

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2015/35266]

**19 DECEMBER 2014. — Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013
betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling**

De Vlaamse regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20;

Gelet op het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;

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

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

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

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

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2001 houdende subsidieregeling van het loon en van de sociale lasten van personen tewerkgesteld in de gehandicaptensector en wier tewerkstellingskosten voorheen in het stelsel van het derde arbeidscircuit door de overheid gedragen werden;

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

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 12 mei 2014;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 2 april 2014;

Gelet op het advies 56.015/1 van de Raad van State, gegeven op 19 mei 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — Definities

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder :

- 1^o Adviescommissie Sociale Economie : de Adviescommissie Sociale Economie, opgericht met toepassing van hoofdstuk 8 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
- 2^o beschutte werkplaats : de beschutte werkplaats, erkend conform artikel 79 van het decreet van 23 december 2005 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2006;
- 3^o DAEB-besluit van 20 december 2011 : het besluit (EG) nr. 2012/21/EU van de Commissie van 20 december 2011 betreffende de toepassing van artikel 106, lid 2, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op staatssteun in de vorm van compensatie voor de openbare dienst, verleend aan bepaalde met het beheer van diensten van algemeen economisch belang belaste ondernemingen;
- 4^o decreet van 12 juli 2013 : het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling;
- 5^o departement : het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie;
- 6^o kwaliteitsmanagementsysteem : een hulpmiddel dat het management van het maatwerkbedrijf ondersteunt bij de kwaliteitsvolle bedrijfsvoering;
- 7^o minister : de Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie;
- 8^o sociale werkplaats : de sociale werkplaats erkend overeenkomstig het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen;
- 9^o verordening (EG) nr. 651/2014 : de verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard.

HOOFDSTUK 2. — Subsidievoorwaarden

Afdeling 1. — Maatwerkbedrijven

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

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

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

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

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

Met toepassing van het eerste lid moet het maatwerkbedrijf :

- 1° een missie, waarden en een visie ontwikkelen;
- 2° zijn activiteiten en strategische doelstellingen formuleren;
- 3° een kwaliteitsmanagementsysteem hanteren.

§ 2. Het maatwerkbedrijf garandeert bij de uitvoering van het kwaliteitsbeleid de betrokkenheid van de medewerkers en de stakeholders. Het maatwerkbedrijf maakt zijn kwaliteitsbeleid bekend en integreert dat in zijn werking.

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

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

De minister bepaalt :

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

Het maatwerkbedrijf bezorgt het duurzaamheidsverslag jaarlijks uiterlijk op 31 juli aan zijn stakeholders en aan het departement.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7. § 1. Als uit de opvolging van het kwaliteitsbeleid, vermeld in artikel 3, door het departement blijkt dat de globale tewerkstelling van de doelgroepwerknemers in het gedrang komt wegens welbepaalde economische of financiële resultaten van het maatwerkbedrijf, kan de minister na het advies van het departement tot managementondersteuning ten behoeve van het maatwerkbedrijf bevelen.

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

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

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

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

§ 3. Voor de uitvoering van de managementondersteuning kan het maatwerkbedrijf een beroep doen op de dienstverlening van het adviesbureau, vermeld in afdeling 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2000 houdende een impuls- en ondersteuningsprogramma van de meerwaardeneconomie.

Afdeling 2. — Maatwerkafdelingen

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

De minister bepaalt de methodiek die het departement hanteert voor de becijfering het op jaarbasis gemiddelde van 5 voltijds equivalente tewerkgestelde doelgroepwerknemers van de maatwerkafdeling.

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

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

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

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

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

De minister bepaalt :

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

De maatwerkafdeling bezorgt het duurzaamheidsverslag jaarlijks uiterlijk op 31 juli aan zijn stakeholders en aan het departement.

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 3. — Indicering van de doelgroepwerknemers

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

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

- 1° de persoon behoort tot een van de categorieën, vermeld in artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, en heeft behoefte aan werkondersteunende maatregelen;
- 2° de persoon heeft een arbeidsbeperking, op grond van een indicering op basis van de indicaties bedoeld in artikel 13, uitgevoerd door de VDAB of door een door de VDAB aangewezen dienstverlener, die een behoefte aan werkondersteunende maatregelen aangeeft.

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

- 1° de persoon is minimaal 24 maanden niet-werkend werkzoekend, als vermeld in artikel 1, eerste lid, 8°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;
- 2° de persoon heeft een arbeidsbeperking, op grond van een indicering op basis van de indicaties bedoeld in artikel 13, uitgevoerd door de VDAB of een door de VDAB aangewezen dienstverlener, die gedurende maximaal twee jaar een behoefte aan werkondersteunende maatregelen aangeeft.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1° het derde jaar van tewerkstelling van de doelgroepwerknemer;
- 2° het derde jaar dat volgt op een eerdere evaluatie.

In afwijking van het eerste lid, kan de VDAB op verzoek van de doelgroepwerknemer, het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling, altijd de behoefte aan werkondersteunende maatregelen evalueren op grond van gewijzigde en geattesteerde medische redenen.

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

Het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling registreert zijn evaluatieformulier minimaal tien dagen voor de aanvang van het evaluatiegesprek in de databank die de VDAB daarvoor beheert.

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

- 1° het persoonlijk ontwikkelingsplan;
- 2° de bespreking van het evaluatieformulier van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling, vermeld in het eerste lid;
- 3° een gesprek met de doelgroepwerknemer, in voorkomend geval aan de hand van zijn evaluatieformulier, vermeld in het eerste lid.

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

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

HOOFDSTUK 5 . — *Aanvraag tot ondersteuning*

Afdeling 1. — Aanmelding

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

De aanmeldingsvoorwaarden zijn :

- 1° voor de ondernemingen, die om steun als maatwerkbedrijf verzoeken, de opgave van :
 - a) de missie, waarden en visie van de onderneming;
 - b) de activiteiten en strategische doelstellingen van de onderneming;
 - c) het bestaande of nog te implementeren kwaliteitsmanagementsysteem;
 - d) de geplande aanwerving van de doelgroepwerknemers;

- e) het geplande opleidingsbeleid en de vastgelegde begeleiding voor de doelgroepwerknemers;
 - f) het engagement van de onderneming om voor iedere doelgroepwerknemer nuttig, lonend en individueel passend werk te verschaffen;
- 2° voor de ondernemingen, die om steun als maatwerkafdeling verzoeken, de opgave van :
- a) de activiteiten van de onderneming en de plaats van de doelgroepwerknemers in het organigram van de onderneming;
 - b) de geplande aanwerving van de doelgroepwerknemers;
 - c) het geplande opleidingsbeleid en de vastgelegde begeleiding voor de doelgroepwerknemers;
 - d) het engagement van de onderneming of werking binnen de onderneming om iedere doelgroepwerknemer nuttig, lonend en individueel passend werk te verschaffen.

De minister kan de aanmeldingsvoorwaarden nader bepalen.

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

- 1° de aanvraag is ingediend via het elektronische aanvraagformulier;
- 2° de aanvraag is volledig en correct ingevuld, conform de voorwaarden van het model van aanvraagformulier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De minister deelt de oproep mee aan de Vlaamse Regering.

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

- 1° de aanvraag is ingediend via het elektronische aanvraagformulier;
- 2° de aanvraag is volledig en correct ingevuld conform de voorwaarden van het model van aanvraagformulier.

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

Art. 29. De minister beslist tot toekenning van het contingent werkondersteunende maatregelen en het maximumbedrag dat met dit contingent overeenstemt binnen veertien kalenderdagen na de ontvangst van het onderzoek van het departement.

De minister brengt de onderneming daarvan op de hoogte.

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 6. — *Werkondersteunende maatregelen*

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

Afdeling 1. — Loonpremie

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

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

- 1° 40 %;
- 2° 45 %;
- 3° 50 %;
- 4° 55 %;
- 5° 60 %;
- 6° 65 %;
- 7° 75 %.

Het percentage van het geplafonneerde referteloon is vijftien procent voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 3, 2°, c, van het decreet.

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

- 1° het loon, vermeld in artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en zoals als dusdanig gekwalificeerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- 2° alle verplichte werkgeversbijdragen verschuldigd conform artikel 38, § 3 en § 3bis, § 3undecies en § 3quinqüies, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

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

Art. 36. Voor de berekening van de loonpremie van de doelgroepwerknemers in dienst van de maatwerkbedrijven wordt het referteloon geplafonneerd tot 1,4 van het gewaarborgde gemiddelde minimum-maandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, gesloten op 2 mei 1988 in de Nationale Arbeidsraad houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum-maandinkomen.

Voor de berekening van de loonpremie van de doelgroepwerknemers in dienst van de maatwerkafdelingen, wordt het referteloon geplafonneerd tot het dubbel van het gewaarborgde gemiddelde minimum maandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, gesloten op 2 mei 1988 in de Nationale Arbeidsraad houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

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

- 1° forfaitaire loonkosten bepaald op vier procent van het geplafonneerde referteloon;
- 2° alle supplementaire werkgeversbijdragen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, met uitzondering van de solidariteitsbijdrage wegens het ontbreken van Dimona en de solidariteitsbijdrage op de door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes;
- 3° de loonkosten ten laste van de werkgever, veroorzaakt door arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte conform artikel 52, 54, 70, 71, 72 van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten en artikel 3 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van

gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 3 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13^{bis} tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

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

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

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

- 1° de premie, vermeld in artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring;
- 2° de vergoeding voor het inschakelingstraject van de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 24 van het decreet van 22 november 2013 betreffende de lokale diensteneconomie;
- 3° de Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap, vermeld in artikel 30 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap;
- 4° de tewerkstellingspremie, vermeld in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 april 2006 tot invoering van de tewerkstellingspremie;
- 5° de loonpremie voor de invoegwerknemer, vermeld in artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2005 betreffende de erkenning en financiering van de invoegbedrijven.

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

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

Afdeling 2. — Begeleiding op de werkvloer

Art. 40. De vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer van het maatwerkbedrijf wordt toegekend volgens de voorwaarden, vermeld in verordening (EG) nr. 651/2014.

De vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer van de maatwerkafdeling wordt toegekend met in achtname van het DAEB-besluit van 20 december 2011.

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

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

- 1° zijn persoonsgegevens;
- 2° zijn huidige generieke en technische competenties;
- 3° zijn toekomstige generieke en technische competenties;
- 4° de opgave van een verbeteractie met betrekking tot zijn generieke competenties;
- 5° de opgave van een verbeteractie met betrekking tot zijn technische competenties.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De minister bepaalt welke opleiding aan de opleidingsvoorwaarden voldoet.

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

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

- 1° de begeleider heeft al een opleiding als vermeld in paragraaf 1, derde lid, gevolgd;
- 2° de begeleider beschikt over minimaal twee jaar aantoonbare relevante beroepservaring;
- 3° de begeleider beschikt over een relevante titel van beroepsbekwaamheid als vermeld in artikel 4, § 1, van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid.

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

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

De lage intensiteit van coaching door de werkvloerbegeleider omvat :

- 1° de werkvloerbegeleider is bereikbaar voor de doelgroepwerknemer;
- 2° de werkvloerbegeleider volgt dagelijks de taakuitvoering op en stuurt de uitvoering bij indien nodig;
- 3° de werkvloerbegeleider geeft wekelijks feedback aan de doelgroepwerknemer over zijn functioneren en taken;
- 4° verhoudingsgewijs het streefcijfer dertien te begeleiden doelgroepwerknemers met lage begeleidingsintensiteit per werkvloerbegeleider.

De gemiddelde intensiteit van coaching door de werkvloerbegeleider omvat :

- 1° de werkvloerbegeleider is permanent bereikbaar voor de doelgroepwerknemer;
- 2° de werkvloerbegeleider volgt meermaals per dag de taakuitvoering op en stuurt de uitvoering bij indien nodig;
- 3° de werkvloerbegeleider stuurt dagelijks het functioneren van de doelgroepwerknemer bij indien nodig;
- 4° verhoudingsgewijs het streefcijfer tien te begeleiden doelgroepwerknemers met gemiddelde begeleidingsintensiteit per werkvloerbegeleider.

De hoge intensiteit van coaching door de werkvloerbegeleider omvat :

- 1° de werkvloerbegeleider is permanent bereikbaar en beschikbaar voor de doelgroepwerknemer;
- 2° de werkvloerbegeleider volgt permanent de taakuitvoering op;
- 3° de werkvloerbegeleider stuurt permanent het functioneren van de doelgroepwerknemer bij indien nodig;
- 4° verhoudingsgewijs het streefcijfer zeven te begeleiden doelgroepwerknemers met hoge begeleidingsintensiteit per werkvloerbegeleider.

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

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

- 1° een forfaitair aandeel van de begeleidingsvergoeding, ter compensatie van de taken, vermeld in artikel 15, tweede lid, 1°, 3°, 4°, en 6°, van het decreet van 12 juli 2013;
- 2° een variabel aandeel van de begeleidingspremie, naar gelang van de begeleidingsgraad die van toepassing is, ter compensatie van de taken, bepaald in artikel 15, tweede lid, 2° en 5°, van het decreet van 12 juli 2013.

§ 2. Het forfaitaire aandeel van de begeleidingsvergoeding, vermeld in paragraaf 1, 1°, bedraagt 497 euro op kwartaalbasis, uitbetaald per tewerkgestelde doelgroepwerknemer met loonkosten in het kwartaal in kwestie, ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk, als het aantal doelgroepwerknemers het aantal toegekende voltijds equivalenten per werkplaats, verhoogd met de factor 1,15, niet overschrijdt.

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

Het variabele aandeel van de begeleidingspremie bedraagt :

- 1° 294,25 euro per kwartaal per doelgroepwerknemer die aan de hand van een lage intensiteit wordt begeleid;
- 2° 610,75 euro per kwartaal per doelgroepwerknemer die aan de hand van een gemiddelde intensiteit wordt begeleid;
- 3° 1085,5 euro per kwartaal per doelgroepwerknemer die aan de hand van een hoge intensiteit wordt begeleid.

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

De forfaitaire vermindering bedraagt 4685 euro per kwartaal.

Afdeling 3. — Werkondersteunende maatregelen bij aanwerving

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

- 1° een loonpremie van zestig procent als vermeld in artikel 34, eerste lid, 5°, en een hoge intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°, met een geattesteerde of geïndiceerde hoge ondersteuningsbehoefte;
- 2° een loonpremie van zestig procent als vermeld in artikel 34, eerste lid, 5°, en een gemiddelde intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°, met een geattesteerde of geïndiceerde hoge ondersteuningsbehoefte;
- 3° een loonpremie van vijfenveertig procent als vermeld in artikel 34, eerste lid, 2°, en een hoge intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°, met een geattesteerde of geïndiceerde hoge begeleidingsbehoefte;
- 4° een loonpremie van vijfenveertig procent als vermeld in artikel 34, eerste lid, 2°, en een gemiddelde intensiteit van begeleiding op de werkvloer voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1° en 2°;
- 5° een loonpremie van vijfenveertig procent als vermeld in artikel 34, tweede lid, en een lage intensiteit van begeleiding op de werkvloer, voor de doelgroepwerknemer, vermeld in artikel 12, derde lid.

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

Art. 51. De minister bepaalt, na het advies van de VDAB en na overleg in de commissie sociale economie, als vermeld in artikel 6 van het decreet van 12 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, na advies van de inspectie van financiën en de minister bevoegd voor de financiën de begroting, de attesten en indicaties, die recht geven op de ondersteuningsgraden, vermeld in artikel 50.

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

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

Afdeling 4. — Uitsluitingsgronden

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

- 1° de tewerkstelling in het kader van dienstencheques, wat betreft de erkende onderneming, vermeld in artikel 2, § 1, 6°, van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen;
- 2° de tewerkstelling als jobstudent;
- 3° de tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, en artikel 61 van de Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

HOOFDSTUK 7. — Organisatieondersteunende maatregelen

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

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

- 1° de sociale dienstverlening is duidelijk zichtbaar binnen het organigram van de onderneming;
- 2° minimaal een werknemer met een bachelordiploma sociaal werk of gelijkwaardig bekleedt de functie van de sociale dienstverlening binnen het maatwerkbedrijf.

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

- 1° het maatwerkbedrijf ontvangt per kwartaal een organisatiesubsidie naar rato van het aantal tewerkgestelde voltijdsequivalenten van doelgroepwerknemers als vermeld in artikel 12, tweede lid, met loonkosten in het kwartaal in kwestie, waarbij het aantal in rekening te nemen voltijdsequivalente doelgroepwerknemers nooit hoger kan zijn dan de toegekende capaciteit voor het kwartaal in kwestie;
- 2° de subsidie bestaat uit een basisbedrag van zeshonderd vijftwintig euro per kwartaal per voltijdsequivalent tewerkgestelde doelgroepwerknemer als vermeld in artikel 12, tweede lid.

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

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

HOOFDSTUK 8. — Gemeenschappelijke subsidiebepalingen

Art. 57. Het recht op de steun voor de werkondersteunende maatregelen is begrensd tot het toegekende contingent aan werkondersteunende maatregelen, uitgedrukt in voltijdsequivalenten en het maximumbedrag voor de werkondersteunde maatregelen, dat jaarlijks binnen de beschikbare kredieten door de minister per maatwerkbedrijf en maatwerkafdeling wordt vastgelegd. Dit bedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex, met inachtnaam van een wachtmaand.

Bij de herverdeling van het contingent aan werkondersteunende maatregelen in het derde kwartaal zoals vermeld in artikel 31, worden de jaarlijkse maximumbedragen per maatwerkbedrijf en maatwerkafdeling evenredig en binnen de beschikbare begrotingskredieten aangepast.

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

Art. 58. De steun, vermeld in artikel 48 en 55, volgt de evolutie van de gezondheidsindex met al basismaand maart 2015.

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

Art. 59. Het recht op de steun voor de werkondersteunende maatregelen neemt een aanvang vanaf het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer wordt tewerkgesteld, en eindigt op het einde van het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer doorstroomt.

Art. 60. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling krijgen een maandelijks voorschot dat is gebaseerd op het voortschrijdend gemiddelde van de vier voorgaande kwartaalafrekeningen en dat rekening houdt met de evolutie van de gezondheidsindex.

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

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

Art. 61. Om te onderzoeken of en in welke mate de betrokkene recht heeft op een subsidie, raadpleegt het departement de noodzakelijke gegevens bij de authentieke gegevensbronnen, vermeld in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer.

Art. 62. Het teveel aan toegekende subsidies wordt automatisch, zonder ingebrekestelling, ingehouden op de eerstvolgende uitbetaling.

Art. 63. Het maatwerkbedrijf en de maatwerkafdeling brengen het departement onmiddellijk op de hoogte van :

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

HOOFDSTUK 9. — *Doorstroom*

Afdeling 1. — Beoordeling van de kansen op doorstroom

Art. 64. Bij de beoordeling van de kansen op doorstroom, vermeld in artikel 23, tweede lid, van het decreet van 12 juli 2013, houdt de VDAB rekening met :

- 1° de persoonlijke situatie van de doelgroepwerknemer op het vlak van :
 - a) gezondheid;
 - b) mobiliteit;
 - c) leeftijd;
 - d) familiale situatie;
 - e) financiële situatie;
 - f) het vermogen en de motivatie tot zelfstandig loopbaanbeheer;
- 2° de continuïteit op het vlak van de bedrijfsvoering van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling. De VDAB kan in voorkomend geval de aanvang van een doorstroomtraject met maximaal zes maanden uitstellen als de onmiddellijke uitvoering van het doorstroomtraject de kwaliteitsvolle bedrijfsvoering van het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling in de weg staat;
- 3° de mogelijkheid van een duurzame reguliere tewerkstelling zonder ondersteuning overeenkomstig dit besluit in de regio van de woonplaats van de doelgroepwerknemer.

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

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

Afdeling 2. — Interne doorstroom

Art. 65. Als de VDAB bij evaluatie van oordeel is dat de kansen op doorstroom gunstig zijn, kan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling beslissen om de doelgroepwerknemer in dienst te houden.

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

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

Afdeling 3. — Externe doorstroom

Art. 66. De VDAB kan binnen de perken van het begrotingskrediet een extern doorstroomtraject opstarten voor de doelgroepwerknemer.

In het eerste lid wordt verstaan onder extern doorstroomtraject : de doorstroombegeleiding, vermeld in artikel 67, naar een werkvloer, vreemd aan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling.

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

Het doorstroomtraject vangt aan binnen drie maanden nadat de kansen op doorstroom door de VDAB gunstig werden beoordeeld, behalve in geval van de voorwaarde vermeld in artikel 64, eerste lid, 2°.

Onderafdeling 1. — Doorstroombegeleiding

Art. 67. § 1. De gemandateerde dienstverlener staat in voor de doorstroombegeleiding van de doelgroepwerknemer, gedurende gemiddeld honderdveertig uur, verspreid over de volgende vier opeenvolgende fasen :

- 1° het voortraject, gedurende maximaal een maand, waarbij de begeleiding van de doelgroepwerknemer gericht is op :
 - a) sollicitatietraining; de voorbereiding van de doelgroepwerknemer op het solliciteren, waarbij minstens aandacht besteed wordt aan :
 - 1) de opmaak van een curriculum vitae;
 - 2) de sollicitatiebrief;
 - 3) de kennismaking met sollicitatietechnieken;
 - 4) de presentatie van de doelgroepwerknemer;
 - b) het zoeken naar een passende job op maat van de interesses, competenties en mogelijkheden van de doelgroepwerknemer;
 - c) het ondersteunen van de doelgroepwerknemer bij het vervullen van de randvoorwaarden voor reguliere tewerkstelling;
- 2° de jobmatching, gedurende maximaal drie maanden, die bestaat uit het zoeken van één of meer stages in samenspraak met de doelgroepwerknemer op basis van een reëel jobaanbod bij een stageverlenende organisatie;
- 3° de stage, gedurende maximaal drie maanden, waarbij de dienstverlener de stageverlenende organisatie en de doelgroepwerknemer minstens ondersteunt op het vlak van :
 - a) het onthaal van de doelgroepwerknemer;
 - b) raadgevingen over de aanpassing aan de arbeidsomgeving;
 - c) raadgevingen over de werkprocessen en functie van de doelgroepwerknemer;
 - d) raadgevingen over de communicatie met de doelgroepwerknemer;
 - e) de coaching van de doelgroepwerknemer en de stageverlenende organisatie;
 - f) het beantwoorden van specifieke vragen die inherent zijn aan de stageverlening aan de doelgroepwerknemer;
 - g) de actualisering van het persoonlijk ontwikkelingsplan van de doelgroepwerknemer, op basis van zijn doorstroomresultaten op het einde van de stage;
- 4° de nazorgbegeleiding, gedurende maximaal drie maanden, vanaf de indiensttreding bij de reguliere werkgever, omvat bijkomende raadgevingen aan de werkgever en de doelgroepwerknemer die gericht zijn op de duurzame tewerkstelling bij de reguliere werkgever.

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

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

§ 3. Op vraag van de doorstroombegeleider kan de VDAB mits motivering een verlenging van de fasen, vermeld in § 1, 1° tot en met 3°, toestaan, mits de totale duur van deze drie fasen de zes maanden niet overschrijdt.

Art. 68. Binnen de perken van het jaarlijks goedgekeurde begrotingskrediet kent de Vlaamse Regering aan het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling tijdens de duur van de stage, vermeld in artikel 67, § 1, 3°, aan de stagiair-doelgroepwerknemer een loonpremie van maximaal vijfenzeventig procent toe, vermeld in artikel 34, eerste lid, 5°.

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

Art. 69. De VDAB evalueert het doorstroomtraject van de doelgroepwerknemer die niet doorstroomt.

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

- 1° de gewijzigde behoefte aan werkondersteunende maatregelen opnieuw vaststellen conform artikel 8 en 11, eerste lid, van het decreet van 12 juli 2013;
- 2° een nieuw doorstroomtraject opstarten op basis van een reële vacature, conform artikel 23, eerste lid, 2°, van het decreet van 12 juli 2013.

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

Als een nieuw doorstroomtraject wordt opgestart, kan de VDAB beslissen dat de gemandateerde dienstverlener de fase van het voortraject, vermeld in artikel 67, § 1, 1°, niet opnieuw moet uitvoeren.

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

- 1° de doelgroepwerknemer heeft geen ondersteuning of een lagere vorm van ondersteuning nodig dan die vermeld in dit besluit;
- 2° de doelgroepwerknemer wil uit vrije wil niet doorstromen.

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

Het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling brengt binnen dertig kalenderdagen het departement op de hoogte van opzegtermijn met een afschrift van de opzeggingsbrief. De werkondersteunende maatregel wordt stopgezet uiterlijk op het einde van het kwartaal waarin de opzegtermijn afloopt.

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

Art. 70. De VDAB wijst de dienstverlener aan die het doorstroomtraject uitvoert in overleg met de doelgroepwerknemer op basis van :

- 1° zijn nabijheid met, naargelang het geval, het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling;
- 2° zijn kennis van het lokale netwerk van betrokken actoren;
- 3° zijn ervaring met de inschakeling van werkzoekenden met een vergelijkbaar profiel in een normaal economisch circuit.

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

Onderafdeling 2. — Mandaat tot doorstroombegeleiding

Art. 71. § 1. De onderneming die doorstroomtrajecten als vermeld in artikel 67, wil uitvoeren, dient een mandaataanvraag in bij de VDAB.

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

- 1° de onderneming voert een kwaliteitsvolle bedrijfsvoering ;
- 2° de onderneming beschikt over de nodige faciliteiten om de dienstverlening uit te voeren;
- 3° de onderneming toont haar professionele deskundigheid op het vlak van begeleiding van personen met een arbeidsbeperking, als vermeld in artikel 12, tweede lid;
- 4° de onderneming heeft aantoonbare resultaten wat betreft de inschakeling van doelgroepwerknemers in het normaal economisch circuit;
- 5° de onderneming heeft een methodische aanpak van de dienstverlening, die voldoet aan de bepalingen, vermeld in artikel 67.

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

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

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

Art. 72. Na het positieve advies van de VDAB verleent de minister aan de onderneming een mandaat tot uitvoering van doorstroomtrajecten met een looptijd van zes jaar.

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

- 1° de looptijd van het mandaat;
- 2° de omschrijving van de openbare diensttaken in het kader van de doorstroombegeleiding;
- 3° een beschrijving van het compensatiemechanisme en de parameters voor berekening, monitoring en herziening van de compensatie;
- 4° de regelingen om eventuele overcompensatie te vermijden en terug te vorderen;
- 5° de opgave van de wettelijke rechtsgrondslag voor het mandaat;
- 6° de niet-overdraagbaarheid van het mandaat.

Art. 73. Met behoud van de toepassing van de voorwaarden, vermeld in artikel 71, § 1, tweede lid, voldoet de gemandateerde onderneming tijdens de looptijd van het mandaat aan de volgende voorwaarden :

- 1° de gemandateerde onderneming handelt op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze conform de bepalingen van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- 2° de gemandateerde onderneming eerbiedigt de persoonlijke levenssfeer en verwerkt persoonsgegevens conform de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;
- 3° de gemandateerde onderneming kan voor de uitvoering van de dienstverlening alleen een beroep doen op onderaannemers, als deze gemandateerd zijn;
- 4° de gemandateerde onderneming hanteert een boekhouding die inkomsten en uitgaven die verband houden met de doorstroomtrajecten, alsook de parameters, vermeld in artikel 77 van dit besluit, voor de toerekening van de kosten en inkomsten, transparant afzondert;
- 5° de gemandateerde onderneming registreert de volgende doorstroomtrajectgegevens :
 - a) de identificatiegegevens van de begeleide persoon;
 - b) de aanvangsdatum, status en datum van beëindiging van het doorstroomtraject;
 - c) het resultaat van het doorstroomtraject;
 - d) de actualisering van het persoonlijk ontwikkelingsplan op het einde van het doorstroomtraject;
- 6° de gemandateerde onderneming bezorgt op verzoek van de VDAB de informatiegegevens die de VDAB nodig acht om de controle op de dienstverlening uit te oefenen.

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

Art. 74. De VDAB staat in voor de evaluatie en de monitoring van de mandaten doorstroombegeleiding.

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

- 1° niet of onvoldoende de doorstroombegeleiding, vermeld in artikel 67, uitvoert;
- 2° onvoldoende succesvolle doorstroomresultaten bereikt.

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

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

Art. 75. Het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling als gemandateerde onderneming staat in voor de doorstroombegeleiding van de eigen doelgroepwerknemer als de VDAB en de doelgroepwerknemer daarmee akkoord gaan.

Onderafdeling 3. — Vergoeding van de doorstroombegeleiding

Art. 76. De vergoeding voor de doorstroombegeleiding aan de gemandateerde dienstverlener wordt toegekend met inachtneming van het DAEB-besluit van 20 december 2011.

Art. 77. De vergoeding van de doorstroombegeleiding bedraagt maximaal 4200 euro per individueel doorstroomtraject voor het doorlopen van de vier fasen, vermeld in artikel 67.

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

- 1° dertig procent van de vergoeding, voor de diensten in het kader van het voortraject;
- 2° dertig procent van de vergoeding, voor de diensten in het kader van de jobmatching;
- 3° dertig procent van de vergoeding, voor de stagediensten;
- 4° tien procent van de vergoeding, voor de diensten in het kader van de nazorg.

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

HOOFDSTUK 10. — *Enclavewerking*

Art. 78. De begeleide inschakeling van een of meer doelgroepwerknemers in de kernactiviteit van een andere onderneming of een andere organisatie waarmee het maatwerkbedrijf samenwerkt, moet een onlosmakelijk verband houden met of een onderdeel vormen van de productie of de handelsactiviteit van die onderneming of die organisatie.

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

Art. 79. Het maatwerkbedrijf bezorgt minimaal een werkdag voor de start van de enclavewerking een afschrift van de schriftelijke overeenkomst aan het departement.

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

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

HOOFDSTUK 11. — *Adviescommissie Sociale Economie*

Art. 80. De Adviescommissie Sociale Economie adviseert de minister bij de uitoefening van haar opdrachten, vermeld in artikel 35 van het decreet van 12 juli 2013.

Art. 81. De Adviescommissie Sociale Economie is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter, zijnde een personeelslid van het departement;
- 2° drie vertegenwoordigers van de representatieve interprofessionele werkgeversorganisaties;
- 3° drie vertegenwoordigers van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties;
- 4° drie vertegenwoordigers aangewezen door de leden van de Commissie Sociale Economie, vermeld in artikel 7, § 1, eerste lid, 2°, van het decreet van 17 februari 2012 betreffende de ondersteuning van het ondernemerschap op het vlak van de sociale economie en de stimulering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- 5° drie vertegenwoordigers van de representatieve sectorale werknemersorganisaties;
- 6° een vertegenwoordiger van de lokale besturen;
- 7° een vertegenwoordiger van het departement;
- 8° een vertegenwoordiger van de VDAB;
- 9° een vertegenwoordiger van de SERV.

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

Art. 82. De leden van de Adviescommissie Sociale Economie worden door de minister na voordracht door de instanties, vermeld in artikel 81, benoemd voor een hernieuwbare periode van zes jaar.

Art. 83. De Adviescommissie Sociale Economie organiseert maandelijks een overleg met het oog op de adviesopdracht, vermeld in artikel 35, eerste lid, 1°, van het decreet van 12 juli 2013.

Art. 84. Het jaarlijks monitoringsrapport, vermeld in artikel 35, eerste lid, 3° van het decreet van 12 juli 2013, wordt opgemaakt door het departement en bevat minimaal:

- 1° het doelbereik van de maatregel per categorie van doelgroepwerknemers, vermeld in artikel 3, 2°, van het decreet van 12 juli 2013;
- 2° de toelichting over de regionale indicatoren en spreiding van de maatregel.

Art. 85. De Adviescommissie Sociale Economie waakt bij iedere toewijzing van de werkondersteunende maatregelen, vermeld in artikel 35, eerste lid, 2°, van het decreet van 12 juli 2013, over de tewerkstelling van de personen met de hoogste ondersteuningsbehoefte en geeft daarover advies aan de minister.

Art. 86. Het huishoudelijk reglement van de Adviescommissie Sociale Economie bepaalt minimaal :

- 1° de bevoegdheden van de voorzitter;
- 2° de wijze van bijeenroeping en beraadslaging;
- 3° de vaststelling van de agendapunten;
- 4° de datum en de plaats van het overleg;
- 5° de bekendmaking van de handelingen;
- 6° de werking en de taken van het secretariaat;

Het departement neemt het secretariaat van de Adviescommissie Sociale Economie waar. Het departement bepaalt, in samenspraak met de voorzitter, het tijdstip en de agenda van de vergaderingen.

Het departement bezorgt ter informatie de agendapunten aan de regionale sociaal-economische overlegcomités.

Art. 87. Voor de adviesopdracht, vermeld in artikel 35, eerste lid, 1°, van het decreet van 12 juli 2013, zijn alleen de leden, vermeld in artikel 81, eerste lid, 2°, 3°, 7°, en 8°, van dit besluit, stemgerechtigd.

Voor de adviesopdrachten, vermeld in artikel 35, eerste lid, 2° en 3°, van het decreet van 12 juli 2013, zijn alle leden, vermeld in artikel 81 van dit besluit, stemgerechtigd.

HOOFDSTUK 12. — *Toezicht, handhaving en sancties*

Art. 88. Onrechtmatig ontvangen subsidies worden in mindering gebracht van reeds vaststaande maar nog niet uitbetaalde subsidies.

Art. 89. De minister kan in de volgende gevallen beslissen geheel of gedeeltelijk van de terugvordering af te zien :

- 1° bij een administratieve vergissing, als de begunstigde van de onrechtmatig ontvangen subsidies te goeder trouw is;
- 2° in de gevallen waarin onrechtmatig ontvangen subsidies niet in mindering kunnen worden gebracht van reeds vaststaande maar nog niet uitbetaalde subsidies, als de omvang van het terug te vorderen bedrag gering is en niet in verhouding staat tot de kosten van de terugvordering.

De afstand van terugvordering is evenwel uitgesloten bij :

- 1° de inbreuken, vermeld in artikel 38 en 39 van het decreet van 12 juli 2013;
- 2° de overschrijding van de hoogste steunintensiteit of het hoogste steunbedrag, vermeld in artikel 48 van het decreet van 12 juli 2013.

HOOFDSTUK 13. — *Wijzigingsbepalingen*

Art. 90. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 1 februari 2008, 10 juli 2007, 6 maart 2009, 12 maart 2010, wordt punt 16° opgeheven.

Art. 91. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 1 februari 2008, 10 juli 2007, 6 maart 2009, 12 maart 2010, wordt punt 17° vervangen door wat volgt :

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

Art. 92. In artikel 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 1 januari 2009, wordt de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° punt 7° wordt vervangen door wat volgt :

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

- 2° punt 12° wordt vervangen door wat volgt :

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

Art. 93. In artikel 6*bis*, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse regering van 1 april 2006, worden § 1 en § 1*bis*, vervangen door wat volgt :

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

Art. 94. In artikel 6*bis*, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse regering van 1 april 2006 wordt § 2 vervangen door wat volgt

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

Het jaarbedrag van de omkaderingspremie wordt vastgesteld op 4.685 euro per voltijds equivalent omkaderingspersoneelslid.”

Het bedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex met als basismaand maart 2015. Het nieuwe bedrag heeft ingang na verloop van een wachtmaand.

Art. 95. In artikel *6bis*, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse regering van 1 april 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf *2ter* wordt vervangen door wat volgt :

“§ *2ter*. Als aanvulling op de omkaderingspremie, bepaald in artikel *6bis*, § *2bis*, eerste lid, en binnen de perken van het begrotingskrediet kunnen de sociale werkplaatsen aanspraak maken op een toelage voor de eindejaarspremie op basis van het aantal door de minister erkende omkaderingspersoneelsleden, belast met de begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers, vermeld in artikel 1, 30°.

Het bedrag van deze toelage bedraagt 803,92 euro per voltijds equivalent erkend omkaderingspersoneelslid.”;

2° paragraaf *2quater* wordt vervangen door wat volgt :

“§ *2quater*. In het kader van de managementondersteuning en binnen de perken van het begrotingskrediet kunnen de sociale werkplaatsen aanspraak maken op een managementsubsidie op basis van het aantal door de minister erkende omkaderingspersoneelsleden, belast met de begeleiding van de arbeidszorg medewerkers, vermeld in artikel 1, 30°.

Het bedrag van deze managementsubsidie bedraagt 200 euro per voltijds equivalent erkende omkaderingspersoneelslid”;

3° paragraaf 5 wordt opgeheven.

Art. 96. In hetzelfde besluit wordt een artikel *31bis* ingevoegd , dat luidt als volgt :

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

Art. 97. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 14 juli 2001 en 14 december 2001, worden punt 3°, 7°, 8°, 9°, 11°, 12°, 13° en 14° opgeheven.

Art. 98. In hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 14 juli 2001 en 14 december 2001, worden hoofdstuk II, dat bestaat uit artikel 2, hoofdstuk III, dat bestaat uit artikel 3, hoofdstuk IV, dat bestaat uit artikel 4 tot en met 8, hoofdstuk V, dat bestaat uit artikel 9 tot en met 12, hoofdstuk VI, dat bestaat uit artikel 13, en hoofdstuk VII, dat bestaat uit artikel 14 tot en met 17, opgeheven.

Art. 99. Artikel 18 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999, wordt opgeheven.

Art. 100. Artikel *18bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2006, wordt opgeheven.

Art. 101. Artikel 19 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 102. Artikel 22 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2006, wordt opgeheven.

Art. 103. Artikel 23 en 24 van hetzelfde besluit worden opgeheven.

Art. 104. In hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 14 juli 2001 en 14 december 2001, worden hoofdstuk IX, dat bestaat uit artikel 25 en 26, en hoofdstuk X, dat bestaat uit artikel 27 en *27bis*, opgeheven.

Art. 105. Artikel 28 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999, wordt opgeheven.

Art. 106. In het besluit van de Vlaamse regering van 10 juli 2001 houdende subsidieregeling van het loon en van de sociale lasten van personen tewerkgesteld in de gehandicaptensector en wier tewerkstellingskosten voorheen in het stelsel van het derde arbeidscircuit door de overheid gedragen werden, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 27 januari 2006, 17 november 2006 en 15 februari 2008, wordt hoofdstuk IV, dat bestaat uit artikel 8 en 9, opgeheven

Art. 107. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 september 2011 tot vaststelling van de investeringsubsidies voor de beschutte werkplaatsen, wordt punt 3° vervangen door wat volgt :

“3° capaciteit : het gedeelte binnen het globale contingent toegekend aan de werkplaats in toepassing van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling en het besluit van de Vlaamse Regering van DATUM tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, dat bestaat uit de personen met een arbeidshandicap, bepaald in artikel 12, lid 2, 1°, van het besluit van de Vlaamse Regering van DATUM tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling.”

Art. 108. In artikel 4, eerste lid, 7, 2°, 11, tweede lid, 2°, a), van hetzelfde besluit van de Vlaamse Regering wordt het woord “werknemers met een arbeidshandicap” telkens vervangen door “personen met een arbeidshandicap”.

HOOFDSTUK 14. — Slotbepalingen

Art. 109. De volgende regelingen worden opgeheven :

1° het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1996 houdende subsidieregeling van het loon en de sociale lasten van de werknemers in de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 25 januari 2013, wordt opgeheven;

2° het besluit van de Vlaamse regering van 17 december 1999 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de beschutte werkplaatsen, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse regering van 17 november 2006 en 18 juli 2008.

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

- 1° artikel 1, 3 en 6 van het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen, gewijzigd bij de decreten van 30 april 2004 en 16 juli 2010, en het besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 2005 nog van toepassing;
- 2° artikel 79, § 1, van het decreet van 23 december 2005 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2006, gewijzigd bij het decreet van 21 november 2008.

Art. 110. De beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen blijven elk hun erkenning behouden zolang de minister dat noodzakelijk acht met het oog op hun succesvolle transitie naar een maatwerkbedrijf als vermeld in dit besluit.

Art. 111. § 1. De beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen worden vrijgesteld van de aanmeldingsplicht, vermeld in artikel 17, en verkrijgen op automatische wijze het label van maatwerkbedrijf op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

De minister beslist tot de toekenning van het contingent aan werkondersteunende maatregelen en het maximumbedrag dat met dit contingent overeenstemt a rato van het toegekende en niet-vervallen contingent op 1 januari 2015.

De maatwerkbedrijven, waaraan het label is toegekend conform paragraaf 1, eerste lid, moeten :

- 1° uiterlijk op 1 januari 2018 voldoen aan de subsidievoorwaarden, vermeld in artikel 2 en artikel 41;
- 2° uiterlijk op 1 januari 2018 voldoen aan de kwaliteitsvoorwaarden, vermeld in artikel 3;
- 3° op de uiterste datum, te bepalen door de minister, hun eerste zelfevaluatie uitvoeren, als vermeld in artikel 5;
- 4° uiterlijk op 31 juli 2017 hun eerste duurzaamheidsverslag, als vermeld in artikel 4, dat betrekking heeft op het kalenderjaar 2016, bezorgen aan het departement;
- 5° uiterlijk in januari 2018 voldoen aan de voorwaarden op het vlak van de begeleiding op de werkvloer, vermeld in artikel 45.

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

- 1° voor de doelgroepwerknemers die per 31 maart 2015 zijn tewerkgesteld worden de werkondersteunende maatregelen toegekend voor onbepaalde duur;
- 2° tien procent van de doelgroepwerknemers, vermeld in punt 1°, komt in aanmerking voor evaluatie.

In afwijking van het eerste lid, 2°, kan de behoefte aan werkondersteunende maatregelen van een doelgroepwerknemer altijd geëvalueerd worden op grond van gewijzigde en geattesteerde medische redenen.

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

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

§ 3. Het departement zal bij de beslissing tot toewijzing van het contingent van werkondersteunende maatregelen de nominatieve lijst van doelgroepwerknemers laten valideren door het maatwerkbedrijf.

Het departement bezorgt de gevalideerde lijst aan de VDAB, die instaat voor de start van de gegevensstroom per doelgroepwerknemer. Het recht op werkondersteunende maatregelen voor de doelgroepwerknemers op de gevalideerde lijst neemt een aanvang op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 112. Voor de maatwerkbedrijven, waaraan een label is toegekend conform artikel 111, § 1, eerste lid, wordt bij wijze van overgangsmaatregel voorzien in een tijdelijke vergoedingsregeling.

De vergoeding is samengesteld uit het met toepassing van dit besluit berekende subsidiebedrag, verhoogd of verminderd met een percentage van het variabele subsidiebedrag.

Het variabele subsidiebedrag bestaat uit het verschil tussen het berekende subsidiebedrag en het gemiddelde ontvangen subsidiebedrag van de laatste twee volledig afgerekende jaren met in achtname van, naar gelang het geval :

- 1° een correctie ingevolge de gezondheidsindex voor de betrokken volledig afgerekende jaren tot en met 1 januari 2015;
- 2° middelen, toegekend ingevolge een stijging van het contingent voor de betrokken volledig afgerekende jaren tot en met 1 januari 2015;
- 3° bijkomende VIA 4-middelen in de periode gelegen tussen de volledig afgerekende jaren en 1 april 2015.

De minister kent het gemiddelde ontvangen subsidiebedrag van de laatste twee volledig afgerekende jaren, in voorkomend geval verhoogd zoals bedoeld in het derde lid, per maatwerkbedrijf toe. Het bedrag wordt automatisch aangepast op basis van een aanpassing aan de gezondheidsindex en, in voorkomend geval, na de toekenning van een bijkomend toegekend contingent werkondersteuningspakketten.

Binnen de perken van het begrotingskrediet wordt het gemiddelde ontvangen subsidiebedrag van de laatste twee volledig afgerekende jaren, op jaarbasis gewijzigd op basis van, naar gelang het geval :

- 1° een verminderde of verhoogde bezetting ten opzichte van de gemiddelde bezetting op basis waarvan de tijdelijke vergoeding is vastgesteld;
- 2° een wijziging in de regelgeving waardoor de tegemoetkomingen, verkregen buiten dit besluit, onafhankelijk van de wil van het maatwerkbedrijf, wijzigen.

Het gemiddeld ontvangen subsidiebedrag wordt gecorrigeerd a rato van een verminderde invulling van het toegekende contingent, zoals vermeld in artikel 111, § 1, tweede lid.

Indien het maatwerkbedrijf zijn transitietraject aantoonbaar heeft ingezet, wordt de volgende tijdelijke vergoedingsregeling toegepast :

- 1° voor het kalenderjaar 2015 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 100 procent van het variabele subsidiebedrag;
- 2° voor het kalenderjaar 2016 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 100 procent van het variabele subsidiebedrag;

- 3° voor het kalenderjaar 2017 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 65 procent van het variabele subsidiebedrag;
- 4° voor het kalenderjaar 2018 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 30 procent van het variabele subsidiebedrag.

Indien het maatwerkbedrijf de aanvang van het transitietraject niet kan aantonen, wordt de volgende tijdelijke vergoedingsregeling toegepast :

- 1° voor het kalenderjaar 2015 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 100 procent van het variabele subsidiebedrag;
- 2° voor het kalenderjaar 2016 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 90 procent van het variabele subsidiebedrag;
- 3° voor het kalenderjaar 2017 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 65 procent van het variabele subsidiebedrag;
- 4° voor het kalenderjaar 2018 : het berekende subsidiebedrag wordt verhoogd of verminderd met 30 procent van het variabele subsidiebedrag.

Bij toepassing van de tijdelijke vergoedingsregeling, bepaald in het zesde en zevende lid, wordt het berekende subsidiebedrag :

- 1° verhoogd met een percentage van het variabele subsidiebedrag indien het berekende subsidiebedrag lager is dan het gemiddelde ontvangen subsidiebedrag van de laatste twee volledig afgerekende jaren;
- 2° verminderd met een percentage van het variabele subsidiebedrag indien het berekende subsidiebedrag hoger is dan het gemiddelde ontvangen subsidiebedrag van de laatste twee volledig afgerekende jaren.

Art. 113. In afwijking van artikel 52, eerste lid, 1°, kunnen de maatwerkbedrijven die met toepassing van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen op 31 december 2014 dienstenchequeactiviteiten uitvoeren, deze cumuleren met de steun voor werkondersteunende maatregelen bepaald in dit besluit ten belope van het toegekende contingent voor deze dienstverlening tot het einde van het kalenderjaar 2018, zoals bepaald door de minister.

HOOFDSTUK 15. — *Inwerkingtredingsbepaling en uitvoeringsbepaling*

Art. 114. De volgende regelgevende teksten treden in werking op 1 april 2015 :

- 1° het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, met uitzondering van artikel 59, tweede lid;
- 2° dit besluit.

Art. 115. De Vlaamse minister, bevoegd voor de sociale economie, en de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 19 december 2014.

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

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en armoedebestrijding,
L. HOMANS

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

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2015/35266]

19 DECEMBRE 2014. — Arrêté du Gouvernement flamand portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 20 ;

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

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

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

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

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

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2001 réglant l'octroi d'interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs employés dans le secteur des handicapés et dont les frais d'emploi étaient supportés auparavant par les pouvoirs publics dans le cadre du régime du troisième circuit de travail ;

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

Vu l'avis du « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen », rendu le 12 mai 2014 ;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 2 avril 2014 ;

Vu l'avis 56 015/1 du Conseil d'Etat, donné le 19 mai 2014, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa premier, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre flamande des Affaires intérieures, de l'intégration, du Logement et de l'Egalité des Chances et du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Economie, de l'Innovation et des Sports,

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — Définitions

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

- 1° Commission consultative pour l'Economie Sociale : la Commission consultative pour l'Economie Sociale, établie en application du chapitre 8 du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ;
- 2° atelier protégé l'atelier protégé, agréé conformément à l'article 79 du décret du 23 décembre 2005 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 2006 ;
- 3° décision sur les SIEG du 20 décembre 2011 : la décision 2012/21/UE de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, alinéa 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'État sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général ;
- 4° décret du 12 juillet 2013 : le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans la cadre de l'intégration collective ;
- 5° Département : le Département de l'Emploi et de l'Economie sociale du Ministère flamand de l'Emploi et de l'Economie sociale ;
- 6° système de gestion de la qualité : une aide soutenant la gestion de l'entreprise de travail adapté lors de l'exploitation qualitative ;
- 7° Ministre : le Ministre flamand ayant l'économie sociale dans ses attributions ;
- 8° atelier social : l'atelier social agréé conformément au décret du 14 juillet 1998 relatif aux ateliers sociaux ;
- 9° règlement (CE) n° 651/2014 : le règlement (CE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché interne en application des articles 107 et 108 du Traité.

CHAPITRE 2. — Conditions de subventionnement

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

Art. 2. § 1^{er}. L'entreprise de travail adapté emploie en moyenne pour le nombre de travailleurs de groupe cible au moins vingt équivalents à temps plein sur base annuelle. Sur base annuelle, au moins soixante-cinq pour cent du nombre total de travailleurs de l'entreprise de travail adapté appartient à la catégorie de travailleurs de groupe cible visée à l'article 3, 2°, a) et b), du décret du 12 juillet 2013.

Le Ministre arrête la méthodique utilisée par le département, tant pour le calcul de la moyenne de vingt équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible occupés sur base annuelle que pour le calcul du nombre total de travailleurs de l'entreprise de travail adapté.

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

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

- 1° la politique et la stratégie de l'entreprise ;
- 2° l'administration, la gestion générale et financière de l'entreprise ;
- 3° l'intégration, la formation et l'accompagnement de travailleurs de groupe cible visant à promouvoir des carrières durables et une transition dans l'économie sociale et vers le circuit économique normal ;
- 4° l'entrepreneuriat socialement justifié ;
- 5° l'intégration sociale ;
- 6° la gestion de ressources ;
- 7° la transparence maximale dans le domaine de la politique générale et financière et la participation des parties prenantes internes et externes.

En application de l'alinéa premier, l'entreprise de travail adapté est tenue de :

- 1° développer une mission, des valeurs et une vision ;
- 2° formuler ses activités ainsi que des objectifs stratégiques ;
- 3° mettre sur pied un système de gestion de la qualité.

§ 2 Lors de l'exécution de la politique de qualité, l'entreprise de travail adapté garantit la participation des collaborateurs et des parties prenantes. L'entreprise de travail adapté communique sa politique de qualité et l'intègre dans ses activités.

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

- 1° la politique, la stratégie et le profil organisationnel de l'entreprise ;
- 2° la gestion, l'administration et la prise de décision démocratique au sein de l'entreprise ;
- 3° l'intégration, l'accompagnement, l'emploi accompagné dans le travail en enclave, la formation, les carrières durables et la transition de collaborateurs ;
- 4° l'impact sur l'environnement de l'exploitation ;
- 5° l'intégration sociale de l'entreprise ;
- 6° les prestations économiques et financières.

Le Ministre détermine :

- 1° les indicateurs et descripteurs faisant l'objet du rapportage de l'entreprise ;

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

L'entreprise de travail adapté transmet le rapport de durabilité annuellement au plus tard le 31 juillet à ses parties prenantes et au département.

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

- 1° à la politique et la stratégie de l'organisation, en prêtant attention à l'impact social, économique et environnemental ;
- 2° à l'administration et la gestion de l'organisation, en prêtant attention à la participation des parties prenantes ;
- 3° à la politique des ressources humaines, en prêtant une attention spécifique à l'intégration, l'accompagnement, la formation, aux carrières durables et à la transition des travailleurs de groupe cible ;
- 4° aux processus clés et les processus d'appui ;
- 5° à la satisfaction des clients, des collaborateurs, l'intégration sociale, les partenariats et les résultats clés ;
- 6° à la gestion des ressources de l'entreprise.

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

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

- 1° une évaluation visant l'amélioration, vérifiant sur place tous les points d'attention de l'analyse des risques ;
- 2° une évaluation de suivi validant sur place les critères et sous-critères dont l'entreprise de travail adapté a transmis un rapport sur les progrès réalisés.

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

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

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

Art. 7. § 1^{er}. S'il résulte du suivi de la politique de qualité visée à l'article 3, par le département que l'emploi global des travailleurs de groupe cible est compromis à cause de certains résultats économiques ou financiers de l'entreprise de travail adapté, le Ministre peut ordonner, sur avis du département, une aide à la gestion au bénéfice de l'entreprise de travail adapté.

§ 2 L'aide à la gestion comprend un conseil d'entreprise autorisé comprenant des conseils écrits spécifiques, valables et orientés vers l'avenir visant à améliorer la situation économique et financière de l'entreprise. Le conseil d'entreprise comprend :

- 1° une analyse des problèmes ;
- 2° le conseil proprement dit ;
- 3° l'assistance lors de l'établissement d'un plan d'action écrit donnant un aperçu systématique couvrant une période de dix-huit mois des mesures qui seront implémentées par l'entreprise de travail adapté.

Le plan d'action visé à l'alinéa premier, 3°, donne des indicateurs de mesurage pour l'amélioration ainsi que les dates envisagées pour la réalisation de chaque mesure.

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

§ 3. Pour l'implémentation de l'aide à la gestion, l'entreprise de travail adapté peut faire appel aux services du bureau-conseil visés à la section 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 septembre 2000 portant un programme d'impulsion et de soutien de l'économie plurielle.

Section 2. — Départements de travail adapté

Art. 8. Le département de travail adapté emploie pour le nombre de travailleurs de groupe cible au moins cinq équivalents à temps plein sur base annuelle.

Le Ministre arrête la méthodique utilisée par le département pour le calcul de la moyenne de 5 équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible du département de travail adapté occupés sur base annuelle.

Le département de travail adapté débutant répond dans les deux ans à compter de la date de l'octroi du contingent des mesures d'aide à l'emploi visées à l'article 30, à la condition visée à l'alinéa premier.

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

- 1° l'intégration, la formation et l'accompagnement de travailleurs de groupe cible visant à promouvoir des carrières durables et la transition dans l'économie sociale et vers le circuit économique normal ;
- 2° l'entrepreneuriat socialement justifié ;
- 3° la transparence maximale relative à l'intégration, la formation et l'accompagnement de travailleurs de groupe cible.

Art. 10. Le département de travail adapté fait chaque année rapport au moyen d'un rapport de durabilité sur son exploitation. Le rapport de durabilité contient au moins une description sur :

- 1° l'intégration, l'accompagnement, la formation, les carrières durables et la transition de collaborateurs ;
- 2° l'impact environnemental de l'exploitation ;

3° l'intégration sociale du département de travail adapté.

Le Ministre arrête :

- 1° les indicateurs et descripteurs faisant l'objet du rapportage du département de travail adapté ;
- 2° le modèle de rapport de durabilité qui est basé sur un ou plusieurs modèles de rapport de durabilité reconnus au niveau international.

Le département de travail adapté remet le rapport de durabilité annuellement au plus tard le 31 juillet à ses parties prenantes et au département.

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

- 1° la politique des ressources humaines, en prêtant une attention particulière à l'intégration, l'accompagnement, la formation, aux carrières durables et à la transition des travailleurs de groupe cible ;
- 2° la satisfaction des collaborateurs du département de travail adapté, l'intégration sociale et l'impact environnemental.

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

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

- 1° une évaluation visant l'amélioration, vérifiant sur place tous les points d'attention de l'analyse des risques ;
- 2° une évaluation de suivi validant sur place les critères et sous-critères dont le département de travail adapté a transmis un rapport sur les progrès réalisés.

Le département de travail adapté assume l'engagement d'ajuster sa gestion au maximum aux constatations de l'auto-évaluation, en donnant la priorité aux points d'attention de l'évaluation.

CHAPITRE 3. — Indication des travailleurs de groupe cible

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

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

- 1° la personne appartient à l'une des catégories visées à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes souffrant d'un handicap au travail, et a besoin de mesures d'aide à l'emploi ;
- 2° la personne souffre d'un handicap au travail, en vertu de l'une des indications visées à l'article 13, effectuées par le VDAB ou par un prestataire de services désigné par le VDAB, indiquant un besoin de mesures d'aide à l'emploi.

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

- 1° la personne est un demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 24 mois, tel que mentionné à l'article 1^{er}, alinéa premier, 8°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- 2° la personne souffre d'un handicap au travail, en vertu de l'une des indications visées à l'article 13, effectuée par le VDAB ou par un prestataire de services désigné par le VDAB, indiquant un besoin de mesures d'aide à l'emploi pendant deux ans au maximum.

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

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

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

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

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

Sans préjudice de l'application de l'alinéa deux, la constatation la plus récente du besoin de mesures d'aide à l'emploi reste en vigueur aussi longtemps qu'aucune évaluation n'a été effectuée par le VDAB.

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

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

- 1° dans la troisième année de l'occupation du travailleur de groupe cible ;
- 2° dans la troisième année qui suit une évaluation antérieure.

Par dérogation à l'alinéa premier, le VDAB peut, à la demande du travailleur de groupe cible, de l'entreprise ou du département de travail adapté, toujours évaluer le besoin de mesures d'aide à l'emploi pour des raisons médicales modifiées et attestées.

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

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

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

- 1° du plan de développement personnel ;
- 2° de la discussion du formulaire d'évaluation de l'entreprise ou la division de travail adapté visée à alinéa premier ;
- 3° d'un entretien avec le travailleur de groupe cible, le cas échéant à l'aide de son formulaire d'évaluation visée à l'alinéa premier.

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

Lorsqu'un besoin changeant de mesures d'aide à l'emploi est constaté par le VDAB, l'octroi de mesures d'aide à l'emploi est adapté à partir du trimestre suivant le trimestre dans lequel la décision de la modification a été prise.

CHAPITRE 5. — *Demande d'aide*

Section 1^{re}. — Notification

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

Les conditions de notification sont :

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

Le Ministre peut arrêter les modalités de notification.

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

- 1° la demande est introduite au moyen du formulaire de demande électronique ;
- 2° la demande a été dûment et correctement complétée, conformément aux conditions du modèle de formulaire de demande.

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

Le demandeur dont le dossier de demande n'est pas recevable, en est avisé par écrit endéans une semaine de la réception du dossier. Cette notification mentionne la faculté et les conditions d'introduire une nouvelle demande.

Art. 19. Le département effectue un examen au niveau du contenu relatif aux modalités de notification dans les quarante-cinq jours de la déclaration de recevabilité.

Le délai visé à l'alinéa premier, est suspendu tant que le département a demandé à l'entreprise des informations supplémentaires et n'a pas reçu ces informations.

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

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

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

Art. 21. La Commission consultative pour l'Economie Sociale conseille le Ministre sur la demande au plus tard dix jours calendaires de la fin de la séance.

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

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

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

Le Ministre décide sur l'attribution du label entreprise de travail adapté ou division de travail adapté.

Art. 24. Les labels 'entreprise de travail adapté' et 'département de travail adapté' ont une durée de validité de cinq ans à partir de la date de la décision du Ministre.

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

Art. 25. Sur la demande du département, le Ministre peut retirer ou suspendre le label lorsque les conditions de subventionnement ne sont pas respectées par l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté.

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

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

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

Lors de chaque appel, le Ministre arrêté, suivant l'avis de la Commission consultative pour l'Economie Sociale, les critères de répartition et les critères de priorité.

Le Ministre communique l'appel au Gouvernement flamand.

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

- 1° la demande est introduite au moyen du formulaire de demande électronique ;
- 2° la demande a été dûment et correctement complétée, conformément aux conditions du modèle de formulaire de demande.

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

Art. 29. Le Ministre décide d'accorder le contingent de mesures d'aide à l'emploi et le montant maximum correspondant à ce contingent dans les quinze jours calendaires de la réception de l'examen du département.

Le Ministre en informe l'entreprise.

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

Art. 31. L'octroi du contingent de mesures d'aide à l'emploi est réduit ou augmenté annuellement par le département dans le troisième trimestre.

Il est décidé automatiquement sur la réduction pour chaque entreprise de travail adapté, dont la concrétisation du contingent octroyé sur base de l'année calendaire est inférieure à nonante pour cent du contingent octroyé sur base annuelle. Le contingent est réduit par la différence en pourcentage entre le degré de concrétisation effectif sur base de l'année calendaire et le degré de concrétisation de nonante pour cent du contingent octroyé, compte tenu d'une grandeur d'échelle de vingt équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible.

Le contingent libéré au sein des entreprises de travail adapté est réparti automatiquement aux entreprises de travail adapté ayant une concrétisation supérieure à nonante cinq pour cent sur base annuelle, l'entreprise de travail adapté avec le degré de concrétisation le plus élevé est prise en considération en premier.

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

Il est décidé automatiquement sur la réduction pour chaque département de travail adapté, dont la concrétisation du contingent octroyé sur base de l'année calendaire est inférieure à nonante pour cent du contingent octroyé sur base annuelle. Le contingent est réduit, compte tenu d'une grandeur d'échelle de cinq travailleurs de groupe cible équivalent à temps plein, de la différence en pourcentage entre le degré de concrétisation effectif sur base de l'année calendaire et le degré de concrétisation jusqu'à nonante pour cent du contingent octroyé

La concrétisation dans l'année en question est mesurée à l'aide de la fraction de prestation contractuelle de tous les travailleurs de groupe cible ayant des frais salariales dans l'année en question.

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

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

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

Section 1^{re}. — Prime salariale

Art. 33. La prime salariale est octroyée suivant les conditions du Règlement (CE) n° 651/2014.

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

- 1° 40 %;
- 2° 45 %;
- 3° 50 %;
- 4° 55 %;
- 5° 60 %;
- 6° 65 %;
- 7° 75 %;

Le pourcentage du salaire de référence plafonné est de quarante-cinq pour cent pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 3, 2°, c, du décret.

Art. 35. Le salaire de référence est composé des éléments suivants réellement payés par l'employeur relatifs à la rémunération du travailleur de groupe cible :

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

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

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

Art. 36. Pour le calcul de la prime salariale des travailleurs de groupe cible occupés par les entreprises de travail adapté, le salaire de référence est plafonné à 1,4 du revenu mensuel moyen minimum garanti, mentionné à l'article 3, alinéa premier, de la convention collective de travail n° 43 conclue le 2 mai 1988 au sein du Conseil national du Travail, portant la modification et la coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu mensuel moyen minimum.

Pour le calcul de la prime salariale des travailleurs de groupe cible occupés par les département de travail adapté, le salaire de référence est plafonné au double du revenu mensuel moyen minimum garanti, mentionné à l'article 3, alinéa premier, de la convention collective de travail n° 43 conclue le 2 mai 1988 au sein du Conseil national du Travail, portant la modification et la coordination des conventions collectives de travail n° 21 du 15 mai 1975 et n° 23 du 25 juillet 1975 relatives à la garantie d'un revenu mensuel moyen minimum.

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

- 1° des frais salariaux fixés à quatre pour cent du salaire de référence plafonné ;
- 2° toutes les cotisations patronales de l'Office National de la Sécurité Sociale, à l'exception de la cotisation de solidarité à défaut de Dimona et de la cotisation de solidarité sur les amendes routières remboursées par l'employeur ;
- 3° les frais salariaux à charge de l'employeur, causés par une incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle conformément aux articles 52, 54, 70, 71, 72 de la loi du 3 juillet 1978 de la Loi relative aux contrats de travail et aux articles 3 et 10 de la convention collective du travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et aux articles 3 et 10 de la Convention collective de travail n°13bis adaptant à la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à la loi du 3 juillet relative aux contrats de travail.

Art. 38. § 1^{er}. La prime salariale pour le travailleur de groupe cible est cumulable avec d'autres mesures d'aide lorsqu'une telle cumulation n'a pas pour effet que l'intensité des aides indiquée en application du présent arrêté, soit dépassée.

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

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

- 1° la prime visée à l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 relatif à l'expérience du travail ;
- 2° l'indemnité pour le trajet d'insertion du travailleur de groupe-cible, visée à l'article 24 du décret du 22 novembre 2013 relatif à l'économie de services locaux;
- 3° la prime de soutien flamande pour les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, visée à l'article 30 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi ;
- 4° la prime d'emploi visée à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 avril 2006 instaurant la prime d'emploi ;
- 5° la prime salariale pour les employés d'insertion, visée à l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2005 relatif à l'agrément et au financement des entreprises d'insertion.

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

Une modification dans la déclaration auprès de l'Office nationale de Sécurité sociale résulte automatiquement en un recalcul de la prime salariale dans le décompte annuel de l'année sur laquelle porte la modification notifiée à l'Office national de Sécurité sociale. Des modifications qui ne sont pas notifiées via l'Office national de Sécurité sociale ne sont pas ou plus éligibles au calcul de la prime salariale.

Section 2. Accompagnement sur le lieu de travail

Art. 40. L'indemnité pour l'accompagnement sur le lieu de travail de l'entreprise de travail adapté est octroyée suivant les conditions visées au Règlement (CE) n° 651/2014.

L'indemnité pour l'accompagnement sur le lieu de travail du département de travail adapté est octroyée en respectant la décision sur les SIEG du 20 décembre 2011.

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

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

- 1° ses données personnelles ;
- 2° ses compétences génériques et techniques actuelles ;
- 3° ses compétences génériques et techniques futures ;
- 4° la mention d'une action d'amélioration au niveau de ses compétences génériques ;
- 5° la mention d'une action d'amélioration au niveau de ses compétences techniques.

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

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

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

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

Art. 42. L'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté orientent les actions d'amélioration visées à l'article 41, § 1^{er}, alinéa deux, 4° et 5°, sur la transition lorsqu'il s'agit de travailleurs de groupe cible ayant un besoin d'accompagnement peu élevé.

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

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

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

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

A cet effet, l'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté prévoient un plan de formation et une formation y afférente. La formation commence dans les six mois de l'entrée en service de l'accompagnateur. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté assurent la guidance de l'accompagnateur pendant douze mois.

Le Ministre arrête quelle formation répondra aux conditions de formation.

Des organismes de formation peuvent proposer une formation au département qui formule un avis au Ministre dans les trente jours de la réception.

§ 2. Le plan de formation et la formation y afférente visée au paragraphe 1^{er} ne sont pas requis pour l'accompagnateur qui répond à l'une des conditions suivantes :

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

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

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

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

- 1° l'accompagnateur sur le lieu de travail peut être joint en permanence par le travailleur de groupe cible ;
- 2° l'accompagnateur sur le lieu de travail suit quotidiennement l'exécution de tâches et ajuste l'exécution si nécessaire ;
- 3° l'accompagnateur sur le lieu de travail donne du feedback au travailleur de groupe cible sur son fonctionnement et ses tâches ;
- 4° le chiffre-objectif au prorata de treize travailleurs de groupe cible à intensité d'accompagnement peu élevée par accompagnateur sur le lieu de travail.

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

- 1° l'accompagnateur sur le lieu de travail peut être joint en permanence par le travailleur de groupe cible ;
- 2° l'accompagnateur sur le lieu de travail suit l'exécution des tâches plusieurs fois par jour et ajuste l'exécution si nécessaire ;
- 3° l'accompagnateur sur le lieu de travail ajuste quotidiennement le fonctionnement du travailleur de groupe cible si nécessaire ;
- 4° le chiffre-objectif au prorata de dix travailleurs de groupe cible à intensité d'accompagnement moyenne par accompagnateur sur le lieu de travail.

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

- 1° l'accompagnateur sur le lieu de travail peut être joint en permanence et est disponible pour le travailleur de groupe cible ;
- 2° l'accompagnateur sur le lieu de travail assure le suivi de l'exécution des tâches de manière permanente ;
- 3° l'accompagnateur sur le lieu de travail ajuste le fonctionnement du travailleur de groupe cible de manière permanente si nécessaire ;
- 4° le chiffre-objectif au prorata de sept travailleurs de groupe cible à intensité d'accompagnement haute par accompagnateur sur le lieu de travail.

Art. 47. Dans le contingent attribué, le recrutement d'un travailleur de groupe cible ouvre un droit à une prime d'accompagnement pour l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté dès que l'entreprise enregistre son occupation dans une application mise à disposition par le VDAB.

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

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

§ 2. La partie forfaitaire de l'indemnité d'accompagnement visée au paragraphe 1^{er}, 1°, s'élève à 497 euros sur base trimestrielle, payée par travailleur de groupe cible occupé avec des frais salariaux dans le trimestre en question, quelle que soit sa fraction de prestation contractuelle lorsque le nombre de travailleurs de groupe-cible ne dépasse pas le nombre d'équivalents à temps plein attribués par atelier, majoré par le facteur 1,15.

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

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

- 1° 294,25 euros par trimestre par travailleur de groupe cible accompagné à l'aide d'une intensité peu élevée ;
- 2° 610,75 euros par trimestre par travailleur de groupe cible accompagné à l'aide d'une intensité moyenne ;
- 3° 1.085,5 euros par trimestre par travailleur de groupe cible accompagné à l'aide d'une intensité élevée ;

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

La réduction forfaitaire s'élève à 4685 euros par trimestre.

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

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

- 1° une prime salariale de soixante pour cent tel que visé à l'article 34, alinéa premier, 5°, et une intensité élevée d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°, ayant un besoin d'aide élevé attesté ou indiqué.
- 2° une prime salariale de soixante pour cent tel que visé à l'article 34, alinéa premier, 5°, et une intensité moyenne d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°, ayant un besoin d'aide élevé attesté ou indiqué ;
- 3° une prime salariale de soixante pour cent tel que visé à l'article 34, alinéa premier, 2°, et une intensité élevée d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°, ayant un besoin d'aide élevé attesté ou indiqué.
- 4° une prime salariale de quarante-cinq pour cent tel que visé à l'article 34, alinéa premier, 2°, et une intensité moyenne d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa deux, 1° et 2°.
- 5° une prime salariale de quarante-cinq pour cent tel que visé à l'article 34, alinéa deux, et une intensité peu élevée d'accompagnement sur le lieu de travail pour le travailleur de groupe cible, visé à l'article 12, alinéa trois.

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

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

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

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

Section 4. — Conditions d'exclusion

Art. 52. La prime salariale pour le travailleur de groupe cible n'est pas cumulable avec :

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

CHAPITRE 7. — Mesures d'aide organisationnelle

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

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

- 1° le service social est clairement visible dans l'organigramme de l'entreprise ;
- 2° la fonction d'aide sociale au sein de l'entreprise de travail adapté ou équivalent est occupée minimalement par un travailleur titulaire d'un diplôme de « bachelor in het sociaal werk ».

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

- 1° l'entreprise de travail adapté reçoit par trimestre une subvention organisationnelle au prorata du nombre d'équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible employés, tel que mentionné à l'article 12, alinéa deux, comprenant les coûts salariaux dans le trimestre en question, le nombre d'équivalents à temps plein de travailleurs de groupe cible à porter en compte ne pouvant jamais être plus élevé que la capacité attribuée pour le trimestre en question
- 2° la subvention consiste en un montant de base de six cent vingt-cinq euros par trimestre par travailleur de groupe-cible équivalent à temps plein employé tel que visé à l'article 12, alinéa deux.

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

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

CHAPITRE 8. — *Dispositions communes relatives aux subventions*

Art. 57. Le droit à l'aide pour les mesures d'aide à l'emploi est limité au contingent attribué de mesures d'aide à l'emploi, exprimé en équivalents à temps plein et le montant maximum pour les mesures d'aide à l'emploi, fixé annuellement par le Ministre dans les limites des crédits disponibles par entreprise de travail adapté et par département de travail adapté. Ce montant suit l'évolution de l'indice santé, tout en tenant compte d'une période d'attente d'un mois.

Lors de la répartition du contingent de mesures d'aide à l'emploi dans le troisième trimestre tel que visé à l'article 31, les montants maximums par entreprise de travail adapté et département de travail adapté sont adaptés proportionnellement et dans les limites des crédits budgétaires disponibles.

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

Art. 58. L'aide visée aux articles 48 et 55 suit l'évolution de l'indice santé le mois de base étant mars 2015.

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

Art. 59. Le droit à une aide pour les mesures d'aide à l'emploi prend effet à partir du trimestre pendant lequel le travailleur de groupe cible est occupé, et prend fin à la fin du trimestre faisant l'objet de la transition du travailleur de groupe cible.

Art. 60. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté reçoivent une avance mensuelle qui est basée sur la concentration moyenne des décomptes trimestriels et qui tient compte de l'évolution de l'indice santé.

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

Le Ministre arrête le montant de référence visé à l'alinéa deux.

Art. 61. Dans le but d'examiner si et dans quelle mesure l'intéressé a droit à une subvention, le département consulté les données nécessaires dans les sources authentiques de données visées à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement flamand portant exécution du décret du 18 juillet 2008 relatif à l'échange électronique de données administratives.

Art. 62. L'excédent de subventions octroyées est retenu automatiquement, sans mise en demeure, sur le paiement suivant.

Art. 63. L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté informent le département sans délai de :

- 1° toute modification qui pourrait mener à ce qu'il n'est plus satisfait aux conditions de subvention ;
- 2° toute modification qui pourrait avoir une influence sur le montant et la nature de l'aide à octroyer ;
- 3° toute modification relative à la forme juridique et aux activités principales de l'entreprise.

CHAPITRE 9. — *Transition*

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

Art. 64. Lors de l'évaluation des chances de transition visées à l'article 23, alinéa deux, du décret du 12 juillet 2013, le VDAB tient compte de :

- 1° la situation personnelle du travailleur de groupe cible sur le plan de :
 - a) la santé ;
 - b) la mobilité ;
 - c) l'âge ;
 - d) la situation familiale ;
 - e) la situation financière ;
 - f) la capacité et la motivation d'une gestion de carrière indépendante ;
- 2° la continuité sur le plan de la gestion de l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté. Le VDAB peut, le cas échéant, reporter le parcours de transition de six mois au maximum si l'exécution immédiate du parcours de transition entrave la gestion qualitative de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté ;
- 3° la possibilité d'un emploi régulier durable sans appui conformément au présent arrêté dans la région du domicile du travailleur de groupe-cible.

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

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

Section 2. — Transition interne

Art. 65. Lorsque le VDAB, dans son évaluation, estime que les chances de transition sont favorables, l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté peuvent décider de maintenir en service le travailleur de groupe cible.

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

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

Section 3. — Transition externe

Art. 66. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le VDAB peut lancer un parcours de transition pour le travailleur de groupe cible.

Dans l'alinéa premier, on entend par parcours de transition externe : l'accompagnement de transition, visé à l'article 67, vers un lieu de travail, indépendant de l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté.

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

Le parcours de transition commence dans les trois mois suivant l'évaluation favorable des chances de transition par le VDAB, sauf en cas de la condition visée à l'article 64, alinéa premier, 2^o.

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

Art. 67. § 1^{er}. Le prestataire de services mandaté est chargé de l'accompagnement de transition du travailleur de groupe cible, pendant cent quarante heures en moyenne, réparties sur les quatre phases successives :

- 1) le parcours préalable, pendant un mois au maximum, l'accompagnement du travailleur de groupe cible étant axé sur :
 - a) formation à la sollicitation : la formation du travailleur de groupe cible en vue de la recherche d'un emploi, en prêtant au moins attention à :
 - 1) la rédaction d'un curriculum vitae ;
 - 2) la lettre de candidature ;
 - 3) la connaissance de techniques d'entretien ;
 - 4) la présentation du travailleur de groupe cible ;
 - b) la recherche d'un emploi approprié sur mesure des intérêts, compétences et possibilités du travailleur de groupe cible ;
 - c) le soutien du travailleur de groupe cible lors du respect de la conditionnalité pour l'emploi régulier ;
- 2^o le jumelage d'emplois, pendant trois mois au maximum, qui consiste en la recherche d'un ou plusieurs stages en concertation avec le travailleur de groupe cible sur la base d'une offre d'emploi réelle auprès d'une organisation de stage ;
- 3^o le stage, pendant trois mois au maximum, le prestataire de services offrant au moins un soutien à l'organisation de stage et au travailleur de groupe cible dans les domaines suivants :
 - a) accueil du travailleur de groupe cible ;
 - b) conseils sur l'adaptation à l'environnement de travail ;
 - c) conseils sur les processus de travail en fonction du travailleur de groupe cible ;
 - d) conseils sur la communication avec le travailleur de groupe cible ;
 - e) coaching du travailleur de groupe cible et l'organisation de stage ;
 - f) répondre aux questions spécifiques inhérentes à l'organisation de stages pour le travailleur de groupe cible ;
 - g) actualisation du plan de développement personnel du travailleur de groupe cible, sur la base de ses résultats de transition à la fin du stage ;
- 4^o le suivi, pendant trois mois au maximum, à partir de l'entrée en service auprès de l'employeur régulier, comprend des conseils complémentaires à l'employeur et au travailleur de groupe-cible axés sur l'emploi durable auprès de l'employeur régulier.

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

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

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

Art. 68. Dans les limites du crédit budgétaire approuvé annuellement, le Gouvernement flamand octroie à l'entreprise de travail adapté ou au département de travail adapté une prime salariale pendant la durée du stage visé à l'article 67, § 1^{er}, 3^o, au travailleur de groupe cible stagiaire, une prime salariale de septante-cinq pour cent au maximum visée à l'article 34, alinéa premier, 5^o.

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

Art. 69. Le VDAB évalue le parcours de transition du travailleur de groupe cible qui n'accède pas vers un lieu de travail.

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

- 1° évaluer à nouveau le besoin modifié en termes de mesures d'aide à l'emploi conformément aux articles 8 et 11, alinéa premier, du décret du 12 juillet 2013 ;
- 2° initier un nouveau parcours de transition sur la base d'une vacance réelle, conformément à l'article 23, alinéa premier, 2°, du décret du 12 juillet 2013.

Jusqu'à l'initiation d'un nouveau parcours de transition visé à l'alinéa premier, 2°, le VDAB constate le besoin minimal de mesures d'aide à l'emploi pour le travailleur de groupe cible qui n'accède pas vers un lieu de travail, uniquement pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Lorsqu'un nouveau parcours de transition est initié, le VDAB peut décider que le prestataire de services mandaté ne doit pas effectuer à nouveau la phase du parcours préalable visé à l'article 67, § 1^{er}, 1°.

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

- 1° le travailleur de groupe-cible n'a besoin d'aucune aide ou d'un niveau d'aide réduit que celle mentionnée au présent arrêté ;
- 2° le travailleur de groupe cible ne veut pas accéder vers un lieu de travail de sa propre initiative.

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

L'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté informe le département dans les trente jours calendaires du délai de préavis au moyen d'une copie de la lettre de préavis. La mesure d'aide à l'emploi est arrêtée au plus tard à la fin du trimestre dans lequel le délai expire.

Lorsque l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté omettent de transmettre la copie de la lettre de préavis au département, l'octroi d'aide est automatiquement terminé à la fin du trimestre faisant l'objet de la notification par le VDAB visé à l'alinéa premier.

Art. 70. La VDAB désigne le prestataire de services effectuant le parcours de transition en concertation avec le travailleur de groupe cible sur la base :

- 1° de sa proximité de, selon le cas, l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté ;
- 2° de ses connaissances du réseau local des acteurs concernés ;
- 3° de son expérience avec l'insertion des demandeurs d'emploi possédant un profil comparable dans un circuit économique régulier.

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

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

Art. 71. § 1^{er}. L'entreprise souhaitant effectuer des parcours de transition tels que visés à l'article 67 introduit une demande de mandat auprès du VDAB.

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

- 1° l'entreprise pourvoit à une gestion qualitative ;
- 2° l'entreprise dispose des facilités nécessaires pour effectuer les services ;
- 3° l'entreprise montre son expertise professionnelle en matière d'accompagnement des personnes atteintes d'un handicap professionnel, telles que visé à l'article 12, alinéa deux ;
- 4° l'entreprise a des résultats démontrables au niveau de l'insertion des travailleurs de groupe cible dans le circuit économique régulier ;
- 5° l'entreprise a une approche méthodique des services qui répond aux dispositions visées à l'article 67.

Le Ministre et le Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions peuvent établir les modalités.

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

§ 3. Le Ministre établit les modalités pour l'introduction et le traitement de la demande.

Art. 72. Suivant l'avis positif du VDAB, le Ministre accorde à l'entreprise un mandat d'exécution de parcours de transition avec une durée de six ans.

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

- 1° de la durée du mandat ;
- 2° de la description des tâches de service public dans le cadre de l'accompagnement de transition ;
- 3° d'une description du mécanisme de compensation et des paramètres pour le calcul, le suivi et la révision de la compensation ;
- 4° des règlements en vue d'éviter la surcompensation éventuelle et de la rembourser ;
- 5° d'une liste de la base légale pour le mandat ;
- 6° de la non-transmissibilité du mandat ;

Art. 73. Sans préjudice de l'application des conditions visées à l'article 71, § 1^{er}, alinéa deux, l'entreprise mandatée répond aux conditions suivantes pendant la durée du mandat :

- 1° l'entreprise mandatée agit de manière objective, respectueuse et non discriminatoire, conformément aux dispositions du décret du 8 mai 2002 portant participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ;
- 2° l'entreprise mandatée respecte la vie privée et traite les données à caractère personnel conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

- 3° l'entreprise mandatée peut, pour l'exécution des services ne faire appel qu'aux sous-traitants lorsque ceux-ci sont mandatés ;
- 4° l'entreprise mandatée tient une comptabilité qui sépare de façon transparente les revenus et dépenses relatifs aux parcours de transition, ainsi que les paramètres visés à l'article 77 du présent arrêté, pour l'octroi des coûts et revenus ;
- 5° l'entreprise mandatée enregistre les données suivantes relatives au parcours de transition :
 - a) les données d'identification de la personne accompagnée ;
 - b) la date de début, le statut et la date de fin du parcours de transition ;
 - c) le résultat du parcours de transition ;
 - d) l'actualisation du plan de développement personnel à la fin du parcours de transition ;
- 6° l'entreprise mandatée remet, sur demande du VDAB, les données d'information jugées nécessaires par le VDAB pour exercer le contrôle sur les services.

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

Art. 74. Le VDAB assure l'évaluation et le suivi des mandats relatifs à l'accompagnement de transition.

Le VDAB peut conseiller le Ministre de retirer le mandat :

- 1° en cas d'un accompagnement de transition visé à l'article 67, non effectué ou effectué insuffisamment par l'entreprise mandatée ;
- 2° lorsque les résultats de la transition de l'entreprise sont insuffisants.

Pour l'évaluation de la condition visée à l'alinéa deux, 2°, un minimum de septante-cinq pour cent des parcours terminant une phase 3, est envisagé.

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

Art. 75. L'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté en tant qu'entreprise mandatée assure l'accompagnement de transition du propre travailleur de groupe cible lorsque le VDAB et le travailleur de groupe cible marquent leur accord.

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

Art. 76. L'indemnité pour l'accompagnement de transition au prestataire de services mandaté est octroyée en respectant la décision sur les SIEG du 20 décembre 2011.

Art. 77. L'indemnité du travailleur de groupe cible est de 4200 euros au maximum par parcours de transition individuel pour parcourir les quatre phases visées à l'article 67.

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

- 1° trente pour cent de l'indemnité, pour les services dans le cadre du parcours préalable ;
- 2° trente pour cent de l'indemnité, pour les services dans le cadre du jumelage d'emplois ;
- 3° trente pour cent de l'indemnité, pour les services de stage ;
- 4° dix pour cent de l'indemnité, pour les services dans le cadre du jumelage d'emplois ;

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

CHAPITRE 10. — Travail en enclave

Art. 78. L'insertion accompagnée d'un ou plusieurs travailleur de groupe cible dans l'activité clé d'une autre entreprise ou organisation avec laquelle l'entreprise de travail adapté collabore, doit être indissociablement liée à ou doit constituer une partie de la production ou l'activité commerciale de cette entreprise ou organisation.

L'insertion accompagnée comporte un accompagnement permanent et qualitatif sur le lieu de travail de l'autre entreprise ou organisation par un accompagnateur sur le lieu de travail qualifié occupé par l'entreprise de travail adapté.

Art. 79. Au moins un jour ouvrable avant le début du travail en enclave, l'entreprise de travail adapté remet une copie du contrat écrit au département.

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

- 1° une description de la durée de la tâche, y compris les dates de début et de fin ;
- 2° le lieu de travail exact, en mentionnant l'adresse et, le cas échéant, les coordonnées de l'atelier ;
- 3° le régime de temps de travail des travailleurs de groupe cible et des accompagnateurs.

CHAPITRE 11. — Commission consultative pour l'Economie Sociale

Art. 80. La Commission consultative pour l'Economie Sociale conseille le Ministre lors de l'exécution de ses missions visées à l'article 35 du décret du 1^{er} juillet 2013.

Art. 81. La Commission consultative pour l'Economie Sociale se compose :

- 1° d'un président, notamment un membre du personnel du département ;
- 2° de trois représentants des organisations représentatives interprofessionnelles des travailleurs ;
- 3° de trois représentants des organisations représentatives patronales interprofessionnelles ;
- 4° de trois représentants désignés par les membres de la Commission pour l'Economie Sociale visée à l'article 7, § 1^{er}, alinéa premier, 2°, du décret du 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable ;

- 5° de trois représentants des organisations représentatives sectorielles des travailleurs ;
- 6° un représentant des pouvoirs locaux ;
- 7° un représentant du département ;
- 8° un représentant du VDAB ;
- 9° un représentant du SERV.

Dans l'alinéa premier, 4°, on entend par Commission pour l'Economie Sociale : la Commission pour l'Economie Sociale, établie en application du chapitre 3 du présent arrêté.

Art. 82. Les membres de la Commission consultative pour l'Economie Sociale sont nommés par le Ministre sur proposition par les instances visées à l'article 81, pour une période renouvelable de six ans.

Art. 83. La Commission consultative pour l'Economie Sociale organise mensuellement une concertation en vue de la mission de conseil visée à l'article 35, alinéa premier, 1°, du décret du 12 juillet 2013.

Art. 84. Le rapport de monitoring annuel visé à l'article 35, alinéa premier, 3°, du décret du 12 juillet 2013, est établi par le département et comprend au moins :

- 1° la portée de la mesure par catégorie des travailleurs de groupe cible visé à l'article 3, 2°, du décret du 12 juillet 2013 ;
- 2° l'explication sur les indicateurs régionaux et la diffusion de la mesure.

Art. 85. Lors de chaque attribution des mesures d'aide à l'emploi visées à l'article 35, alinéa premier, 2°, du décret du 12 juillet 2013, la Commission consultative pour l'Economie Sociale veille à l'emploi des personnes ayant le besoin d'aide le plus élevé et formule un avis à ce sujet au Ministre.

Art. 86. Le règlement d'ordre intérieur de la Commission consultative pour l'Economie Sociale détermine au moins :

- 1° les compétences du président ;
- 2° le mode de convocation et de délibération ;
- 3° la détermination des points de l'ordre du jour ;
- 4° la date et le lieu de la concertation ;
- 5° la publication des actes ;
- 6° le fonctionnement et les missions du secrétariat ;

Le département assure le secrétariat de la Commission consultative pour l'Economie Sociale. Le département détermine, en concertation avec le président, la date et l'ordre du jour des réunions.

Le département remet les points de l'ordre du jour pour information aux comités de concertation socio-économiques régionaux.

Art. 87. Pour la mission de conseil visée à l'article 35, alinéa premier, 1°, du décret du 12 juillet 2013, uniquement les membres visés à l'article 81, alinéa premier, 2°, 3°, 7° et 8° du présent arrêté, ont voix délibérative.

Pour les missions de conseil visées à l'article 35, alinéa premier, 3°, du décret du 12 juillet 2013, tous les membres visés à l'article 81 du présent arrêté, ont voix délibérative.

CHAPITRE 12. — *Contrôle, maintien et sanctions*

Art. 88. Des subventions indûment reçues sont déduites des subventions déjà fixées mais non encore payées.

Art. 89. Dans les cas suivants, le Ministre peut décider de renoncer entièrement ou partiellement au recouvrement :

- 1° en cas d'une erreur administrative, lorsque le bénéficiaire des subventions indûment reçues est de bonne foi ;
- 2° dans les cas dans lesquels les subventions indûment reçues ne peuvent être déduites des subventions déjà fixées mais non encore payées, lorsque l'ampleur du montant à recouvrer est modeste et n'est pas en proportion des frais de recouvrement;

La renonciation au recouvrement est exclue dans les cas suivants :

- 1° les infractions visées aux articles 38 et 39 du décret du 12 juillet 2013 ;
- 2° le dépassement de l'intensité des aides le plus élevée ou le montant des aides le plus élevé, visé à l'article 48 du décret du 12 juillet 2013.

CHAPITRE 13. — *Dispositions modificatives*

Art. 90. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 1^{er} février 2008, 10 juillet 2007, 6 mars 2009, 12 mars 2010, le point 16° est abrogé.

Art. 91. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 1^{er} février 2008, 10 juillet 2007, 6 mars 2009, 12 mars 2010, le point 17° est remplacé par la disposition suivante :

« 17° entreprise de travail adapté : l'entreprise stipulée à l'article 3, 5°, du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, reconnue auparavant comme atelier social, conformément au décret du 14 juillet 1998 relatif aux ateliers sociaux ; ».

Art. 92. A l'article 3 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} janvier 2009, sont apportées les modifications suivantes :

1° le point 7° est remplacé par la disposition suivante :

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

2° le point 12° est remplacé par la disposition suivante :

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

Art. 93. Dans l'article 6*bis*, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} avril 2006, les paragraphes 1 et 1*bis* sont remplacés par la disposition suivante :

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

Art. 94. Dans l'article 6*bis*, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} avril 2006, le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

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

Le montant de la prime d'encadrement est fixé à 4 685 euros par membre de personnel d'encadrement équivalent temps plein.

Le montant suit l'évolution de l'indice santé, le mois de base étant mars 2015. Le nouveau montant est d'applicable après un mois d'attente.

Art. 95. A l'article 6*bis*, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} avril 2006, sont apportées les modifications suivantes :

1° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 4*ter*. Comme complément à la prime d'encadrement prévue à l'article 6*bis*, § 2*bis*, alinéa premier, et dans les limites des crédits budgétaires, les ateliers sociaux peuvent prétendre à une allocation pour la prime de fin d'année sur la base du nombre de membres du personnel d'encadrement, chargés de l'accompagnement des collaborateurs dans l'assistance par le travail, visés à l'article 1^{er}, 30°

Le montant de cette allocation égale 803,92 euros par membre du personnel d'encadrement équivalent temps plein. » ;

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

« § 2*quater*. Dans le cadre de l'aide à la gestion et dans les limites du crédit budgétaire y affecté, les ateliers sociaux peuvent prétendre à une subvention de gestion sur la base du membres du personnel d'encadrement, chargés de l'accompagnement des collaborateurs dans l'assistance par le travail, visés à l'article 1^{er}, 30°.

Le montant de cette subvention de gestion égale 200 euros par membre du personnel d'encadrement équivalent temps plein » ;

3° le paragraphe 5 est abrogé.

Art. 96. Dans le même arrêté, il est inséré un article 31*bis* ainsi rédigé :

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

Art. 97. A l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 décembre 1998 portant exécution du décret relatif aux ateliers sociaux, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 14 juillet 2001 et 14 décembre 2001, les points 3°, 7°, 8°, 9°, 11°, 12°, 13° et 14° sont abrogés.

Art. 98. Dans le même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 14 juillet 2001 et 14 décembre 2001, le chapitre II, comprenant l'article 2, le chapitre III, comprenant l'article 3, le chapitre IV, comprenant les articles 4 à 8 inclus, le chapitre V, comprenant les articles 9 à 12 inclus, le chapitre VI, comprenant l'article 13 et le chapitre VII comprenant les articles 14 à 17 inclus, sont abrogés.

Art. 99. L'article 18 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du mardi 8 juin 1999, est abrogé.

Art. 100. L'article 18*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 septembre 2006, est abrogé.

Art. 101. L'article 19 du même arrêté est abrogé.

Art. 102. L'article 22 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du vendredi 14 décembre 2001 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du vendredi 22 septembre 2006, est abrogé.

Art. 103. Les articles 23 et 24 du même arrêté sont abrogés.

Art. 104. Dans le même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 14 juillet 2001 et 14 décembre 2001, le chapitre IX, comprenant les articles 25 et 26, et le chapitre X, comprenant les articles 27 et 27*bis*, sont abrogés.

Art. 105. L'article 28 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du mardi 8 juin 1999, est abrogé.

Art. 106. Dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juillet 2001 réglant l'octroi d'interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs employés dans le secteur des handicapés et dont les frais d'emploi étaient supportés auparavant par les pouvoirs publics dans le cadre du régime du troisième circuit de travail, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 27 janvier 2006, 17 novembre 2006 et 15 février 2008, le chapitre IV, comprenant les articles 8 et 9, est abrogé.

Art. 107. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 septembre 2011 fixant les subventions d'investissement pour les ateliers protégés, le point 3^o est remplacé par le point suivant :

« capacité : la partie au sein du contingent global octroyée à l'atelier en application du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective et de l'arrêté du Gouvernement flamand du DATE portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, comprenant les personnes souffrant d'un handicap au travail, prévues à l'article 12, alinéa 2, 1^o, de l'arrêté du Gouvernement flamand du DATE portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, »

Art. 108. Dans l'article 4, alinéa premier, 7, 2^o, 11, alinéa deux, 2^o, a), du même arrêté du Gouvernement flamand, les mots « employés souffrant d'un handicap au travail » sont chaque fois remplacés par les mots « personnes souffrant d'un handicap au travail ».

CHAPITRE 14. — Dispositions finales

Art. 109. Les réglementations suivantes sont abrogées :

1^o l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1996 réglant l'octroi d'interventions dans la rémunération et les charges sociales des travailleurs employés par les ateliers protégés, agréés par le « Vlaams Subsidiagentschap voor Werk en Sociale Economie » (Agence flamande de Subventionnement de l'Emploi et de l'Economie sociale), modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 25 janvier 2013, est abrogé ;

2^o l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 décembre 1999 fixant les conditions d'agrément des ateliers protégés, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 17 novembre 2006 et 18 juillet 2008.

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

1^o les articles 1, 3 et 6 du décret du 14 juillet 1998 relatif aux ateliers sociaux, modifiés par les décrets des 30 avril 2004 et 16 juillet 2010, et l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 juin 2005 restent d'application ;

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

Art. 110. Les ateliers protégés et les ateliers sociaux conservent leur agrément aussi longtemps que le Ministre l'estime nécessaire en vue de la transition réussie vers une entreprise de travail adapté telle que visée au présent arrêté.

Art. 111. § 1^{er}. Les ateliers protégés et les ateliers sociaux sont exemptés de l'obligation de notification telle que visée à l'article 17 obtiennent automatiquement le label d'entreprise de travail adapté à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Le Ministre décide d'accorder le contingent de mesures d'aide à l'emploi et le montant maximum correspondant à ce contingent au prorata du contingent accordé et non expiré le 1^{er} janvier 2015.

Les entreprises de travail adapté auxquelles le label a été accordé conformément au paragraphe 1^{er}, alinéa premier, doivent :

1^o au plus tard le 1^{er} janvier 2018 répondre aux conditions de subventionnement, visées aux articles 2 et 41 ;

2^o au plus tard le 1^{er} janvier 2018 répondre aux conditions de qualité, visées à l'article 3 ;

3^o effectuer leur première auto-évaluation telle que visée à l'article 5, à la date limite, à fixer par le Ministre ;

4^o remettre au département leur premier rapport de durabilité, ayant trait à l'année calendaire 2016, tel que visé à l'article 4 ;

5^o répondre au plus tard en janvier 2018 aux conditions dans le domaine de l'accompagnement sur le lieu de travail, visé à l'article 45.

§ 2. Des mesures d'aide à l'emploi sont accordées aux conditions suivantes aux entreprises de travail adapté auxquelles est accordé le label conformément au paragraphe 1^{er}, alinéa premier :

1^o pour les travailleurs de groupe cible qui sont occupés le 31 mars 2015 les mesures suivantes d'aide à l'emploi sont accordées pour une durée indéterminée ;

2^o dix pour cent des travailleurs de groupe cible, visé au point 1^o, sont éligibles à l'évaluation.

En dérogation à l'alinéa premier, le besoin de mesures d'aide à l'emploi d'un travailleur de groupe cible peut toujours être évalué pour des raisons médicales modifiées et attestées.

Le Ministre arrête les modalités de fixation du pourcentage, visé au 2^o.

Le département remet au VDAB une liste nominative des travailleurs de groupe cible éligibles à l'évaluation. Le VDAB fixe le moment de l'évaluation.

§ 3. Lors de la décision d'attribution du contingent de mesures d'aide à l'emploi, le département fera valider la liste nominative des travailleurs de groupe cible par l'entreprise de travail adapté.

Le département remet la liste validée au VDAB, qui assure le début du flux de données par travailleur de groupe cible. Le droit à des mesures d'aide à l'emploi au bénéfice des travailleurs de groupe cible sur la liste validée prend cours à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 112. Pour les entreprises de travail adapté auxquelles est accordé un label conformément à l'article 111, § 1^{er}, alinéa premier, il est pourvu à un règlement d'indemnité temporaire à titre de mesure transitoire.

L'indemnité se compose du montant de subvention calculé en application du présent arrêté, majoré ou réduit d'un pourcentage du montant de la subvention variable.

Le montant de la subvention variable consiste en la différence entre le montant de la subvention calculé et le montant moyen de la subvention obtenue des deux dernières années entièrement décomptées, tout en respectant, selon le cas :

- 1° une correction suite à l'indice santé pour les années entièrement décomptées jusqu'au 1^{er} janvier 2015 inclus ;
- 2° les moyens, accordés suite à une augmentation du contingent pour les années entièrement décomptées jusqu'au 1^{er} janvier 2015 inclus ;
- 3° des moyens VIA4 dans la période entre les années entièrement décomptées et le 1^{er} avril 2015.

Le Ministre octroie le montant moyen de la subvention obtenue des deux dernières années entièrement décomptées, le cas échéant, majoré tel que visé à l'alinéa trois, par entreprise de travail adapté. Le montant est adapté automatiquement sur la base d'un ajustement à l'indice santé et, le cas échéant, suivant l'octroi d'un contingent supplémentaire de paquets d'aide à l'emploi.

Dans les limites des crédits budgétaires, le montant moyen de la subvention obtenue des deux dernières années entièrement décomptées, est modifié, selon le cas, sur la base :

- 1° d'une occupation réduite ou augmentée par rapport à l'occupation moyenne sur la base de laquelle une indemnité temporaire a été constatée ;
- 2° une modification dans la réglementation, par laquelle les interventions obtenues en dehors du présent arrêté, modifient indépendamment de la volonté de l'entreprise de travail adapté.

Le montant moyen de la subvention obtenue est corrigé au prorata d'une concrétisation réduite du contingent accordé, tel que visé à l'article 111, § 1^{er}, alinéa deux.

Lorsque l'entreprise de travail adapté a affecté son parcours de transition de manière démontrable, le règlement d'indemnité temporaire suivant est d'application :

- 1° pour l'année calendaire 2015 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 100 pour cent du montant de la subvention variable ;
- 2° pour l'année calendaire 2016 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 100 pour cent du montant de la subvention variable ;
- 3° pour l'année calendaire 2017 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 65 pour cent du montant de la subvention variable ;
- 4° pour l'année calendaire 2018 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 30 pour cent du montant de la subvention variable.

Lorsque l'entreprise de travail ne peut pas démontrer le début du parcours de transition, le règlement d'indemnité temporaire suivant est d'application :

- 1° pour l'année calendaire 2015 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 100 pour cent du montant de la subvention variable ;
- 2° pour l'année calendaire 2016 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 90 pour cent du montant de la subvention variable.
- 3° pour l'année calendaire 2017 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 65 pour cent du montant de la subvention variable ;
- 4° pour l'année calendaire 2018 : le montant de la subvention calculé est augmenté ou réduit de 30 pour cent du montant de la subvention variable.

En application du règlement d'indemnité temporaire, prévu aux alinéas six et sept, le montant de la subvention calculé :

- 1° est augmenté d'un pourcentage du montant de la subvention variable lorsque le montant calculé de la subvention est inférieur au montant moyen de la subvention obtenue des deux dernières années entièrement décomptées ;
- 2° est réduit d'un pourcentage du montant de la subvention variable lorsque le montant calculé de la subvention est supérieur au montant moyen de la subvention obtenue des deux dernières années entièrement décomptées.

Art. 113. En dérogation de l'article 52, alinéa premier, 1°, les entreprises de travail adapté qui effectuent, en application de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, des activités liées au titres-services, peuvent cumuler ces activités avec l'aide pour les mesures d'aide à l'emploi visée au présent arrêté, à concurrence du contingent accordé pour ces services jusqu'à la fin de l'année calendaire 2018, tel que fixé par le Ministre.

CHAPITRE 15. — *Disposition d'entrée en vigueur et disposition d'exécution*

Art. 114. Les réglementations suivantes entrent en vigueur le 1^{er} avril 2015 :

- 1° le décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, à l'exception de l'article 59, alinéa deux ;
- 2° le présent arrêté.

Art. 115. Le Ministre flamand qui a l'économie sociale dans ses attributions et le Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 19 décembre 2014.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
G. BOURGEOIS

La Ministre flamande des Affaires intérieures, de l'Intégration civique, du Logement, de l'Égalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté,
L. HOMANS

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