur qualifié.

Si l'accompagnateur qualifié n'est pas un collègue ou supérieur direct du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi, un coach collègue est également désigné.

Art. 23. L'accompagnateur qualifié est chargé des tâches suivantes :

1° établir un plan de soutien en concertation avec l'employeur et le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi ;

2° mettre à jour le plan de soutien ;

3° effectuer les tâches, visées à l'article 21.

Le Gouvernement flamand détermine les exigences de qualification ou de compétence pour l'accompagnateur qualifié.

L'employeur peut externaliser l'accompagnement sur le lieu de travail par l'accompagnateur qualifié à un prestataire de services agréé, visé à l'article 26.

Art. 24. Le collègue coach est un collègue ou supérieur direct du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi et remplit les tâches suivantes sur le lieu de travail :

1° assurer l'intégration du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi sur le lieu de travail ;

2° accompagner le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi dans le fonctionnement quotidien sur le lieu de travail ;

3° jouer le rôle de première personne de contact pour le travailleur atteint d'un handicap à l'emploi en cas de difficultés sur le lieu de travail ;

4° signaler à l'employeur et à l'accompagnateur qualifié les difficultés et possibilités liées au fonctionnement du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi.

Le Gouvernement flamand peut préciser les conditions relatives au collègue coach, visé à l'alinéa premier.

Art. 25. L'employeur est responsable de la mise en œuvre efficace de l'accompagnement sur le lieu de travail.

Sans préjudice de l'application des articles 21 à 24 du présent décret, le Gouvernement flamand peut préciser les conditions d'accompagnement sur le lieu de travail concernant l'employeur et l'utilisateur pour les personnes employées conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 26. Le Gouvernement flamand peut agréer un ou plusieurs prestataires de services externes pour exercer les tâches d'accompagnateur qualifié, visées à l'article 23.

Dans sa demande d'agrément, le prestataire de services externe remplit au minimum toutes les conditions suivantes :

1° avoir une expertise professionnelle dans l'accompagnement de travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi ;

2° assurer la continuité de l'accompagnement qualifié sur le lieu de travail ;

3° disposer d'un enregistrement de qualité conformément à l'article 4 du décret du 29 mars 2019 relatif au modèle de qualité et d'enregistrement des prestataires de services dans le domaine politique de l'Emploi et de l'Économie sociale.

Le Gouvernement flamand peut fixer des exigences de qualité supplémentaires et détermine ce qu'il faut entendre par expertise professionnelle telle que visée à l'alinéa deux, 1°.

Le Gouvernement flamand fixe la procédure de demande, d'approbation et d'attribution de la désignation du prestataire de services externe.

CHAPITRE 5. — Mesures d'aide à l'emploi pour les indépendants

Art. 27. Le Gouvernement flamand octroie une prime de soutien aux personnes suivantes :

1° les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi indiquées par le VDAB et qui sont devenues des travailleurs indépendants à titre principal ou des travailleurs indépendants à titre accessoire, visés par l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants ;

2° les travailleurs indépendants qui ont acquis un handicap à l'emploi et indiqués par le VDAB.

La prime de soutien visée à l'alinéa premier indemnise le besoin constaté de mesures d'aide à l'emploi sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti.

La prime de soutien est uniquement accordée aux travailleurs indépendants atteints d'un handicap à l'emploi et remplissant l'une des conditions suivantes :

1° ils exercent leurs activités sur le territoire belge ;

2° ils exercent leurs activités dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, et retournent en principe quotidiennement à leur résidence principale, visée à l'article 9, 1°.

Le Gouvernement flamand peut fixer des conditions relatives à la date de début de l'attribution de mesures d'aide à l'emploi.

Art. 28. La prime de soutien est uniquement payée pour la période au cours de laquelle les travailleurs indépendants ont exercé leurs activités et peuvent démontrer des activités commerciales suffisantes.

Le Gouvernement flamand fixe :

1° ce qu'il faut entendre par activités commerciales suffisantes. Il peut à cet égard tenir compte du statut du travailleur indépendant ;

2° les périodes assimilées à la période visée à l'alinéa premier.

Si les indépendants ne réalisent pas d'activités commerciales suffisantes, les paiements futurs de la prime de soutien sont suspendus. Les indépendants peuvent demander la poursuite du paiement de la prime de soutien s'ils démontrent qu'ils réalisent des activités commerciales suffisantes.

Art. 29. Les travailleurs indépendants atteints d'un handicap à l'emploi introduisent une demande de prime de soutien auprès du service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand.

Le Gouvernement flamand fixe la procédure de demande de la prime de soutien.

Art. 30. § 1^{er}. La prime de soutien s'élève au minimum à 20 pour cent et au maximum à 75 pour cent du revenu minimum mensuel moyen garanti.

La prime de soutien est dégressive. Les travailleurs indépendants peuvent introduire une demande de modification du montant de la prime de soutien auprès du service de l'administration flamand désigné par le Gouvernement flamand.

§ 2. Le Gouvernement flamand fixe :

1° la procédure d'octroi, la durée et le paiement de la prime de soutien au travailleur indépendant ;

2° le pourcentage de départ et la dégressivité de la prime de soutien. Il tient compte à cet égard de la durée du besoin de la personne, visée à l'article 32 ;

3° les conditions et la procédure de modification du montant de la prime de soutien.

Art. 31. § 1^{er}. La durée de l'attribution de la prime de soutien pour les travailleurs indépendants atteints d'un handicap à l'emploi est de cinq ans maximum. Cette période peut être prolongée à chaque fois de cinq ans au maximum après une évaluation visée à l'article 33.

Le Gouvernement flamand fixe :

1° la durée de l'attribution de la prime de soutien. Il tient compte à cet égard de la durée du besoin de la personne, visée à l'article 32 ;

2° les conditions et la procédure de demande de modification de la durée de la prime de soutien.

§ 2. La durée de la prime de soutien pour le travailleur indépendant atteint d'un handicap à l'emploi ne peut pas dépasser la durée du besoin de la personne tel que déterminé dans l'indication.

CHAPITRE 6. — Indication et évaluation

Art. 32. Le VDAB détermine le besoin et la durée des mesures d'aide à l'emploi pour la personne atteinte d'un handicap à l'emploi qui n'a pas encore atteint l'âge visé à l'article 2 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, sur la base des documents ou études suivants :

1° une attestation démontrant que la personne atteinte d'un handicap à l'emploi souffre d'une affection ou a des antécédents qui figurent sur une liste arrêtée par le Gouvernement flamand ;

2° une étude de l'emploi indicative de laquelle il ressort que la personne atteinte d'un handicap à l'emploi remplit l'une des conditions figurant sur une liste arrêtée par le Gouvernement flamand.

Le Gouvernement flamand fixe la procédure d'établissement des listes, visées à l'alinéa premier, 1° et 2°.

Le VDAB peut faire appel à un service qu'il désigne pour examiner le besoin de mesures d'aide à l'emploi.

Art. 33. Le VDAB évalue en fonction d'une demande de modification du montant ou de la durée des mesures d'aide à l'emploi pour l'emploi du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi ou pour le travailleur indépendant atteint d'un handicap à l'emploi.

Cette évaluation est menée à l'initiative du VDAB ou à la demande de la personne atteinte d'un handicap à l'emploi ou de l'employeur en fonction de la problématique indiquée.

Le VDAB peut adapter la périodicité de l'évaluation en fonction de la problématique indiquée.

Lors d'une évaluation telle que visée aux alinéas premier et deux, le VDAB tient compte de la fonction spécifique et des exigences du lieu de travail et peut, à cette fin, mener une étude sur place. Sur la base du constat du VDAB, le service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand décide de l'attribution ou de la modification des mesures d'aide à l'emploi.

À la demande du travailleur atteint d'un handicap à l'emploi, le VDAB explique l'utilisation des mesures d'aide à l'emploi.

Le VDAB peut faire appel à un service qu'il désigne pour évaluer le besoin de mesures d'aide à l'emploi.

Le Gouvernement flamand peut préciser les conditions d'évaluation.

CHAPITRE 7. — Recours

Art. 34. Le travailleur ou le travailleur indépendant atteint d'un handicap à l'emploi, ou l'employeur qui conteste la détermination du besoin de mesures d'aide à l'emploi ou l'évaluation du VDAB, visée aux articles 32 et 33, peut soumettre au VDAB une demande de révision de la détermination du besoin de mesures d'aide à l'emploi.

Le Gouvernement flamand fixe le délai pour l'introduction de la demande et la procédure de révision.

Une demande de révision n'a pas d'effet suspensif.

Art. 35. Le VDAB informe l'auteur de la demande du résultat de la révision par lettre recommandée. La notification mentionne au moins l'ensemble des éléments suivants :

1° la possibilité d'introduire un recours auprès du tribunal compétent ;

2° la manière dont un recours contre la révision peut être introduit ;

3° le délai d'introduction du recours.

Art. 36. Le travailleur ou le travailleur indépendant atteint d'un handicap à l'emploi, ou l'employeur qui conteste la révision par le VDAB, visée à l'article 34 du présent décret, doit introduire un recours devant le tribunal du travail sous peine de nullité dans les nonante jours suivant le troisième jour ouvrable suivant l'envoi de la notification de la révision.

Le recours introduit auprès du tribunal du travail n'a pas d'effet suspensif.

CHAPITRE 8. — Traitement de données personnelles

Art. 37. Le VDAB est le responsable du traitement visé à l'article 4, 7), du règlement général sur la protection des données, pour le traitement des données personnelles dans le cadre de l'indication et de l'évaluation.

Le service de l'administration flamande agit en tant que responsable du traitement visé à l'article 4, 7), du règlement général sur la protection des données, pour le traitement des données personnelles dans le cadre de la demande et de l'attribution des mesures d'aide à l'emploi.

Art. 38. Les catégories suivantes de données personnelles du bénéficiaire sont traitées dans le cadre de l'indication, de l'évaluation et de l'attribution des mesures d'aide à l'emploi :

1° les données d'identification et de contact, dont le numéro NISS ;

2° le besoin de mesures d'aide à l'emploi et l'indication en tant que personne atteinte d'un handicap à l'emploi ;

3° les données relatives à l'emploi ;

4° les données relatives à la rémunération ;

5° les données relatives aux prestations effectués ; 6° les données relatives au statut d'indépendant ;

7° les données fiscales.

Art. 39. Conformément aux dispositions du présent décret, le VDAB échange les données personnelles suivantes avec les organismes suivants :

1° les données visées à l'article 38, 1°, avec le Registre national des personnes physiques ;

2° les données visées à l'article 38, 2°, le besoin et la durée des mesures d'aide à l'emploi et l'indication avec le Département de l'Emploi et de l'Économie sociale ;

3° les données visées à l'article 38, 3°, avec de l'Office national de Sécurité sociale ;

4° les données visées à l'article 38, 6°, avec l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Conformément aux dispositions du présent décret, le service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand échange les données personnelles suivantes avec les organismes suivants :

- 1° les données visées à l'article 38, 1°, avec le Registre national des personnes physiques ;
- 2° les données visées à l'article 38, 2°, le besoin et la durée des mesures d'aide à l'emploi et l'indication avec le VDAB ;
- 3° les données visées à l'article 38, 3° à 5°, avec l'Office national de Sécurité sociale ;
- 4° les données visées à l'article 38, 6°, avec l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;
- 5° les données visées à l'article 38, 7°, avec le Service public fédéral Finances.

Les échanges de données personnelles ont lieu avec l'intervention des intégrateurs de services compétents, le cas échéant.

À l'alinéa trois, on entend par intégrateur de services : l'intégrateur de services visé dans le décret du 13 juillet 2012 portant création et organisation d'un intégrateur de services flamand.

Art. 40. Sans préjudice de l'application de la conservation nécessaire des données personnelles en vue de traitement ultérieur, à des fins archivistiques dans l'intérêt général, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, visées à l'article 89 du règlement général sur la protection des données, ces données personnelles sont conservées pendant la durée strictement nécessaire aux fins envisagées par le présent décret avec un délai maximal de conservation qui ne peut pas dépasser dix ans suivant la prescription de toutes les requêtes relevant de la compétence du responsable du traitement, et, le cas échéant, la cessation définitive des procédures et recours judiciaires, administratifs et extrajudiciaires, découlant du traitement de ces données.

CHAPITRE 9. — *Contrôle et sanctions*

Art. 41. La surveillance et le contrôle de l'exécution du présent décret et de ses arrêtés d'exécution se déroulent conformément aux dispositions du décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales.

Art. 42. Sans préjudice de l'application des articles 269 à 274 du Code pénal, les personnes suivantes sont punies d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 500 euros, ou de l'une de ces peines seulement :

- 1° l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui négligent de faire établir ou mettre à jour un plan de soutien pour les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi, conformément à l'article 23, alinéa premier, du présent décret ;
- 2° l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui, pour le coaching des travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi, font appel à des travailleurs qui ne remplissent pas les conditions fixées en vertu de l'article 24 du présent décret.

Art. 43. Sans préjudice de l'application des articles 269 à 274 du Code pénal, les personnes suivantes sont punies d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 125 à 1250 euros, ou de l'une de ces peines seulement :

- 1° les personnes qui utilisent les primes visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du présent décret, à des fins autres que celles pour lesquelles elles les ont obtenues ;
- 2° les personnes qui ont obtenu une ou plusieurs des primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret, ou qui maintiennent une prime auxquelles elles n'ont pas droit ou auxquelles elles n'ont droit qu'en partie, sur la base de déclarations inexactes ou incomplètes, ou en négligeant de faire des déclarations nécessaires ou de fournir des renseignements ;
- 3° l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui, en violation du besoin de mesures d'aide à l'emploi, constatées conformément à l'article 32, alinéa premier, du présent décret, ne prévoient pas d'accompagnement sur le lieu de travail ;
- 4° l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui ne prévoient pas d'accompagnement et de coaching conformément aux conditions visées au chapitre 4, section 3, du présent décret ;
- 5° l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui entravent la bonne mise en œuvre de l'accompagnement et du coaching, visés au chapitre 4, section 3, du présent décret ;
- 6° l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui, pour l'accompagnement des travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi, désignent comme accompagnateur des travailleurs qui ne sont pas qualifiés conformément à l'article 23, alinéa deux, du présent décret ;
- 7° l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui licencient des travailleurs dans le seul but de les remplacer par un ou plusieurs travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi bénéficiant de mesures d'aide à l'emploi ou de mesures d'aide à l'emploi plus favorables, ou de les réembaucher ensuite en vue d'obtenir des mesures d'aide à l'emploi ou des mesures d'aide à l'emploi plus favorables conformément à l'article 13, alinéa premier, 1° et 2° ;
- 8° le prestataire de services externe qui, éventuellement à la connaissance ou à la demande de l'employeur concerné, ne prévoit pas un accompagnement qui répond intégralement aux conditions visées au chapitre 4, section 3, ou qui ne fournit pas un accompagnement correct ou complet sans en être empêché conformément au point 5°.

L'amende qui est imposée en application de l'alinéa premier, 3° à 8°, est multipliée par le nombre de travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi sur lesquels l'infraction a des implications. L'amende multipliée ne peut être supérieure au centuple de l'amende maximale.

Art. 44. Sans préjudice de l'application des articles 269 à 274 du Code pénal, les personnes suivantes sont punies d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 250 à 2500 euros, ou de l'une de ces peines seulement :

- 1° les personnes qui utilisent délibérément les primes visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du présent décret, à des fins autres que celles pour lesquelles elles les ont obtenues ;
- 2° les personnes qui ont délibérément fait des déclarations inexactes ou incomplètes afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret ;
- 3° les personnes qui ont délibérément négligé ou refusé de faire des déclarations nécessaires ou de fournir les renseignements qu'elles sont tenues de fournir, afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret ;

4° les personnes qui ont délibérément et indûment obtenu ou maintiennent les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret, auxquelles elles n'ont pas droit ou auxquelles elles n'ont droit qu'en partie, sur la base de déclarations inexactes ou incomplètes, ou en négligeant ou en refusant de faire des déclarations nécessaires ou de fournir des renseignements ;

5° les personnes qui, pour obtenir ou faire obtenir ou pour maintenir ou faire maintenir indûment les primes visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du présent décret, ont commis l'un des actes suivants :

a) elles ont fait des faux en écriture de l'une des manières suivantes :

1) par de fausses signatures ;

2) par la contrefaçon ou la falsification d'écritures ou de signatures ;

3) en établissant fausement des conventions, dispositions, engagements ou des libérations de dette ou en les intégrant dans un acte ;

4) en ajoutant ou en falsifiant des clauses, des déclarations ou des faits à inclure ou à constater dans l'acte ;

b) elles ont utilisé un acte faux ou une fausse pièce, tout en sachant que l'acte ou la pièce utilisé est faux ;

6° les personnes qui, pour obtenir ou faire obtenir ou pour maintenir ou faire maintenir indûment les primes visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du présent décret, ont commis l'un des actes suivants :

a) elles ont fraudé en introduisant des données dans un système informatique, qui sont stockées, traitées ou transmises dans un système informatique, en modifiant ou en effaçant des données ou en changeant l'affectation possible de données dans un système informatique par un autre moyen technologique, de sorte que la portée juridique de telles données change ;

b) elles ont utilisé des données tout en sachant qu'elles étaient fausses ;

7° les personnes, qui, afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret, ont fait usage de faux noms, de fausses qualités ou de fausses adresses ou qui ont commis un autre acte frauduleux afin de faire croire à l'existence d'une personne fictive, une entreprise fictive ou un autre événement fictif, ou en vue de commettre d'une autre manière un abus de confiance.

Art. 45. En cas de récidive dans les cinq années, la peine maximale, visée aux articles 42, 43 et 44, peut être doublée.

Art. 46. L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses mandataires ou préposés sont condamnés.

Art. 47. Les primes indûment perçues sont recouvrées d'office.

Le Gouvernement flamand peut arrêter des modalités relatives au recouvrement de ces primes.

Art. 48. Si les tiers préjudiciés ne se sont pas portés partie civile, le juge qui prononce la peine, visée à l'article 43, alinéa premier, 1° et 2°, et à l'article 44, ou qui constate la culpabilité pour une infraction à ces dispositions, condamne le prévenu d'office à rembourser les primes indûment perçues, majorées des intérêts de retard.

En l'absence d'un décompte pour les primes, visées à l'alinéa premier, ou si le décompte est contesté et si des informations supplémentaires sont requises, le juge maintient la décision sur la condamnation d'office.

Art. 49. Toutes les dispositions du Livre I^{er} du Code pénal, à l'exception du chapitre V, mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions visées dans le présent décret. En cas de récidive, l'article 85 du Code pénal ne s'applique pas.

Art. 50. En cas de condamnation ou de constatation de culpabilité pour une infraction visée à l'article 43, alinéa premier, 1° et 2°, du présent décret, le Gouvernement flamand peut décider que la personne qui a indûment obtenu ou maintenu les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret, est exclue de l'avantage de ces primes pendant une période de douze mois au maximum.

En cas de condamnation pour une infraction visée à l'article 44 du présent décret, le Gouvernement flamand peut décider que la personne qui a indûment obtenu ou maintenu les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret, est exclue de l'avantage de ces primes pendant une période de vingt-quatre mois au maximum.

En cas de récidive dans les cinq années à l'issue de la période, visée aux alinéas premier et deux, la période maximale de l'exclusion, visée aux alinéas premier et deux, peut être doublée.

Art. 51. L'amende administrative infligée du chef d'infractions au présent décret est imposée conformément au décret relatif au contrôle des lois sociales du 30 avril 2004.

Art. 52. En cas d'imposition d'une amende administrative pour une infraction visée à l'article 13/8, alinéa deux, 1° et 2°, du décret relatif au contrôle des lois sociales du 30 avril 2004, le Gouvernement flamand peut décider que la personne qui a indûment obtenu ou maintenu les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret, est exclue de l'avantage de ces primes pendant une période de douze mois au maximum.

En cas d'imposition d'une amende administrative pour une infraction visée à l'article 13/8, alinéa trois, du décret précité du 30 avril 2004, le Gouvernement flamand peut décider que la personne qui a indûment obtenu ou maintenu les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du présent décret, est exclue de l'avantage de ces primes pendant une période de vingt-quatre mois au maximum.

En cas de récidive dans les cinq années à l'issue de la période, visée aux alinéas premier et deux, la période maximale de l'exclusion, visée aux alinéas premier et deux, est doublée.

Art. 53. Les subventions pour les mesures d'aide à l'emploi ne sont pas cumulées avec une autre aide relative aux mêmes frais éligibles, qui se recouvrent en tout ou en partie, si un tel cumul conduit à ce que l'intensité des aides indiquée qui est en vigueur pour ces aides en vertu de la réglementation applicable, soit dépassée. Si l'intensité des aides indiquée ou le montant des aides le plus élevé est dépassé, les moyens acquis en dehors du présent décret sont proportionnellement déduits des mesures d'aide à l'emploi.

Afin d'éviter le financement au-delà du maximum autorisé, toutes les personnes, entreprises et organisations qui reçoivent des primes dans le cadre du présent décret et de ses arrêtés d'exécution, sont tenues de signaler, sur simple demande du service de l'administration flamande désigné par le Gouvernement flamand, tous les moyens financiers susceptibles de mener au cumul. Toutes les pièces justificatives sont mises à disposition sur simple demande.

Art. 54. Les actions en justice découlant de l'application du présent décret et de ses arrêtés d'exécution sont prescrites cinq ans suivant le fait qui a donné lieu à l'action.

CHAPITRE 10. — *Dispositions modificatives*

Section 1^{re}. — Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Art. 55. À l'article 7, § 1^{er}, alinéa trois, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par le décret du 8 juillet 2016, le point *m*) est abrogé deux ans après l'entrée en vigueur du présent décret.

Section 2. — Modifications du Code judiciaire

Art. 56. À l'article 582, 2^o, du Code judiciaire, en ce qui concerne la Communauté flamande, modifié en dernier lieu par le décret du 18 mai 2018, le membre de phrase « et des différends relatifs à la constatation de mesures d'aide à l'emploi, visées à l'article 2, 13^o, du décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle » est ajouté.

Section 3. — Modifications de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002

Art. 57. L'article 340 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 est abrogé.

Art. 58. Les articles 341, 341*bis*, 364 et 372*bis* de la même loi sont abrogés deux ans après l'entrée en vigueur du présent décret.

Section 4. — Modifications du décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales

Art. 59. À l'article 2, § 1^{er}, alinéa premier, du décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2019, le point 5^o est rétabli dans la rédaction suivante :

« 5^o le décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle ; ».

Art. 60. À l'article 13/2 du même décret, inséré par le décret du 12 juillet 2013, sont apportées les modifications suivantes :

1^o au paragraphe 1^{er}, le point 2^o est abrogé ;

2^o au paragraphe 2, le point 4^o est abrogé.

Art. 61. Dans le même décret, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2019, est inséré un article 13/8, énoncé comme suit :

« Art. 13/8. Aux conditions visées dans le présent décret, et dans la mesure où les faits sont également passibles de poursuites pénales, une amende administrative de 100 à 1000 euros peut être infligée pour les infractions suivantes au décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle :

1^o à l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui négligent de faire établir ou de mettre à jour un plan de soutien pour les travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi, conformément à l'article 23, alinéa premier, du décret du 14 janvier 2022 précité ;

2^o à l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui, pour le coaching des travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi, font appel à des travailleurs qui ne remplissent pas les conditions fixées en vertu de l'article 24, alinéa deux, du décret du 14 janvier 2022 précité.

Aux conditions visées dans le présent décret, et dans la mesure où les faits sont également passibles de poursuites pénales, une amende administrative de 250 à 2500 euros peut être infligée pour les infractions suivantes au décret du 14 janvier 2022 précité :

1^o aux personnes qui utilisent les primes visées au chapitre 4, sections 2 et 3 et au chapitre 5 du décret du 14 janvier 2022 précité à des fins autres que celles pour lesquelles elles les ont obtenues ;

2^o aux personnes qui ont obtenu une ou plusieurs des primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du décret du 14 janvier 2022 précité, ou qui maintiennent une prime auxquelles elles n'ont pas droit ou auxquelles elles n'ont droit qu'en partie,

sur la base de déclarations inexactes ou incomplètes, ou en négligeant de faire des déclarations nécessaires ou de fournir des renseignements ;

3^o à l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui, en violation du besoin de mesures d'aide à l'emploi, fixées conformément à l'article 32, alinéa premier, du décret du 14 janvier 2022 précité, ne prévoient pas d'accompagnement sur le lieu de travail ;

4^o à l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui ne prévoient pas d'accompagnement et de coaching conformément aux conditions visées au chapitre 4, section 3, du décret du 14 janvier 2022 précité ;

5^o à l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui entravent la bonne mise en œuvre de l'accompagnement et du coaching, visés au chapitre 4, section 3, du décret du 14 janvier 2022 précité ;

6^o à l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui, pour l'accompagnement des travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi, désignent comme accompagnateur des travailleurs qui ne sont pas qualifiés conformément à l'article 23, alinéa deux, du décret du 14 janvier 2022 précité ;

7^o à l'employeur, ses mandataires ou ses préposés qui licencient des travailleurs dans le seul but de les remplacer par un ou plusieurs travailleurs atteints d'un handicap à l'emploi bénéficiant de mesures d'aide à l'emploi ou de mesures d'aide à l'emploi plus favorables, ou de les réembaucher ensuite en vue d'obtenir des mesures d'aide à l'emploi ou des mesures d'aide à l'emploi plus favorables ;

8^o au prestataire de services externe qui, éventuellement à la connaissance ou à la demande de l'employeur concerné, ne prévoit pas un accompagnement qui répond intégralement aux conditions visées au chapitre 4, section 3, du décret du 14 janvier 2022 précité, ou qui ne fournit pas un accompagnement correct ou complet.

Aux conditions visées dans le présent décret, et dans la mesure où les faits sont également passibles de poursuites pénales, une amende administrative de 500 à 5000 euros peut être infligée pour les infractions suivantes au décret du 14 janvier 2022 précité :

1^o aux personnes qui utilisent délibérément les primes visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du décret du 14 janvier 2022 précité, à des fins autres que celles pour lesquelles elles les ont obtenues ;

2° aux personnes qui ont délibérément fait des déclarations inexactes ou incomplètes afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du décret du 14 janvier 2022 précité ;

3° aux personnes qui ont délibérément négligé ou refusé de faire des déclarations nécessaires ou de fournir les renseignements qu'elles sont tenues de fournir, afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du décret du 14 janvier 2022 précité ;

4° aux personnes qui ont délibérément et indûment obtenu ou maintiennent les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du décret du 14 janvier 2022 précité, auxquelles elles n'ont pas droit ou auxquelles elles n'ont droit qu'en partie, sur la base de déclarations inexactes ou incomplètes, ou en négligeant ou en refusant de faire des déclarations nécessaires ou de fournir des renseignements ;

5° aux personnes qui ont commis les actes suivants afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du décret du 14 janvier 2022 précité :

a) elles ont fait des faux en écriture de l'une des manières suivantes :

1) par de fausses signatures ;

2) par la contrefaçon ou la falsification d'écritures ou de signatures ;

3) en établissant faussement des conventions, dispositions, engagements ou libérations de dette ou en les intégrant dans un acte ;

4) en ajoutant ou en falsifiant des clauses, des déclarations ou des faits à inclure ou à constater dans l'acte ;

b) elles ont utilisé de faux acte ou document, tout en sachant que l'acte ou la pièce utilisé est faux ;

6° aux personnes qui ont commis les actes suivants afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5 du décret du 14 janvier 2022 précité :

a) elles ont fraudé en introduisant des données dans un système informatique, qui sont stockées, traitées ou transmises dans un système informatique, en modifiant ou en effaçant des données ou en changeant l'affectation possible de données dans un système informatique par un autre moyen technologique, de sorte que la portée juridique de telles données change ;

b) elles ont utilisé des données tout en sachant qu'elles étaient fausses ;

7° aux personnes, qui, afin d'obtenir ou de faire obtenir ou de maintenir ou de faire maintenir indûment les primes, visées au chapitre 4, sections 2 et 3, et au chapitre 5, du décret du 14 janvier 2022 précité, ont fait usage de faux noms, de fausses qualités ou de fausses adresses ou qui ont commis un autre acte frauduleux afin de faire croire à l'existence d'une personne fictive, une entreprise fictive ou un autre événement fictif, ou en vue de commettre d'une autre manière un abus de confiance. ».

Section 5. — Modifications du décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle)

Art. 62. À l'article 5 du décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle), modifié en dernier lieu par le décret du 19 juin 2020, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er} est inséré un point 1°/1, énoncé comme suit :

« 1°/1 personne atteinte d'une limitation au travail : la personne, visée à l'article 2, 9°, du décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle ; » ;

2° au paragraphe 1/1, alinéa premier, 5°, les mots « les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi et les travailleurs de groupe-cible » sont remplacés par les mots « les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, les travailleurs de groupe-cible et les personnes atteintes d'une limitation au travail » ;

3° au paragraphe 1/1, alinéa premier, 5°, b) les mots « et les départements de travail adapté » sont abrogés.

Section 6. — Modifications du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective

Art. 63. À l'article 3 du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, le point 4° est abrogé.

Art. 64. À l'article 4, § 1^{er}, alinéa deux, 4°, du même décret, le nombre « 65 » est remplacé par le nombre « 55 ».

Art. 65. L'article 5 du même décret, modifié par le décret du 29 mars 2019, est abrogé.

Art. 66. À l'article 6, alinéa premier, du même décret, les mots « et les départements de travail adapté introduisent » sont remplacés par les mots « introduit ».

Art. 67. À l'article 7, alinéa premier, du même décret, les mots « et les départements de travail adapté » sont abrogés.

Art. 68. À l'article 8 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa deux, le membre de phrase « , de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté » est remplacé par les mots « ou l'entreprise de travail adapté » ;

2° au paragraphe 2, 2° les mots « ou du département de travail adapté » sont abrogés.

Art. 69. À l'article 9 du même décret, les mots « ou au département de travail adapté » sont abrogés.

Art. 70. À l'article 10 du même décret, l'alinéa deux est abrogé.

Art. 71. L'article 13 du même décret est abrogé.

Art. 72. À l'article 15, alinéa deux, du même décret, les mots « ou le département de travail adapté » sont abrogés.

Art. 73. À l'article 22 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « et le département de travail adapté stimulent » sont remplacés par le mot « stimule » ;

2° il est ajouté un alinéa deux, énoncé comme suit :

« Le Gouvernement flamand détermine la procédure et les conditions de remise au travail des personnes atteintes d'une limitation au travail dans une entreprise de travail adapté si, après une évaluation par le VDAB, elles acceptent un emploi régulier qui prend fin sans leur consentement. ».

Art. 74. À l'article 23 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa premier, 2°, le membre de phrase « , de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté » est remplacé par le membre de phrase « ou de l'entreprise de travail adapté » ;

2° à l'alinéa deux, le point *b*) est remplacé par ce qui suit :

« *b*) la continuité de l'activité de l'entreprise de travail adapté, dans la perspective du maintien de l'emploi des travailleurs de groupe-cible les plus vulnérables, compte tenu de l'échelle de l'entreprise de travail adapté. ».

Art. 75. À l'article 25 du même décret, le membre de phrase « ou le département de travail adapté » est abrogé.

Art. 76. À l'article 26 du même décret, les mots « ou le département de travail adapté » sont abrogés.

Art. 77. À l'article 27, alinéa premier, du même décret, les mots « ou le département de travail adapté » sont abrogés.

Art. 78. À l'article 29 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa premier, le membre de phrase « , l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté » est remplacé par les mots « ou l'entreprise de travail adapté » ;

2° à l'alinéa trois, les mots « a un effet » sont remplacés par les mots « n'a pas d'effet ».

Art. 79. À l'article 31 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa premier, le membre de phrase « , l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté » est remplacé par le membre de phrase « ou l'entreprise de travail adapté » ;

2° à l'alinéa deux, les mots « a un effet » sont remplacés par les mots « n'a pas d'effet ».

Art. 80. À l'article 37 du même décret, le point 2° est abrogé.

Art. 81. À l'article 38 du même décret, le point 4° est abrogé.

Section 7. — Modification du décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux

Art. 82. Le décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux, modifié par le décret du 29 mars 2019, est abrogé.

Section 8. — Modification du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles

Art. 83. Dans le décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles, les articles suivants sont abrogés :

1° l'article 5 est abrogé ;

2° l'article 12 est abrogé.

Section 9. — Modification de diverses réglementations SINE

Art. 84. Les réglementations suivantes sont abrogées deux ans après l'entrée en vigueur du présent décret :

1° l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, *m*, et § 1^{er} bis, alinéa 8, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 10 mars 2008 ;

2° l'arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, modifié par l'arrêté royal du 1^{er} avril 2004 ;

3° l'arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale, modifié par l'arrêté royal du 1^{er} avril 2004 ;

4° les articles 14, 64, 68 et 69 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du CHAPITRE 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, modifié par l'arrêté royal du 21 janvier 2004.

CHAPITRE 11. — *Dispositions finales*

Art. 85. § 1^{er}. Uniquement pour les travailleurs qui sont entrés en service au plus tard la veille de l'entrée en vigueur du présent décret et qui restent en service de manière ininterrompue, les employeurs conservent, pendant une période maximale de 24 mois, les avantages liés aux mesures des dispositions et réglementations SINE suivantes, telles qu'elles étaient en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret :

1° l'article 7, § 1^{er}, alinéa trois, *m*), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

2° l'article 341*bis* de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 ;

3° les articles 14, 64, 68 et 69 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du CHAPITRE 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale ;

4° l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, *m*, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer ;

5° l'arrêté royal du 11 juillet 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à l'intégration sociale mis au travail dans une initiative d'insertion sociale ;

6° l'arrêté royal du 14 novembre 2002 déterminant l'intervention financière du centre public d'aide sociale dans le coût salarial d'un ayant droit à une aide sociale financière mis au travail dans une initiative d'insertion sociale.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs ne peuvent plus invoquer une modification de la durée des avantages liés aux dispositions et réglementations visées à l'alinéa premier.

Les employeurs visés aux alinéas premier et deux, peuvent demander à bénéficier des mesures d'aide à l'emploi visées à l'article 11.

Les employeurs peuvent demander des mesures d'aide à l'emploi, visées à l'article 11, pour les travailleurs qui ont commencé à travailler le jour précédant l'entrée en vigueur du présent décret et dont l'emploi est interrompu.

§ 2. Les employeurs ne peuvent, à partir de l'entrée en vigueur du présent décret, embaucher des travailleurs bénéficiant des avantages liés aux dispositions et réglementations visées au paragraphe 1^{er}, alinéa premier.

§ 3. Le Gouvernement flamand peut arrêter des conditions supplémentaires pour procéder à la réduction de l'attribution des mesures, visées au paragraphe 1^{er}, alinéa premier, en vue de leur abrogation.

§ 4. Le Gouvernement flamand prévoit l'octroi d'une indemnité compensatoire aux employeurs relevant du champ d'application visé à l'article 4bis de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer, et qui perdent les avantages.

Le Gouvernement flamand fixe les conditions d'octroi.

Art. 86. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand détermine les mesures transitoires requises par l'abrogation visée à l'article 82 :

1° les mesures d'aide à l'emploi conformément aux conditions visées dans le présent décret ou dans l'arrêté du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, sont accordées aux travailleurs de groupe-cible lors de l'entrée en vigueur du présent décret ;

2° le contingent de trajets d'insertion octroyé par le ministre flamand compétent pour l'économie sociale, conformément aux conditions visées dans le présent décret ou le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, est converti compte tenu de la concrétisation du contingent.

§ 2. Le Gouvernement flamand précise les conditions et la procédure pour la transition des mesures, visées au paragraphe 1^{er}, en vue de leur abrogation.

§ 3. Le Gouvernement flamand peut fixer des mesures transitoires pour les administrations locales qui prévoient un financement supplémentaire aux initiatives locales pour l'emploi qui emploient des personnes atteintes d'une limitation au travail afin de fournir des services locaux supplémentaires.

Le Gouvernement flamand détermine ce qu'il faut entendre par services locaux supplémentaires visés à l'alinéa premier et fixe les conditions de financement.

Art. 87. § 1^{er}. Les employeurs qui perçoivent une prime de soutien flamande pour l'emploi d'un travailleur atteint d'un handicap à l'emploi au plus tard le jour précédant l'entrée en vigueur du présent décret conservent cette intervention conformément aux conditions visées à l'article 12 du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles et ses arrêtés d'exécution, tels qu'en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent décret.

À partir de la date d'entrée en vigueur du présent décret, ces employeurs ne peuvent plus invoquer une augmentation ou une prolongation de la prime de soutien flamande.

Les travailleurs indépendants qui ont bénéficié d'une prime de soutien flamande au plus tard le jour précédant l'entrée en vigueur du présent décret conservent cette intervention conformément aux conditions visées à l'article 12 du décret du 4 mars 2016 relatif à la politique flamande des groupes-cibles et ses arrêtés d'exécution.

À partir de la date d'entrée en vigueur du présent décret, ces travailleurs indépendants ne peuvent plus invoquer une augmentation ou une prolongation de la prime de soutien flamande.

Les employeurs et les travailleurs indépendants visés aux alinéas premier et trois, peuvent recourir à la procédure d'augmentation ou de prolongation des mesures d'aide à l'emploi, visées à l'article 33.

§ 2. Les employeurs et les travailleurs indépendants ne peuvent, à partir de l'entrée en vigueur du présent décret, embaucher des travailleurs ou démarrer des activités indépendantes avec les avantages liés à la prime de soutien flamande.

§ 3. Le Gouvernement flamand peut préciser les conditions pour procéder à la réduction de l'octroi des mesures de soutien flamandes, en vue de leur abrogation.

Art. 88. § 1^{er}. Pour les travailleurs de groupe-cible qui sont entrés en service au plus tard la veille de l'entrée en vigueur du présent décret dans un département de travail adapté, les employeurs bénéficient d'une conversion en mesures d'aide à l'emploi conformément aux conditions visées dans le présent décret ou dans le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective.

Le Gouvernement flamand arrête les conditions de la conversion, visée à l'alinéa premier :

1° les mesures d'aide à l'emploi conformément aux conditions visées dans le présent décret ou dans l'arrêté du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, sont accordées aux travailleurs de groupe-cible lors de l'entrée en vigueur du présent décret ;

2° le contingent de travailleurs de groupe-cible octroyé par le ministre flamand compétent pour l'économie sociale, conformément aux conditions visées dans le présent décret ou le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, est converti compte tenu de la concrétisation du contingent.

§ 2. Le Gouvernement flamand peut préciser les conditions pour procéder à la réduction de l'emploi de travailleurs de groupe-cible dans les départements de travail adapté, en vue de son abrogation.

Art. 89. Le présent décret entre en vigueur à une date fixée par le Gouvernement flamand.
Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.
Bruxelles, le 14 janvier 2022.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
J. JAMBON

La Ministre flamande de l'Économie, de l'Innovation, de l'Emploi, de l'Économie sociale et de l'Agriculture,
H. CREVITS

—————
Note

(1) *Session 2021-2022*

Documents : – Projet de décret : 1022 - N° 1

– Rapport : 1022 – N° 2

– Texte adopté en séance plénière : 1022 - N° 3

Annales - Discussion et adoption : séance du 12 janvier 2022.

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2022/40269]

4 FEBRUARI 2022. — Decreet tot wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Opgroeien regie, wat de gegevensdeling met het OCMW en de samenwerking met de kraamklinieken betreft (1)

Het VLAAMS PARLEMENT heeft aangenomen en Wij, REGERING, bekrachtigen hetgeen volgt:

Decreet tot wijziging van het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Opgroeien regie, wat de gegevensdeling met het OCMW en de samenwerking met de kraamklinieken betreft

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. In het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Opgroeien regie, het laatst gewijzigd bij het decreet van 21 mei 2021, wordt een artikel 10/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 10/1. §1. Met het oog op het verhogen van de toegang tot de sociale hulp- en dienstverlening en het tegengaan van onderbescherming, vermeld in artikel 9, eerste lid, van het decreet van 9 februari 2018 betreffende het lokaal sociaal beleid, kunnen de lokale teamleden van het agentschap die gebonden zijn aan het beroepsgeheim, vermeld in artikel 458 van het Strafwetboek, identificatiegegevens van maatschappelijk kwetsbare gezinnen waarmee ze bij de uitvoering van hun taken in contact komen, delen met een maatschappelijk werker van het OCMW van de woonplaats van de cliënt die concrete dienstverlening namens het OCMW aan die cliënt biedt en die door hetzelfde beroepsgeheim gebonden is. De lokale teamleden zijn de personeelsleden van het agentschap die in een bepaalde regio de dienstverlening, vermeld in artikel 7, aanbieden. Als cliënt wordt beschouwd, eenieder die het ouderlijk gezag uitoefent of zal uitoefenen met wie de medewerker van het lokale team in contact komt.

De gegevens die kunnen worden gedeeld zijn:

1° de voor- en achternaam en het adres van de cliënt;

2° het telefoonnummer en e-mailadres van de cliënt.

§2. De cliënt wordt vooraf geïnformeerd over:

1° het doel van de gegevensdeling;

2° welke gegevens er worden gedeeld;

3° met wie de gegevens worden gedeeld;

4° wat er verder met de gegevens gebeurt en wat de cliënt nog mag verwachten.

Het delen van de identificatiegegevens is vrijwillig en is alleen mogelijk als de cliënt daarvoor zijn vrije en uitdrukkelijke toestemming heeft verleend.

§3. Een maatschappelijk werker van het OCMW neemt met de betrokken cliënt contact op om naar zijn hulpvragen te luisteren en zijn rechten te verkennen, hem informatie te verschaffen en hem sociale hulp- en dienstverlening aan te bieden of hem door te verwijzen naar de gepaste lokale sociale hulp- en dienstverlening.

§4. Het OCMW verwerkt de persoonsgegevens van de cliënt en kan ze uitwisselen met de actoren die deel uitmaken van het samenwerkingsverband geïntegreerd breed onthaal met toepassing van de regels, vermeld in artikel 11, §2, van het decreet van 9 februari 2018 betreffende het lokaal sociaal beleid.

§5. In het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad kunnen de gegevens, vermeld in paragraaf 1, tweede lid, onder de voorwaarden, vermeld in paragraaf 2, worden gedeeld met een medewerker van het centrum algemeen welzijnswerk van Brussel als partner van het samenwerkingsverband geïntegreerd breed onthaal dat tot stand komt ter uitvoering van de convenant, vermeld in artikel 2 van het decreet van 9 februari 2018 betreffende het lokaal sociaal beleid.”