

Le prêteur peut toujours choisir de désigner lui-même un restaurateur. Dans ce cas, le prêteur indemnise ce restaurateur pour cette mission.

Art. 19. Les dommages causés par les moins-values et les coûts de restauration sont déterminés de l'une des manières suivantes :

- 1° par un expert désigné par les parties intéressées d'un commun accord ;
- 2° en consensus par un collège d'experts, dont un est désigné par l'administration, un par le prêteur et un, le cas échéant, par la compagnie d'assurances ;
- 3° par un collège de trois experts composé des membres suivants :
 - a) un expert désigné par l'administration et, le cas échéant, conjointement avec la compagnie d'assurances ;
 - b) un expert désigné par le prêteur ;
 - c) un expert désigné d'un commun accord par les experts des deux parties.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre pour faire usage des possibilités visées à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, pour la détermination des moins-values et des frais de restauration, ou si le collège désigné en application de l'alinéa 1^{er}, 2°, ne parvient pas à un consensus, un collège d'experts tel que visé à l'alinéa 1^{er}, 3°, est constitué à la demande de la partie la plus diligente.

L'indemnité des experts visés à l'alinéa 1^{er}, désignés par l'administration, est à la charge de l'organisation. L'indemnité des experts désignés d'un commun accord, ainsi que des experts désignés d'un commun accord par les experts des deux parties sont à la charge de l'organisation.

Art. 20. L'administration et le prêteur, et, le cas échéant, la compagnie d'assurances, se mettent d'accord sur la détermination de l'indemnité à verser.

L'indemnité est versée dans les meilleurs délais et au plus tard un an après la date de l'accord mutuel visé à l'alinéa 1^{er}.

Le dommage est payé dans la devise mentionnée par le prêteur dans le contrat de prêt que celui-ci a conclu avec l'organisation.

Art. 21. À l'article 1^{er}, § 2, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 mai 1995 réglementant le fonctionnement et la gestion du « Vlaams Fonds voor de Lastendelging » (Fonds flamand d'amortissement des charges), modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 octobre 2020, est ajouté un point 6°, rédigé comme suit :

« 6° Par dérogation au point 1°, les indemnités dues par la Communauté flamande dans le cadre du Décret relatif aux Indemnités du 21 janvier 2022 sont imputées intégralement au Fonds. ».

CHAPITRE 8. — *Modification de l'arrêté du Gouvernement flamand du 25 juillet 2014 portant délégation de compétences de décision aux membres du Gouvernement flamand*

Art. 22. À l'article 12 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 25 juillet 2014 portant délégation de compétences de décision aux membres du Gouvernement flamand, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 juin 2017 et 22 décembre 2017, est ajouté un paragraphe 5, rédigé comme suit :

« § 5. Le Ministre flamand ayant les finances et les budgets dans ses attributions a délégation pour reconnaître comme charge, telle que visée à l'article 53, § 2, alinéa 2, 2°, du décret du 21 décembre 1994 contenant des dispositions accompagnant le budget 1995, les indemnités dans le cadre du Décret relatif aux indemnités du 21 janvier 2022, les indemnités qui ne dépassent pas 500 000 euros.

CHAPITRE 9. — *Dispositions finales*

Art. 23. Le Décret relatif aux Indemnités du 21 janvier 2022 entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 24. Le ministre flamand ayant la culture dans ses attributions et le ministre flamand ayant la politique budgétaire dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté

Bruxelles, le 8 juillet 2022.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand, Ministre flamand des Affaires étrangères,
de la Culture, de la Numérisation et de la Gestion facilitaire,

J. JAMBON

Le Ministre flamand des Finances et du Budget, du Logement et du Patrimoine immobilier,
M. DIEPENDAELE

VLAAMSE OVERHEID

[C - 2022/33079]

15 JULI 2022. — **Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling**

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20;
- het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, artikel 22, tweede lid, ingevoegd bij het decreet van 14 januari 2022;
- het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, artikel 6, artikel 10, artikel 11, eerste en derde lid, artikel 12, §1, tweede lid, §3, artikel 15, tweede en derde lid, artikel 16, tweede en derde lid, artikel 17, derde en vierde lid, artikel 18, tweede en derde lid, artikel 19, tweede en derde lid, artikel 21, eerste lid en derde lid, artikel 25, tweede lid, artikel 26, eerste, derde en vierde lid, artikel 27, eerste lid, vierde lid, artikel 28, tweede lid, artikel 29, eerste en tweede lid, artikel 30, §1, tweede lid, §2, artikel 31, §1, tweede lid, artikel 32, tweede lid, artikel 33, vierde en zevende lid, artikel 34, tweede lid, artikel 83, artikel 85, §3, §4, eerste en tweede lid, artikel 86, §1, §2, §3, eerste en tweede lid, artikel 87, §3, artikel 88, §1, tweede lid, §2, en artikel 89.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, heeft zijn akkoord verleend op 28 maart 2022.
- VTC heeft op 19 april 2022 advies nr. 2022/039 gegeven.
- De SERV heeft zijn advies gegeven op 9 mei 2022.
- NOOZO heeft zijn advies gegeven op 9 mei 2022.
- De Raad van State heeft advies 71.579/1 gegeven op 22 juni 2022, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Juridisch kader

Dit besluit sluit aan bij de volgende regelgeving:

- de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
- het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

HOOFDSTUK 1. — *Definities*

Artikel 1. In hoofdstuk 2 tot en met 6 en hoofdstuk 8 wordt verstaan onder:

- 1° Adviescommissie Sociale Economie: de Adviescommissie Sociale Economie, vermeld in artikel 35 van het decreet van 12 juli 2013;
- 2° advies collectief maatwerk: het advies collectief maatwerk, vermeld in artikel 12 van het besluit van 17 februari 2017;
- 3° authentieke gegevensbron: een authentieke gegevensbron als 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;
- 4° besluit van 18 juli 2008: het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap;
- 5° besluit van 17 februari 2017: het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
- 6° decreet van 12 juli 2013: het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
- 7° decreet van 22 november 2013: het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie;
- 8° decreet van 14 januari 2022: het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling;
- 9° departement: het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie, vermeld in artikel 25, §1, van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie;
- 10° externe dienstverlener: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die overeenkomstig artikel 26 van het decreet van 14 januari 2022 is erkend;
- 11° gebruiker: de gebruiker, vermeld in de wet van 24 juli 1987;
- 12° International Classification of Functioning, Disability and Health, afgekort ICF: een referentieclassificatie van de Wereldgezondheidsorganisatie, die het menselijk functioneren omschrijft;
- 13° SINE-bepalingen: de bepalingen, vermeld in artikel 84 van het decreet van 14 januari 2022;
- 14° werkzoekende: de werkzoekende, vermeld in artikel 1, eerste lid, 7°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;
- 15° wet van 24 juli 1987: de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- 16° zelfstandige: de persoon die onderworpen is aan het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;
- 17° zelfstandige in bijberoep: de zelfstandige die bijdragen verschuldigd is overeenkomstig artikel 11, § 2 van hetzelfde koninklijk besluit nr. 38 omdat hij bovenop de activiteit die aanleiding geeft tot onderwerping aan het koninklijk besluit nr. 38 gewoonlijk en hoofdzakelijk een andere beroepsbezigheid uitoefent;
- 18° zelfstandige in hoofdberoep: de zelfstandige die bijdragen verschuldigd is overeenkomstig artikel 11, § 1, of 1bis, van hetzelfde koninklijk besluit nr. 38.

HOOFDSTUK 2. — *Indicering en evaluatie van personen met een arbeidsbeperking*

Art. 2. In dit artikel wordt verstaan onder ICF-instrument: het indiceringsinstrument van de VDAB dat het menselijk functioneren in kaart brengt op het vlak van tewerkstelling en de behoefte aan ondersteuning.

In het kader van de indicering, vermeld in artikel 32 van het decreet van 14 januari 2022, kan de VDAB een arbeidsbeperking vaststellen bij personen die behoren tot een van de volgende categorieën:

- 1° de personen, vermeld in artikel 3 van het besluit van 18 juli 2008;

2° de personen bij wie een indicatie van multiple problematieken is vastgesteld op grond van een indicierend arbeidsonderzoek via het ICF-instrument. Dat onderzoek wordt uitgevoerd door de VDAB of een dienst die door de VDAB is gecertificeerd.

De VDAB stelt bij de personen met een arbeidsbeperking, vermeld in het tweede lid, 1° en 2°, een behoefte aan werkondersteunende maatregelen vast als aan een van de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de persoon heeft op grond van een attest een aandoening of voorgeschiedenis die voorkomt op de lijst die de Vlaamse minister, bevoegd voor werk, vaststelt na advies van de raad van bestuur van de VDAB;

2° de persoon voldoet op grond van een indicierend arbeidsonderzoek via het ICF-instrument aan de voorwaarden die voorkomen op de lijst die de Vlaamse minister, bevoegd voor werk, vaststelt na advies van de raad van bestuur van de VDAB. Het voormelde arbeidsonderzoek wordt uitgevoerd door de VDAB of door een dienst die door de VDAB is gecertificeerd.

Art. 3. De VDAB stelt de behoefte aan werkondersteunende maatregelen vast voor een duurtijd van maximaal twee jaar of voor een duurtijd van vijf jaar die begint vanaf de datum van de vaststelling van de behoefte op basis van het attest of het indicerende arbeidsonderzoek, vermeld in artikel 2, derde lid, 1° en 2°.

De vaststelling, vermeld in het eerste lid, is definitief zodra het departement conform artikel 8, 16, 54 of 59 over de toekenning van werkondersteunende maatregelen heeft beslist, als de aanvraag, vermeld in artikel 5 en 51, de duurtijd van die vaststelling omsluit.

Art. 4. Bij een gemotiveerde aanvraag tot wijziging van de hoogte of de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 15 van dit besluit, evalueert de VDAB conform artikel 33 van het decreet van 14 januari 2022 de behoefte aan werkondersteunende maatregelen en de duurtijd ervan.

De evaluatie, vermeld in het eerste lid, omvat al de volgende gegevens:

1° de hoogte en de duurtijd van de loonpremie of de ondersteuningspremie;

2° de intensiteit en de duurtijd van de begeleiding op de werkvloer.

De evaluatie, vermeld in het eerste lid, vindt plaats aan de hand van de volgende gegevens:

1° de bespreking van de gemotiveerde aanvraag van de werkgever of de zelfstandige, vermeld in het eerste lid;

2° het gesprek met de persoon met een arbeidsbeperking;

3° in voorkomend geval, het ondersteuningsplan, vermeld in artikel 2, 8°, van het decreet van 14 januari 2022;

4° in voorkomend geval, een gesprek met de gekwalificeerde begeleider en de collega-coach, vermeld in artikel 2, 4° en 6°, van het decreet van 14 januari 2022.

De vastgestelde behoefte aan werkondersteunende maatregelen blijft gelden zolang de VDAB conform de aanvraag, vermeld in artikel 15, geen evaluatie heeft doorgevoerd om redenen buiten de wil van de werkgever, de persoon met een arbeidsbeperking of de zelfstandige.

De evaluatie die op initiatief van de VDAB is geïnitieerd, verloopt conform de procedure, vermeld in artikel 15 en 16.

HOOFDSTUK 3. — *Werkondersteunende maatregelen voor werkgevers*

Afdeling 1. — Aanvraagprocedure tot toekenning van werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Art. 5. Nadat de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen bij de persoon met een arbeidsbeperking heeft vastgesteld, dient de werkgever een aanvraag van werkondersteunende maatregelen in bij het departement met een elektronisch formulier dat het departement ter beschikking stelt.

Art. 6. Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag, vermeld in artikel 5. De aanvraag is ontvankelijk als ze de volgende gegevens vermeldt:

1° de identiteitsgegevens van de werkgever;

2° de identiteitsgegevens van de werknemer;

3° de datum van de indienstreding of van de eerdere indienstredingen van de werknemer bij de werkgever;

4° de vaststelling van de VDAB van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen bij de werknemer, waarvan de duurtijd de datum van aanvraag door de werkgever, vermeld in artikel 5, omsluit;

5° in voorkomend geval, de naam en de kwalificatie, vermeld in artikel 26, §2, van de gekwalificeerde begeleider of externe dienstverlener en de collega-coach.

Art. 7. Het departement brengt de werkgever op de hoogte over de ontvankelijkheid van de aanvraag binnen zeven dagen na de dag waarop het departement de aanvraag, vermeld in artikel 5, heeft ontvangen. De kennisgeving van de onontvankelijke aanvraag vermeldt de mogelijkheid om een nieuwe aanvraag in te dienen.

De termijn van zeven dagen, vermeld in het eerste lid, wordt geschorst als het departement de werkgever om aanvullende informatie heeft verzocht en die informatie niet heeft ontvangen. Het departement verklaart de aanvraag onontvankelijk als de werkgever de aanvullende informatie niet schriftelijk bezorgt binnen dertig dagen na de dag waarop de werkgever het verzoek om aanvullende informatie heeft ontvangen.

Art. 8. Het departement onderzoekt de aanvraag en beslist over de toekenning van werkondersteunende maatregelen binnen dertig dagen na de dag waarop het departement de kennisgeving van de ontvankelijkheid van de aanvraag naar de werkgever heeft gestuurd conform artikel 7. Het departement bezorgt de beslissing aan de werkgever, aan de persoon met een arbeidsbeperking, en op aanvraag aan de VDAB.

De termijn van dertig dagen, vermeld in het eerste lid, wordt geschorst als het departement de werkgever om aanvullende informatie heeft verzocht en die niet heeft ontvangen.

Het departement verklaart de aanvraag ongegrond als de werkgever de aanvullende informatie niet schriftelijk heeft bezorgd binnen dertig dagen vanaf de dag waarop de werkgever het verzoek om aanvullende informatie heeft ontvangen.

De beslissing tot toekenning van werkondersteunende maatregelen, vermeld in het eerste lid, ressorteert gevolgen op de eerste dag van het kwartaal waarin die beslissing is genomen.

De beslissing tot toekenning van werkondersteunende maatregelen, vermeld in het eerste lid, bevat al de volgende elementen:

- 1° de identiteitsgegevens van de werknemer bij wie de VDAB een behoefte aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld;
- 2° de aanvangsdatum en de duurtijd van de toekenning van werkondersteunende maatregelen;
- 3° de toekenning van de vastgestelde werkondersteunende maatregelen van de werknemer.

Art. 9. Het departement stopt de betaling van de werkondersteunende maatregelen als de tewerkstelling van de werknemer met een arbeidsbeperking niet langer voldoet aan de wettelijke subsidievoorwaarden. De betaling wordt stopgezet in het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin het departement de wijziging van de voormelde subsidievoorwaarden vaststelt.

Art. 10. De werkgever brengt het departement onmiddellijk op de hoogte van:

- 1° elke wijziging die ertoe kan leiden dat niet langer voldaan wordt aan de wettelijke subsidievoorwaarden;
- 2° elke wijziging die een invloed kan hebben op het bedrag en de aard van de toe te kennen subsidie.

Een wijziging in de aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft een automatische herberekening van werkondersteunende maatregelen tot gevolg.

Art. 11. De werkgever heeft geen recht op werkondersteunende maatregelen als hij een persoon met een arbeidsbeperking tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die de looptijd van 24 uur niet overschrijdt.

Art. 12. De werkgever communiceert transparant over het gebruik van de werkondersteunende maatregelen met de werknemer met een arbeidsbeperking.

Uitzendkantoren en werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking ter beschikking stellen conform de wet van 24 juli 1987, hanteren transparantie over het gebruik van de werkondersteunende maatregelen ten aanzien van de gebruiker.

Art. 13. Ter uitvoering van artikel 15, derde lid, van het decreet van 14 januari 2022 kunnen werkondersteunende maatregelen worden toegekend aan al de volgende werkgevers:

1° een maatwerkbedrijf als vermeld in artikel 3, 5°, van het decreet van 12 juli 2013, voor werknemers die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- a) de werknemer is een persoon met een arbeidsbeperking die vanaf 1 januari 2015 door het maatwerkbedrijf is aangeworven;
- b) de werknemer van het maatwerkbedrijf heeft na 1 januari 2015 een arbeidsbeperking verworven;
- c) de werknemer is een persoon met een arbeidsbeperking die als doelgroepwerknemer als vermeld in artikel 3, 2°, van het decreet van 12 juli 2013, na een evaluatie door de VDAB als vermeld in artikel 8 van het voormelde decreet, is doorgestroomd naar een aansluitende tewerkstelling in het maatwerkbedrijf, en die een functie gaat opnemen die verschilt van de functie die hij als doelgroepwerknemer had opgenomen;

2° een provincie, een gemeente, een OCMW, of een door een provincie, gemeente of OCMW opgericht verzelfstandigd agentschap of intergemeentelijk samenwerkingsverband als vermeld in deel 3, titel 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, of de verenigingen waarin ze deelnemen met toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn voor werknemers die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- a) de werknemer is een persoon met een arbeidsbeperking die vanaf 1 juli 2008 is aangeworven;
- b) de werknemer heeft vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit een arbeidsbeperking verworven.

Art. 14. De werkgever kan de werkondersteunende maatregelen voor dezelfde werknemer met een arbeidsbeperking als vermeld in dit besluit, niet combineren met:

- 1° de Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap, vermeld in hoofdstuk VI van het besluit van 18 juli 2008;
- 2° de werkondersteunende maatregelen, vermeld in hoofdstuk 6 van het besluit van 17 februari 2017;
- 3° de tegemoetkoming in het loon die wordt uitbetaald aan de personen die zijn tewerkgesteld met toepassing van artikel 60, §7, en artikel 61 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 4° de aanwervingsincentive, vermeld in artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden;
- 5° de tegemoetkoming, vermeld in hoofdstuk III van het koninklijk besluit nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector;
- 6° de premie, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen;
- 7° de tegemoetkomingen in de loonkosten in het kader van de sociale inschakelingseconomie, vermeld in artikel 84 van het decreet van 14 januari 2022.

De werkgever kan voor de tewerkstelling van dezelfde werknemer met een arbeidsbeperking de loonpremie die conform dit besluit wordt toegekend, niet combineren met de vergoeding voor prestaties van buurtwerken of -diensten via dienstencheques, vermeld in de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.

Afdeling 2. — Aanvraagprocedure voor de wijziging van de hoogte en de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen voor werkgevers

Art. 15. De werkgever kan bij het departement een gemotiveerde aanvraag indienen voor een wijziging van de werkondersteunende maatregelen die zijn toegekend voor een duurtijd van vijf jaar als de volgende voorwaarden zijn vervuld:

1° als de aanvraag een wijziging van de hoogte van de werkondersteunende maatregelen betreft, dient de werkgever de aanvraag in vanaf het vijfde kwartaal waarin de werkgever de werkondersteunende maatregelen krijgt toegekend of dient de werkgever de aanvraag in nadat het tweede jaar dat volgt op een eerdere evaluatie door de VDAB als vermeld in artikel 4, is verstreken;

2° als de aanvraag een wijziging van de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen betreft, dient de werkgever zijn aanvraag op zijn vroegst twaalf maanden voor de einddatum van de duurtijd in.

Het departement brengt de werkgever uiterlijk zes maanden voor de einddatum van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen op de hoogte van de mogelijkheid om een aanvraag tot wijziging van de duurtijd in te dienen.

Als de werkgever een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de werkondersteunende maatregelen indient tijdens de laatste twaalf maanden van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen, evalueert de VDAB ook de behoefte aan werkondersteunende maatregelen.

Met behoud van de toepassing van het derde lid evalueert de VDAB bij een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de werkondersteunende maatregelen de duurtijd van de gewijzigde behoefte aan werkondersteunende maatregelen. Die duurtijd mag de duurtijd, vermeld in artikel 3, eerste lid, niet overschrijden.

Art. 16. De aanvraag wordt ingediend conform de procedure, vermeld in artikel 5 tot en met 7.

Met behoud van de toepassing van artikel 6 bevat de ontvankelijke aanvraag de motivatie van de werkgever over de wijziging van de werkondersteunende maatregelen en het ondersteuningsplan, vermeld in artikel 23.

Het departement brengt de VDAB op de hoogte van de ontvankelijke aanvraag binnen zeven dagen na de dag waarop het departement de aanvraag heeft ontvangen.

De VDAB brengt het departement, de werkgever en de persoon met een arbeidsbeperking op de hoogte van de evaluatie, vermeld in artikel 4, binnen 120 dagen vanaf de dag waarop de VDAB de ontvankelijk verklaarde aanvraag heeft ontvangen.

Art. 17. §1. Het departement beslist over de wijziging van de hoogte en de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen binnen 21 dagen vanaf de dag na de dag waarop het departement de evaluatie, vermeld in artikel 4, heeft ontvangen.

Op basis van de evaluatie, vermeld in artikel 4, beslist het departement over de duurtijd en de hoogte van de werkondersteunende maatregelen voor een periode van maximaal twintig kwartalen.

De beslissing over de hoogte van de werkondersteunende maatregelen ressorteert gevolgen vanaf de eerste dag van het kwartaal waarin de beslissing is genomen.

De beslissing over de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen ressorteert gevolgen vanaf de eerste dag van het kwartaal die volgt op het verstrijken van de eerder toegekende duurtijd.

§2. De toegekende werkondersteunende maatregelen blijven gelden, ook nadat de duurtijd is verstreken, zolang het departement geen beslissing heeft genomen, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° het departement heeft buiten de wil van de werkgever om voor het einde van de duurtijd geen beslissing genomen;

2° de werkgever heeft uiterlijk vijf maanden voor de duurtijd is verstreken, een ontvankelijke aanvraag ingediend als vermeld in artikel 15 en 16.

Als het departement een beslissing over de werkondersteunende maatregelen uitvaardigt nadat de duurtijd is verstreken als vermeld in het eerste lid, ressorteert die gevolgen vanaf de eerste dag van het kwartaal waarin de beslissing is genomen.

Art. 18. Als de werkgever een aanvraag indient na minimaal vier kwartalen na het einde van het verstrijken van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen voor dezelfde tewerkstelling, wordt de aanvraag behandeld als een aanvraag tot toekenning van werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 5.

Als de werkgever een aanvraag indient binnen vier kwartalen na het einde van het verstrijken van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen voor dezelfde tewerkstelling, wordt de aanvraag behandeld als een aanvraag tot wijziging van werkondersteunende maatregelen als vermeld in artikel 15.

Afdeling 3. — Loonpremie

Art. 19. De hoogte van de loonpremie bedraagt een veelvoud van 5% tussen 20% tot en met 75% van het geplafonneerde referteloon.

Art. 20. §1. Het departement stelt de hoogte van de loonpremie vast op basis van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen die door de VDAB is vastgesteld.

§2. Als de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor een periode van vijf jaar vaststelt conform artikel 3, eerste lid, op basis van de lijsten, vermeld in artikel 2, derde lid, 1° en 2°, bedraagt de loonpremie tijdens de tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

1° 40% van het geplafonneerde referteloon tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 30% van het geplafonneerde referteloon tijdens de tweede periode, die gelijk is aan de periode van het vijfde tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 20% van het geplafonneerde referteloon tijdens de derde periode, die gelijk is aan de periode van het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

Als de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor een periode van vijf jaar vaststelt conform artikel 3, en de behoefte aan een verhoogde loonpremie vaststelt op basis van de lijsten, vermeld in artikel 2, derde lid, 1° en 2°, of het advies collectief maatwerk, bedraagt die loonpremie:

1° 55% van het geplafonneerde referteloon tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 50% van het geplafonneerde referteloon tijdens de tweede periode, die gelijk is aan de periode van het vijfde tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 40% van het geplafonneerde referteloon tijdens de derde periode, die gelijk is aan de periode van het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

In afwijking van het tweede lid is de loonpremie voor de aanwerving of de tewerkstelling door een maatwerkbedrijf van een persoon met het advies collectief maatwerk niet hoger dan de loonpremie die is vastgesteld conform het decreet van 12 juli 2013 op het moment van de aanvraag, vermeld in artikel 5 van dit besluit. De loonpremie bedraagt in voorkomend geval:

1° 45% van het geplafonneerde referteloon tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 45% van het geplafonneerde referteloon tijdens de tweede periode, die gelijk is aan de periode van het vijfde tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 40% van het geplafonneerde referteloon tijdens de derde periode, die gelijk is aan de periode van het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

Voor de vaststelling van de periodes, vermeld in het eerste, tweede en het derde lid, wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, als die korter is dan vier kwartalen, gelijkgesteld met dezelfde tewerkstelling om het bedrag van de loonpremie te berekenen.

Als de behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor een periode van maximaal twee jaar is vastgesteld conform artikel 3, eerste lid, bedraagt de loonpremie 20% van het geplafonneerde referteloon gedurende het kwartaal van de beslissing en de daaropvolgende zeven kwartalen.

Art. 21. §1. Het referteloon, vermeld in artikel 17 van het decreet van 14 januari 2022, wordt op basis van de gegevens, vermeld in de aangifte bij de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid, samengesteld uit de volgende bestanddelen die daadwerkelijk door de werkgever worden uitbetaald voor de bezoldiging van de werknemer voor geleverde arbeidsprestaties:

1° het loon, vermeld in artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, of het flexiloon, vermeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken en het flexivakantiegeld, vermeld in artikel 3, 6°, van de voormelde wet van 16 november 2015;

2° alle verplichte werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn conform artikel 38, §3, §3bis en §3undecies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en conform artikel 116, 1°, van de programmawet (I) van 27 december 2006;

3° in voorkomend geval, de solidariteitsbijdrage, vermeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met toepassing van artikel 3, § 1, 4° van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie;

4° de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever, en ook de verminderingen, vermeld in titel IV, hoofdstuk 7, van de Programmawet (I) van 24 december 2002.

De minister bepaalt de methodiek die het departement hanteert om het referteloon te berekenen en de gegevens van authentieke gegevensbronnen te bepalen die in rekening worden gebracht.

§2. De werkgever, vermeld in artikel 15, vierde lid, 2°, van het decreet van 14 januari 2022, bezorgt de loonfiches van de werknemer met een arbeidsbeperking van het afgelopen kwartaal uiterlijk een maand nadat het kwartaal is verlopen aan het departement. Het departement berekent de loonpremie aan de hand van het geplafonneerde brutoloon van de werknemer met een arbeidsbeperking.

Afdeling 4. — Begeleiding op de werkvloer

Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 22. De begeleidingspremie, vermeld in artikel 49 van dit besluit, is uitgedrukt tegen 100% van de spilindex die van toepassing is op 1 januari 2023 en wordt geïndexeerd conform de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld.

De indexatie, vermeld in het eerste lid, wordt berekend en toegepast conform artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het bedrag dat wordt verkregen conform het eerste en het tweede lid, kan worden uitbetaald na verloop van een wachtmaand.

Onderafdeling 2. — Ondersteuningsplan

Art. 23. §1. Ter uitvoering van artikel 21, derde lid, van het decreet van 14 januari 2022 omvat het ondersteuningsplan, vermeld in artikel 21, eerste lid, 1°, van het voormelde decreet, een plan op maat van de werknemer en de werkgever met al de volgende gegevens:

1° de identiteitsgegevens van de werknemer met een arbeidsbeperking, de gekwalificeerde begeleider, de collega-coach en de werkgever;

2° de identiteitsgegevens van de gebruiker en van de collega-coach bij de gebruiker als het een tewerkstelling betreft conform de wet van 24 juli 1987;

3° de inschatting van de sterktes en belemmeringen van de werknemer met een arbeidsbeperking op basis van het takenpakket;

4° de omschrijving van de aanwezige hulpmiddelen op de werkvloer en de eventuele uitdagingen;

5° de actiepunten voor de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen en relaties op maat van de begeleidingsbehoefte van de werknemer met een arbeidsbeperking;

6° de ontwikkelpunten voor het professioneel functioneren van de werknemer met een arbeidsbeperking;

7° het afsprakenkader voor de begeleiding op de werkvloer tussen de gekwalificeerde begeleider en de collega-coach.

In het eerste lid, 5°, wordt verstaan onder:

1° arbeidsinhoud: de aard van de taken, de complexiteit en de variatie van de taken, de emotionele, mentale en fysieke belasting en de duidelijkheid van de taken;

2° arbeidsvoorwaarden: de arbeidstijdregeling, de opleidingsmogelijkheden, het loopbaanbeheer en de evaluatieprocedures;

3° arbeidsomstandigheden: de arbeidsomgeving waarin het werk wordt uitgevoerd, meer bepaald de inrichting van de werkplaatsen, de arbeidsuitrustingen, lawaai, verlichting, de werkposities;

4° arbeidsverhoudingen: de intermenselijke relaties op het werk, waaronder de interne relaties, de relaties met derden, de contactmogelijkheden, de communicatie en de kwaliteit van de relaties.

Het departement stelt een sjabloon van het ondersteuningsplan, vermeld in het eerste lid, ter beschikking.

§2. Als het een tewerkstelling betreft conform de wet van 24 juli 1987 worden de gegevens, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 4°, 5° en 7°, vermeld in functie van de werkvloer van de gebruiker.

§3. De werknemer, de werkgever, de gekwalificeerde begeleider en de gebruiker, als het een tewerkstelling betreft conform de wet van 24 juli 1987, ondertekenen het ondersteuningsplan, vermeld in paragraaf 1, voor akkoord en houden het ondersteuningsplan ter beschikking voor evaluatie en toezicht.

Art. 24. Bij een aanpassing van de begeleidingspremie stuurt de gekwalificeerde begeleider het ondersteuningsplan, vermeld in artikel 23, bij na overleg met de werkgever en de werknemer met een arbeidsbeperking.

Art. 25. De werkgever verbindt zich ertoe om zijn arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden maximaal aan te passen aan de geformuleerde aanbevelingen in het ondersteuningsplan, vermeld in artikel 23.

Voor personen met een arbeidsbeperking die zijn tewerkgesteld conform de wet van 24 juli 1987 ziet de werkgever toe op de naleving van de aanbevelingen van het ondersteuningsplan, vermeld in artikel 23 van dit besluit, door de gebruiker.

Onderafdeling 3. — Begeleidingsvoorwaarden

Art. 26. §1. De gekwalificeerde begeleider beschikt over de volgende kerncompetenties:

1° samenwerken;

2° communiceren;

3° persoonsgericht werken;

4° advisering op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking, de collega's en de werkgever.

§2. De gekwalificeerde begeleider voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

1° de gekwalificeerde begeleider beschikt over een getuigschrift of een attest van een opleiding die door de minister is goedgekeurd;

2° de gekwalificeerde begeleider beschikt over minimaal twee jaar aantoonbare relevante beroepservaring in het uitvoeren en organiseren van begeleiding op de werkvloer op maat van de werknemer met een arbeidsbeperking, de collega's en de werkgever;

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

4° de gekwalificeerde begeleider beschikt over een relevant bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in artikel 8 van het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur.

§3. De minister stelt de ervaringsbewijzen die in aanmerking komen, vermeld in paragraaf 2, 3°, vast na het advies van het departement.

De minister stelt de bewijzen van beroepskwalificatie die in aanmerking komen, vermeld in paragraaf 2, 4°, vast na het advies van het departement.

§4. Met het oog op de erkenning van de opleidingen, vermeld in paragraaf 2, 1°, kunnen opleidingsverstrekkers een voorstel van opleiding voordragen aan het departement dat daarover aan de minister een advies formuleert binnen negentig dagen na de dag waarop het departement het voorstel heeft ontvangen.

Art. 27. De aangeboden begeleiding voldoet aan al de volgende voorwaarden:

1° de gekwalificeerde begeleider is dagelijks bereikbaar voor de werknemer met een arbeidsbeperking, zijn werkgever en de collega-coach;

2° de gekwalificeerde begeleider is uiterlijk binnen vijf werkdagen beschikbaar op de werkvloer voor de uitvoering van de taken, vermeld in artikel 23 van het decreet van 14 januari 2022;

3° de gekwalificeerde begeleider volgt minimaal tweewekelijks de tewerkstelling van de werknemer met een arbeidsbeperking op.

De collega-coach staat minimaal in voor de dagelijkse opvolging van de werknemer met een arbeidsbeperking.

Onderafdeling 4. — Bijzondere registratievoorwaarden

Art. 28. Uitzendkantoren en werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking ter beschikking stellen conform de wet van 24 juli 1987 en die een beroep willen doen op de begeleidingspremie, registreren zich bij het departement conform de procedure, vermeld in artikel 29 tot en met 34 van dit besluit.

De ondernemingen tonen bij de aanvraag tot registratie aan dat ze voldoen aan al de volgende voorwaarden:

1° ze hebben expertise in de matching van de competenties en de verwachtingen van de persoon met een arbeidsbeperking en de opdracht bij de gebruiker;

2° ze verbinden zich ertoe om een passende job aan te bieden op maat van de begeleidingsbehoefte van de werknemer met een arbeidsbeperking, en om de overeenkomstige inhoudelijke begeleidingsvoorwaarden aan te bieden;

3° ze verbinden zich ertoe om transparant te communiceren over het gebruik van de werkondersteunende maatregelen ten aanzien van de gebruiker, vermeld in de wet van 24 juli 1987;

4° ze voorzien een concrete organisatorische invulling van de begeleiding op de werkvloer conform het decreet van 14 januari 2022;

5° ze voorzien ondersteuning van de gebruiker in functie van het tewerkstellen en het begeleiden van de werknemer met een arbeidsbeperking tijdens en na de uitzendopdracht of de terbeschikkingstelling.

Art. 29. Het uitzendkantoor of de werkgever die een werknemer met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, dient een aanvraag in bij het departement met een elektronisch formulier dat het departement ter beschikking stelt.

Art. 30. Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag, vermeld in artikel 29. De aanvraag is ontvankelijk als ze aan al de volgende voorwaarden voldoet:

1° de aanvraag is ingediend via het elektronisch formulier, vermeld in artikel 29;

2° de aanvraag is volledig en correct ingevuld en bevat alle noodzakelijke gegevens om de naleving van de voorwaarden, vermeld in artikel 28, tweede lid, te beoordelen.

Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid binnen een termijn van zeven dagen die begint te lopen na de dag van de ontvangst van de aanvraag en brengt de aanvrager daarvan schriftelijk op de hoogte. Als het departement de aanvraag onontvankelijk verklaart, kan de aanvrager een nieuwe aanvraag indienen.

Art. 31. Het departement onderzoekt de aanvraag binnen vijfenveertig dagen na de dag waarop het departement de kennisgeving van de ontvankelijkheid van de aanvraag naar het uitzendkantoor of de werkgever heeft gestuurd conform artikel 30, tweede lid, op basis van de aanmeldingsgegevens, vermeld in artikel 28, tweede lid.

De termijn, vermeld in het eerste lid, wordt geschorst zolang het departement de aanvullende informatie niet heeft ontvangen waarom het de aanvrager heeft verzocht.

De minister kan de beoordelingscriteria voor het onderzoek, vermeld in het eerste lid, nader bepalen.

Art. 32. Het departement legt zijn advies over de aanvraag voor aan de Adviescommissie Sociale Economie, die daarover op de eerstvolgende zitting beraadslaagt, waarbij de leden, vermeld in artikel 82, eerste lid, 2°, 3°, 7° en 8°, van het besluit van 17 februari 2017, stemgerechtigd zijn.

Het uitzendkantoor of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, kan zijn aanvraag toelichten voor de Adviescommissie Sociale Economie. Het departement bezorgt een uitnodiging uiterlijk veertien dagen voor de datum van de zitting.

Art. 33. De Adviescommissie Sociale Economie adviseert de minister op niet-bindende wijze over de aanvraag uiterlijk tien dagen na afloop van de zitting, vermeld in artikel 32.

Art. 34. De minister beslist over de goedkeuring van de aanvraag en brengt het uitzendkantoor of de werkgever die een werknemer met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, daarvan op de hoogte.

Art. 35. Als het uitzendkantoor dat of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, niet akkoord gaat met de beslissing van de minister, vermeld in artikel 34, dient het uitzendkantoor of de werkgever een gemotiveerd verzoek tot heroverweging in bij de minister binnen dertig dagen vanaf de dag waarop het uitzendkantoor of de werkgever de voormelde beslissing heeft ontvangen.

De minister legt het verzoek, vermeld in het eerste lid, voor aan de heroverwegingscommissie die zitting heeft bij het departement en die is samengesteld uit drie personeelsleden van het departement. De heroverwegingscommissie formuleert haar advies aan de minister binnen vijfenveertig dagen nadat ze het uitzendkantoor of de werkgever heeft gehoord.

De minister beslist over de goedkeuring van de aanvraag en deelt de beslissing mee aan het uitzendkantoor dat of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt.

Art. 36. De beslissing van de minister heeft een geldigheidsduur van vijf jaar en begint te lopen vanaf de datum die is vermeld in de beslissing van de minister, vermeld in artikel 35, derde lid.

De geldigheidsduur van de beslissing, vermeld in het eerste lid, vervalt vroegtijdig als het uitzendkantoor dat of de werkgever die een werknemer met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, gedurende twee opeenvolgende jaren geen aanvraag voor een begeleidingspremie heeft ingediend.

Art. 37. De minister kan na het advies van het departement de goedkeuring van de aanvraag intrekken of schorsen in een van de volgende gevallen:

1° het uitzendkantoor dat of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, voldoet niet langer aan de registratievoorwaarden, vermeld in artikel 28;

2° het uitzendkantoor dat of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, leeft de voorwaarden, vermeld in dit besluit, niet na;

3° het uitzendkantoor dat of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, heeft zijn aanvraag ingediend op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;

4° het uitzendkantoor dat of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, heeft een onherroepelijke gerechtelijke veroordeling opgelopen;

5° het uitzendkantoor dat of de werkgever die een persoon met een arbeidsbeperking ter beschikking stelt, handelt in strijd met de sociale of fiscale wetgeving.

Onderafdeling 5. — Externe dienstverlener

Art. 38. Met het oog op zijn erkenning dient de externe dienstverlener, vermeld in artikel 26 van het decreet van 14 januari 2022, een aanvraag in bij het departement volgens de procedure, vermeld in artikel 39 tot en met 43 van dit besluit.

De externe dienstverlener toont aan dat hij aan al de volgende voorwaarden voldoet:

1° hij beschikt over de kwaliteitsregistratie, vermeld in artikel 26, tweede lid, 3°, van het decreet van 14 januari 2022;

2° hij beschikt over aantoonbare ervaring op het vlak van de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking;

3° hij beschikt over gekwalificeerde begeleiders die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 23 van dit besluit;

4° hij geeft een gemotiveerde inschatting van het territoriale werkingsgebied en de aanwezige begeleidingscapaciteit;

5° hij engageert zich om actief deel te nemen aan intervisiemomenten in het kader van ervarings- en kennisuitwisseling op het vlak van begeleiding op de werkvloer die de Vlaamse overheid organiseert.

Art. 39. De externe dienstverlener dient een aanvraag in bij het departement met een elektronisch formulier dat het departement ter beschikking stelt.

Art. 40. Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag. De aanvraag is ontvankelijk als ze aan al de volgende voorwaarden voldoet:

1° de aanvraag is ingediend via het elektronisch formulier, vermeld in artikel 39;

2° de aanvraag is volledig en correct ingevuld en bevat alle noodzakelijke gegevens om de naleving van de voorwaarden, vermeld in artikel 38, tweede lid, te beoordelen.

Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid binnen zeven dagen en brengt de aanvrager daarvan schriftelijk op de hoogte. Bij een onontvankelijkheidsverklaring kan de aanvrager een nieuwe aanvraag indienen.

Art. 41. Het departement onderzoekt de naleving van de voorwaarden, vermeld in artikel 38, tweede lid, binnen vijfenveertig dagen na de dag waarop het departement de kennisgeving van de ontvankelijkheid van de aanvraag naar de externe dienstverlener heeft gestuurd conform artikel 40, tweede lid.

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

De minister kan de beoordelingscriteria voor het onderzoek, vermeld in het eerste lid, nader bepalen.

Art. 42. Het departement adviseert de minister over de aanvraag.

De minister beslist over de erkenning van de externe dienstverlener.

Art. 43. Als de externe dienstverlener niet akkoord gaat met de beslissing van de minister, vermeld in artikel 42, dient hij een gemotiveerd verzoek tot heroverweging in bij de minister binnen dertig dagen vanaf de dag waarop de externe dienstverlener de voormelde beslissing heeft ontvangen.

De minister legt het verzoek, vermeld in het eerste lid, voor aan de heroverwegingscommissie, vermeld in artikel 35, tweede lid. De heroverwegingscommissie formuleert haar advies aan de minister binnen vijfenveertig dagen nadat de externe dienstverlener is gehoord.

De minister beslist over de toekenning van de erkenning.

Art. 44. De geldigheidsduur van de erkenning als dienstverlener bedraagt vijf jaar en begint te lopen vanaf de datum die is vermeld in de beslissing van de minister, vermeld in 43, derde lid.

De geldigheidsduur van de beslissing, vermeld in het eerste lid, vervalt vroegtijdig als de externe dienstverlener gedurende twee opeenvolgende jaren geen werknemer met een arbeidsbeperking heeft begeleid.

Art. 45. De externe dienstverlener kan een beroep doen op onderaannemers die conform de procedure, vermeld in artikel 39 tot en met 43, als externe dienstverlener zijn erkend.

Art. 46. De externe dienstverlener brengt het departement op de hoogte van elke wijziging die een invloed heeft op de naleving van de erkenningsvoorwaarden, vermeld in artikel 38.

Art. 47. De minister kan externe dienstverleners die beschikken over een wettelijke erkenningsregeling of een wettelijk mandaat op het vlak van begeleiding van personen met een arbeidshandicap die vreemd is aan dit besluit, vrijstellen van de voorwaarden voor de erkenningsaanvraag, vermeld in artikel 38, tweede lid, 1°, 2° en 3°, en artikel 39 tot en met 42, als de wettelijke erkenningsregeling of het wettelijke mandaat door de minister als gelijkwaardig wordt erkend.

De externe dienstverleners die conform het eerste lid zijn vrijgesteld van de aanvraag tot erkenning, melden zich bij het departement om hun dienstverlening aan te bieden.

Art. 48. In de volgende gevallen kan de minister na het advies van het departement beslissen om de erkenning van de externe dienstverlener in te trekken als de externe dienstverlener:

1° de voorwaarden van dit besluit niet naleeft;

2° zijn erkenning verkregen op basis van valse, onvolledige of onjuiste verklaringen;

3° een onherroepelijke gerechtelijke veroordeling heeft opgelopen;

4° handelt in strijd met de sociale of fiscale wetgeving.

Onderafdeling 6. — Begeleidingspremie

Art. 49. §1. De premie voor de begeleiding is samengesteld uit de volgende elementen:

1° een forfaitair aandeel om de activiteiten te compenseren die gericht zijn op de totstandkoming van een duurzame omkadering op de werkvloer. Daarbij wordt rekening gehouden met bijkomende opstartkosten voor de totstandkoming van die duurzame omkadering gedurende de eerste periode van de toekenning van de werkondersteunende maatregelen;

2° een variabel aandeel dat varieert naargelang de vastgestelde begeleidingsbehoefte.

§2. Het forfaitaire aandeel, vermeld in paragraaf 1, 1°, bedraagt:

1° tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot toekenning van de begeleidingspremie aan de werkgever tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing tot toekenning aan dezelfde werkgever: 1200 euro per kwartaal;

2° tijdens de tweede periode, die begint vanaf het vijfde kwartaal na het kwartaal van de beslissing tot toekenning van de begeleidingspremie aan de werkgever tot en met de einddatum van de beslissing tot toekenning aan dezelfde werkgever: 600 euro per kwartaal.

Het forfaitaire aandeel, vermeld in paragraaf 1, 1°, wordt uitbetaald per tewerkgestelde werknemer met arbeidsprestaties in het kwartaal in kwestie, ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk.

Bij een wijziging van de duurtijd van de begeleidingspremie, vermeld in afdeling 2, bedraagt het forfaitaire aandeel, vermeld in paragraaf 1, 1°, 600 euro per kwartaal.

Het variabele aandeel van de begeleidingspremie, vermeld in paragraaf 1, 2°, bedraagt:

1° 430 euro per kwartaal bij een lage begeleidingsnood;

2° 730 euro per kwartaal bij een gemiddelde begeleidingsnood;

3° 1280 euro per kwartaal bij een hoge begeleidingsnood.

Het variabele aandeel, vermeld in paragraaf 1, 2°, wordt uitbetaald per tewerkgestelde werknemer met arbeidsprestaties in het kwartaal in kwestie.

De minister bepaalt de methodiek die het departement hanteert om de begeleidingspremie te bepalen. Die methodiek houdt rekening met de determinanten van de authentieke gegevensbronnen.

Een wijziging van de hoogte van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 15, heeft alleen betrekking op het variabele aandeel van de begeleidingspremie, vermeld in paragraaf 1, 2°.

Art. 50. §1. Het departement stelt de hoogte van de begeleidingspremie vast op basis van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen die de VDAB heeft vastgesteld.

§2. Als de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen conform artikel 3 voor een periode van vijf jaar vaststelt en daarbij een begeleidingsbehoefte vaststelt in combinatie met de behoefte aan een loonpremie op basis van de lijsten, vermeld in artikel 2, derde lid, 1° en 2°, bedraagt de begeleidingspremie bij een tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

1° 1930 euro per kwartaal tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 1330 euro per kwartaal tijdens de tweede periode, die gelijk is aan het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 1030 euro per kwartaal tijdens de derde periode, die gelijk is aan het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

Als de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen conform artikel 3 voor een periode van vijf jaar vaststelt en daarbij een begeleidingsbehoefte vaststelt in combinatie met een verhoogde loonpremie op basis van de lijsten, vermeld in artikel 2, derde lid, 1° en 2°, of het advies collectief maatwerk, bedraagt de begeleidingspremie bij een tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

1° 2480 euro per kwartaal tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 1880 euro per kwartaal tijdens de tweede periode, die gelijk is aan het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 1330 euro per kwartaal tijdens de derde periode, die gelijk is aan het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

In afwijking van het tweede lid is de begeleidingspremie voor de aanwerving of de tewerkstelling door een maatwerkbedrijf van een persoon met het advies collectief maatwerk niet hoger dan de begeleidingspremie die is vastgesteld conform de bepalingen van het decreet van 12 juli 2013 op het moment van de aanvraag, vermeld in artikel 5 van dit besluit. De begeleidingspremie bedraagt:

1° 1930 euro per kwartaal tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 1330 euro per kwartaal tijdens de tweede periode, die gelijk is aan het vijfde kwartaal tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 1030 euro per kwartaal tijdens de derde periode, die gelijk is aan het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

§3. Als de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen conform artikel 3 voor een periode van maximaal twee jaar vaststelt, bedraagt de begeleidingspremie bij een tewerkstelling bij dezelfde werkgever:

1° 1930 euro per kwartaal tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 1030 euro per kwartaal tijdens de tweede periode, die begint vanaf het vijfde kwartaal na het kwartaal van de beslissing tot en met het zevende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

Voor de vaststelling van de periodes, vermeld in paragraaf 2 en 3, wordt de periode tussen twee arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, als die korter is dan vier kwartalen, gelijkgesteld met dezelfde tewerkstelling om het bedrag van de begeleidingspremie te berekenen.

HOOFDSTUK 4. — *Werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen*

Afdeling 1. — Aanvraagprocedure tot toekenning van de werkondersteunende maatregelen voor zelfstandigen

Art. 51. De zelfstandige bij wie de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen heeft vastgesteld, dient een aanvraag voor de ondersteuningspremie in bij het departement met een elektronisch formulier dat het departement ter beschikking stelt.

Art. 52. Het departement beoordeelt de ontvankelijkheid van de aanvraag, vermeld in artikel 51. De aanvraag is ontvankelijk als ze al de volgende gegevens vermeldt:

- 1° de identiteitsgegevens van de zelfstandige;
- 2° de datum van de start van de zelfstandige activiteiten;
- 3° de bewijsstukken op het vlak van de voorwaarden van voldoende bedrijfsactiviteiten, vermeld in artikel 62.

Art. 53. Het departement brengt de zelfstandige op de hoogte van de ontvankelijk verklaarde aanvraag binnen zeven dagen vanaf de dag na de dag waarop het departement de aanvraag, vermeld in artikel 51, heeft ontvangen. De kennisgeving van een onontvankelijke aanvraag vermeldt de mogelijkheid om een nieuwe aanvraag in te dienen.

De termijn van zeven dagen, vermeld in het eerste lid, wordt geschorst als het departement de zelfstandige om aanvullende informatie heeft verzocht en die informatie niet heeft ontvangen. Het departement verklaart de aanvraag onontvankelijk als de zelfstandige de aanvullende informatie niet schriftelijk bezorgt binnen dertig dagen na de dag waarop het departement het verzoek om aanvullende informatie heeft verzonden.

Art. 54. Het departement onderzoekt de aanvraag en beslist over de toekenning van de ondersteuningspremie binnen dertig dagen na de dag waarop het departement de kennisgeving van de ontvankelijkheid van de aanvraag naar de zelfstandige heeft gestuurd conform artikel 53. Het departement bezorgt de beslissing aan de zelfstandige en aan de VDAB.

De termijn van dertig dagen, vermeld in het eerste lid, wordt geschorst als het departement de aanvullende informatie die het aan de zelfstandige heeft gevraagd, niet heeft ontvangen.

Het departement verklaart de aanvraag ongegrond als de zelfstandige de aanvullende informatie niet schriftelijk heeft bezorgd binnen dertig dagen vanaf de dag waarop de zelfstandige het verzoek tot aanvullende informatie heeft ontvangen.

De beslissing tot toekenning van de ondersteuningspremie, vermeld in het eerste lid, ressorteert gevolgen vanaf de eerste dag van het kwartaal van de beslissing.

De beslissing tot toekenning van de ondersteuningspremie, vermeld in het eerste lid, bevat al de volgende elementen:

- 1° de identiteitsgegevens van de zelfstandige bij wie de VDAB een behoefte aan een ondersteuningspremie heeft vastgesteld;
- 2° de aanvangsdatum en de duurtijd van de toekenning van de ondersteuningspremie;
- 3° de vastgestelde en toegekende behoefte aan de ondersteuningspremie van de zelfstandige.

Art. 55. Het departement stopt de betaling van de ondersteuningspremie vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin het departement heeft vastgesteld dat de zelfstandige niet langer voldoet aan de wettelijke subsidievoorwaarden.

Art. 56. De zelfstandige brengt het departement onmiddellijk op de hoogte van:

1° elke wijziging die ertoe kan leiden dat niet langer voldaan wordt aan de subsidievoorwaarden, vermeld in dit besluit;

2° elke wijziging die een invloed kan hebben op het bedrag en de duurtijd van de ondersteuningspremie.

Afdeling 2. Aanvraagprocedure voor de wijziging van de hoogte en duurtijd van de ondersteuningspremie

Art. 57. De zelfstandige die gedurende minimaal twee jaar zelfstandige activiteiten uitvoert, kan bij het departement een gemotiveerde aanvraag indienen tot wijziging van de ondersteuningspremie die is toegekend voor een duurtijd van vijf jaar, als hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° als de aanvraag een wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie betreft: de zelfstandige dient zijn aanvraag in vanaf het vijfde kwartaal waarin de ondersteuningspremie is toegekend, of hij dient zijn aanvraag in vanaf het verstrijken van het tweede jaar dat volgt op een eerdere evaluatie door de VDAB als vermeld in artikel 4;

2° als de aanvraag een wijziging van de duurtijd van de ondersteuningspremie betreft: de zelfstandige dient zijn aanvraag in op zijn vroegst twaalf maanden voor de einddatum van de toegekende duurtijd.

Het departement brengt de zelfstandige uiterlijk zes maanden voor de einddatum van de toekenning van de ondersteuningspremie op de hoogte van de mogelijkheid om een wijziging van de duurtijd van de ondersteuningspremie aan te vragen.

Als de zelfstandige een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie indient tijdens de laatste twaalf maanden van de toekenning van de ondersteuningspremie, evalueert de VDAB ook de behoefte aan de ondersteuningspremie.

Met behoud van de toepassing van het derde lid evalueert de VDAB bij een aanvraag tot wijziging van de hoogte van de ondersteuningspremie de duurtijd van de gewijzigde behoefte aan de ondersteuningspremie. Die duurtijd mag de duurtijd, vermeld in artikel 3, tweede lid, niet overschrijden.

Art. 58. De aanvraag wordt ingediend conform de procedure, vermeld in artikel 51 tot en met 54.

Met behoud van de toepassing van artikel 52 bevat de ontvankelijke aanvraag de motivatieaanvraag van de zelfstandige.

Het departement brengt de VDAB op de hoogte van de ontvankelijke aanvraag binnen zeven dagen na de dag waarop het departement de aanvraag heeft ontvangen.

De VDAB brengt het departement en de zelfstandige op de hoogte van de evaluatie, vermeld in artikel 4, binnen vier maanden vanaf de dag waarop de VDAB de ontvankelijk verklaarde aanvraag heeft ontvangen.

Art. 59. §1. Het departement beslist over de wijziging van de hoogte en de duurtijd van de ondersteuningspremie binnen een termijn van 21 dagen die begint te lopen op de dag na de ontvangst van de evaluatie door de VDAB.

Op basis van de evaluatie, vermeld in artikel 4, beslist het departement over de duurtijd en de hoogte van de ondersteuningspremie voor een periode van maximaal twintig kwartalen.

De beslissing over de hoogte van de ondersteuningspremie ressorteert gevolgen de eerste dag van het kwartaal waarin de beslissing is genomen.

De beslissing over de duurtijd van de ondersteuningspremie ressorteert gevolgen de eerste dag van het kwartaal die volgt op het einde van de duurtijd van de ondersteuningspremie.

§2. De toegekende ondersteuningspremie blijft gelden nadat de duurtijd is verstreken, zolang het departement geen beslissing heeft genomen, als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1° het departement heeft buiten de wil van de zelfstandige om voor het einde van de meest recente toegekende duurtijd van de ondersteuningspremie geen beslissing genomen;

2° de zelfstandige heeft uiterlijk vijf maanden voor de meest recente toegekende duurtijd van de ondersteuningspremie is verstreken een ontvankelijke aanvraag ingediend conform artikel 57 en 58.

De beslissing die het departement uitvaardigt nadat de duurtijd is verstreken, ressorteert gevolgen op de eerste dag van het kwartaal waarin de beslissing is genomen.

Art. 60. Als de zelfstandige een aanvraag indient minimaal vier kwartalen na het einde van het verstrijken van de toekenning van de ondersteuningspremie, wordt de aanvraag behandeld als een aanvraag tot toekenning van de ondersteuningspremie als vermeld in artikel 51.

Als de zelfstandige een aanvraag indient binnen vier kwartalen na het einde van het verstrijken van de toekenning van de ondersteuningspremie, wordt de aanvraag behandeld als een aanvraag tot wijziging van de ondersteuningspremie als vermeld in artikel 57.

Afdeling 3. — Ondersteuningspremie

Art. 61. Ter uitvoering van artikel 27, vierde lid, van het decreet van 14 januari 2022 kan de ondersteuningspremie worden toegekend aan:

1° de persoon met een arbeidsbeperking die na 1 oktober 2008 zelfstandige in hoofdberoep of zelfstandige in bijberoep is geworden;

2° de zelfstandige in hoofdberoep of in bijberoep die na 1 oktober 2008 een persoon met een arbeidsbeperking is geworden.

Art. 62. Ter uitvoering van artikel 28, tweede lid, 1°, van het decreet van 14 januari 2022 heeft de zelfstandige voldoende bedrijfsactiviteiten als zijn beroepsinkomsten minimaal het bedrag, vermeld in artikel 12, §1, tweede lid, van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, bedragen.

Op basis van de volgende elementen toont de zelfstandige aan dat hij voldoende bedrijfsactiviteiten heeft:

1° het betalen van overeenstemmende voorlopige sociale bijdragen als zelfstandige voor het aanslagjaar dat voorafgaat aan de aanvraag van de ondersteuningspremie, of voor het jaar van de toekenning van de ondersteuningspremie;

2° een fiscaal aanslagbiljet voor het aanslagjaar dat voorafgaat aan de aanvraag van de ondersteuningspremie, of voor het jaar van de toekenning van de ondersteuningspremie.

Bij afwezigheid van de elementen, vermeld in het tweede lid, 1° en 2°, bezorgt de zelfstandige het attest van het Agentschap Innoveren en Ondernemen, vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 oktober 2005 aangaande het Agentschap Innoveren en Ondernemen, dat aantoonde dat de zelfstandige voldoende bedrijfsactiviteiten op jaarbasis kan realiseren.

De minister bepaalt de methodiek die het departement hanteert om vast te stellen of de zelfstandige voldoende bedrijfsactiviteiten heeft, en die rekening houdt met de determinanten van de authentieke gegevensbronnen.

De inkomensgrens voor voldoende bedrijfsactiviteiten, vermeld in het eerste lid, wordt in de volgende gevallen pro rata verrekend:

1° bij stopzetting van de zelfstandige activiteiten;

2° bij een volledige onderbreking van de zelfstandige activiteiten door ziekte of ongeval;

3° bij een gedeeltelijke hervatting van de zelfstandige activiteiten na ziekte op advies van de adviserende arts;

4° bij een crisis met een ernstige sociale en economische impact die de minister als dusdanig erkent.

De naleving van de voorwaarden voor voldoende bedrijfsactiviteiten wordt bij de aanvraag en vervolgens op jaarbasis bij de uitbetaling van de ondersteuningspremie gecontroleerd.

Als de zelfstandige onvoldoende bedrijfsactiviteiten realiseert, schorst het departement de toekomstige uitbetalingen van de ondersteuningspremie.

Gedurende het eerste jaar vanaf de datum van beslissing van de ondersteuningspremie is de zelfstandige vrijgesteld van het aantonen van voldoende bedrijfsactiviteiten als vermeld in het eerste lid.

Art. 63. De hoogte van de ondersteuningspremie bedraagt een veelvoud van 5% tussen 20% tot en met 75% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen.

Art. 64. §1. Het departement bepaalt de hoogte van de ondersteuningspremie op basis van de behoefte aan werkondersteunende maatregelen die de VDAB heeft vastgesteld.

§2. Als de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen conform artikel 3 voor een periode van vijf jaar vaststelt op basis van de lijsten, vermeld in artikel 2, derde lid, 1° en 2°, bedraagt de ondersteuningspremie:

1° 40% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 30% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen tijdens de tweede periode, die gelijk is aan de periode van het vijfde tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 20% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen tijdens de derde periode, die gelijk is aan de periode van het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

Als de VDAB de behoefte aan werkondersteunende maatregelen voor een periode van vijf jaar vaststelt conform artikel 3, en de behoefte aan een verhoogde ondersteuningspremie vaststelt op basis van de lijsten, vermeld in artikel 2, derde lid, 1° en 2°, of het advies collectief maatwerk, bedraagt de ondersteuningspremie:

1° 55% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen tijdens de eerste periode, die gelijk is aan de periode van het kwartaal van de beslissing tot en met het vierde kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

2° 50% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen tijdens de tweede periode, die gelijk is aan de periode van het vijfde tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de beslissing;

3° 40% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen tijdens de derde periode, die gelijk is aan de periode van het negende kwartaal tot en met het negentiende kwartaal na het kwartaal van de beslissing.

§3. Als de VDAB een behoefte aan werkondersteunende maatregelen van maximaal twee jaar vaststelt, bedraagt de ondersteuningspremie 20% van het gewaarborgde gemiddelde minimummaandinkomen. De ondersteuningspremie start op het ogenblik van het kwartaal van de beslissing en loopt tijdens de zeven daaropvolgende kwartalen.

Art. 65. Voor de zelfstandige met een arbeidsbeperking zijn de kosten die in aanmerking komen, vermeld in artikel 2, 31°, van de algemene groepsvrijstellingsverordening, de kosten voor de uitvoering van de zelfstandige activiteiten, vermeld in artikel 62 van dit besluit, met het oog op het voeren van voldoende bedrijfsactiviteiten.

Art. 66. De ondersteuningspremie voor de zelfstandige met een arbeidsbeperking is cumuleerbaar met andere steunmaatregelen als een dergelijke cumulatie er niet toe leidt dat de steunintensiteit die met toepassing van dit besluit is vastgesteld, wordt overschreden.

Als de hoogste steunintensiteit of het hoogste steunbedrag, vermeld in de algemene groepsvrijstellingsverordening, wordt overschreden, worden de vergoedingen die buiten dit besluit zijn verworven, in mindering gebracht.

De zelfstandige met een arbeidsbeperking kan de ondersteuningspremie niet combineren met de Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap, vermeld in hoofdstuk VI van het besluit van 18 juli 2008.

HOOFDSTUK 5. — *Heroverweging van de vaststelling en evaluatie van de behoefte*

Art. 67. De werknemer, de werkzoekende of de zelfstandige met een arbeidsbeperking dient op straffe van verval bij de raad van bestuur van de VDAB een gemotiveerd verzoek tot heroverweging in binnen 45 dagen vanaf de datum van de kennisname van de vaststelling van de behoefte, vermeld in artikel 2 en 3.

De werknemer met een arbeidsbeperking, de zelfstandige met een arbeidsbeperking of de werkgever dient op straffe van verval bij de raad van bestuur van de VDAB een gemotiveerd verzoek in tot heroverweging in binnen 45 dagen vanaf de datum van de kennisname van de evaluatie, vermeld in artikel 16, vierde lid.

De raad van bestuur van de VDAB beslist over een heroverwegingsverzoek als vermeld in het eerste en het tweede lid, op basis van het advies van de heroverwegingscommissie, vermeld in het vierde lid, binnen dertig dagen nadat de raad van bestuur van de VDAB het advies heeft ontvangen.

De multidisciplinair samengestelde heroverwegingscommissie wordt aangesteld door de raad van bestuur van de VDAB en bestaat uit de volgende leden:

1° twee leden, voorgedragen door de VDAB, onder wie de voorzitter;

2° twee leden en een externe deskundige, voorgedragen door elk van de gespecialiseerde diensten, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding van de gespecialiseerde trajectbepaling- en -begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten;

3° twee leden, voorgedragen door de gebruikersorganisaties, vermeld in artikel 1, 16°, van het voormelde besluit.

De leden die conform het vierde lid worden voorgedragen, zijn deskundig door ervaring of bezitten bewezen deskundigheid op het vlak van arbeidsproblematieken van personen met een arbeidsbeperking.

Op verzoek van de heroverwegingscommissie kunnen externe deskundigen uitgenodigd worden. Die externe deskundigen hebben een raadgevende stem.

De heroverwegingscommissie brengt haar advies uit binnen zestig dagen nadat ze het heroverwegingsdossier heeft ontvangen. De raad van bestuur van de VDAB bepaalt de nadere regels over de werking van de heroverwegingscommissie.

HOOFDSTUK 6. — *Subsidievoorwaarden voor de werkondersteunende maatregelen*

Art. 68. De werkondersteunende maatregelen worden toegekend binnen de perken van de jaarlijks beschikbare begrotingskredieten.

Art. 69. Om te onderzoeken of en in welke mate de betrokkene recht heeft op een subsidie, raadpleegt het departement de noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen.

Art. 70. Als de werkgever kiest voor de uitbetaling van de loonpremie via maandelijkse voorschotten die gebaseerd zijn op een refertebedrag, vermeldt hij dat uitdrukkelijk in de aanvraag, vermeld in artikel 5.

Uitzendkantoren en werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking ter beschikking stellen conform de wet van 24 juli 1987, kunnen geen beroep doen op de uitbetaling van voorschotten, vermeld in het eerste lid.

De keuze, vermeld in het eerste lid, is definitief voor de duur van het kalenderjaar in kwestie en wordt automatisch overeenkomstig verlengd, behalve als de werkgever zijn keuze wijzigt uiterlijk twee maanden voor het einde van het kalenderjaar met de elektronische toepassing die het departement ter beschikking stelt.

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

Art. 71. Het teveel aan toegekende voorschotten wordt automatisch, zonder ingebrekestelling, ingehouden op de eerstvolgende uitbetaling aan de betrokken werkgever.

Art. 72. Het departement is de verwerkingsverantwoordelijke, vermeld in artikel 37, tweede lid, van het decreet van 14 januari 2022.

HOOFDSTUK 7. — *Wijzigingsbepalingen*

Art. 73. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2018 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 5° wordt de zinsnede “, de ondersteuning door gebarentaal-, schrijf- en oraal tolken, en de VOP” vervangen door de zinsnede “en ondersteuning door gebarentaal-, schrijf- en ooraaltolken”;

2° punt 8° wordt opgeheven.

Art. 74. In artikel 4 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2018 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2019, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 75. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, wordt hoofdstuk VI, dat bestaat uit artikel 28 tot en met 36, opgeheven.

Art. 76. In artikel 2, §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling worden de woorden “twee jaar” vervangen door de woorden “vier jaar”.

Art. 77. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, worden een artikel 57/1 tot en met 57/3 ingevoegd, die luiden als volgt:

“Art. 57/1. Voor de wedertewerkingstelling, vermeld in artikel 22, tweede lid, van het decreet van 12 juli 2013, gelden al de volgende voorwaarden:

1° de VDAB evalueert de doelgroepwerknemer en beoordeelt zijn kansen op doorstroom naar een reguliere arbeidsomgeving als gunstig;

2° de arbeidsovereenkomst van de persoon die is doorgestroomd, wordt beëindigd binnen een termijn van maximaal achttien maanden vanaf de startdatum van zijn reguliere tewerkingstelling om een reden die vreemd is aan zijn wil, in een van de volgende gevallen:

a) ondanks de redelijke aanpassingen op de werkvloer en de tegemoetkoming van werkondersteunende maatregelen conform het decreet van 14 januari 2022 is de tewerkingstelling in de reguliere arbeidsomgeving niet langer mogelijk om een van de volgende redenen:

- 1) een wijziging in de reguliere arbeidsomgeving;
- 2) een wijziging van de functievereisten van de tewerkingstelling;
- 3) een gewijzigde gezondheidsredenen;
- 4) een wijziging van de sociale situatie van de persoon;

b) de arbeidsovereenkomst van de persoon wordt binnen achttien maanden na zijn indiensttreding niet verlengd;

c) de werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst van de persoon binnen achttien maanden na de indiensttreding.

Art. 57/2. Het maatwerkbedrijf dient een aanvraag in bij het departement voor de wedertewerkingstelling van de persoon, vermeld in artikel 57/1.

Art. 57/3. Met behoud van de toepassing van artikel 57/1 kan de minister voor een periode van twaalf maanden bijkomende werkondersteunende en organisatieondersteunende maatregelen toekennen aan het maatwerkbedrijf dat wedertewerkingstellingen realiseert.

Het bijkomende contingent wordt naar rato van de contractuele prestatiebreuk van de wedertewerkinggestelde doelgroepwerknemer verrekend en toegekend aan het maatwerkbedrijf, waarbij de invulling van het toegekende contingent in het laatst afgerekende kwartaal meer dan 99% bedraagt.

De minister kan op verzoek van het maatwerkbedrijf de periode van toekenning van een bijkomend contingent eenmalig verlengen voor een nieuwe periode van twaalf maanden als de invulling van het contingent over de periode van de vier laatst afgerekende kwartalen meer dan 99% bedraagt.

De invulling van het toegekende contingent wordt bepaald aan de hand van de contractuele prestatiebreuk van alle doelgroepwerknemers met loonkosten in het kwartaal in kwestie, waarbij doelgroepwerknemers met loonkosten die niet rechtstreeks verband houden met de prestaties die in het kwartaal geleverd zijn, worden uitgesloten.

De minister kan de procedurevoorwaarden voor de toekenning nader bepalen.”.

Art. 78. In het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2019 tot uitvoering van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, gewijzigd bij besluiten van de Vlaamse regering van 20 november 2020, 26 maart 2021 en 9 juli 2021, wordt een artikel 59/*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 59/*bis*. Met behoud van de toepassing van artikel 7, vijfde lid, lopen de geldigheid van het goedkeuringsbewijs dat is uitgereikt vóór 1 januari 2023 en de toepassingstermijn van artikel 5, tweede lid, 3° van het decreet van 29 maart 2019 af op 30 juni 2023 als maatwerkafdelingen en lokale diensteneconomieondernemingen met ingang van 1 juli 2023 hun dienstverlening heroriënteren overeenkomstig het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling.”.

HOOFDSTUK 8. — Slotbepalingen

Afdeling 1. — Beperkende voorwaarden voor werkgevers die de voordelen genieten die verbonden zijn aan de maatregelen, vermeld in artikel 84 van het decreet van 14 januari 2022

Art. 79. Voor de werkgevers van de volgende werknemers, die op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit in dienst zijn met behulp van voordelen die verbonden zijn aan de SINE-bepalingen gelden een van de volgende voorwaarden:

1° de minister kan de ontvangen financiële voordelen die verbonden zijn aan de SINE-bepalingen vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit stopzetten en omzetten in het contingent van werkondersteunende maatregelen, zoals bedoeld in het decreet van 12 juli 2013, dat daarmee overeenstemt als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

a) de werknemers genieten de dag voor de omzetting de financiële voordelen die verbonden zijn aan de SINE-bepalingen voor onbepaalde duur;

b) de werknemers zijn tewerkinggesteld in een maatwerkbedrijf en hun tewerkingstelling heeft in de laatste zes afgerekende kwartalen niet geleid tot de toekenning en uitbetaling van werkondersteunende maatregelen, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 1, van het decreet van 12 juli 2013;

c) de werkgever verbindt zich ertoe om de tewerkingstelling van de werknemers te behouden, behalve als de economische leefbaarheid van het bedrijf een einde van de tewerkingstelling noodzakelijk maakt;

2° voor werknemers in een maatwerkbedrijf die op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit beschikken over de werkondersteunende maatregelen, vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 1, van het decreet van 12 juli 2013, wordt de herinschakelingsuitkering of de financiële tegemoetkoming in de loonkosten waarin het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn voorziet, vermeld in artikel 84 van het decreet van 14 januari 2022, vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit stopgezet;

3° voor werknemers die op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit werken als doelgroepwerknemer als vermeld in artikel 6 van het decreet van 22 november 2013, worden vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit de voordelen die verbonden zijn aan de SINE-bepalingen stopgezet.

Afdeling 2. — Lokale diensteneconomie

Art. 80. De lokale diensteneconomieondernemingen blijven elk hun erkenning behouden zolang de minister dit nodig acht.

Art. 81. In dit artikel wordt verstaan onder besluit van 19 december 2014: het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2014 tot uitvoering van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie.

De inschakelingstrajecten van doelgroepwerknemers die uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit zijn toegekend en ingevuld, kunnen worden verlengd in een van de volgende gevallen:

1° voor een maximale duurtijd van vijf jaar als de doelgroepwerknemer de leeftijd, vermeld in artikel 19, eerste lid van het besluit van 19 december 2014, heeft bereikt;

2° voor de duurtijd die overeenstemt met de periode van afwezigheid van de doelgroepmedewerker, vermeld in artikel 20 van het besluit van 19 december 2014, als de ontvankelijke aanvraag bij de VDAB uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit is ingediend;

3° voor de duurtijd die overeenstemt met de periode die nodig is om het competentieversterkende traject voor de doelgroepmedewerker af te ronden, vermeld in artikel 17, derde lid, van het decreet van 22 november 2013;

4° voor de duurtijd die overeenstemt met de duur van het doorstroomtraject, vermeld in artikel 14 van het besluit van 19 december 2014, als de evaluatie, vermeld in artikel 13 van het decreet van 22 november 2013, die uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit heeft plaatsgevonden, stelt dat doorstroom van de doelgroepwerknemer mogelijk wordt geacht.

In het tweede lid, 3°, wordt verstaan onder competentieversterkend traject: het loopbaantraject dat is gericht op het vinden van tewerkstelling zonder de ondersteuning, vermeld in het decreet van 22 november 2013.

Art. 82. §1. De lokale diensteneconomieonderneming die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit met toepassing van artikel 86 van het decreet van 14 januari 2022 haar inschakelingstrajecten, die uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit zijn ingevuld, wil verderzetten met de werkondersteunende maatregelen, vermeld in voormeld decreet, dient een verzoek in bij het departement dat daarvoor een aanvraagformulier ter beschikking stelt.

§2. De lokale diensteneconomieonderneming, vermeld in paragraaf 1, ontvangt een tijdelijke vergoedingsregeling per tewerkgestelde doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 3, 1°, van het decreet van 22 november 2013, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de doelgroepwerknemer is uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de lokale diensteneconomieonderneming;

2° de tijdelijke vergoeding wordt toegekend voor de resterende duurtijd van het inschakelingstraject van de doelgroepmedewerker op voorwaarde dat de doelgroepwerknemer niet werd geëvalueerd overeenkomstig artikel 33 van het decreet van 14 januari 2022;

3° de tijdelijke vergoeding is alleen opeisbaar als de doelgroepmedewerker ononderbroken tewerkgesteld blijft als doelgroepwerknemer als vermeld in artikel 3, 1°, van het decreet van 22 november 2013.

De tijdelijke vergoeding wordt jaarlijks toegekend binnen de perken van het beschikbare begrotingskrediet en is afgestemd op de vergoeding van het inschakelingstraject, vermeld in hoofdstuk 7 van het decreet van 22 november 2013.

De minister bepaalt de procedure om de tijdelijke vergoedingsregeling uit te betalen en kan een uiterste indieningstermijn voor het verzoek tot omzetting, vermeld in paragraaf 1, bepalen.

§3. De lokale diensteneconomieonderneming kan de tijdelijke vergoedingsregeling niet cumuleren met de werkondersteunende maatregelen, vermeld in het decreet van 14 januari 2022.

Art. 83. §1. De lokale diensteneconomieonderneming die haar inschakelingstrajecten, die uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit zijn ingevuld, vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit wil omzetten in werkondersteunende maatregelen als vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 1, van het decreet van 12 juli 2013, dient een verzoek in bij het departement dat daarvoor een aanvraagformulier ter beschikking stelt.

De minister kan een uiterste indieningstermijn bepalen voor het verzoek tot omzetting, vermeld in het eerste lid.

§2. Als de lokale diensteneconomieonderneming aantoonbaar voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 4 van het decreet van 12 juli 2013, wordt ze vrijgesteld van de aanmeldingsplicht, vermeld in artikel 17 tot en met 23 van het besluit van 17 februari 2017.

§3. Op verzoek van de lokale diensteneconomieonderneming kan de minister binnen de perken van de begrotingskredieten tijdelijk werkondersteunende en organisatieondersteunende maatregelen toekennen als vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 1 en 2, van het decreet van 12 juli 2013, per tewerkgestelde doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 3, 1°, van het decreet van 22 november 2013, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de doelgroepwerknemer is uiterlijk de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit met een arbeidsovereenkomst bij de lokale diensteneconomieonderneming tewerkgesteld;

2° de werkondersteunende en organisatieondersteunende maatregelen worden toegekend voor de resterende duurtijd van het inschakelingstraject van de doelgroepmedewerker

3° de werkondersteunende en organisatieondersteunende maatregelen zijn alleen opeisbaar als de doelgroepmedewerker ononderbroken tewerkgesteld blijft.

De tijdelijke werkondersteunende maatregelen, vermeld in het eerste lid, bestaan uit een loonpremie van 40% en een begeleidingsintensiteit laag per tewerkgestelde doelgroepwerknemer.

§4. Na de uitdiensttreding van de doelgroepwerknemer, vermeld in paragraaf 3, eerste lid, of na de afloop van het inschakelingstraject stopt de tijdelijke ondersteuning, vermeld in paragraaf 3, en wordt het inschakelingstraject, vermeld in hoofdstuk 4 van het decreet van 22 november 2013, door de minister op budget neutrale wijze omgezet in een contingent van werkondersteunende en organisatieondersteunende maatregelen als vermeld in hoofdstuk 4, afdeling 1 en 2, van het decreet van 12 juli 2013.

Afdeling 3. — Aanvullend lokaal dienstenaanbod

Art. 84. Het lokaal bestuur dat een aanvullend lokaal dienstenaanbod organiseert voor de ontplooiing van lokale diensten van algemeen economisch belang, kan een jaarlijkse werkingssubsidie krijgen conform de voorwaarden, vermeld in dit besluit.

Het aanvullende lokaal dienstenaanbod, vermeld in het eerste lid, heeft tot doel om een antwoord te bieden op maatschappelijke evoluties en lokale behoeften op het vlak van de inschakeling en de begeleiding van personen met een arbeidsbeperking. Het aanvullende lokaal dienstenaanbod voldoet aan al de volgende voorwaarden:

- 1° het veroorzaakt geen verdringing van de bestaande tewerkstelling;
- 2° het is ingebed in het lokale socio-economische weefsel;
- 3° het is aanvullend ten opzichte van het bestaande lokale en reguliere aanbod;
- 4° het is kwaliteitsvol en toegankelijk;
- 5° het beoogt duurzame tewerkstelling.

Het lokaal bestuur kan het aanvullende lokaal dienstenaanbod, vermeld in het eerste lid, inbedden in zijn interne bestuurlijke werking of kan derdenorganisaties of ondernemingen belasten met de ontwikkeling en uitvoering van het aanvullende lokaal dienstenaanbod.

Als het lokaal bestuur het aanvullende lokaal dienstenaanbod, vermeld in het eerste lid, inbedt in zijn interne bestuurlijke werking, richt het een sui-generisafdeling op die het aanvullende lokaal dienstenaanbod uitvoert en waarbij de inhoudelijke en financiële activiteiten afzonderlijk worden geregistreerd.

Art. 85. De minister stelt de jaarlijkse werkingssubsidie voor het lokaal bestuur vast aan de hand van een methodiek waarbij samenwerkingsvormen die voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit zijn gesloten tussen de lokale besturen en de lokale diensteconomieondernemingen, in rekening worden gebracht.

Art. 86. De jaarlijkse werkingssubsidie neemt uiterlijk een einde op 31 december 2025.

De jaarlijkse werkingssubsidie kan niet gecumuleerd worden met de tegemoetkoming voor dezelfde subsidiabele kosten die zijn vastgesteld binnen het kader van een bevoegdheid van het Vlaamse Gewest of de Vlaamse Gemeenschap.

Art. 87. De jaarlijkse werkingssubsidie is voor het lokaal bestuur een algemene werkingssubsidie. Het lokaal bestuur rapporteert over de uitgaven die gedaan zijn voor de aanvullende dienstverlening door ze in de jaarrekening te koppelen aan de externe rapporteringscode WSE-ALD.

Afdeling 4. — Vlaamse ondersteuningspremie

Art. 88. In deze afdeling wordt verstaan onder Vlaamse ondersteuningspremie: de Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap, vermeld in hoofdstuk VI van het besluit van 18 juli 2008.

Art. 89. Het departement kent werkondersteunende maatregelen toe conform de voorwaarden, vermeld in dit besluit, aan werkgevers en zelfstandigen die een aanvraag tot verlenging van de Vlaamse ondersteuningspremie hebben ingediend in het kwartaal voor het kwartaal waarin dit besluit in werking treedt. De toekenning van de werkondersteunende maatregelen start vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

Met behoud van het eerste lid blijft het departement de betaling van de Vlaamse ondersteuningspremie verzekeren, ook na het verstrijken van de duurtijd ervan, zolang het departement geen beslissing heeft genomen over de ingediende aanvraag tot verlenging, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1° het departement heeft buiten de wil van de werkgever of de zelfstandige om voor het einde van de toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie geen beslissing genomen;
- 2° de werkgever of de zelfstandige heeft uiterlijk vijf maanden voor de afloop van de toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie een ontvankelijke aanvraag ingediend.

De beslissing over de hoogte en de duurtijd van de werkondersteunende maatregelen die door het departement wordt genomen na het verstrijken van de toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie, ressorteert gevolgen vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de beslissing is genomen.

Art. 90. Het departement kent werkondersteunende maatregelen toe conform de voorwaarden, vermeld in dit besluit, aan werkgevers en zelfstandigen die een aanvraag tot verhoging van de Vlaamse ondersteuningspremie hebben ingediend in het kwartaal voor het kwartaal waarin dit besluit in werking treedt. De toekenning van de werkondersteunende maatregelen start vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit en kan de duurtijd van de initieel toegekende Vlaamse ondersteuningspremie overschrijden tot een periode van maximum van 20 kwartalen.

Als werkgevers of zelfstandigen een aanvraag van werkondersteunende maatregelen in het kader van dit besluit indienen binnen vier kwartalen na datum van de stopzetting van de uitbetaling van de Vlaamse ondersteuningspremie, behandelt het departement die aanvraag als een wijziging van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 15 en 57.

Art. 91. De beslissing van het departement tot toekenning van de Vlaamse ondersteuningspremie heeft uitwerking vanaf het kwartaal waarin de aanvraag is ingediend, als de aanvraag door werkgevers en zelfstandigen is ingediend in het kwartaal voor het kwartaal waarin dit besluit in werking treedt.

Afdeling 5. — Maatwerkafdelingen

Art. 92. De maatwerkafdelingen, vermeld in artikel 3, 4°, van het decreet van 12 juli 2013, blijven hun erkenning behouden tot zolang de minister dit nodig acht.

Art. 93. §1. Maatwerkafdelingen die met toepassing van artikel 88 van het decreet van 14 januari 2022 de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 9 van het decreet van 12 juli 2013, die uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit zijn ingevuld willen verderzetten in werkondersteunende maatregelen als vermeld in het decreet van 14 januari 2022, dienen een verzoek in bij het departement, dat daarvoor een aanvraagformulier ter beschikking stelt.

§2. De maatwerkafdeling, vermeld in §1, ontvangt binnen de perken van de begrotingskredieten een tijdelijke vergoeding per tewerkgestelde doelgroepmedewerker als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 3, 2°, van het decreet van 12 juli 2013, is uiterlijk op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit met een arbeidsovereenkomst bij de maatwerkafdeling tewerkgesteld;

2° de vergoeding wordt toegekend voor de resterende duurtijd van de vastgestelde behoefte, vermeld in artikel 14 van het besluit van 17 februari 2017, en is begrensd voor een periode van maximaal vijf jaar op voorwaarde dat de doelgroepwerknemer niet geëvalueerd werd overeenkomstig artikel 33 van het decreet van 14 januari 2022;

3° de vergoeding is alleen opeisbaar als de doelgroepmedewerker ononderbroken tewerkgesteld blijft.

De tijdelijke vergoeding wordt jaarlijks toegekend binnen de perken van het beschikbare begrotingskrediet en is afgestemd op de vergoeding voor de werkondersteunende maatregel, vermeld in artikel 9 van het decreet van 12 juli 2013.

De minister bepaalt de procedure voor uitbetaling van de tijdelijke vergoeding.

De minister kan een uiterste indieningstermijn bepalen voor het verzoek tot omzetting, vermeld in paragraaf 1.

§3. De maatwerkafdeling kan de tijdelijke vergoedingsregeling niet cumuleren met de werkondersteunende maatregelen, vermeld in het decreet van 14 januari 2022.

Art. 94. §1. Maatwerkafdelingen die vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit omgezet willen worden in een maatwerkbedrijf als vermeld in het decreet van 12 juli 2013, dienen een verzoek in bij het departement, dat daarvoor een aanvraagformulier ter beschikking stelt.

De minister kan een uiterste indieningstermijn bepalen voor het verzoek tot omzetting, vermeld in het eerste lid.

§2. Als de maatwerkafdeling aantoont dat ze voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 4 van het decreet van 12 juli 2013, wordt ze vrijgesteld van de aanmeldingsplicht, vermeld in artikel 17 tot en met 23 van het besluit van 17 februari 2017.

Afdeling 6. — Inwerkingtredingsbepaling

Art. 95. Het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling treedt in werking op 1 juli 2023, met uitzondering van artikel 23, artikel 25 en artikel 26, die in werking treden op 1 september 2022.

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2023, met uitzondering van artikel 26 en artikel 28 tot en met artikel 48 die in werking treden op 1 september 2022.

Afdeling 7. — Uitvoeringsbepaling

Art. 96. De Vlaamse minister, bevoegd voor werk, en de Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie, zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 15 juli 2022.

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

De Vlaamse minister van Economie,
Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
J. BROUNS

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2022/33079]

15 JUILLET 2022. — Arrêté du Gouvernement flamand portant exécution du décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle

Fondements juridiques

Le présent arrêté est fondé sur :

- la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, article 20 ;
- le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, article 22, alinéa 2, inséré dans le décret du 14 janvier 2022 ;
- le décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle, article 6, article 10, article 11, alinéas 1^{er} et 3, article 12, § 1^{er}, alinéa 2, § 3, article 15, alinéas 2 et 3, article 16, alinéas 2 et 3, article 17, alinéas 3 et 4, article 18, alinéas 2 et 3, article 19, alinéas 2 et 3, article 21, alinéas 1^{er} et 3, article 25, alinéa 2, article 26, alinéas 1^{er}, 3 et 4, article 27, alinéas 1^{er} et 4, article 28, alinéa 2, article 29, alinéas 1^{er} et 2, article 30, § 1^{er}, alinéa 2, § 2, article 31, § 1^{er}, alinéa 2, article 32, alinéa 2, article 33, alinéas 4 et 7, article 34, alinéa 2, article 83, article 85, §3, §4, alinéas 1^{er} et 2, article 86, § 1^{er}, § 2, § 3, alinéas 1^{er} et 2, article 87, § 3, article 88, § 1^{er}, alinéa 2, § 2, et article 89.

Formalités

Les formalités suivantes ont été remplies :

- Le Ministre flamand compétent pour le budget a donné son accord le 28 mars 2022.
- Le VTC a émis l'avis n° 2022/039 le 19 avril 2022.
- Le SERV (Conseil socio-économique de la Flandre) a donné son avis le 9 mai 2022.
- NOOZO a donné son avis le 9 mai 2022.
- Le Conseil d'État a donné l'avis n° 71.579/1 le 22 juin 2022, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

Cadre juridique

Le présent arrêté fait suite à la réglementation suivante :

- la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;
- le décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux ;
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi ;
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux ;
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective.

Initiateur

Le présent arrêté est proposé par le Ministre flamand de l'Économie, de l'Innovation, de l'Emploi, de l'Économie sociale et de l'Agriculture.

Après délibération,

LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

CHAPITRE 1^{er}. — *Définitions*

Article 1^{er}. Dans les chapitres 2 à 6 et le chapitre 8, il faut entendre par :

- 1° Commission consultative de l'Économie sociale : La Commission consultative de l'Économie sociale, mentionnée à l'article 35 du décret du 12 juillet 2013 ;
- 2° Conseil en matière de travail adapté dans le cadre de l'intégration collective : Le Conseil en matière de travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, mentionné à l'article 12 de l'arrêté du 17 février 2017 ;
- 3° source authentique de données : une source authentique de données telle que visée 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 ;
- 4° arrêté du 18 juillet 2008 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi ;
- 5° arrêté du 17 février 2017 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective.
- 6° décret du 12 juillet 2013 le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;
- 7° décret du 22 novembre 2013 : le décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux ;
- 8° décret du 14 janvier 2022 : le décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle ;
- 9° département : le Département de l'Emploi et de l'Économie sociale du Ministère flamand de l'Emploi et de l'Économie sociale visé à l'article 25, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 juin 2005 relatif à l'organisation de l'Administration flamande ;
- 10° prestataire de services externe : la personne physique ou morale reconnue conformément à l'article 26 du décret du 14 janvier 2022 ;
- 11° usager : l'usager mentionné dans la loi du 24 juillet 1987 ;
- 12° Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, abrégée CIF : une classification de référence de l'Organisation mondiale de la santé, qui décrit le fonctionnement humain ;
- 13° Dispositions SINE : les dispositions mentionnées à l'article 84 du décret du 14 janvier 2022 ;
- 14° demandeur d'emploi : le demandeur d'emploi visé à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, 7°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 15° loi du 24 juillet 1987 : la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- 16° travailleur indépendant : la personne soumise à l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants ;
- 17° travailleur indépendant à titre complémentaire : le travailleur indépendant qui est redevable de cotisations en vertu de l'article 11, § 2 du même arrêté royal n° 38 parce que, outre l'activité qui donne lieu à l'assujettissement à l'arrêté royal n° 38, il exerce de manière habituelle et principale une autre activité professionnelle ;
- 18° travailleur indépendant à titre principal : le travailleur indépendant qui est redevable de cotisations en vertu de l'article 11, § 1^{er}, ou § 1^{er} bis, du même arrêté royal n° 38.

CHAPITRE 2. — *Indication et évaluation de personnes atteintes d'une limitation au travail*

Art. 2. Dans le présent article, on entend par instrument CIF : L'outil d'indication du VDAB qui cartographie le fonctionnement humain en termes d'emploi et de besoin de soutien.

Dans le cadre de l'indication mentionnée à l'article 32 du décret du 14 janvier 2022, le VDAB peut constater une limitation au travail pour les personnes appartenant à l'une des catégories suivantes :

- 1° les personnes énumérées à l'article 3 de l'arrêté du 18 juillet 2008 ;
- 2° les personnes chez qui une indication de problèmes multiples a été établie sur la base d'une étude de l'emploi indicative via l'instrument CIF. Cet examen est effectué par le VDAB ou un service certifié par le VDAB.

Le VDAB établit le besoin de mesures d'aide à l'emploi pour les personnes atteintes d'une limitation au travail, telles que visées à l'alinéa 2, 1° et 2°, si l'une des conditions suivantes est remplie :

- 1° la personne présente une affection ou des antécédents sur la base d'une attestation qui figure sur la liste établie par le Ministre flamand de l'Emploi après avis du conseil d'administration du VDAB ;

2° la personne répond aux conditions de la liste que le Ministre flamand de l'Emploi, après avis du conseil d'administration du VDAB, a établie sur la base d'une étude de l'emploi indicative via l'instrument CIF. Cette étude de l'emploi est effectuée par le VDAB ou un service certifié par le VDAB.

Art. 3. Le VDAB détermine le besoin de mesures de soutien à l'emploi pour une durée maximale de deux ans ou pour une durée de cinq ans à compter de la date du constat de la nécessité sur la base de l'attestation ou de l'étude de l'emploi indicative visé à l'article 2, alinéa 3, 1° et 2°.

Le constat, visé à l'alinéa 1^{er}, est définitif dès que le département a décidé de l'octroi de mesures d'aide au travail conformément aux articles 8, 16, 54 ou 59, si la demande, visée aux articles 5 et 51, couvre la durée de ce constat.

Art. 4. En cas de demande justifiée de modification du montant ou de la durée des mesures d'aide au travail visées à l'article 15 du présent arrêté, le VDAB évalue la nécessité des mesures d'aide au travail et leur durée conformément à l'article 33 du décret du 14 janvier 2022.

L'évaluation, telle que mentionnée à l'alinéa 1^{er}, contient les informations suivantes :

1° le niveau et la durée de la prime salariale ou de la prime de soutien ;

2° l'intensité et la durée de l'accompagnement sur le lieu de travail.

L'évaluation, visée à l'alinéa 1^{er}, se fait sur la base des données suivantes :

1° la discussion de la demande motivée de l'employeur ou du travailleur indépendant visé à l'alinéa 1^{er} ;

2° l'entretien avec la personne atteinte d'une limitation au travail ;

3° le cas échéant, le plan d'assistance, tel que visé à l'article 2, 8°, du décret du 14 janvier 2022 ;

4° le cas échéant, un entretien avec l'accompagnateur qualifié et le collègue coach mentionnés à l'article 2, 4° et 6° du décret du 14 janvier 2022.

Le besoin identifié de mesures d'aide au travail reste valable tant que le VDAB, conformément à la demande mentionnée à l'article 15, n'a pas procédé à une évaluation pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, de la personne ayant une limitation au travail ou du travailleur indépendant.

L'évaluation lancée à l'initiative du VDAB suit la procédure prévue aux articles 15 et 16.

CHAPITRE 3. — Mesures d'aide à l'emploi pour les employeurs

Section 1^{re}. — Procédure de demande de mesures d'aide à l'emploi pour les employeurs

Art. 5. Une fois que le VDAB a déterminé le besoin de mesures d'aide à l'emploi pour la personne souffrant d'une limitation au travail, l'employeur soumet une demande de mesures d'aide à l'emploi au département en utilisant un formulaire électronique fourni par le département.

Art. 6. Le département évalue la recevabilité de la demande, comme indiqué à l'article 5. La demande est recevable si elle contient les informations suivantes :

1° les données d'identité de l'employeur ;

2° les données d'identité du travailleur ;

3° la date d'entrée en service ou des entrées en service précédentes du travailleur chez l'employeur ;

4° le constat par le VDAB du besoin de mesures d'aide au travail chez le travailleur, dont la durée comprend la date de la demande de l'employeur visée à l'article 5 ;

5° le cas échéant, le nom et la qualification, tels que visés à l'article 26, § 2, de l'accompagnateur qualifié ou du prestataire de services externe et du collègue coach.

Art. 7. Le département notifie à l'employeur la recevabilité de la demande dans un délai de sept jours à compter du jour de la réception par le département de la demande visée à l'article 5. La notification de demande irrecevable mentionne la possibilité de présenter une nouvelle demande.

Le délai de sept jours visé à l'alinéa 1^{er} est suspendu si le département a demandé des informations supplémentaires à l'employeur et ne les a pas reçues. Le département déclare la demande irrecevable si l'employeur ne fournit pas les informations supplémentaires par écrit dans un délai de trente jours à compter du jour où l'employeur a reçu la demande d'informations supplémentaires.

Art. 8. Le département examine la demande et décide de l'octroi des mesures d'aide à l'emploi dans un délai de trente jours à compter du jour où le département a envoyé la notification de la recevabilité de la demande à l'employeur conformément à l'article 7. Le département communique la décision à l'employeur, à la personne atteinte d'une limitation au travail et, sur demande, au VDAB.

Le délai de trente jours visé à l'alinéa 1^{er} est suspendu si le département a demandé des informations supplémentaires à l'employeur et ne les a pas reçues.

Le département déclare la demande non fondée si l'employeur ne fournit pas les informations supplémentaires par écrit dans un délai de trente jours à compter du jour où l'employeur a reçu la demande d'informations supplémentaires.

La décision d'accorder des mesures d'aide à l'emploi, visée à l'alinéa 1^{er}, prend effet le premier jour du trimestre au cours duquel cette décision est prise.

La décision d'accorder des mesures d'aide à l'emploi, mentionnée à l'alinéa 1^{er}, contient tous les éléments suivants :

1° les données d'identité du travailleur pour lequel le VDAB a identifié un besoin de mesures d'aide à l'emploi ;

2° la date de début et la durée de l'attribution des mesures d'aide à l'emploi ;

3° l'attribution des mesures d'aide à l'emploi établies du travailleur.

Art. 9. Le département cessera le versement des mesures d'aide à l'emploi si l'emploi du travailleur atteint d'une limitation au travail ne remplit plus les conditions légales de subvention. Le paiement cesse au cours du trimestre suivant celui au cours duquel le département adopte la modification des conditions de subvention susmentionnées.

Art. 10. L'employeur informe immédiatement le département de :

1° toute modification qui peut avoir pour conséquence que les conditions de subvention légales ne sont plus remplies ;

2° toute modification susceptible d'affecter le montant et la nature de la subvention à octroyer.

Une modification de la déclaration à l'Office national de sécurité sociale entraîne un recalcul automatique des mesures d'aide à l'emploi.

Art. 11. L'employeur n'a pas droit à des mesures d'aide à l'emploi s'il emploie une personne atteinte d'une limitation au travail dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui ne dépasse pas 24 heures.

Art. 12. L'employeur communique de manière transparente sur l'utilisation des mesures d'aide à l'emploi avec le travailleur atteint d'une limitation au travail.

Les agences de travail intérimaire et les employeurs qui mettent à disposition des travailleurs atteints d'une limitation au travail conformément à la loi du 24 juillet 1987 sont transparents quant à l'utilisation des mesures d'aide à l'emploi vis-à-vis de l'utilisateur.

Art. 13. En application de l'article 15, alinéa 3, du décret du 14 janvier 2022, des mesures d'aide à l'emploi peuvent être accordées à tous les employeurs suivants :

1° une entreprise de travail adapté visée à l'article 3, 5°, du décret du 12 juillet 2013, pour les travailleurs qui remplissent l'une des conditions suivantes :

a) le travailleur est une personne atteinte d'une limitation au travail embauchée par l'entreprise de travail adapté depuis le 1^{er} janvier 2015 ;

b) le travailleur de l'entreprise de travail adapté a été atteint d'une limitation au travail après le 1^{er} janvier 2015 ;

c) le travailleur est une personne atteinte d'une limitation au travail qui, en tant que travailleur de groupe-cible visé à l'article 3, 2°, du décret du 12 juillet 2013, a accédé sans transition à un emploi dans l'entreprise de travail adapté, après une évaluation par le VDAB visée à l'article 8 du décret précité, et qui va occuper une fonction différente de celle qu'il avait occupée en tant que travailleur de groupe-cible ;

2° une province, une commune, un CPAS, ou une agence autonomisée ou un partenariat intercommunal créés par une province, une commune ou un CPAS, comme indiqué dans la partie 3, titre 3, du décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, ou une association à laquelle ils participent en application ou de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale pour les travailleurs qui remplissent l'une des conditions suivantes :

a) le travailleur est une personne atteinte d'une limitation au travail, embauché à partir du 1^{er} juillet 2008 ;

b) le travailleur est atteint d'une limitation au travail à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 14. L'employeur ne peut pas combiner les mesures d'aide à l'emploi pour le même travailleur est atteint d'une limitation au travail, tel qu'indiqué dans le présent arrêté, avec :

1° la prime de soutien flamande pour les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, telle que visée au chapitre VI de l'arrêté du 18 juillet 2008 ;

2° les mesures d'aide à l'emploi, visées au chapitre 6 de l'arrêté du 17 février 2017 ;

3° l'intervention dans la rémunération de personnes embauchées en application de l'article 60, § 7, et de l'article 61 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale ;

4° les primes à l'embauche visées à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant octroi d'allocations de primes à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée ;

5° l'intervention visée au chapitre II de l'arrêté royal n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand ;

6° la prime visée à l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés ;

7° les interventions dans les coûts salariaux dans le cadre de l'économie sociale d'insertion, visée à l'article 84 du décret du 14 janvier 2022.

Pour l'emploi du même travailleur atteint d'une limitation au travail, l'employeur ne peut pas combiner la prime salariale accordée conformément au présent arrêté, avec l'indemnité pour prestations de travaux ou services de proximité au moyen de titres-services, visée par la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Section 2. — Procédure de demande de modification du niveau et de la durée mesures d'aide à l'emploi pour les employeurs

Art. 15. L'employeur peut présenter au département une demande motivée de modification des mesures d'aide à l'emploi accordées pour une période de cinq ans si les conditions suivantes sont remplies :

1° si la demande concerne une modification du montant des mesures d'aide à l'emploi, l'employeur soumet la demande à partir du cinquième trimestre au cours duquel l'employeur s'est vu accorder les mesures d'aide à l'emploi ou l'employeur soumet la demande après la fin de la deuxième année suivant une évaluation précédente par le VDAB visée à l'article 4 ;

2° si la demande concerne une modification de la durée des mesures d'aide à l'emploi, l'employeur présente la demande au plus tôt 12 mois avant la date de fin de la durée.

Le département informe l'employeur de la possibilité de demander un changement de durée au plus tard six mois avant la date de fin des mesures d'aide à l'emploi.

Si l'employeur soumet une demande de modification du montant des mesures d'aide à l'emploi au cours des douze derniers mois d'attribution des mesures d'aide à l'emploi, le VDAB évalue également la nécessité des mesures d'aide à l'emploi.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 3, le VDAB, en cas de demande de modification du montant des mesures d'aide à l'emploi, évalue la durée du besoin modifié de mesures d'aide à l'emploi. Cette durée ne peut excéder la durée prévue à l'article 3, alinéa 1^{er}.

Art. 16. La demande est introduite conformément à la procédure prévue aux articles 5 à 7.

Sans préjudice de l'application de l'article 6, la demande recevable contient la justification par l'employeur de la modification des mesures d'aide à l'emploi et du plan d'assistance visés à l'article 23.

Le département notifie au VDAB la recevabilité de la demande dans un délai de sept jours à compter du jour de la réception par le département de la demande.

Le VDAB notifie au département, à l'employeur et à la personne atteinte d'une limitation au travail de l'évaluation, telle que mentionnée à l'article 4, dans un délai de 120 jours à compter du jour où le VDAB a reçu la demande déclarée recevable.

Art. 17. § 1^{er}. Le département décide de la modification du niveau et de la durée des mesures d'aide à l'emploi dans un délai de 21 jours à compter du lendemain du jour où le département a reçu l'évaluation visée à l'article 4.

Sur la base de l'évaluation visée à l'article 4, le département décide de la durée et du montant des mesures d'aide à l'emploi pour une période d'au plus vingt trimestres.

La décision relative au montant des mesures d'aide à l'emploi prend effet le premier jour du trimestre au cours duquel cette décision est prise.

La décision relative à la durée des mesures d'aide à l'emploi prend effet à compter du premier jour du trimestre qui suit l'expiration de la durée précédemment accordée.

§ 2. Les mesures d'aide à l'emploi accordées restent en vigueur, même après l'expiration de la durée, tant que le département n'a pas pris de décision, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

1° le département n'a pas pris de décision avant la fin de la durée en dehors de la volonté de l'employeur ;

2° l'employeur a introduit une demande recevable, telle que visée aux articles 15 et 16, au plus tard cinq mois avant la fin de la durée.

Si le département rend une décision sur les mesures d'aide à l'emploi après l'expiration de la durée visée à l'alinéa 1^{er}, elle prend effet à partir du premier jour du trimestre au cours duquel la décision a été rendue.

Art. 18. Si l'employeur introduit une demande après au moins quatre trimestres à compter de la fin de l'octroi des mesures d'aide à l'emploi pour le même emploi, la demande est traitée comme une demande d'octroi de mesures d'aide à l'emploi telle que visée à l'article 5.

Si l'employeur introduit une demande dans les quatre trimestres suivant la fin de l'octroi des mesures d'aide à l'emploi pour le même emploi, la demande est traitée comme une demande de modification des mesures d'aide à l'emploi visée à l'article 15.

Section 3. — Prime salariale

Art. 19. Le montant de la prime salariale est un multiple de 5 % entre 20 % et 75 % du salaire de référence plafonné.

Art. 20. § 1^{er}. Le département détermine le montant de la prime salariale sur la base du besoin de mesures d'aide à l'emploi identifié par le VDAB.

§ 2. Si le VDAB détermine le besoin de mesures d'aide à l'emploi pour une période de cinq ans conformément à l'article 3, alinéa 1^{er}, sur la base des listes visées à l'article 2, alinéa 3, 1° et 2°, la prime salariale, pendant l'emploi chez le même employeur, s'élève à :

1° 40 % du salaire de référence plafonné pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision au quatrième trimestre suivant le trimestre de la décision ;

2° 30 % du salaire de référence plafonné pendant la deuxième période, qui est égale à la période allant du cinquième au huitième trimestre après le trimestre de la décision ;

3° 20 % du salaire de référence plafonné pendant la troisième période, qui est égale à la période allant du neuvième trimestre au dix-neuvième trimestre suivant le trimestre de la décision.

Si le VDAB détermine le besoin de mesures d'aide à l'emploi pour une période de cinq ans conformément à l'article 3, et détermine la nécessité d'une prime salariale majorée sur la base des listes visées à l'article 2, alinéa 3, 1° et 2°, ou du conseil en matière de travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, cette prime salariale s'élève à :

1° 55 % du salaire de référence plafonné pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision au quatrième trimestre suivant le trimestre de la décision ;

2° 50 % du salaire de référence plafonné pendant la deuxième période, qui est égale à la période allant du cinquième au huitième trimestre après le trimestre de la décision ;

3° 40 % du salaire de référence plafonné pendant la troisième période, qui est égale à la période allant du neuvième trimestre au dix-neuvième trimestre suivant le trimestre de la décision.

Par dérogation à l'alinéa 2, la prime salariale pour l'embauche ou l'emploi par une entreprise de travail adapté d'une personne avec conseil en matière de travail adapté dans le cadre de l'intégration collective n'excède pas la prime salariale déterminée conformément au décret du 12 juillet 2013 au moment de la demande, telle que visée à l'article 5 du présent arrêté. Le cas échéant, la prime salariale s'élève à :

1° 45 % du salaire de référence plafonné pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision au quatrième trimestre suivant le trimestre de la décision ;

2° 45 % du salaire de référence plafonné pendant la deuxième période, qui est égale à la période allant du cinquième au huitième trimestre après le trimestre de la décision ;

3° 40 % du salaire de référence plafonné pendant la troisième période, qui est égale à la période allant du neuvième trimestre au dix-neuvième trimestre suivant le trimestre de la décision.

Pour la détermination des périodes visées aux alinéas 1^{er}, 2 et 3, la période entre deux contrats de travail avec le même employeur, si elle est inférieure à quatre trimestres, est assimilée à un même emploi pour le calcul du montant de la prime salariale.

Si le besoin de mesures d'aide à l'emploi a été déterminé conformément à l'article 3, alinéa 1^{er}, pour une période allant jusqu'à deux ans, la prime salariale s'élève à 20 % du salaire de référence plafonné pendant le trimestre de la décision et les sept trimestres suivants.

Art. 21. § 1^{er}. Le salaire de référence, visé à l'article 17 du décret du 14 janvier 2022, est constitué sur la base des données indiquées dans la déclaration à l'Office national de sécurité sociale des éléments suivants qui sont effectivement versés par l'employeur pour la rémunération du travail effectué par le travailleur :

1° le salaire, mentionné à l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 modifiant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ou le salaire flexi, mentionné à l'article 3, 2°, de la loi du 16 novembre 2015 concernant diverses dispositions en affaires sociales et le pécule de vacances flexi, mentionné à l'article 3, 6°, de la loi du 16 novembre 2015 précitée ;

2° toutes les cotisations patronales de sécurité sociale obligatoires dues en vertu de l'article 38, § 3, § 3bis et § 3undecies de la loi du 29 juin 1981 sur les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs et en vertu de l'article 116, 1° de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 ;

3° le cas échéant, la cotisation de solidarité mentionnée à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1^{er}, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 portant de la réalisation des conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne ;

4° les réductions des cotisations de sécurité sociale à l'avantage de l'employeur, ainsi que les réductions visées au titre IV, chapitre 7 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002.

Le ministre détermine la méthode utilisée par le département pour calculer le salaire de référence et détermine les sources de données authentiques à prendre en compte.

§ 2. L'employeur visé à l'article 15, alinéa 4, 2°, du décret du 14 janvier 2022 fournit au département les fiches de traitement du travailleur atteint d'une limitation au travail pour le trimestre précédent au plus tard un mois après la fin du trimestre. Le département calcule la prime salariale sur la base du traitement brut plafonné du travailleur atteint d'une limitation au travail.

Section 4. — Accompagnement sur le lieu de travail

Sous-section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 22. La prime d'accompagnement, mentionnée à l'article 49 du présent arrêté, est exprimée à 100 % de l'indice-pivot applicable au 1^{er} janvier 2023 et est indexée conformément à la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

L'indexation visée à l'alinéa 1 est calculée et appliquée conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

Le montant obtenu conformément aux alinéas 1^{er} et 2 peut être versé après la fin d'un mois d'attente.

Sous-section 2. — Plan d'assistance

Art. 23. § 1^{er}. En application de l'article 21, alinéa 3, du décret du 14 janvier 2022, le plan d'accompagnement visé à l'article 21, alinéa 1^{er}, 1°, du décret précité comprend un plan adapté au travailleur et à l'employeur et comportant l'ensemble des informations suivantes :

1° les données d'identité du travailleur atteint d'une limitation au travail, de l'accompagnateur qualifié, du collègue coach et de l'employeur ;

2° les données d'identité de l'utilisateur et du collègue coach de l'utilisateur s'il s'agit d'un emploi conformément à la loi du 24 juillet 1987 ;

3° l'évaluation des points forts et des points faibles du travailleur atteint d'une limitation au travail sur la base de l'ensemble des tâches ;

4° la description des outils disponibles sur le lieu de travail et les difficultés éventuelles ;

5° les points d'action relatifs au contenu du travail, aux conditions de travail, aux circonstances de travail et aux relations et rapports de travail adaptés aux besoins d'accompagnement du travailleur atteint d'une limitation au travail ;

6° les points de développement pour le fonctionnement professionnel du travailleur atteint d'une limitation au travail ;

7° le cadre d'accords pour l'accompagnement sur le terrain entre l'accompagnateur qualifié et le collègue coach.

Dans l'alinéa 1^{er}, 5°, on entend par :

1° contenu du travail : la nature des tâches, leur complexité et leur variété, la charge émotionnelle, mentale et physique et la clarté des tâches ;

2° conditions de travail : le régime de travail, les possibilités de formation, la gestion de carrière et les procédures d'évaluation ;

3° circonstances de travail : l'environnement de travail dans lequel s'effectue le travail, notamment la disposition des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les positions de travail ;

4° relations de travail : les relations interpersonnelles au travail, y compris les relations internes, les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication et la qualité des relations.

Le département fournit un modèle du plan d'assistance visé à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. S'il s'agit d'un emploi au sens de la loi du 24 juillet 1987, les données mentionnées au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4°, 5° et 7° sont mentionnées en fonction du lieu de travail de l'utilisateur.

§ 3. Le travailleur, l'employeur, l'accompagnateur qualifié et l'utilisateur, s'il s'agit d'un emploi au sens de la loi du 24 juillet 1987, signent le plan d'assistance visé au paragraphe 1 pour approbation et tiennent le plan d'assistance à disposition pour évaluation et contrôle.

Art. 24. En cas d'adaptation de la prime d'accompagnement, l'accompagnateur qualifié met à jour le plan d'assistance, mentionné à l'article 23, après concertation avec l'employeur et le travailleur atteint d'une limitation au travail.

Art. 25. L'employeur s'engage à adapter autant que possible son organisation et ses circonstances de travail aux recommandations formulées dans le plan d'assistance visé à l'article 23.

Pour les personnes atteintes d'une limitation au travail employées conformément à la loi du 24 juillet 1987, l'employeur veille à ce que l'utilisateur respecte les recommandations du plan d'assistance visé à l'article 23 du présent arrêté.

Sous-section 3. — Conditions d'accompagnement

Art. 26. § 1^{er}. L'accompagnateur qualifié possède les compétences de base suivantes :

- 1° coopérer ;
- 2° communiquer ;
- 3° travail personnalisé ;
- 4° conseils sur mesure pour le travailleur atteint d'une limitation au travail, les collègues et l'employeur.

§ 2. L'accompagnateur qualifié remplit l'une des conditions suivantes :

- 1° l'accompagnateur qualifié possède un certificat ou une attestation de formation approuvé par le ministre ;
- 2° l'accompagnateur qualifié a au moins deux ans d'expérience professionnelle pertinente et prouvée dans la réalisation et l'organisation d'un encadrement sur le lieu de travail adaptés aux besoins du travailleur atteint d'une limitation au travail, des collègues et de l'employeur ;
- 3° l'accompagnateur qualifié possède un titre de compétence professionnelle pertinent tel que visé à l'article 4, § 1^{er}, du décret du 30 avril 2004 relatif à l'obtention d'un titre de compétence professionnelle ;
- 4° l'accompagnateur qualifié dispose d'une certification professionnelle pertinente telle que mentionnée à l'article 8 du décret du 30 avril 2009 relatif à la structure des certifications.

§ 3. Le ministre détermine les certificats d'expérience professionnelle entrant en ligne de compte, visés au paragraphe 2, 3°, après avis du département.

Le ministre détermine les certificats de qualification professionnelle entrant en ligne de compte, visés au paragraphe 2, 4°, après avis du département.

§ 4. En vue de l'agrément des formations visées à l'alinéa 2, 1°, les opérateurs de formation peuvent soumettre une proposition de formation au département, qui formule un avis sur celle-ci au ministre dans un délai de nonante jours à compter du jour où le département a reçu la proposition.

Art. 27. L'accompagnement offert répond à toutes les conditions suivantes :

- 1° l'accompagnateur qualifié est à la disposition quotidienne du travailleur atteint d'une limitation au travail, de son employeur et du collègue coach ;
- 2° l'accompagnateur qualifié est disponible sur le lieu de travail au plus tard dans les cinq jours ouvrables pour effectuer les tâches visées à l'article 23 du décret du 14 janvier 2022 ;
- 3° l'accompagnateur qualifié contrôle l'emploi du travailleur atteint d'une limitation au travail au moins une fois toutes les deux semaines.

Le collègue coach est responsable au moins du suivi quotidien du travailleur atteint d'une limitation au travail.

Sous-section 4. — Conditions d'enregistrement particulières

Art. 28. Les agences de travail intérimaire et les employeurs qui mettent à disposition des travailleurs atteints d'une limitation au travail conformément à la loi du 24 juillet 1987 et qui souhaitent bénéficier de la prime d'accompagnement, doivent s'inscrire auprès du département selon la procédure prévue aux articles 29 à 34 du présent arrêté.

Lors de la demande d'enregistrement, les entreprises doivent démontrer qu'elles remplissent toutes les conditions suivantes :

- 1° Ils ont l'expertise nécessaire pour faire correspondre les compétences et les attentes de la personne atteinte d'une limitation au travail et la mission près de l'utilisateur ;
- 2° Ils s'engagent à offrir un emploi approprié, adapté aux besoins d'accompagnement du travailleur atteint d'une limitation au travail, et à fournir les conditions d'accompagnement correspondantes ;
- 3° ils s'engagent à communiquer de manière transparente sur l'utilisation des mesures d'aide à l'emploi à l'utilisateur, comme le mentionne la loi du 24 juillet 1987 ;
- 4° ils prévoient une interprétation organisationnelle concrète de l'accompagnement sur le lieu de travail, conformément au décret du 14 janvier 2022 ;
- 5° Ils apportent un soutien à l'utilisateur en fonction de l'emploi et de l'accompagnement du travailleur atteint d'une limitation au travail pendant et après la mission d'intérim ou la mise à disposition.

Art. 29. L'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition un travailleur atteint d'une limitation au travail doit soumettre une demande au département en utilisant un formulaire électronique fourni par le département.

Art. 30. Le département évalue la recevabilité de la demande, comme indiqué à l'article 29. La demande est recevable lorsqu'elle remplit toutes les conditions suivantes :

- 1° la demande a été introduite au moyen du formulaire électronique visé à l'article 29 ;
- 2° la demande est remplie complètement et correctement, et contient toutes les informations nécessaires pour évaluer le respect des conditions visées à l'article 28, alinéa 2.

Le département évalue la recevabilité de la demande dans un délai de sept jours à compter du jour de sa réception et en informe le demandeur par écrit. Si le département déclare la demande irrecevable, le demandeur peut soumettre une nouvelle demande.

Art. 31. Le département examine la demande dans un délai de quarante-cinq jours à compter du jour où il a envoyé la notification de la recevabilité de la demande à l'agence de travail intérimaire ou à l'employeur conformément à l'article 30, alinéa 2, sur la base des données d'enregistrement visées à l'article 28, alinéa 2.

Le délai mentionné à l'alinéa 1^{er} est suspendu tant que le département n'a pas reçu les informations complémentaires demandées par le demandeur.

Le ministre peut préciser les critères d'évaluation de l'examen visé à l'alinéa 1^{er}.

Art. 32. Le département soumet son avis sur la demande à la Commission consultative de l'Économie sociale, qui en délibère lors de sa prochaine séance, au cours de laquelle les membres visés à l'article 82, alinéa 1^{er}, 2^o, 3^o, 7^o et 8^o de l'arrêté du 17 février 2017 ont voix délibérative.

L'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail peut expliquer sa demande devant la Commission consultative de l'Économie sociale. Le département envoie une invitation au plus tard quatorze jours avant la date de la séance.

Art. 33. La Commission consultative de l'Économie sociale donne au ministre un avis non contraignant sur la demande au plus tard dix jours après la séance visée à l'article 32.

Art. 34. Le ministre décide de l'approbation de la demande et en informe l'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition un travailleur atteint d'une limitation au travail.

Art. 35. Si l'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail n'est pas d'accord avec la décision du ministre visée à l'article 34, l'agence de travail intérimaire ou l'employeur soumet une demande motivée de réexamen au ministre dans un délai de trente jours à compter du jour où l'agence de travail intérimaire ou l'employeur a reçu la décision susmentionnée.

Le ministre soumet la demande visée à l'alinéa 1^{er} à la commission de reconsidération siégeant au département, qui est composée de trois membres du personnel du département. La commission de reconsidération formule son avis au ministre dans les quarante-cinq jours de l'audition de l'agence de travail intérimaire ou de l'employeur.

Le ministre décide de l'approbation de la demande et communique la décision à l'agence de travail intérimaire ou à l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail.

Art. 36. La décision du ministre a une durée de validité de cinq ans et prend effet à la date indiquée dans la décision du ministre visée à l'article 35, alinéa 3.

La durée de validité de la décision visée à l'alinéa 1^{er} expire prématurément si l'entreprise de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition un travailleur atteint d'une limitation au travail n'a pas introduit de demande de prime d'accompagnement pendant deux années consécutives.

Art. 37. Le ministre peut, après avis du département, retirer ou suspendre l'approbation de la demande dans l'un des cas suivants :

1^o l'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail ne remplit plus les conditions d'enregistrement énoncées à l'article 28 ;

2^o l'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail ne respecte pas les conditions énoncées au présent arrêté ;

3^o l'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail a introduit sa demande sur la base de déclarations fausses, incomplètes ou incorrectes ;

4^o l'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail a subi une condamnation judiciaire irrévocable ;

5^o l'agence de travail intérimaire ou l'employeur qui met à disposition une personne atteinte d'une limitation au travail agit de manière contraire à la législation sociale ou fiscale.

Sous-section 5. — Prestataire de services externe

Art. 38. Pour obtenir l'agrément, le prestataire de services externe visé à l'article 26 du décret du 14 janvier 2022 adresse une demande au département selon la procédure visée aux articles 39 à 43 du présent arrêté.

Le prestataire de services externe démontre qu'il remplit toutes les conditions suivantes :

1^o il dispose de l'enregistrement de qualité mentionné à l'article 26, alinéa 2, 3^o, du décret du 14 janvier 2022 ;

2^o possède une expérience avérée en matière d'encadrement des travailleurs atteints d'une limitation au travail ;

3^o il dispose d'accompagnateurs qualifiés qui remplissent les conditions spécifiées à l'article 23 du présent arrêté ;

4^o il fournit une évaluation motivée de la zone d'activité territoriale et de la capacité d'accompagnement disponible ;

5^o il s'engage à participer activement aux moments d'intervision dans le cadre de l'échange d'expériences et de connaissances en matière d'accompagnement sur le lieu de travail organisé par le Gouvernement flamand.

Art. 39. Le prestataire de services externe introduit une demande au département en utilisant un formulaire électronique fourni par le département.

Art. 40. Le département évalue la recevabilité de la demande. La demande est recevable lorsqu'elle remplit toutes les conditions suivantes :

1^o la demande a été introduite au moyen du formulaire électronique visé à l'article 39 ;

2^o la demande est remplie complètement et correctement, et contient toutes les informations nécessaires pour évaluer le respect des conditions visées à l'article 38, alinéa 2.

Le département évalue la recevabilité dans les sept jours et en informe le demandeur par écrit. En cas de déclaration d'irrecevabilité, le demandeur peut introduire une nouvelle demande.

Art. 41. Le département examine le respect des conditions visées à l'article 38, alinéa 2, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de la date à laquelle le département a envoyé la notification de la recevabilité de la demande au prestataire de services extérieur conformément à l'article 40, alinéa 2.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} est suspendu tant que le département a demandé des informations complémentaires au prestataire de services extérieur et n'a pas reçu ces informations.

Le ministre peut préciser les critères d'évaluation de l'examen visé à l'alinéa 1^{er}.

Art. 42. Le département conseille le ministre sur la demande.

Le ministre décide de l'agrément du prestataire de services externe.

Art. 43. Si le prestataire de services extérieur n'est pas d'accord avec la décision du ministre visée à l'article 42, il introduit une demande motivée de reconsidération auprès du ministre dans un délai de trente jours à compter du jour où le prestataire de services extérieur a reçu la décision susmentionnée.

Le ministre soumet la demande visée à l'alinéa 1^{er} à la commission de reconsidération visée à l'article 35, alinéa 2. La commission de reconsidération formule son avis au ministre dans les quarante-cinq jours de l'audition du prestataire de services.

Le ministre décide de l'octroi de l'agrément.

Art. 44. La durée de validité de l'agrément en tant que prestataire de services est de cinq ans et commence à la date indiquée dans la décision du ministre visée à l'article 43, alinéa 3.

La durée de validité de la décision visée à l'alinéa 1^{er} expire prématurément si le prestataire de services externe n'a pas accompagné de travailleur atteint d'une limitation au travail pendant deux années consécutives.

Art. 45. Le prestataire de services externe peut faire appel à des sous-traitants qui ont été agréés comme prestataires de services externes conformément à la procédure visée aux articles 39 à 43.

Art. 46. Le prestataire de services externe informe le département de tout changement ayant ou pouvant avoir un impact sur le respect des conditions d'agrément énoncées à l'article 38.

Art. 47. Le ministre peut exempter les prestataires de services externes qui disposent d'un règlement d'agrément légal ou d'un mandat légal dans le domaine de l'accompagnement aux personnes atteintes d'un handicap à l'emploi qui est étranger au présent arrêté, des conditions de la demande d'agrément prévues à l'article 38, alinéa 2, 1^o, 2^o et 3^o, et aux articles 39 à 42 inclus, si le règlement d'agrément légal ou le mandat légal est reconnu comme équivalent par le ministre.

Les prestataires de services externes qui sont dispensés de la demande d'agrément conformément à l'alinéa 1^{er} doivent se présenter au département pour offrir leurs services.

Art. 48. Dans les cas suivants, le ministre peut décider, après avis du département, de retirer l'agrément du prestataire de services externe si le prestataire de services externe :

- 1^o ne respecte pas les conditions du présent arrêté ;
- 2^o a obtenu son agrément sur la base de déclarations fausses, incomplètes ou inexactes ;
- 3^o a subi une condamnation judiciaire irrévocable ;
- 4^o agit de manière contraire à la législation sociale ou fiscale

Sous-section 6. — Prime d'accompagnement

Art. 49. § 1^{er}. La prime d'accompagnement est composée des éléments suivants :

1^o une partie forfaitaire pour compenser les activités visant à créer un encadrement durable sur le lieu de travail. Les coûts de démarrage supplémentaires pour la mise en place de cet encadrement durable pendant la première période d'octroi des mesures d'aide à l'emploi sont pris en compte ;

2^o une partie variable qui varie en fonction du besoin d'accompagnement identifié.

§ 2. La partie forfaitaire visée au paragraphe 1, 1^o, s'élève à :

1^o pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision d'octroi de la prime d'accompagnement à l'employeur jusqu'au quatrième trimestre suivant le trimestre de la décision d'octroi à ce même employeur : 1 200 euros par trimestre ;

2^o pendant la deuxième période, qui commence à partir du cinquième trimestre après le trimestre de la décision d'octroi de la prime d'accompagnement à l'employeur jusqu'à la date de fin de la décision d'octroi à ce même employeur : 600 euros par trimestre ;

La part forfaitaire, telle que visée au paragraphe 1^{er}, 1^o, est versée par travailleur salarié employé ayant effectué des prestations de travail au cours du trimestre en question, quelle que soit sa fraction de prestation contractuelle.

Lorsque la durée de la prime d'accompagnement, telle que visée à l'article 2, est modifiée, la partie forfaitaire, telle que visée au paragraphe 1, 1^o, s'élève à 600 euros par trimestre.

La partie variable de la prime d'accompagnement, telle que visée au paragraphe 1, 2^o, s'élève à :

- 1^o 430 euros par trimestre dans le cas d'un besoin d'accompagnement faible ;
- 2^o 730 euros par trimestre dans le cas d'un besoin d'accompagnement moyen ;
- 3^o 1 280 euros par trimestre dans le cas d'un besoin d'accompagnement élevé ;

La partie forfaitaire, telle que visée au paragraphe 1, 2^o, est versée par travailleur employé ayant effectué des prestations de travail au cours du trimestre en question.

Le ministre détermine la méthodologie utilisée par le département pour déterminer la prime d'accompagnement. Cette méthodologie prend en compte les déterminants des sources de données authentiques.

Une modification du montant des mesures d'aide à l'emploi, visées à l'article 15, ne concerne que la partie variable de la prime d'accompagnement, visée au paragraphe 1, 2^o.

Art. 50. § 1^{er}. Le département détermine le montant de la prime d'accompagnement sur la base des besoins en mesures d'aide à l'emploi identifié par le VDAB.

§ 2. Si le VDAB détermine le besoin de mesures d'aide à l'emploi conformément à l'article 3 pour une période de cinq ans et établit ainsi un besoin d'accompagnement en combinaison avec le besoin d'une prime salariale sur la base des listes mentionnées à l'article 2, alinéa 3, 1^o et 2^o, la prime d'accompagnement pour un emploi chez le même employeur s'élève à :

1^o 1 930 euros par trimestre pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision jusqu'au quatrième trimestre après le trimestre de la décision ;

2° 1 330 euros par trimestre pendant la deuxième période, qui est égale au cinquième trimestre jusqu'au huitième trimestre après le trimestre de la décision ;

3° 1 030 euros par trimestre pendant la troisième période, qui est égale au neuvième trimestre jusqu'au dix-neuvième trimestre après le trimestre de la décision.

Si le VDAB détermine le besoin de mesures d'aide à l'emploi conformément à l'article 3 pour une période de cinq ans et établit ainsi un besoin d'accompagnement en combinaison avec une prime salariale majorée sur la base des listes mentionnées à l'article 2, alinéa 3, 1° et 2°, ou le conseil en matière de travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, la prime d'accompagnement pour un emploi chez le même employeur s'élève à :

1° 2 480 euros par trimestre pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision jusqu'au quatrième trimestre après le trimestre de la décision ;

2° 1 880 euros par trimestre pendant la deuxième période, qui est égale au cinquième trimestre jusqu'au huitième trimestre après le trimestre de la décision ;

3° 1 330 euros par trimestre pendant la troisième période, qui est égale au neuvième trimestre jusqu'au dix-neuvième trimestre après le trimestre de la décision.

Par dérogation à l'alinéa 2, la prime d'accompagnement pour l'embauche ou l'emploi par une entreprise de travail adapté d'une personne avec conseil en matière de travail adapté dans le cadre de l'intégration collective n'excède pas la prime d'accompagnement déterminée conformément aux dispositions du décret du 12 juillet 2013 au moment de la demande, telle que visée à l'article 5 du présent arrêté. La prime d'accompagnement s'élève à :

1° 1 930 euros par trimestre pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision jusqu'au quatrième trimestre après le trimestre de la décision ;

2° 1 330 euros par trimestre pendant la deuxième période, qui est égale au cinquième trimestre jusqu'au huitième trimestre après le trimestre de la décision ;

3° 1 030 euros par trimestre pendant la troisième période, qui est égale au neuvième trimestre jusqu'au dix-neuvième trimestre après le trimestre de la décision.

§ 3. Si le VDAB détermine le besoin de mesures d'aide à l'emploi conformément à l'article 3 pour une période de deux ans maximum, la prime d'accompagnement pour un emploi chez le même employeur s'élève à :

1° 1 930 euros par trimestre pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision jusqu'au quatrième trimestre après le trimestre de la décision ;

2° 1 030 euros par trimestre pendant la deuxième période, qui commence à partir du cinquième trimestre après le trimestre de la décision jusqu'au septième trimestre après le trimestre de la décision.

Pour la détermination des périodes visées aux paragraphes 2 et 3, la période comprise entre deux contrats de travail avec le même employeur, si elle est inférieure à quatre trimestres, est assimilée à un même emploi pour le calcul du montant de la prime d'accompagnement.

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

Section 1^{re}. — Procédure de demande de mesures d'aide à l'emploi pour les travailleurs indépendants

Art. 51. Le travailleur indépendant pour lequel le VDAB a établi le besoin de mesures d'aide à l'emploi doit introduire une demande de prime de soutien auprès du département en utilisant un formulaire électronique que le département met à disposition.

Art. 52. Le département évalue la recevabilité de la demande, comme indiqué à l'article 51. La demande est recevable si elle contient toutes les informations suivantes :

1° les données d'identité du travailleur indépendant ;

2° la date du début de l'activité indépendante ;

3° les pièces justificatives concernant les conditions d'une activité professionnelle suffisante, telles que visées à l'article 62.

Art. 53. Le département notifie au travailleur indépendant la demande déclarée recevable dans un délai de sept jours à compter du lendemain du jour où le département a reçu la demande visée à l'article 51. La notification de demande irrecevable mentionne la possibilité de présenter une nouvelle demande.

Le délai de sept jours visé à l'alinéa 1^{er} est suspendu si le département a demandé des informations supplémentaires à l'employeur et ne les a pas reçues. Le département déclarera la demande irrecevable si le travailleur indépendant ne fournit pas les informations supplémentaires par écrit dans les trente jours suivant la date à laquelle le département a envoyé la demande d'informations supplémentaires.

Art. 54. Le département examine la demande et décide de l'octroi de la prime de soutien dans un délai de trente jours à compter du jour où le département a envoyé la notification de la recevabilité de la demande au travailleur indépendant conformément à l'article 53. Le département envoie la décision au travailleur indépendant et au VDAB.

Le délai de trente jours visé à l'alinéa 1^{er} est suspendu si le département n'a pas reçu du travailleur indépendant les informations complémentaires qu'il a demandées.

Le département déclare la demande non fondée si le travailleur indépendant ne fournit pas les informations supplémentaires par écrit dans un délai de trente jours à compter du jour où le travailleur indépendant a reçu la demande d'informations supplémentaires.

La décision d'octroi de la prime de soutien, visée à l'alinéa 1^{er}, prend effet à compter du premier jour du trimestre au cours duquel la décision a été prise.

La décision d'octroi de la prime de soutien, mentionnée à l'alinéa 1^{er}, contient tous les éléments suivants :

1° les données d'identité du travailleur indépendant pour lequel le VDAB a constaté un besoin de prime de soutien ;

2° la date de début et la durée de l'octroi de la prime de soutien ;

3° le besoin identifié et attribué de la prime de soutien du travailleur indépendant.

Art. 55. Le département cesse de verser la prime de soutien à partir du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le département a constaté que le travailleur indépendant ne remplit plus les conditions de subvention prévues par la loi.

Art. 56. Le travailleur indépendant informe immédiatement le département de :

1° toute modification qui peut avoir pour conséquence que les conditions de subvention ne sont plus remplies, telles que visées dans le présent arrêté ;

2° tout changement susceptible d'affecter le montant et la durée de la prime de soutien.

Section 2. — Procédure de demande de modification du montant et de la durée de la prime de soutien

Art. 57. Le travailleur indépendant qui exerce une activité indépendante depuis au moins deux ans peut introduire auprès du département une demande motivée de modification de la prime de soutien accordée pour une durée de cinq ans, s'il remplit les conditions suivantes :

1° si la demande concerne une modification du montant de la prime de soutien : le travailleur indépendant introduit sa demande à partir du cinquième trimestre au cours duquel la prime de soutien a été accordée, ou il introduit sa demande à partir de l'expiration de la deuxième année suivant une évaluation antérieure par le VDAB, telle que visée à l'article 4 ;

2° si la demande concerne une modification de la durée de la prime de soutien : le travailleur indépendant introduit sa demande au plus tôt douze mois avant la date de fin de la durée accordée.

Le département informe le travailleur indépendant de la possibilité de demander une modification de la durée de la prime de soutien au moins six mois avant la date d'expiration de la prime de soutien.

Si le travailleur indépendant introduit une demande de modification du montant de la prime de soutien au cours des douze derniers mois de l'octroi de la prime de soutien, le VDAB évalue également la nécessité de la prime de soutien.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 3, le VDAB évalue la durée du besoin modifié de la prime de soutien en cas de demande de modification du montant de la prime de soutien. Cette durée ne peut excéder la durée prévue à l'article 3, alinéa 2.

Art. 58. La demande est introduite conformément à la procédure prévue aux articles 51 à 54.

Sans préjudice de l'application de l'article 52, la demande recevable contient la demande de motivation du travailleur indépendant.

Le département notifie au VDAB la recevabilité de la demande dans un délai de sept jours à compter du jour de la réception par le département de la demande.

Le VDAB informe le département et le travailleur indépendant de l'évaluation, mentionnée à l'article 4, dans un délai de quatre mois à compter du jour où le VDAB a reçu la demande recevable.

Art. 59. § 1^{er}. Le département décide de la modification du montant et de la durée de la prime de soutien dans un délai de 21 jours, qui commence le jour suivant la réception de l'évaluation par le VDAB.

Sur la base de l'évaluation visée à l'article 4, le département décide de la durée et du montant de la prime de soutien pour une période d'au plus vingt trimestres.

La décision relative au montant de la prime de soutien prend effet le premier jour du trimestre au cours duquel cette décision est prise.

La décision sur la durée de la prime de soutien prend effet le premier jour du trimestre suivant la fin de la durée de la prime de soutien.

§ 2. La prime de soutien accordée continue de s'appliquer après l'expiration du délai, tant que le département n'a pas pris de décision, si les conditions suivantes sont remplies :

1° le service n'a pris aucune décision avant la fin de la dernière période de prime de soutien accordée, en dehors de la volonté de l'employeur ;

2° le travailleur indépendant a introduit une demande recevable conformément aux articles 57 et 58 au plus tard cinq mois avant la dernière fois que la prime de soutien a été accordée.

La décision rendue par le département après l'expiration de la durée prend effet le premier jour du trimestre au cours duquel la décision a été rendue.

Art. 60. Si le travailleur indépendant introduit une demande au moins quatre trimestres après l'expiration de l'octroi de la prime de soutien, la demande est traitée comme une demande d'octroi de la prime de soutien visée à l'article 51.

Si le travailleur indépendant introduit une demande dans les quatre trimestres suivant l'expiration de la prime de soutien, la demande est traitée comme une demande de modification de la prime de soutien visée à l'article 57.

Section 3. — Prime de soutien

Art. 61. En application de l'article 27, alinéa 4 du décret du 14 janvier 2022, la prime de soutien peut être accordée à :

1° la personne atteinte d'une limitation au travail qui est devenue un travailleur indépendant à titre principal ou complémentaire après le 1^{er} octobre 2008 ;

2° le travailleur indépendant à titre principal ou complémentaire qui est devenu une personne atteinte d'une limitation au travail après le 1^{er} octobre 2008.

Art. 62. En application de l'article 28, alinéa 2, 1°, de l'arrêté du 14 janvier 2022, le travailleur indépendant a des activités professionnelles suffisantes si ses revenus professionnels s'élèvent au moins au montant visé à l'article 12, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

Sur la base des éléments suivants, le travailleur indépendant démontre qu'il a une activité professionnelle suffisante :

1° le paiement des cotisations sociales provisoires correspondantes en tant que travailleur indépendant pour l'année de cotisation précédant la demande de prime de soutien, ou pour l'année au cours de laquelle la prime de soutien a été accordée ;

2° un avertissement-extrait de rôle fiscal pour l'année d'imposition précédant la demande de prime de soutien, ou pour l'année au cours de laquelle la prime de soutien a été accordée.

En l'absence des éléments visés à l'alinéa 2, 1° et 2°, le travailleur indépendant présentera l'attestation de l'Agence de l'Innovation et de l'Entrepreneuriat, telle que visée à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 octobre 2005 relatif à l'Agence de l'Innovation et de l'Entrepreneuriat, qui démontre que le travailleur indépendant peut réaliser des activités professionnelles suffisantes sur une base annuelle.

Le ministre détermine la méthodologie à utiliser par le département pour déterminer si le travailleur indépendant a une activité professionnelle suffisante, qui tient compte des déterminants des sources de données authentiques.

La limite de revenu pour les activités professionnelles suffisantes, mentionnée à l'alinéa 1^{er}, est comptabilisée au prorata dans les cas suivants :

- 1° à la cessation de l'activité indépendante ;
- 2° en cas d'interruption complète de l'activité indépendante pour cause de maladie ou d'accident ;
- 3° en cas de reprise partielle de l'activité indépendante après une maladie, sur avis du médecin-conseil ;
- 4° en cas de crise ayant un impact social et économique grave et reconnue comme telle par le ministre.

Le respect des conditions d'une activité professionnelle suffisante est vérifié au moment de la demande et ensuite sur une base annuelle lors du paiement de la prime de soutien.

Si le travailleur indépendant n'exerce pas une activité professionnelle suffisante, le département suspendra les paiements futurs de la prime de soutien.

Pour la première année à compter de la date de la décision relative à la prime d'aide, le travailleur indépendant est dispensé de démontrer une activité professionnelle suffisante telle que visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. 63. Le montant de la prime de soutien est un multiple de 5 % entre 20 % et 75 % du revenu mensuel moyen garanti.

Art. 64. § 1^{er}. Le département détermine le montant de la prime de soutien sur la base des besoins en mesures d'aide à l'emploi identifiés par le VDAB.

§ 2. Si le VDAB détermine le besoin de mesures d'aide à l'emploi conformément à l'article 3 pour une période de cinq ans sur la base des listes visées à l'article 2, alinéa 3, 1° et 2°, la prime de soutien s'élève à

1° 40 % du revenu mensuel minimum moyen garanti pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision jusqu'au quatrième trimestre suivant le trimestre de la décision ;

2° 30 % du revenu mensuel minimum moyen garanti pendant la deuxième période, qui est égale à la période allant du cinquième au huitième trimestre suivant le trimestre de la décision ;

3° 20 % du revenu mensuel minimum moyen garanti pendant la troisième période, qui est la période allant du neuvième trimestre au dix-neuvième trimestre suivant le trimestre de la décision.

Si le VDAB détermine le besoin de mesures d'aide à l'emploi pour une période de cinq ans conformément à l'article 3, et détermine la nécessité d'une prime de soutien majorée sur la base des listes visées à l'article 2, alinéa 3, 1° et 2°, ou du conseil en matière de travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, cette prime de soutien s'élève à :

1° 55 % du revenu mensuel minimum moyen garanti pendant la première période, qui est la période allant du trimestre de la décision jusqu'au quatrième trimestre suivant le trimestre de la décision ;

2° 50 % du revenu mensuel minimum moyen garanti pendant la deuxième période, qui est égale à la période allant du cinquième au huitième trimestre suivant le trimestre de la décision ;

3° 40 % du revenu mensuel minimum moyen garanti pendant la troisième période, qui est la période allant du neuvième trimestre au dix-neuvième trimestre suivant le trimestre de la décision.

§ 3. Si le VDAB détermine un besoin de mesures d'aide à l'emploi d'une durée maximale de deux ans, la prime de soutien est de 20 % du revenu mensuel minimum moyen garanti. La prime de soutien commence au moment de la décision et court pendant les sept trimestres suivants.

Art. 65. Pour le travailleur indépendant atteint d'une limitation au travail, les coûts éligibles, tels que visés à l'article 2, paragraphe 31, du règlement général d'exemption par catégorie, sont les coûts liés à l'exercice des activités indépendantes, telles que visées à l'article 62 du présent règlement, en vue de réaliser une activité professionnelle suffisante.

Art. 66. La prime de soutien pour le travailleur indépendant atteint d'une limitation au travail est cumulable avec d'autres mesures d'aide si ce cumul ne conduit pas à un dépassement de l'intensité de l'aide fixée en application du présent arrêté.

En cas de dépassement de l'intensité ou du montant d'aide les plus élevés, visés au règlement général d'exemption par catégorie, les indemnités acquises en dehors du présent arrêté sont déduites.

Le travailleur indépendant atteint d'une limitation au travail ne peut pas combiner la prime de soutien avec la prime de soutien flamande pour les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, mentionnée au chapitre VI de l'arrêté du 18 juillet 2008.

CHAPITRE 5. — Reconsidération de la détermination et de l'évaluation des besoins

Art. 67. Le travailleur, le demandeur d'emploi ou le travailleur indépendant atteint d'une limitation au travail doit, sous peine de forclusion, introduire une demande motivée de reconsidération auprès du conseil d'administration du VDAB dans un délai de 45 jours à compter de la date de notification de la détermination du besoin, telle que visée aux articles 2 et 3.

Le travailleur atteint d'une limitation au travail, le travailleur indépendant atteint d'une limitation au travail ou l'employeur doit, sous peine de forclusion, introduire une demande motivée de reconsidération auprès du conseil d'administration du VDAB dans un délai de 45 jours à compter de la date de notification de l'évaluation, telle que visé à l'article 16, alinéa 4.

Le conseil d'administration du VDAB statue sur une demande de reconsidération visée aux alinéas 1^{er} et 2, sur la base de l'avis de la commission de reconsidération visée à l'alinéa 4, dans les trente jours suivant la réception de cet avis par le conseil d'administration du VDAB.

La commission de reconsidération multidisciplinaire est désignée par le conseil d'administration du VDAB et se compose des membres suivants :

1° deux membres, présentés par le VDAB, dont le président ;

2° deux membres et un expert externe, présentés par chacun des services spécialisés, visés à l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 février 2008 établissant les règles pour l'agrément et le financement par le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » du service spécialisé pour la définition et l'accompagnement de parcours, des services spécialisés d'étude de l'emploi et des services spécialisés de formation, d'accompagnement et de médiation ;

3° deux membres, présentés par les organisations d'usagers, visées à l'article 1^{er}, 16°, de l'arrêté précité.

Les membres nommés conformément à l'alinéa 4 sont des experts du vécu ou ont une expertise avérée dans le domaine des problèmes de travail des personnes atteintes d'une limitation au travail.

À la demande de la commission de reconsidération, des experts externes peuvent être invités. Ces experts externes ont voix consultative.

La commission de reconsidération émet son avis dans les soixante jours de la réception du dossier de reconsidération. Le conseil d'administration du VDAB détermine les modalités relatives au fonctionnement de la commission de reconsidération.

CHAPITRE 6. — *Conditions de subvention pour les mesures d'aide à l'emploi*

Art. 68. Les mesures d'aide à l'emploi sont accordées dans les limites des crédits budgétaires disponibles annuellement.

Art. 69. Afin d'examiner si et dans quelle mesure la personne concernée a droit à une subvention, le département consulte les données nécessaires dans les sources de données authentiques.

Art. 70. Si l'employeur choisit le paiement de la prime salariale au moyen d'acomptes mensuels basés sur un montant de référence, il le précise expressément dans la demande visée à l'article 5.

Les agences de travail intérimaire et les employeurs qui mettent à disposition des travailleurs atteints d'une limitation au travail conformément à la loi du 24 juillet 1987 ne peuvent prétendre au paiement d'acomptes visés à l'alinéa 1^{er}.

Le choix visé à l'alinéa 1^{er} est définitif pour la durée de l'année calendaire en question et est automatiquement renouvelé en conséquence, sauf si l'employeur modifie son choix au plus tard deux mois avant la fin de l'année calendaire au moyen de l'application électronique fournie par le département.

Le ministre détermine le montant de référence visé à l'alinéa 1^{er}.

Art. 71. L'excédent des acomptes accordés est automatiquement déduit du prochain paiement à l'employeur concerné, sans mise en demeure.

Art. 72. Le département est le responsable du traitement visé à l'article 37, alinéa 2, du décret du 14 janvier 2022.

CHAPITRE 7. — *Dispositions modificatives*

Art. 73. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 octobre 2018 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° au point 5° le membre de phrase « de soutien au moyen d'interprètes en langue de signes, oral ou en langue écrite, de la "VOP" » est remplacé par le membre de phrase « soutien au moyen d'interprètes en langue de signes, oral ou en langue écrite » ;

2° le point 8° est abrogé.

Art. 74. À l'article 4 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 octobre 2018 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2019, l'alinéa 2 est supprimé.

Art. 75. Dans ce même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021, le chapitre VI, composé des articles 28 à 36, est supprimé.

Art. 76. À l'article 2, § 2, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2017 portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, les mots « deux ans » sont remplacés par les mots « quatre ans ».

Art. 77. Dans ce même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021, il est inséré un article 57/1 à 57/3 rédigé comme suit :

« Art. 57/1. Pour le réemploi visé à l'article 22, paragraphe 2, du décret du 12 juillet 2013, les conditions suivantes sont déjà d'application :

1° le VDAB évalue le travailleur de groupe-cible et estime que ses chances de transition à un milieu de travail régulier sont favorables ;

2° le contrat de travail de la personne ayant effectué la transition est résilié dans un délai maximum de dix-huit mois à compter de la date de début de son emploi régulier pour une raison indépendante de sa volonté dans l'un des cas suivants :

a) malgré les aménagements raisonnables sur le lieu de travail et l'octroi de mesures d'aide au travail conformément au décret du 14 janvier 2022, l'emploi dans le milieu de travail habituel n'est plus possible pour l'une des raisons suivantes :

1) un changement dans le milieu de travail habituel ;

- 2) un changement dans les exigences de la fonction de l'emploi ;
- 3) une raison de santé modifiée ;
- 4) un changement dans la situation sociale de la personne ;
- b) le contrat de travail de la personne n'est pas prolongé dans les dix-huit mois suivant son entrée en fonction ;
- c) l'employeur met fin au contrat de travail de la personne dans les dix-huit mois suivant son entrée en service.

Art. 57/2. L'entreprise de travail adapté introduit auprès du département une demande de remise au travail de la personne visée à l'article 57/1.

Art. 57/3. Sans préjudice de l'application de l'article 57/1, le ministre peut, pour une période de douze mois, accorder des mesures complémentaires d'aide à l'emploi et d'aide à l'organisation à l'entreprise de travail adapté qui réalise des remises au travail.

Le contingent supplémentaire est décompté au prorata de la fraction des prestations contractuelles du travailleur de groupe-cible remis au travail et est attribué à l'entreprise de travail adapté, si la concrétisation du contingent attribué dépasse 99 % au cours du dernier trimestre décompté.

Le ministre peut, à la demande de l'entreprise de travail adapté, prolonger la période d'attribution d'un contingent supplémentaire une fois pour une nouvelle période de douze mois si l'utilisation du contingent dépasse 99 % sur la période des quatre derniers trimestres écoulés.

La concrétisation du contingent alloué est déterminée sur la base de la fraction des prestations contractuelle de tous les travailleurs de groupe-cible avec coûts salariaux au cours du trimestre concerné, les travailleurs de groupe-cible dont les coûts salariaux ne sont pas directement liés aux prestations fournies au cours du trimestre étant exclus.

Le ministre peut préciser les conditions de procédure de l'attribution. »

Art. 78. Dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 mai 2019 portant exécution 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, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 20 novembre 2020, 26 mars 2021 et 9 juillet 2021, un article 59/*bis* est ajouté, qui est rédigé comme suit :

« Art. 59/*bis*. Sans préjudice de l'application de l'article 7, alinéa 5, la validité du certificat d'approbation délivré avant le 1^{er} janvier 2023 et la période d'application de l'article 5, alinéa 2, 3^o du décret du 29 mars 2019 expirent le 30 juin 2023 si des départements de travail adapté et des entreprises de l'économie de services locaux réorientent leurs services à compter du 1^{er} juillet 2023 conformément au décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle. »

CHAPITRE 8. — Dispositions finales

Section 1^{re}. — Conditions restrictives pour les employeurs bénéficiant des mesures mentionnées à l'article 84 du décret du 14 janvier 2022.

Art. 79. Pour les employeurs des travailleurs suivants, qui, le jour précédant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont employés avec des avantages liés aux dispositions SINE, une des conditions suivantes est d'application :

1^o le ministre peut supprimer les avantages financiers perçus dans le cadre des dispositions SINE à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret et les convertir dans le contingent de mesures d'aide à l'emploi visé par le décret du 12 juillet 2013 qui y correspond, si toutes les conditions suivantes sont réunies :

a) le jour précédant la conversion, les employés bénéficient des avantages financiers des dispositions SINE pour une période indéterminée ;

b) les travailleurs sont employés dans une entreprise de travail adapté et leur emploi n'a pas donné lieu, au cours des six derniers trimestres comptabilisés, à l'octroi et au paiement de mesures d'aide à l'emploi telles que visées au chapitre 4, section 1, du décret du 12 juillet 2013 ;

c) l'employeur s'engage à maintenir l'emploi des travailleurs, sauf si la viabilité économique de l'entreprise nécessite de mettre fin à l'emploi ;

2^o pour les travailleurs d'une entreprise de travail adapté qui, la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, bénéficient des mesures d'aide à l'emploi mentionnées au chapitre 4, section 1, du décret du 12 juillet 2013, il est mis fin, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, à l'allocation de réinsertion ou à l'intervention financière aux charges salariales prévue par le centre public d'action sociale, mentionnées à l'article 84 du décret du 14 janvier 2022 ;

3^o pour les travailleurs qui, la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont employés en tant que travailleurs de groupe-cible visé à l'article 6 du décret du 22 novembre 2013, les avantages associés aux dispositions SINE cessent à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Section 2. — Économie de services locaux

Art. 80. Les entreprises de l'économie de services locaux conservent chacune leur agrément aussi longtemps que le ministre le jugera nécessaire.

Art. 81. Dans le présent article, on entend par arrêté du 19 décembre 2014 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2014 portant exécution du décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux.

Les parcours d'insertion de travailleurs de groupe-cible qui ont été accordés et activés au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté peuvent être prolongés dans l'un des cas suivants :

1^o pour une durée maximale de cinq ans si le travailleur de groupe-cible a atteint l'âge mentionné à l'alinéa 1^{er} de l'article 19 de l'arrêté du 19 décembre 2014 ;

2° pour la période correspondant à la période d'absence du travailleur de groupe-cible visée à l'article 20 de l'arrêté du 19 décembre 2014, si la demande recevable a été introduite auprès du VDAB au plus tard le jour précédant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté ;

3° pour la période correspondant à la durée nécessaire à la réalisation du parcours de renforcement des compétences du travailleur de groupe-cible visé à l'article 17, alinéa 3, du décret du 22 novembre 2013 ;

4° pour la durée correspondant à la durée du trajet d'insertion, visée à l'article 14 de l'arrêté du 19 décembre 2014, si l'évaluation, visée à l'article 13 du décret du 22 novembre 2013, intervenue au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, établit que l'insertion du travailleur de groupe-cible est jugée possible.

À l'alinéa 2, 3°, on entend par parcours de renforcement des compétences : le parcours de carrière visant l'accès à l'emploi sans soutien mentionné dans le décret du 22 novembre 2013.

Art. 82. § 1^{er}. L'entreprise de l'économie de services locaux qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, souhaite poursuivre, en application de l'article 86 du décret du 14 janvier 2022, ses parcours d'insertion activés au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, par le biais des mesures d'aide à l'emploi visées ci-dessus, en fait la demande au département qui met à disposition un formulaire de demande à cet effet.

§ 2. L'entreprise de l'économie de services locaux, visée au paragraphe 1, perçoit une indemnité temporaire par travailleur de groupe-cible employé, visée à l'article 3, 1°, du décret du 22 novembre 2013, si toutes les conditions suivantes sont réunies :

1° le travailleur de groupe-cible est employé avec un contrat de travail par l'entreprise de l'économie de services locaux au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté ;

2° l'indemnité temporaire est accordée pour la durée restante du parcours d'insertion du travailleur de groupe-cible, sous réserve que le travailleur de groupe-cible n'ait pas été évalué conformément à l'article 33 du décret du 14 janvier 2022 ;

3° l'indemnité temporaire ne peut être demandée que si le travailleur de groupe-cible reste employé de manière continue en tant que travailleur de groupe-cible tel que visé à l'article 3, 1°, du décret du 22 novembre 2013.

L'indemnité temporaire est attribuée annuellement dans la limite des crédits budgétaires disponibles et est alignée sur l'indemnité du parcours d'insertion, mentionnée au chapitre 7 du décret du 22 novembre 2013.

Le ministre détermine la procédure de paiement de l'indemnité temporaire et peut fixer un délai limite d'introduction pour la demande de conversion visée au paragraphe 1.

§ 3. L'entreprise de l'économie de services locaux ne peut pas cumuler l'indemnité temporaire avec les mesures d'aide à l'emploi mentionnées dans le décret du 14 janvier 2022.

Art. 83. § 1^{er}. L'entreprise de l'économie de services Locaux qui souhaite transformer ses parcours d'insertion, activés au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, en mesures d'aide à l'emploi telles que visées au chapitre 4, section 1, du décret du 12 juillet 2013, en fait la demande au département qui met à disposition un formulaire de demande.

Le ministre peut fixer un délai limite d'introduction pour la demande de conversion visée à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. Si l'entreprise de l'économie de services locaux démontre qu'elle remplit les conditions mentionnées à l'article 4 du décret du 12 juillet 2013, elle est dispensée de l'obligation de notification prévue aux articles 17 à 23 de l'arrêté du 17 février 2017.

§ 3. À la demande de l'entreprise de l'économie de services locaux, le ministre peut, dans la limite des crédits budgétaires, accorder temporairement les mesures d'aide à l'emploi et d'aide à l'organisation mentionnées au chapitre 4, sections 1 et 2, du décret du 12 juillet 2013, par travailleur de groupe-cible employé, mentionné à l'article 3, 1°, du décret du 22 novembre 2013, si toutes les conditions suivantes sont réunies :

1° le travailleur de groupe-cible est employé avec un contrat de travail par l'entreprise de l'économie de services locaux au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté ;

2° les mesures d'aide à l'emploi et d'aide à l'organisation sont accordées pour la durée restante du parcours d'insertion du travailleur de groupe-cible.

3° les mesures d'aide à l'emploi et d'aide à l'organisation ne peuvent être réclamées que si le travailleur de groupe-cible reste employé de manière continue.

Les mesures temporaires d'aide à l'emploi visées à l'alinéa 1^{er} consistent en une prime salariale de 40 % et une faible intensité d'accompagnement par travailleur de groupe-cible employé.

§ 4. Après la cessation des fonctions du travailleur de groupe-cible, visé au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, ou après la fin du parcours d'insertion, l'accompagnement temporaire, visé au paragraphe 3, cesse et le parcours d'insertion, visé au chapitre 4 du décret du 22 novembre 2013, est converti par le ministre, de manière budgétairement neutre, en un contingent de mesures d'aide à l'emploi et à l'organisation, visé au chapitre 4, sections 1 et 2, du décret du 12 juillet 2013.

Section 3. — Offre de services locaux complémentaire

Art. 84. L'administration locale qui organise une offre complémentaire de services locaux pour le développement des services locaux d'intérêt économique général peut bénéficier d'une subvention annuelle de fonctionnement dans les conditions prévues par le présent arrêté.

L'offre de services locaux complémentaire mentionnée à l'alinéa 1^{er} vise à apporter une réponse aux évolutions sociales et aux besoins locaux dans le domaine de l'insertion et de l'accompagnement de personnes atteintes d'une limitation au travail. L'offre de services locaux complémentaire répond à toutes les conditions suivantes :

1° elle n'entraîne pas de suppression d'emplois existants ;

2° elle est intégrée dans le tissu socio-économique local ;

- 3° Elle est complémentaire par rapport à l'offre locale et régulière existante ;
- 4° elle est accessible et de qualité ;
- 5° elle vise un emploi durable.

L'administration locale peut intégrer l'offre de services locaux complémentaire visée à l'alinéa 1^{er} dans son fonctionnement administratif interne ou confier à des organisations ou entreprises tierces le développement et la mise en œuvre de l'offre de services locaux complémentaire.

Si l'administration locale intègre l'offre de services locaux complémentaire visée à l'alinéa 1^{er} dans son fonctionnement administratif interne, il crée un département sui generis pour réaliser l'offre de services locaux complémentaire, le contenu et les activités financières étant enregistrés séparément.

Art. 85. Le ministre détermine la subvention annuelle de fonctionnement de l'administration locale en utilisant une méthodologie qui tient compte des formes de coopération conclues entre les administrations locales et les entreprises de l'économie de services locaux avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 86. La subvention annuelle de fonctionnement prend fin au plus tard le 31 décembre 2025.

La subvention annuelle de fonctionnement ne peut être combinée avec la subvention pour les mêmes frais subventionnables déterminée dans le cadre d'une compétence de la Région flamande ou de la Communauté flamande.

Art. 87. La subvention annuelle de fonctionnement est une subvention générale de fonctionnement pour l'administration locale. L'administration locale rend compte des dépenses effectuées pour les services complémentaires en les liant au code de rapport externe WSE-ALD dans les comptes annuels.

Section 4. — Prime de soutien flamande

Art. 88. Dans la présente section, on entend par prime de soutien flamande : la prime de soutien flamande pour les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, telle que visée au chapitre VI de l'arrêté du 18 juillet 2008.

Art. 89. Le département accorde des mesures d'aide à l'emploi, conformément aux conditions fixées par le présent arrêté, aux employeurs et aux travailleurs indépendants qui ont introduit une demande de renouvellement de la prime de soutien flamande au cours du trimestre précédant celui de l'entrée en vigueur du présent arrêté. L'octroi des mesures d'aide à l'emploi débute à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, le département continuera à assurer le paiement de la prime de soutien flamande, même après l'expiration de sa durée, tant que le département n'a pas pris de décision sur la demande de prolongation introduite, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- 1° le service n'a pris aucune décision avant la fin de l'attribution de la prime de soutien flamande, en dehors de la volonté de l'employeur ou du travailleur indépendant ;
- 2° l'employeur ou le travailleur indépendant a introduit une demande recevable au plus tard cinq mois avant la date d'expiration de l'attribution de la prime de soutien flamande.

La décision sur le montant et la durée des mesures d'aide à l'emploi prise par le département après l'expiration de la prime de soutien flamande prend effet à compter du premier jour du trimestre suivant celui au cours duquel la décision a été prise.

Art. 90. Le département accorde des mesures d'aide à l'emploi, conformément aux conditions fixées par le présent arrêté, aux employeurs et aux travailleurs indépendants qui ont introduit une demande d'augmentation de la prime de soutien flamande au cours du trimestre précédant celui de l'entrée en vigueur du présent arrêté. L'octroi des mesures d'aide à l'emploi débute à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et peut dépasser la durée de la prime de soutien flamande initialement accordée jusqu'à une période maximale de 20 trimestres.

Si l'employeur ou le travailleur indépendant introduit une demande de mesures d'aide à l'emploi dans le cadre du présent arrêté dans les quatre trimestres de la date de la cessation du paiement de la prime de soutien flamande, le département traite cette demande comme une modification des mesures d'aide à l'emploi visées aux articles 15 et 57.

Art. 91. La décision du département d'accorder la prime de soutien flamande prend effet à partir du trimestre au cours duquel la demande a été introduite, si la demande a été introduite par les employeurs et les travailleurs indépendants au cours du trimestre précédant celui de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Section 5. — Départements de travail adapté

Art. 92. Les départements de travail adapté visés à l'article 3, 4°, du décret du 12 juillet 2013 conservent leur agrément aussi longtemps que le ministre le juge nécessaire.

Art. 93. § 1^{er}. Les départements de travail adapté qui, en application de l'article 88 du décret du 14 janvier 2022, souhaitent poursuivre les mesures d'aide à l'emploi mentionnées à l'article 9 du décret du 12 juillet 2013, activées au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, en mesures d'aide à l'emploi mentionnées dans le décret du 14 janvier 2022, doivent en faire la demande auprès du département, qui met à disposition un formulaire de demande.

§ 2. Le service du travail adapté, visé au § 1^{er}, reçoit une indemnité temporaire par travailleur de groupe-cible employé dans les limites des crédits budgétaires si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- 1° le travailleur de groupe-cible, mentionné à l'article 3, 2°, du décret du 12 juillet 2013, est employé avec un contrat de travail dans le département du travail adapté au plus tard la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté ;
- 2° l'indemnité est accordée pour la durée restante du besoin constaté visé à l'article 14 de l'arrêté du 17 février 2017, et est limitée à cinq ans maximum, sous réserve que le travailleur de groupe-cible n'ait pas été évalué conformément à l'article 33 du décret du 14 janvier 2022 ;

3° l'indemnité n'est due que si le travailleur de groupe-cible reste employé de manière continue.

L'indemnité temporaire est attribuée annuellement dans la limite des crédits budgétaires disponibles et est alignée sur l'indemnité de la mesure d'aide à l'emploi mentionnée à l'article 9 du décret du 12 juillet 2013.

Le ministre détermine les modalités de versement de l'indemnité temporaire.

Le ministre peut fixer un délai limite d'introduction pour la demande de conversion visée au premier paragraphe.

§ 3. Le département de travail adapté ne peut pas cumuler l'indemnité temporaire avec les mesures d'aide à l'emploi mentionnées dans le décret du 14 janvier 2022.

Art. 94. § 1^{er}. Les départements de travail adapté qui souhaitent se transformer en entreprise de travail adapté visée par le décret du 12 juillet 2013 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté doivent en faire la demande auprès du département, qui met à disposition un formulaire de demande.

Le ministre peut fixer un délai limite d'introduction pour la demande de conversion visée à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. Si le département de travail adapté démontre qu'il remplit les conditions mentionnées à l'article 4 du décret du 12 juillet 2013, il est dispensé de l'obligation de notification prévue aux articles 17 à 23 de l'arrêté du 17 février 2017.

Section 6. — Disposition d'entrée en vigueur

Art. 95. Le décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023, à l'exception des articles 23, 25 et 26 qui entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023, à l'exception de l'article 26 et des articles 28 à 48, qui entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Section 7. — Disposition d'exécution

Art. 96. Le ministre flamand qui a l'Emploi dans ses attributions et le ministre flamand qui a l'Économie sociale dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 15 juillet 2022.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

Le Ministre flamand de l'Économie,
de l'Innovation, de l'Emploi, de l'Économie sociale et de l'Agriculture,

J. BROUNS

VLAAMSE OVERHEID

Landbouw en Visserij

[C – 2022/41286]

29 APRIL 2022. — Ministerieel besluit tot wijziging van het ministerieel besluit van 8 november 2021 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 oktober 2021 over de biologische productie en de etikettering van biologische producten wat betreft het toestaan van afwijkingen op de productievoorschriften ingeval van rampzalige omstandigheden

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet van 28 juni 2013 betreffende het landbouw- en visserijbeleid, artikel 4, 1°, i), ingevoegd bij het decreet van 26 april 2019, en artikel 72;

- het besluit van de Vlaamse Regering van 29 oktober 2021 over de biologische productie en de etikettering van biologische producten, artikel 5.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 25 april 2022.

- Er is geen advies gevraagd aan de Raad van State, met toepassing van artikel 3, §1, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973. De Europese Commissie heeft aanvullende voorschriften opgesteld die lidstaten de mogelijkheid bieden om als zij de negatieve impact van de inval van Rusland in Oekraïne op de beschikbaarheid van biologische eiwithoudende diervoeders als rampzalige omstandigheden erkennen, af te wijken van de verplichting om oudere categorieën varkens en pluimvee te voederen met 100% biologische eiwithoudende diervoeders. Er is een dringende noodzakelijkheid omdat meerdere biologische pluimvee- en varkenshouders te kampen hebben met tekorten aan biologische eiwithoudende diervoeders en dus dringend een afwijking moet toegestaan kunnen worden om de continuïteit van de biologische productie van varkens en pluimvee in het Vlaamse Gewest niet in het gedrang te brengen.

DE VLAAMSE MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE,
WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW BESLUIT:

Artikel 1. In artikel 29 van het ministerieel besluit van 8 november 2021 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 oktober 2021 over de biologische productie en de etikettering van biologische producten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt de zinsnede "Conform artikel 22 van verordening (EU) 2018/848 en artikel 1, 2 en 3 van gedelegeerde verordening (EU) 2020/2146" vervangen door de zinsnede "Conform artikel 22 van verordening (EU) 2018/848, artikel 1, 2 en 3 van gedelegeerde verordening (EU) 2020/2146 en de gedelegeerde handelingen inzake het gebruik van niet-biologische eiwithoudende diervoeders ten gevolge de inval van Rusland in Oekraïne";