

VLAAMSE OVERHEID

N. 2009 — 3305

[C – 2009/35886]

**5 JUNI 2009. — Besluit van de Vlaamse Regering
houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding**

De Vlaamse Regering,

Gelet op Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt;

Gelet op het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding », gewijzigd bij de decreten van 27 april 2007, 21 november 2008 en 19 december 2008;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2007;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 28 oktober 1992 tot uitvoering van artikel 87, § 2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 30 november 1994, 15 juli 2002 en 26 oktober 2007;

Gelet op het ministerieel besluit van 14 februari 1994 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 89, § 4, 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

Gelet op het advies van de raad van bestuur van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, gegeven op 6 juni 2007;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 6 mei 2009;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de Begroting, gegeven op 3 april 2009;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 19 mei 2009 met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

TITEL I. — *Organisatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*

HOOFDSTUK I. — *Definities*

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder :

1° het decreet van 7 mei 2004 : het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »;

2° de VDAB : de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, vermeld in artikel 3, § 1, van het decreet van 7 mei 2004;

3° de raad van bestuur : de raad van bestuur van de VDAB, vermeld in artikel 7 van het decreet van 7 mei 2004;

4° arbeidsmarktregie : het operationaliseren van de door de Vlaamse overheid toevertrouwde opdrachten op het vlak van arbeidsmarktbeleid, het in kaart brengen en ordenen van de activiteiten van de betrokken arbeidsmarktactoren, het verwezenlijken van de afstemming tussen de betrokken actoren door het opnemen van een coördinerende rol, het bewerkstelligen van oplossingen en het opzetten van een transparant en permanent arbeidsmarktgegevenssysteem;

5° trajectbegeleiding : het geheel van adviezen en diensten dat erop gericht is niet-werkende werkzoekenden te begeleiden met het oog op de verdere ontwikkeling van hun loopbaan of de participatie in een traject waarin de meting van competenties centraal staat;

6° competentieontwikkeling : elke maatregel die tot doel heeft een persoon bekwaamheid te verstrekken om beroepsarbeid te verrichten;

7° de werkzoekende : elke persoon die is ingeschreven bij de VDAB, met inbegrip van de personen die op zoek zijn naar een zelfstandige beroepsactiviteit;

8° de niet-werkende werkzoekende :

a) de werkzoekende die geen betaalde beroepsarbeid verricht;

b) de onvrijwillig deeltijdse werknemer, vermeld in artikel 29 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

c) de deeltijdse werknemer die een opleiding volgt in een onderwijsinstelling als vermeld in artikel 87, waarvoor hij vrijstelling heeft gekregen van de directeur van het werkloosheidsbureau;

9° de cursist : de persoon die een competentieontwikkeling als vermeld in artikel 61, 1° tot en met 6°, volgt;

10° de uitkeringsgerechtigde werkloze : de persoon die voldoet aan de voorwaarden om werkloosheidsuitkeringen te ontvangen;

11° de werknemer : de persoon die tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst of de persoon die zonder dat hij door een arbeidsovereenkomst is verbonden, tegen loon arbeidsprestaties verricht onder het gezag van een andere persoon of die arbeid verricht onder vergelijkbare voorwaarden;

12° personen met een indicatie van een arbeidshandicap : de persoon, vermeld in artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap;

13° het mandaat : de opdracht, gegeven door de raad van bestuur aan natuurlijke personen of rechtspersonen, om taken uit te voeren op het vlak van kosteloze arbeidsbemiddeling, kosteloze trajectbegeleiding of kosteloze competentieontwikkeling;

14° de SERR : de Sociaal-Economische Raad van de Regio, vermeld in artikel 12 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités;

15° oriënterende stage : stage voor werkzoekenden, die niet past in het kader van van een opleiding, maar in hun beroeps- of loopbaanoriëntatie. De stage vindt plaats tijdens een trajectbegeleiding of activering en kan aan een opleiding voorafgaan. Die stagevorm heeft tot doel een individueel proces te ondersteunen en te versterken, waarbij een werkzoekende zicht krijgt op de concrete arbeidsmarkt, zijn interesses en aanwezige competenties, en waarbij die competenties getest en geactiveerd kunnen worden met het oog op verdere stappen naar tewerkstelling;

16° activering : proces waarbij de werkzoekende, in samenwerking met een begeleider, de medische, mentale, psychische, psychiatrische en sociale problemen die zijn inschakeling op de arbeidsmarkt in de weg staan, probeert op te lossen;

17° ad-hoctewerkstellingscel : samenwerkingsverband dat naar aanleiding van de herstructurering van een onderneming werd opgericht als feitelijke vereniging of als autonome rechtspersoon, waarbij minstens de onderneming, minstens een van de representatieve werknemersorganisaties en de VDAB betrokken zijn;

18° permanente tewerkstellingscel : de tewerkstellingscel in beheer van de VDAB waarin verschillende ondernemingen in herstructurering participeren;

19° tewerkstellingscel : zowel de ad-hoctewerkstellingscel als de permanente tewerkstellingscel;

20° outplacementbegeleiding : het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van de werkgever door een derde individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooiën;

21° het outplacementbureau : het bureau voor outplacementactiviteiten, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest;

22° administratieve overheid : de overheid, vermeld in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

De Vlaamse minister, bevoegd voor het Tewerkstellingsbeleid, bepaalt, na advies van de raad van bestuur van de VDAB, wat moet worden verstaan onder onderneming in herstructurering als vermeld in het eerste lid, 17° en 18°.

HOOFDSTUK II. — *Algemene bepalingen*

Art. 2. De raad van bestuur kan zich laten bijstaan door de SERR's, de RESOC's en het BNCTO.

In het eerste lid wordt verstaan onder het RESOC : het Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité, vermeld in artikel 18 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités.

In het eerste lid wordt verstaan onder het BNCTO : het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding, waarvan de opdracht, bevoegdheid en samenstelling worden geregeld op basis van het samenwerkingsakkoord van 4 april 1996 tussen de Vlaamse Gemeenschap en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

TITEL II. — *Arbeidsmarktbeheer*

HOOFDSTUK I. — *Arbeidsmarktregie*

Afdeling I. — Rechten en plichten van de werkzoekende

Art. 3. De werkzoekende heeft bij de arbeidsbemiddeling, de trajectbegeleiding en de competentieontwikkeling de rechten en plichten, vermeld in het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende.

Art. 4. De werkzoekende die meent dat hij in die rechten is geschaad, kan klacht indienen op basis van het decreet van 1 juni 2001 houdende toekenning van een klachtrecht ten aanzien van bestuursinstellingen.

Art. 5. De niet-werkende werkzoekende is ertoe gehouden in te gaan op de aangeboden kansen in verband met begeleiding, opleiding en tewerkstelling, op basis van zijn bekwaamheden.

Afdeling II. — Premies, vergoedingen en verzekering

Onderafdeling I. — Premies en vergoedingen

Art. 6. § 1. De volgende personen hebben recht op gratis gebruik van leermateriaal, -materieel en persoonlijke beschermingsmiddelen die nodig zijn voor de competentieontwikkeling :

1° de cursist die bij de VDAB is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende;

2° de leerling, vermeld in artikel 62, 5°, tijdens de opleiding die georganiseerd wordt door de VDAB.

§ 2. De cursist die bij de VDAB is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende en die zijn studie of leertijd heeft beëindigd, heeft recht op :

1° een forfaitaire verplaatsingsvergoeding van 0,15 euro per kilometer voor de verplaatsingen, heen en terug, tussen zijn verblijfplaats en de opleidingsplaats. De verplaatsingsvergoeding kan door de Vlaamse Regering worden aangepast op voorstel of na raadpleging van de raad van bestuur;

2° een vergoeding van 15 euro voor het middagmaal, 15 euro voor het avondmaal en 50 euro voor de overnachting, als de cursist een beroepsopleiding volgt waarbij een overnachting vereist is. De VDAB bepaalt wanneer overnachting vereist is. De vergoeding kan door de Vlaamse Regering worden aangepast op voorstel of na raadpleging van de raad van bestuur;

3° terugbetaling van de effectieve uitgaven voor kinderopvang voor alle niet-schoolgaande kinderen tot ze toegelaten worden tot het kleuteronderwijs en voor alle schoolgaande kinderen tot het einde van het basisonderwijs. Die uitgaven worden alleen terugbetaald voor de dagen waarop effectief beroepsopleiding wordt gevolgd, onder de volgende voorwaarden :

a) de uitgaven zijn betaald aan een van de volgende instellingen :

- 1) instellingen of opvangvoorzieningen die worden erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd door Kind en Gezin;
- 2) instellingen of opvangvoorzieningen die worden erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd door de lokale openbare besturen of door de besturen van de gemeenschappen of gewesten;
- 3) kinderdagverblijven of zelfstandige opvanggezinnen die onder het toezicht staan van Kind en Gezin;
- 4) kleuter- of lagere scholen, of instellingen of opvangvoorzieningen die verbonden zijn aan de school of de inrichtende macht;

b) de cursist verantwoordt het bedrag van de uitgaven met bewijsstukken.

§ 3. De volgende categorieën van cursisten hebben recht op een premie van één euro per effectief gevolgd uur beroepsopleiding :

1° de leefloongerechtigde, vermeld in de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie of de behoeftige, vermeld in de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun, verleend door het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn, die een of meer personen ten laste heeft;

2° de uitkeringsgerechtigde werkloze die volgens de werkloosheidsreglementering wordt beschouwd als werknemer met gezinslast en die bij de start van de opleiding minstens één jaar bij de VDAB is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. Voor de berekening van de periode van één jaar geldt de termijn vanaf de inschrijving als niet-werkende werkzoekende, die niet langer dan drie maanden onderbroken mag worden door een voltijdse tewerkstelling tijdens het jaar dat voorafgaat aan de opleiding, gerekend van datum tot datum;

3° de niet-werkende werkzoekende die een of meer personen ten laste heeft, die niet behoort tot de personen, vermeld in 1° of 2°, en die ofwel een inkomensvervangende tegemoetkoming ontvangt, als vermeld in de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, ontvangt, ofwel een invaliditeitsuitkering ontvangt, als vermeld in het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

De premie wordt betaald onder de volgende voorwaarden :

1° de beroepsopleidingen worden georganiseerd gedurende minstens vierentwintig uur per week;

2° de cursist heeft effectief minstens honderdvijftig uur beroepsopleiding gevolgd;

3° de cursist bewijst dat hij behoort tot een van de categorieën, vermeld in paragraaf 3, eerste lid, met een attest van het O.C.M.W., van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of van de instelling die de inkomensvervangende tegemoetkoming of de invaliditeitsuitkering betaalt.

De VDAB kan een afwijking toestaan voor de niet-werkende werkzoekenden met een indicatie van arbeidshandicap als uit een medisch attest blijkt dat ze geen vierentwintig uur opleiding per week mogen volgen.

§ 4. De cursist die de opleiding volgt via een vorm van afstandsleren, heeft alleen recht op gratis gebruik van de cursuspakketten.

§ 5. De vergoedingen en de premie, vermeld in § 1 tot en met 3, zijn ten laste van de VDAB.

§ 6. De vergoedingen en de premie, vermeld in dit artikel, worden minstens één keer per maand betaald. Ze worden overgeschreven op een bankrekening of uitbetaald met een circulaire cheque.

Art. 7. De cursist die bij de VDAB is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende en die een door de VDAB erkende beroepsopleiding volgt bij een natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de VDAB samenwerkt of die in opdracht van de VDAB opleiding organiseert, heeft recht op de vergoedingen en de premie, vermeld in artikel 6.

Art. 8. De cursist die bij de VDAB is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende en die een opleiding volgt in een onderwijsinstelling als vermeld in artikel 87, heeft recht op :

1° de vergoedingen en de premie, vermeld in artikel 6;

2° de terugbetaling van het inschrijvingsgeld als andere tegemoetkomingen voor studiefinanciering niet mogelijk zijn;

3° de terugbetaling van de studiekosten. De VDAB bepaalt jaarlijks het bedrag van de studiekosten op basis van het cursusmateriaal, de stagekledij en de verplichte studieactiviteiten.

Art. 9. De cursist die bij de VDAB is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende en die een opleiding volgt die past in een door de VDAB erkend traject naar werk, in een centrum voor volwassenenonderwijs, als vermeld in artikel 109, § 3, 8°, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs of aan een hogeschool of een universiteit als werkstudent, als vermeld in artikel 2, 22°, van het decreet van 14 maart 2008 betreffende de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten in Vlaanderen, heeft gedurende een jaar recht op :

1° de vergoedingen en de premie, vermeld in artikel 6;

2° de terugbetaling van het inschrijvingsgeld;

3° de terugbetaling van het cursusmateriaal.

Art. 10. De VDAB kan, binnen de uitgetrokken budgettaire middelen, overeenkomsten sluiten met vervoersmaatschappijen waardoor de niet-werkende werkzoekende een verminderd tarief kan genieten voor verplaatsingen voor onder meer sollicitaties, trajectbegeleiding en de medische en psychologische onderzoeken, vermeld in artikel 35.

Onderafdeling II. — Verzekering

Art. 11. De VDAB verzekert de cursist, vermeld in artikel 6 tot en met 9, tegen ongevallen die zich tijdens de opleiding, de stage of op de weg van en naar de opleidingsplaats of stageplaats voordoen. De verzekering verleent dezelfde waarborgen als die welke zijn opgenomen in de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen en de uitvoeringsbesluiten ervan. Bij een ongeval wordt de vergoeding berekend op basis van het loon waarop een meerderjarige werknemer in loondienst, die tewerkgesteld is in het aan te leren beroep, recht heeft.

De volgende cursisten vallen niet onder de toepassing van het eerste lid :

- 1° de werknemer die op verzoek van zijn werkgever een opleiding volgt als vermeld in artikel 70;
- 2° de cursist die een zelfstandige beroepsactiviteit uitoefent;
- 3° de leerling.

Art. 12. De cursist die in het kader van zijn opleiding of stage schade berokkent aan de VDAB of aan derden, is alleen aansprakelijk als het gaat om bedrog, een zware fout of een herhaalde lichte fout.

Afdeling III. — Mandaat tot het verrichten van kosteloze arbeidsbemiddeling

Art. 13. Een natuurlijke persoon of rechtspersoon die arbeidsbemiddeling tot doel heeft, kan na advies van de SERR, bevoegd voor de regio waar de maatschappelijke zetel van de rechtspersoon gevestigd is, of, als het een natuurlijke persoon betreft, waar die persoon zijn kantoor houdt, onder de voorwaarden, bepaald door de raad van bestuur, worden gemandateerd om activiteiten op het vlak van kosteloze arbeidsbemiddeling uit te oefenen.

Art. 14. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 13, richt aan de VDAB een verzoek waarin zijn algemene werking, bestaansredenen, opzet en doel worden uiteengezet.

De rechtspersoon, vermeld in artikel 13, voegt bij zijn aanvraag tot mandatering de volgende gegevens :

1° een exemplaar van zijn statuten of oprichtingsbesluit, alsook de lijst van zijn bestuurders. De statuten of het oprichtingsbesluit vermelden de volgende gegevens :

- a) de benaming van het bureau, het adres van de hoofdzetel en de locaties waar de bemiddelingsactiviteiten zullen worden uitgeoefend;
- b) het doel, waaruit blijkt dat het bureau werkzoekenden kosteloos plaatst;
- c) de samenstelling van de raad van bestuur van het bureau, de wijze van benoeming van de bestuurders, hun ontslagneming of hun afzetting, hun bevoegdheden en de duur van hun mandaat;
- d) de organisatie van de controle op de verrichtingen van het bureau door de leden van de raad van bestuur;
- e) de voorwaarden volgens dewelke eventueel de versmelting met een ander bureau voor bijzondere arbeidsbemiddeling of zijn ontbinding plaatsvindt;

2° bewijsstukken waaruit blijkt dat de activiteiten op het vlak van arbeidsbemiddeling uitgevoerd zullen worden door personen die over de nodige kwalificaties beschikken;

3° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over het nodige materiaal, materieel en de nodige accommodatie om de arbeidsbemiddeling te verstrekken.

De natuurlijke persoon, vermeld in artikel 13, voegt bij zijn aanvraag tot mandatering de volgende gegevens :

- 1° de locaties waar de activiteiten op het vlak van arbeidsbemiddeling zullen worden uitgeoefend;
- 2° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over de nodige kwalificaties om activiteiten op het vlak van arbeidsbemiddeling uit te oefenen;
- 3° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over het nodige materiaal, materieel en de nodige accommodatie om de arbeidsbemiddeling te verstrekken;
- 4° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij kosteloos bemiddelt of zal bemiddelen voor werkzoekenden;
- 5° een verklaring dat hij bij een eventuele overschakeling naar een rechtspersoon, door een rechtspersoon op te richten of zich aan te sluiten bij een bestaande rechtspersoon, dat onmiddellijk aan de VDAB zal melden en zich zal schikken naar de voorwaarden, vermeld in het tweede lid.

Art. 15. Het mandaat om kosteloze arbeidsbemiddeling uit te oefenen, kan door de raad van bestuur worden verleend als de natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 13, voldoet aan een van de volgende voorwaarden :

1° activiteiten als opleidings- of begeleidingsverstrekker verrichten in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers;

2° activiteiten als dienstverlener in de pijler opleiding verrichten in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten;

3° een sectorale instelling zijn die beheerd wordt door de sociale partners;

4° beschikken over een van de volgende kwaliteitscertificaten :

- a) Q*for-certificaat;
- b) ISO-certificaat;
- c) CEDEO-certificaat;
- d) Recognised for Excellence;
- e) K2c-, K2b- of K2a-label voor opleiding of begeleiding;
- f) ESF-label, uitgereikt door de vzw ESF-agentschap;
- g) Borea-keurmerk;
- h) andere door de raad van bestuur aanvaarde certificaten.

Art. 16. Met behoud van de toepassing van artikel 5 van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest moet de natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 13 :

1° de door de raad van bestuur vastgestelde voorwaarden met betrekking tot de rechten van de werkzoekende en de voorwaarden, opgelegd naar aanleiding van een evaluatie, naleven. De voorwaarden worden opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst die wordt gesloten tussen de VDAB en de natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 13;

2° de collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, over de aanwerving en selectie van werknemers toepassen;

3° gevolg geven aan elke aanbieding van werk of elk verzoek om werk.

Art. 17. Het toezicht en de controle op de bepalingen van titel II, hoofdstuk I, afdeling III wordt uitgeoefend overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn.

Art. 18. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 13, registreert de vacatures die hij behandelt in het elektronische databestand van de VDAB. Die vacatures worden onder dezelfde voorwaarden als de VDAB-vacatures gepubliceerd via de bestaande publicatiemiddelen.

Art. 19. Het mandaat wordt, na advies van de SERR, bevoegd voor de regio waar de maatschappelijke zetel van het bureau gevestigd is, of, als het een natuurlijke persoon betreft, waar die persoon zijn kantoor houdt, door de raad van bestuur geschorst of stopgezet als de persoon de bepalingen van dit besluit overtreedt, de voorwaarden, vastgesteld door de raad van bestuur, niet naleeft, of als zijn bedrijvigheid in die mate afneemt dat zijn bestaan kennelijk niet meer verantwoord is.

Afdeling IV. — Mandaat tot het verrichten van kosteloze trajectbegeleiding

Art. 20. Een natuurlijke persoon of rechtspersoon die trajectbegeleiding tot doel heeft, kan na advies van de SERR, bevoegd voor de regio waar de maatschappelijke zetel van de rechtspersoon gevestigd is, of, als het een natuurlijke persoon betreft, waar die persoon zijn kantoor houdt, onder de voorwaarden, vastgesteld door de raad van bestuur, worden gemandateerd om activiteiten op het vlak van kosteloze trajectbegeleiding uit te oefenen.

Art. 21. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 20, richt aan de VDAB een verzoek waarin zijn algemene werking, bestaansredenen, opzet en doel worden uiteengezet.

De rechtspersoon, vermeld in artikel 20, voegt bij zijn aanvraag tot mandatering de volgende gegevens :

1° een exemplaar van zijn statuten of oprichtingsbesluit, alsook de lijst van zijn bestuurders. De statuten of het oprichtingsbesluit vermelden de volgende gegevens :

a) de benaming van de rechtspersoon, het adres van de hoofdzetel en de locaties waar de begeleidingsactiviteiten zullen worden uitgeoefend;

b) het doel waaruit blijkt dat de rechtspersoon werkzoekenden kosteloos begeleidt;

c) de samenstelling van de raad van bestuur van de rechtspersoon, de wijze van benoeming van de bestuurders, hun ontslagneming of hun afzetting, hun bevoegdheden en de duur van hun mandaat;

d) de organisatie van de controle op de verrichtingen van de rechtspersoon door de leden van de raad van bestuur;

e) de voorwaarden volgens dewelke eventueel de versmelting met een andere rechtspersoon voor kosteloze begeleiding of zijn ontbinding plaatsvindt;

2° bewijsstukken waaruit blijkt dat de activiteiten op het vlak van trajectbegeleiding uitgevoerd zullen worden door personen die over de nodige kwalificaties beschikken;

3° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over het nodige materiaal, materieel en de nodige accommodatie om de trajectbegeleiding te verstrekken.

De natuurlijke persoon, vermeld in artikel 20, voegt bij zijn aanvraag tot mandatering de volgende gegevens :

1° de locaties waar de activiteiten op het vlak van trajectbegeleiding zullen worden uitgeoefend;

2° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over de nodige kwalificaties om activiteiten op het vlak van trajectbegeleiding uit te oefenen;

3° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over het nodige materiaal, materieel en de nodige accommodatie om de trajectbegeleiding te verstrekken;

4° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij werkzoekenden kosteloos begeleidt of zal begeleiden;

5° een verklaring dat hij bij een eventuele overschakeling naar een rechtspersoon, door een rechtspersoon op te richten of zich aan te sluiten bij een bestaande rechtspersoon, dit onmiddellijk aan de VDAB zal melden en zich zal schikken naar de voorwaarden, vermeld in het tweede lid.

Art. 22. Het mandaat om kosteloze trajectbegeleiding uit te oefenen, kan door de raad van bestuur worden verleend als de natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 20, activiteiten van private arbeidsbemiddeling verricht in overeenstemming met titel II, hoofdstuk I, afdeling III of in overeenstemming met het decreet van 13 april 1999 betreffende de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest.

De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 20, moet bovendien aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

1° activiteiten als opleidings- of begeleidingsverstrekker verrichten in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers;

2° activiteiten als dienstverlener in de pijler opleiding verrichten in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschaps-bevorderende diensten;

3° een sectorale instelling zijn die beheerd wordt door de sociale partners;

4° beschikken over een van de volgende kwaliteitscertificaten :

a) Q*for-certificaat;

b) ISO-certificaat;

c) CEDEO-certificaat;

d) Recognised for Excellence;

e) K2c-, K2b- of K2a-label voor opleiding of begeleiding;

f) ESF-label, uitgereikt door de vzw ESF-agentschap;

g) Borea-keurmerk;

h) andere door de raad van bestuur aanvaarde certificaten.

Art. 23. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 20, moet :

1° de door de raad van bestuur vastgestelde voorwaarden met betrekking tot de rechten van de werkzoekende en de voorwaarden, opgelegd naar aanleiding van een evaluatie, naleven. De voorwaarden worden opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst die wordt gesloten tussen de VDAB en de natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 20;

2° gevolg geven aan elk verzoek om begeleiding.

Art. 24. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 20, registreert de begeleidingsactiviteiten die hij uitvoert in het elektronische databestand van de VDAB.

Art. 25. Het mandaat wordt, na advies van de SERR, bevoegd voor de regio waar de maatschappelijke zetel van de rechtspersoon gevestigd is, of, als het een natuurlijke persoon betreft, waar die persoon zijn kantoor houdt, door de raad van bestuur geschorst of stopgezet als de persoon de bepalingen van dit besluit overtreedt, de voorwaarden, vastgesteld door de raad van bestuur, niet naleeft, of als zijn bedrijvigheid in die mate afneemt dat zijn bestaan kennelijk niet meer verantwoord is.

Afdeling V. — Mandaat tot het verrichten van kosteloze competentieontwikkeling

Art. 26. Een natuurlijke persoon of rechtspersoon die competentieontwikkeling tot doel heeft, kan na advies van de SERR, bevoegd voor de regio waar de maatschappelijke zetel van de rechtspersoon gevestigd is, of, als het een natuurlijke persoon betreft, waar die persoon zijn kantoor houdt, onder de voorwaarden, bepaald door de raad van bestuur, worden gemandateerd om activiteiten op het vlak van kosteloze competentieontwikkeling uit te oefenen.

Art. 27. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 26, richt aan de VDAB een verzoek waarin zijn algemene werking, bestaansredenen, doel en opzet worden uiteengezet.

De rechtspersoon, vermeld in artikel 26, voegt bij zijn aanvraag tot mandatering de volgende gegevens :

1° een exemplaar van zijn statuten of oprichtingsbesluit, alsook de lijst van zijn bestuurders. De statuten of het oprichtingsbesluit vermelden de volgende gegevens :

a) de benaming van de rechtspersoon, het adres van de hoofdzetel en de locaties waar de activiteiten op het vlak van competentieontwikkeling zullen worden uitgeoefend;

b) het doel waaruit blijkt dat de rechtspersoon werkzoekenden kosteloos opleidt;

c) de samenstelling van zijn raad van bestuur, de wijze van benoeming van de bestuurders, hun ontslagneming of hun afzetting, hun bevoegdheden en de duur van hun mandaat;

d) de organisatie van de controle op de verrichtingen van de rechtspersoon door de leden van de raad van bestuur;

e) de voorwaarden volgens dewelke eventueel de versmelting met een andere rechtspersoon voor kosteloze competentieontwikkeling of zijn ontbinding plaatsvindt;

2° bewijsstukken waaruit blijkt dat de activiteiten op het vlak van competentieontwikkeling uitgevoerd zullen worden door personen die over de nodige kwalificaties beschikken;

3° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over het nodige materiaal, materieel en de nodige accommodatie om de competentieontwikkeling te verstrekken.

De natuurlijke persoon, vermeld in artikel 26, voegt bij zijn aanvraag tot mandatering de volgende gegevens :

1° de locaties waar de activiteiten op het vlak van competentieontwikkeling zullen worden uitgeoefend;

2° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over de nodige kwalificaties om activiteiten op het vlak van competentieontwikkeling uit te oefenen;

3° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij beschikt over het nodige materiaal, materieel en de nodige accommodatie om de competentieontwikkeling te verstrekken;

4° bewijsstukken waaruit blijkt dat hij werkzoekenden kosteloos opleidt of zal opleiden;

5° een verklaring dat hij bij een eventuele overschakeling naar een rechtspersoon, door een rechtspersoon op te richten of zich aan te sluiten bij een bestaande rechtspersoon, dat onmiddellijk aan de VDAB zal melden en zich zal schikken naar de voorwaarden, vermeld in het tweede lid.

Art. 28. Het mandaat om kosteloze competentieontwikkeling uit te oefenen, kan door de raad van bestuur worden verleend als de natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 26, voldoet aan een van de volgende voorwaarden :

1° activiteiten als opleidings- of begeleidingsverstrekker verrichten in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers;

2° activiteiten als dienstverlener in de pijler opleiding verrichten in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschaps-bevorderende diensten;

3° een sectorale instelling zijn die beheerd wordt door de sociale partners;

4° beschikken over een van de volgende kwaliteitscertificaten :

a) Q*for-certificaat;

b) ISO-certificaat;

c) CEDEO-certificaat;

d) Recognised for Excellence;

e) K2c-, K2b- of K2a-label voor opleiding of begeleiding;

f) ESF-label, uitgereikt door de vzw ESF-agentschap;

g) Borea-keurmerk;

h) andere door de raad van bestuur aanvaarde certificaten.

Art. 29. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 26, moet :

1° de door de raad van bestuur vastgestelde voorwaarden met betrekking tot de rechten van de werkzoekende en de voorwaarden, opgelegd naar aanleiding van een evaluatie, naleven. De voorwaarden worden opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst die wordt gesloten tussen de VDAB en de natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 26;

2° gevolg geven aan elk verzoek om competentieontwikkeling.

Art. 30. De natuurlijke persoon of rechtspersoon, vermeld in artikel 26, registreert de activiteiten op het vlak van competentieontwikkeling die hij uitvoert in het elektronische databestand van de VDAB.

Art. 31. Het mandaat wordt, na advies van de SERR, bevoegd voor de regio waar de maatschappelijke zetel van de rechtspersoon gevestigd is, of, als het een natuurlijke persoon betreft, waar die persoon zijn kantoor houdt, door de raad van bestuur geschorst of stopgezet als de persoon de bepalingen van dit besluit overtreedt, de voorwaarden, vastgesteld door de raad van bestuur, niet naleeft, of als zijn bedrijvigheid in die mate afneemt dat zijn bestaan kennelijk niet meer verantwoord is.

HOOFDSTUK II. — *Arbeidsbemiddeling, georganiseerd door de VDAB*

Afdeling I. — Universele dienstverlening voor de werkzoekende

Art. 32. Iedereen die voldoet aan de vereiste van wettig verblijf, vermeld in artikel 1, 6°, van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, mag zich als werkzoekende bij de VDAB inschrijven.

Art. 33. De werkzoekende die zich bij de VDAB inschrijft, verstrekt de volgende gegevens :

1° identificatiegegevens;

2° studie- en beroepsverleden;

3° beroepskwalificaties met de eventuele vermelding van de behaalde titel of titels van beroepsbekwaamheid;

4° beroepsaspiraties;

5° ervaring en verworven competenties.

De VDAB reikt aan de werkzoekende die erom verzoekt een bewijs van inschrijving uit.

Art. 34. De VDAB kan, binnen de uitgetrokken budgettaire middelen, alle initiatieven nemen om de werkzoekende te helpen bij de verbetering van zijn tewerkstellingsmogelijkheden.

De VDAB prospecteert de arbeidsmarkt met de bedoeling zo veel mogelijk vacatures te kennen. De VDAB maakt die vacatures bekend bij de werkzoekenden.

Voor de werkzoekende met een verminderde competitiviteitsgraad op de arbeidsmarkt kan de VDAB bijzondere stappen zetten om zijn opname in het arbeidscircuit te verbeteren.

Art. 35. In het belang van de niet-werkende werkzoekende kan de VDAB, met het oog op een werkaanbieding, beroepsopleiding of een trajectbepaling :

1° de lichamelijke en geestelijke geschiktheid van de niet-werkende werkzoekende laten nagaan door middel van een geneeskundig onderzoek;

2° de niet-werkende werkzoekende onderwerpen aan een psychologisch onderzoek;

3° de beroepskwalificatie van de niet-werkende werkzoekende laten onderzoeken.

De niet-werkende werkzoekende heeft recht op een bespreking van de resultaten van de onderzoeken, vermeld in het eerste lid. De onderzoeken zijn gratis voor de niet-werkende werkzoekende.

Afdeling II. — Trajectwerking

Art. 36. De trajectwerking omvat alle opleidings- en begeleidingsacties en start met de trajectbepaling. Tijdens de trajectbepaling worden de trajectstappen uitgestippeld die nodig zijn voor een integratie op de arbeidsmarkt.

Art. 37. De VDAB sluit een overeenkomst voor trajectbegeleiding met de niet-werkende werkzoekende voor de aanvang van de trajectbegeleiding of uiterlijk op de eerste dag van de trajectbegeleiding.

Art. 38. De overeenkomst voor trajectbegeleiding wordt schriftelijk aangegaan. Aan iedere partij van de overeenkomst wordt een exemplaar overhandigd.

Art. 39. De overeenkomst vermeldt :

1° de identiteit van de partijen;

2° de aanvangsdatum van de trajectbegeleiding en de vermoedelijke duur ervan;

3° de omschrijving, inhoud en doelstelling van de trajectbegeleiding;

4° de tijdens de trajectbepaling afgesproken acties;

5° de rechten en plichten van de partijen, vermeld in het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende en in de werkloosheidsreglementering.

Art. 40. De bepalingen van deze afdeling zijn ook van toepassing als de trajectbegeleiding wordt georganiseerd door natuurlijke personen of rechtspersonen met wie de VDAB samenwerkt of die in opdracht van de VDAB trajectbegeleiding organiseren voor niet-werkende werkzoekenden.

Afdeling III. — Stage in het kader van beroeps- en loopbaanoriëntering

Art. 41. De VDAB kan in het kader van de begeleiding naar werk of de voorbereiding daarop een oriënterende stage organiseren in samenwerking met een onderneming, een vereniging zonder winstoogmerk of een administratieve overheid.

Art. 42. De niet-werkende werkzoekende die een oriënterende stage loopt heeft recht op de vergoedingen, vermeld in artikel 6.

Art. 43. De VDAB sluit ten gunste van de werkzoekende die een oriënterende stage loopt, een verzekeringscontract af voor ongevallen die zich voordoen tijdens de oriënterende stage of op de weg van en naar de plaats waar de oriënterende stage plaatsvindt. Dat verzekeringscontract voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 11.

De werkzoekende die in het kader van oriënterende stage schade berokkent aan de VDAB of aan derden, is alleen aansprakelijk als het gaat om bedrog, een zware fout en een herhaalde lichte fout.

Art. 44. Voor de uitvoering van de oriënterende stage wordt tussen de VDAB, de werkzoekende en de onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid een overeenkomst gesloten, waarvan het model door de raad van bestuur wordt bepaald.

De overeenkomst vermeldt :

1° de identiteit van de partijen;

2° de aanvangsdatum van de oriënterende stage en de vermoedelijke duur ervan. De stage mag maximaal dertig dagen duren;

3° de omschrijving van de activiteiten die in het kader van de oriënterende stage plaatsvinden op de werkvloer;

4° de verplichtingen van de partijen van de overeenkomst.

Afdeling IV. — Universele dienstverlening voor de werkgever

Art. 45. De VDAB helpt de werkgevers bij de preselectie van de meest geschikte kandidaten.

Art. 46. De werkgevers delen in hun werkaanbieding de volgende informatie mee :

1° de aard van de functie;

2° de aard van het aangeboden contract;

3° de arbeidsduur en arbeidstijdregeling;

4° de bezoldiging;

5° de vereiste competenties, de vereiste titel of titels van beroepsbekwaamheid;

6° de plaats waar de functie verricht moet worden, behalve als dat vooraf niet kan worden vastgesteld of als het gaat om functies die niet aan een bepaalde plaats van tewerkstelling gebonden zijn;

7° eventueel de bedoeling om een wervingsreserve aan te leggen;

8° de wijze waarop gesolliciteerd kan worden;

9° de aanwervings- en selectieprocedure.

Art. 47. De werkgevers die een beroep doen op de diensten van de VDAB, leven de collectieve arbeidsovereenkomsten na over de aanwerving en selectie van werknemers, die gesloten zijn in de Nationale Arbeidsraad.

De VDAB behandelt alleen de werkaanbiedingen die voldoen aan de geldende wettelijke en reglementaire bepalingen.

*HOOFDSTUK III. — Tewerkstellingscellen**Afdeling I. — Oprichting en doel van de tewerkstellingscel*

Art. 48. De onderneming in herstructurering of haar vertegenwoordiger, minstens een van de representatieve werknemersorganisaties, en de VDAB sluiten een overeenkomst tot oprichting van de tewerkstellingscel. Die overeenkomst bepaalt :

1° de identiteitsgegevens van de betrokken partijen in de tewerkstellingscel;

2° de adresgegevens van de tewerkstellingscel;

3° de doelstelling van de tewerkstellingscel;

4° de nauwkeurige opgave van de diverse begeleidingsmaatregelen die door elk van de betrokken partijen en het outplacementbureau worden genomen voor de werknemers die getroffen worden door een herstructurering van hun onderneming;

5° de afspraken over het meedelen van gegevens van de werknemers die getroffen worden door een herstructurering van hun onderneming, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

6° de aanwijzing van een aanspreekpunt voor de werknemers die getroffen worden door een herstructurering van hun onderneming;

7° de regeling voor interne en externe communicatie van de tewerkstellingscel;

8° de geldigheidsduur van de overeenkomst.

Art. 49. De tewerkstellingscel heeft als taak de werknemers die getroffen worden door een herstructurering van hun onderneming en die ingeschreven zijn in de tewerkstellingscel, zo snel mogelijk te begeleiden naar een nieuwe duurzame tewerkstelling door hen minstens een outplacementbegeleiding aan te bieden.

De tewerkstellingscel streeft naar een optimaal gebruik van het beschikbare pakket aan begeleidingsmaatregelen voor elke werknemer die bij de tewerkstellingscel is ingeschreven.

Art. 50. De tewerkstellingscel wordt uiterlijk opgericht op de dag waarop de eerste werknemer die getroffen wordt door een herstructurering van zijn onderneming, ontslagen wordt, en is minstens operationeel tot alle begeleidingsmaatregelen die zijn opgenomen in de overeenkomst, vermeld in artikel 48, zijn afgerond.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt evenwel niet gelijkgesteld met een ontslag : het niet-verlengen van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd wegens de herstructurering, of het feit dat een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die een tewerkstelling bij de werkgever in herstructurering als voorwerp heeft, ingevolge de herstructurering niet verlengd wordt.

Afdeling II. — Opdrachten van de VDAB in de tewerkstellingscel

Art. 51. De VDAB neemt de directie van de tewerkstellingscel op zich en is belast met de organisatie en de coördinatie van de tewerkstellingscel. Dat omvat de volgende taken :

1° alle betrokken partijen samenroepen om de tewerkstellingscel op te richten;

2° de taken en dienstverlening van de tewerkstellingscel coördineren;

3° de dienstverlening en de werkzaamheden van de tewerkstellingscel evalueren.

Art. 52. De directie van de tewerkstellingscel zorgt voor de inschrijving van de werknemers die getroffen worden door een herstructurering van hun onderneming, en levert een bewijs van inschrijving in de tewerkstellingscel af. De betrokken werknemers schrijven zich ook in als werkzoekende bij de VDAB.

Afdeling III. — Opdrachten van het outplacementbureau

Art. 53. Het outplacementbureau voert de outplacementbegeleiding uit overeenkomstig de aanvullende gedragscode die als bijlage 1 is gevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 februari 2009 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 2°, e), van het decreet van 7 mei 2004.

Art. 54. Het outplacementbureau neemt op verzoek van de leden van de stuurgroep, vermeld in artikel 56, deel aan de stuurgroep en verschaft daar de nodige informatie om de voortgang en de evaluatie van de outplacementbegeleiding mogelijk te maken.

Art. 55. Het outplacementbureau maakt voor elke werknemer die getroffen wordt door een herstructurering van zijn onderneming en die op het einde van de outplacementbegeleiding nog geen duurzame tewerkstelling heeft aangevat, een eindverslag van de outplacementbegeleiding op. Het outplacementbureau bezorgt dat verslag aan de VDAB binnen een maand na het einde van de outplacementbegeleiding.

Afdeling IV. — Stuurgroep van de tewerkstellingscel

Art. 56. De werking van de tewerkstellingscel wordt aangestuurd en gevolgd door een stuurgroep.

Art. 57. De stuurgroep van de ad-hoc tewerkstellingscel is minstens samengesteld uit :

1° minstens een vertegenwoordiger van de VDAB;

2° minstens een vertegenwoordiger van de onderneming in herstructurering;

3° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

De VDAB zit de stuurgroep voor.

Art. 58. § 1. De stuurgroep van de permanente tewerkstellingscel is samengesteld uit vaste leden en ad-hocleden. De stuurgroep kan zich laten bijstaan door deskundigen.

De vaste leden, vermeld in het eerste lid zijn de volgende :

1° minstens een vertegenwoordiger van de VDAB;

2° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties die in de SERV vertegenwoordigd zijn en aangesteld worden door de SERR;

3° minstens een vertegenwoordiger van de onderneming in herstructurering of de vertegenwoordigers van de representatieve werkgeversorganisaties die in de SERV vertegenwoordigd zijn en aangesteld worden door de SERR.

Een afgevaardigde van het opleidingsfonds van de sector, als er een is, kan ad-hoclid van de stuurgroep van de permanente tewerkstellingscel zijn.

In het tweede lid wordt verstaan onder de SERV de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, vermeld in het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

§ 2. De werking van de stuurgroep van de permanente tewerkstellingscel wordt geregeld in een huishoudelijk reglement.

Het huishoudelijk reglement bepaalt ten minste :

- 1° de bevoegdheden van de VDAB als voorzitter van de permanente stuurgroep;
- 2° de wijze van bijeenroeping en beraadslaging;
- 3° de periodiciteit van de vergaderingen;
- 4° de bekendmaking van de handelingen;
- 5° het aantal aanwezige leden dat minimaal nodig is om geldig te vergaderen;
- 6° de aanwijzing van de bevoegde permanente stuurgroep als de werkgever in herstructurering actief is in de ambtsgebieden van verschillende SERR's;
- 7° de locatie van de permanente tewerkstellingscel.

Afdeling V. — Rapportering en evaluatie

Art. 59. Het outplacementbureau rapporteert mondeling over de ondernomen acties, de resultaten en de stand van zaken in het kader van de begeleiding en hertewerking van de werknemers die getroffen worden door een herstructurering van hun onderneming, tijdens de bijeenkomsten van de stuurgroep. In het schriftelijke verslag van die bijeenkomsten worden de persoonsgegevens van de betrokken werknemers niet vermeld.

Art. 60. De VDAB rapporteert jaarlijks aan de raad van bestuur en trimestrieel aan de SERR's over de werking van de tewerkstellingscellen.

TITEL III. — Competentieontwikkeling

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Art. 61. Competentieontwikkeling kan onder meer bestaan uit :

1° een beroepsopleiding, dat is een van de volgende activiteiten die door de VDAB wordt georganiseerd of als dusdanig door de VDAB wordt erkend :

- a) het aanleren van een vak, een beroep of een functie;
- b) bijscholing in het vak, het beroep of de functie;
- c) het verwerven van de noodzakelijke basisvaardigheden voor de uitoefening van een beroepsactiviteit;
- d) beroepsomscholing, vervolmaking en uitbreiding van de vakkennis of de aanpassing ervan aan de ontwikkelingen binnen het vak, het beroep of de functie;

2° het bijbrengen en beheren van competenties;

3° een persoonsgerichte vorming;

4° een sollicitatietraining;

5° de observatie van een persoon als vermeld in artikel 62, tijdens een bepaalde periode, zodat zijn lichamelijke en intellectuele vaardigheden kunnen worden vastgesteld en, met het oog op de realisatie van de doelstellingen, vermeld in dit artikel, de meest geschikte beroepsrichting kan worden bepaald;

6° oriëntering met het oog op competentieversterking en oriëntering naar de arbeidsmarkt;

7° aanvullende dienstverlening, zoals informatieverstrekking over opleiding en werk, loopbaanbegeleiding en certificering.

Art. 62. De activiteiten, vermeld in artikel 61, kunnen volgens de voorwaarden, vermeld in titel III, worden gevolgd door :

1° een werkzoekende;

2° een werknemer op eigen verzoek;

3° een werknemer op verzoek van zijn werkgever;

4° een persoon met een zelfstandige beroepsactiviteit;

5° een leerling op verzoek van zijn onderwijsinstelling.

Art. 63. De competentieontwikkeling wordt aangeboden in het Nederlands. In uitzonderlijke omstandigheden kan de raad van bestuur de toestemming geven om daarvan af te wijken.

Art. 64. Om de competentieontwikkeling te organiseren, kan de VDAB eigen centra oprichten of samenwerken met derden. Als met derden wordt samengewerkt, kunnen de kosten onder de partijen worden verdeeld.

De raad van bestuur bepaalt de wijze waarop de competentieontwikkeling wordt aangeboden.

Art. 65. De raad van bestuur stelt een huishoudelijk reglement op voor de centra. Het reglement bepaalt onder meer de rechten en de plichten van de cursisten, zowel voor orde en tucht als voor de uitvoering van opdrachten die ze in het kader van de opleiding krijgen. Het reglement wordt ter beschikking gesteld van de cursist voor de aanvang van de opleiding en het moet aangeplakt zijn op een goed zichtbare plaats in elk centrum.

HOOFDSTUK II. — De organisatie van de beroepsopleiding

Afdeling I. — Toelating tot de beroepsopleiding

Art. 66. De VDAB kan aan de niet-werkende werkzoekende voorstellen om een passende beroepsopleiding te volgen.

Art. 67. De werkzoekende, de werknemer en de persoon met een zelfstandige beroepsactiviteit die een beroepsopleiding wil volgen, doet een aanvraag bij de VDAB.

Art. 68. De VDAB beslist of een kandidaat voor een beroepsopleiding in aanmerking komt.

Die beslissing wordt genomen op basis van de arbeidsmarktvereisten en arbeidsmarktbehoeften, en op grond van de geschiktheid en het competentieprofiel van de kandidaat.

Als de toelating tot de beroepsopleiding geweigerd wordt, kan de werkzoekende om herziening van zijn aanvraag verzoeken bij de raad van bestuur, die een uitspraak doet na advies van de SERR.

Art. 69. De onderwijsinstelling kan met toestemming van de betrokken leerlingen aan de VDAB vragen dat een of meer van hun leerlingen bij de VDAB een beroepsopleiding kunnen volgen. De raad van bestuur bepaalt, binnen de uitgetrokken budgettaire middelen, welke onderwijsniveaus daarvoor in aanmerking komen, alsook de voorwaarden.

Art. 70. De werkgever kan met toestemming van de betrokken werknemers aan de VDAB vragen dat een of meer van zijn werknemers door de VDAB worden opgeleid. De VDAB kan die beroepsopleidingen organiseren met behulp van de infrastructuur van de onderneming of van derden.

Die werknemers kunnen tot de opleiding toegelaten worden als de werkgever er zich schriftelijk toe verbindt dat hij met de werknemers die de beroepsopleiding volgen, overeenkomt dat de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst tijdens de opleiding is geschorst en dat ze gedurende de opleiding verder aanspraak blijven maken op hun loon en de andere voordelen, onder meer de verzekering tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk, die ze zouden ontvangen als ze effectief in de onderneming zouden werken.

Art. 71. Als werknemers op verzoek van hun werkgever een beroepsopleiding volgen, moet de werkgever daarvoor betalen. Het bedrag wordt bepaald op basis van de inhoud en de duur van de opleiding.

Art. 72. § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder algemene opleiding verstaan: een opleiding die bestaat in onderricht dat niet uitsluitend of hoofdzakelijk op de huidige of toekomstige functie van de werknemer in de begunstigde onderneming gericht is, maar door middel waarvan bekwaamheden worden verkregen die in ruime mate naar andere ondernemingen of werkgebieden overdraagbaar zijn, zodat de inzetbaarheid van de werknemer wordt verbeterd.

§ 2. De werkgevers kunnen een vermindering verkrijgen van het bedrag, vermeld in artikel 71, voor de algemene opleiding van de volgende categorieën van werknemers:

1° de risicowerknemers, op voorwaarde dat het opleidingscontract binnen zes maanden na hun aanwerving wordt gesloten. Als risicowerknemers worden beschouwd:

a) de werknemers die gedurende de twaalf maanden die aan de indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachtuitkeringen hebben ontvangen;

b) de werknemers die op het ogenblik van de indienstneming sinds minstens zes maanden zonder onderbreking het leefloon ontvangen hebben;

c) de werknemers die op het ogenblik van de indienstneming door de VDAB erkend zijn als personen met een arbeidshandicap;

d) de werknemers, ouder dan achttien jaar, die geen houder zijn van een diploma of een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs;

e) de werknemers die tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen:

1) ze hebben geen werkloosheids-, wacht- of onderbrekingsuitkeringen ontvangen gedurende de periode van drie jaar die aan de indienstneming voorafgaat;

2) ze hebben geen beroepsactiviteit verricht gedurende de periode van drie jaar die de indienstneming voorafgaat;

3) ze hebben voor die periode van drie jaar de beroepsactiviteit onderbroken of hebben nooit een dergelijke activiteit verricht;

f) de werknemers van minder dan achttien jaar die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgen. In afwijking van de termijn van zes maanden, vermeld in punt 1°, geldt voor die categorie een termijn van twee jaar;

2° de werknemers die met werkloosheid bedreigd worden:

a) in geval van collectief ontslag, na kennisgeving aan de hand van de nominatieve lijst van de betrokken werknemers aan de VDAB, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;

b) in geval van individueel ontslag, als ze tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen:

1) ze hebben kennis gekregen van de opzegging overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

2) ze zijn ingeschreven op een nominatieve lijst die, naargelang van het geval, voor advies is voorgelegd aan de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, het comité voor preventie en bescherming op het werk of de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;

c) de werknemers die behoren tot een onderneming in moeilijkheden. De Vlaamse minister, bevoegd voor de Beroepsomscholing en -Bijscholing, bepaalt, na advies van de raad van bestuur, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden;

d) de werknemers die behoren tot een onderneming in herstructurering. De Vlaamse minister, bevoegd voor de Beroepsomscholing en -Bijscholing, bepaalt, na advies van de raad van bestuur, wat moet worden verstaan onder onderneming in herstructurering;

3° de werknemers die behoren tot ondernemingen met niet meer dan 25 werknemers;

4° de werknemers die om medische redenen hun huidige functie niet langer kunnen uitoefenen. De medische ongeschiktheid van die werknemers moet worden erkend door een arbeidsgeneesheer als vermeld in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers;

5° de werknemers die een werkervaring opdoen in het kader van een door de VDAB erkend traject naar werk.

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 50 % voor de risicowerknemers, vermeld in het eerste lid, 1°, a) tot en met e), en 100 % voor de risicowerknemers, vermeld in het eerste lid, 1°, f).

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 100 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 2°, a) tot en met c), en 50 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 2°, d).

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 50 % voor de ondernemingen, vermeld in het eerste lid, 3°, met minder dan 10 werknemers en 25 % voor de ondernemingen met 10 tot 25 werknemers. De vermindering van het bedrag, vermeld in 73, wordt niet toegekend als de raad van bestuur bepaalt dat het ondernemingen betreft die kunstmatige afsplitsingen of filialen zijn van grotere ondernemingen.

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 73, bedraagt 100 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 4°.

De vermindering van het bedrag, vermeld in artikel 71, bedraagt 100 % voor de werknemers, vermeld in het eerste lid, 5°.

Art. 73. Als de werkgever binnen vijf jaar, te rekenen vanaf de datum waarop de opleidingsovereenkomst gesloten wordt, overgaat tot collectief ontslag zonder naleving van de informatie- en raadplegingsprocedures, vermeld in het tweede lid, moet de werkgever de tegemoetkomingen die hij heeft ontvangen op basis van artikel 72, 1°, 2°, c) en d), en 3° en 4°, aan de VDAB terugstorten.

Onder informatie- en raadplegingsprocedures als vermeld in het eerste lid wordt verstaan : de procedures, vermeld in :

1° artikelen 3, 7 en 11 van de CAO nummer 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 12 september 1976;

2° artikel 6 van de CAO nummer 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 januari 1976;

3° artikelen 6 tot en met 8 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;

4° artikelen 4 en 37 van de CAO nummer 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese Ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 22 maart 1996;

5° artikel 66 van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling.

Art. 74. Ondernemingen of groeperingen van ondernemingen kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van de betaling van de opleidingskosten van hun werknemers nadat ze een samenwerkingsovereenkomst hebben gesloten met de VDAB. De graad van vrijstelling wordt door de raad van bestuur bepaald naar rata van de inbreng van de ondernemingen of de groeperingen van ondernemingen.

Art. 75. § 1. De regelgeving, vermeld in artikel 72, valt onder de toepassing van de de-minimissteun, vermeld in Verordening (EG) nr. 1998/2006 van de Commissie van 15 december 2006 betreffende de toepassing van artikelen 87 en 88 van het EG-verdrag op de de-minimissteun, gepubliceerd in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen* van 28 december 2006, en de eventuele latere wijzigingen van die verordening.

§ 2. De regelgeving, vermeld in artikel 72, valt onder de toepassing van Verordening (EG) nr. 800/2008 van de Commissie van 6 augustus 2008 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van artikelen 87 en 88 van het verdrag met de gemeenschappelijke markt verenigbaar worden verklaard, gepubliceerd in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen* van 9 augustus 2008, en de eventuele latere wijzigingen van die verordening.

De tegemoetkoming op basis van de percentages, vermeld in artikel 72, wordt voor de toepassing van deze regelgeving beperkt tot de toegestane steunintensiteit én het maximumbedrag van twee miljoen euro, vermeld in artikel 6 van de verordening. De onderneming moet op eenvoudig verzoek de totale kosten van het opleidingsproject aan de VDAB meedelen.

Art. 76. Aan personen met een zelfstandige beroepsactiviteit en aan werknemers die op hun verzoek een opleiding volgen, met uitzondering van de onvrijwillig deeltijdse werknemer, vermeld in artikel 1, 9°, wordt een tegemoetkoming in de opleidingskosten gevraagd. Het bedrag van die tegemoetkoming wordt bepaald op basis van de inhoud en de duur van de opleiding.

In uitzonderlijke omstandigheden kan de raad van bestuur beslissen dat geen tegemoetkoming in de opleidingskosten wordt gevraagd.

Art. 77. De personen die een beroepsopleiding of stage hebben gevolgd, hebben recht op een attest van de verworven competenties, met vermelding van het leertraject en de leerinhouden.

Afdeling II. — De overeenkomst voor beroepsopleiding

Art. 78. Met uitzondering van de werknemers die op verzoek van hun werkgever een beroepsopleiding volgen, vermeld in artikelen 70 tot en met 73, wordt met iedere cursist die een beroepsopleiding volgt een overeenkomst gesloten voor de aanvang van de opleiding of uiterlijk op de eerste dag van de opleiding.

Art. 79. De overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Aan iedere partij die betrokken is bij de overeenkomst, wordt een exemplaar overhandigd.

Art. 80. De overeenkomst vermeldt :

1° de identiteit van de partijen;

2° de aanvangsdatum van de opleiding en de vermoedelijke duur ervan;

3° de omschrijving, de inhoud en de doelstelling van de opleiding;

4° de rechten en plichten van de partijen, vermeld in het decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de Werkzoekende en de wetgeving op de arbeidsbescherming.

Art. 81. De onmogelijkheid voor de cursist om de opleiding te volgen wegens ziekte of ongeval schorst de uitvoering van de overeenkomst. De cursist is ertoe gehouden zijn ongeschiktheid te rechtvaardigen met een geneeskundig getuigschrift.

Art. 82. De VDAB kan de overeenkomst beëindigen zonder opzegging :

1° als de cursist valse stukken heeft voorgelegd bij zijn toelating tot het centrum of als hij ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen betreffende de goede orde of tucht van het centrum, in zijn contractuele verplichtingen of in de uitvoering van de opdrachten die hem in het kader van de opleiding zijn opgelegd;

2° als de schorsing, vermeld in artikel 81, een dusdanige duur heeft bereikt dat de re-integratie van de cursist in de opleiding niet zonder moeilijkheden kan verlopen;

3° als de cursist niet geschikt is om met goed gevolg de opleiding te volgen.

Art. 83. De bepalingen van deze afdeling zijn ook van toepassing als de opleiding wordt georganiseerd door natuurlijke personen of rechtspersonen waarmee de VDAB samenwerkt of die in opdracht van de VDAB opleiding organiseren voor niet-werkende werkzoekenden.

De raad van bestuur bepaalt op basis van de arbeidsmarktvereisten en arbeidsmarktbehoeften welke opleidingen een niet-werkende werkzoekende kan volgen met een VDAB-overeenkomst bij natuurlijke personen of rechtspersonen als vermeld in het eerste lid.

Afdeling III. — Opleidingsstage en praktisch werk

Art. 84. De VDAB kan in het kader van een beroepsopleiding een opleidingsstage organiseren. Tijdens de opleidingsstage worden uitsluitend competenties die vooraf werden verworven, verder ontwikkeld op de werkvloer.

De opleidingsstage en het praktische werk moeten nuttig en passend zijn in het kader van de opleiding. De opleidingsstage en het praktische werk worden in het opleidingsprogramma ingeschakeld op het ogenblik dat de cursist over de nodige vaardigheden beschikt om ze uit te voeren, zodoende ze ertoe bijdragen dat de cursist vertrouwd raakt met de jobinhoud, de arbeidsomstandigheden en het arbeidsritme.

Art. 85. Om de doeltreffendheid van de beroepsopleiding van de cursist te verhogen, kan de VDAB, in samenwerking met een onderneming, een vereniging zonder winstoogmerk of een administratieve overheid praktische werken organiseren na gunstig advies van de SERR en op voorwaarde dat die werken verenigbaar zijn met het doel van de opleiding.

De volgende voorwaarden moeten in acht worden genomen bij de uitvoering van de werken :

1° de handelswaarde van het uit te voeren werk mag niet meer bedragen dan 8925 euro. Dat bedrag is gekoppeld aan de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100). Het bedrag wordt verhoogd of verminderd overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarbij rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld;

2° de grondstoffen en materialen zijn voor rekening van de aanvrager van het praktische werk;

3° de verplaatsingskosten van de cursisten en de instructeur zijn voor rekening van de aanvrager van het praktische werk;

4° aan ondernemingen en verenigingen zonder winstoogmerk rekent de VDAB voor de uitvoering van het praktische werk een prijs aan per uur en per cursist. De raad van bestuur bepaalt het bedrag;

5° voor administratieve overheden en voor verenigingen zonder winstoogmerk met een humanitair en welzijnskarakter is de uitvoering van het praktische werk gratis. De raad van bestuur bepaalt de lijst van de verenigingen zonder winstoogmerk met een humanitair en welzijnskarakter;

6° eventuele fouten of onvolkomenheden aan het werk zijn voor rekening van de aanvrager van het praktische werk.

Art. 86. Om de beroepsopleiding af te stemmen op de vereisten van de nationale of de internationale arbeidsmarkt, kan de VDAB samenwerkingsovereenkomsten sluiten met instellingen, organisaties of verenigingen van andere gemeenschappen, gewesten of staten.

Afdeling IV. — Opleiding in een onderwijsinstelling

Art. 87. Rekening houdend met de arbeidsmarktvereisten en arbeidsmarktbehoeften bepaalt de raad van bestuur welke opleidingen een niet-werkende werkzoekende kan volgen met een VDAB-overeenkomst in een door de openbare besturen opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstelling.

Art. 88. De VDAB beslist of een niet-werkende werkzoekende een opleiding in een onderwijsinstelling kan volgen met een VDAB-overeenkomst.

Die beslissing wordt genomen op basis van de geschiktheid en het competentieprofiel van de kandidaten.

Een schoolverlater in wachttijd kan geen opleiding in een onderwijsinstelling volgen.

Bij een negatieve beslissing kan de niet-werkende werkzoekende om een herziening van zijn aanvraag verzoeken bij de raad van bestuur, die uitspraak doet na advies van de SERR.

De VDAB beslist ook over de verlenging of de voortijdige beëindiging van de opleiding.

Art. 89. Bij het einde van de opleiding heeft de cursist recht op een diploma, getuigschrift of certificaat. De cursist die de opleiding niet beëindigt, heeft recht op een deelcertificaat van de onderwijsinstelling, met de vermelding van de verworven competenties, het leertraject en de leerinhouden.

HOOFDSTUK III. — *De individuele beroepsopleiding*

Afdeling I. — Algemeen stelsel

Art. 90. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder individuele beroepsopleiding : de beroepsopleiding, vermeld in artikel 61, 1°, als ze wordt verstrekt in een onderneming, een vereniging zonder winstoogmerk of bij een administratieve overheid.

Art. 91. De VDAB beslist of een werkzoekende een individuele beroepsopleiding kan volgen.

Die beslissing wordt genomen op basis van de arbeidsmarktvereisten en arbeidsmarktbehoeften en op grond van de geschiktheid en het competentieprofiel van de kandidaat.

Bij een negatieve beslissing kan de werkzoekende om een herziening van zijn aanvraag verzoeken bij de raad van bestuur, die uitspraak doet na advies van de SERR.

De VDAB beslist ook over de verlenging of voortijdige beëindiging van de individuele beroepsopleiding. Als de VDAB de beslissing tot voortijdige beëindiging van de individuele beroepsopleiding neemt, is hij geen enkele vergoeding verschuldigd aan de cursist, de onderneming, de vereniging zonder winstoogmerk of de administratieve overheid.

Art. 92. § 1. De VDAB bepaalt de opleidingsduur van de individuele beroepsopleiding. De opleidingsduur bedraagt ten minste vier weken en ten hoogste 26 weken.

De individuele beroepsopleiding kan georganiseerd worden in aansluiting op een opleiding in een centrum voor beroepsopleiding, waarbij de totale opleidingsduur de duur van dezelfde opleiding in een centrum voor een beroepsopleiding niet mag overschrijden.

§ 2. Voor een laaggeschoolde langdurig werkzoekende kan, wegens de pedagogische noodzaak, na advies van de SERR, de opleidingsduur vastgesteld worden op ten hoogste 52 weken. Als de individuele beroepsopleiding voorafgegaan wordt door een opleiding in een centrum, mag de totale opleidingsduur van 52 weken worden overschreden, als de opleidingsduur van de individuele beroepsopleiding 52 weken niet overschrijdt.

§ 3. Als verschillende laaggeschoolde langdurig uitkeringsgerechtigde werklozen of leefloongerechtigden als vermeld in de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie, en de behoeftigen, vermeld in de wet van 2 april 1965 betreffende het ten laste nemen van de steun, verleend door het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn, een individuele beroepsopleiding in dezelfde vestiging van een onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid starten, op hetzelfde ogenblik en met dezelfde opleidingsinhoud, wordt vooraf advies gevraagd aan de SERR.

De VDAB beschikt over de mogelijkheid om in verschillende vestigingen van een onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid verschillende cursisten een individuele beroepsopleiding te laten starten op hetzelfde ogenblik en met dezelfde opleidingsinhoud. In voorkomend geval wordt het advies van de SERR of de raad van bestuur gevraagd.

Art. 93. § 1. De cursist die een individuele beroepsopleiding volgt, krijgt een premie die met elke productieve arbeid overeenkomt. Het bedrag van die productiviteitspremie wordt uitgedrukt als een percentage van het verschil tussen het normale loon van het beroep en het inkomen waarop de cursist recht heeft op grond van werkloosheid, leefloon of financiële maatschappelijke dienstverlening.

§ 2. Als de cursist geen uitkering geniet op grond van werkloosheid, leefloon of financiële maatschappelijke dienstverlening, wordt het bedrag van de productiviteitspremie uitgedrukt als een percentage van het verschil tussen het normale loon van het beroep en een compensatievergoeding.

De compensatievergoeding bedraagt 9,60 euro per dag bij een zesdaagse werkweek.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing, bepaalt op voorstel van de raad van bestuur de categorieën niet-werkende werkzoekenden aan wie die compensatievergoeding wordt toegekend.

Die compensatievergoeding wordt betaald door de VDAB en kan worden verminderd met het bedrag van een andere financiële tegemoetkoming, toegekend door de federale of de Vlaamse overheid in het kader van opleiding.

§ 3. Voor opleidingen van vier tot 26 weken bedragen de percentages, vermeld in § 1 :

- 1° laatste maand van de opleiding : 100 %;
- 2° voorlaatste maand van de opleiding : 95 %;
- 3° derde laatste maand van de opleiding : 90 %;
- 4° vierde laatste maand van de opleiding : 85 %;
- 5° vijfde laatste maand van de opleiding : 80 %;
- 6° zesde laatste maand van de opleiding : 75 %.

Als de opleiding, vermeld in artikel 92, langer dan zes maanden duurt, bedraagt het percentage 100 % voor elke extra maand.

§ 4. De VDAB betaalt maandelijks de productiviteitspremie en de compensatievergoeding aan de cursist. De VDAB geeft de cursist een overzicht van de premie en de vergoedingen die aan hem werden uitbetaald.

§ 5. De onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid waar de cursist de individuele beroepsopleiding volgt, is aan de VDAB maandelijks een bedrag verschuldigd dat overeenstemt met de percentages van het verschil tussen het normale loon van het beroep en de gemiddelde werkloosheidsuitkering, vermeld in § 3. De gemiddelde werkloosheidsuitkering wordt jaarlijks door de raad van bestuur bepaald met het oog op de budgettaire neutraliteit tussen de betaalde productiviteitspremie en het bedrag dat gefactureerd wordt aan de werkgever.

Art. 94. De werkgever verbindt er zich toe met de cursist die in zijn onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid een individuele beroepsopleiding heeft gevolgd, onmiddellijk na het einde van de opleiding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te sluiten.

Met behoud van de toepassing van de wettelijke bepalingen over het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten om een dringende reden mag de werkgever aan de arbeidsovereenkomst, vermeld in het eerste lid, op zijn vroegst een einde maken na verloop van de tijd die overeenstemt met de duur van de opleiding.

De werkgever verbindt er zich toe de cursist die de opleiding in de onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid beëindigd heeft, tewerk te stellen in de onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid onder de voorwaarden die voor dat beroep gelden en minstens tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke golden gedurende de periode dat de cursist de opleiding volgde.

De werkgever verbindt er zich toe de cursist een attest met de vermelding van de verworven competenties te geven bij het einde van de opleiding.

Art. 95. De werkgever verzekert de cursist die in zijn onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid een individuele beroepsopleiding volgt, tegen ongevallen tijdens de opleiding en op de weg van en naar de opleidingsplaats. De verzekering verleent dezelfde waarborgen als de waarborgen, vermeld in de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen en de uitvoeringsbesluiten ervan. Bij een ongeval wordt de vergoeding berekend op basis van het loon waarop een meerderjarige werknemer in loondienst die tewerkgesteld is in het aan te leren beroep, recht heeft.

De cursist die in het kader van zijn individuele beroepsopleiding schade berokkent aan de werkgever of aan derden, is alleen aansprakelijk in geval van bedrog, een zware fout of een herhaalde lichte fout.

De cursist heeft op kosten van de werkgever recht op een tegemoetkoming in zijn verplaatsingskosten, volgens de regels van de voor de onderneming geldende collectieve arbeidsovereenkomst. Als er voor de onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid geen specifieke collectieve arbeidsovereenkomst met een dergelijke regeling bestaat, gelden de voorschriften van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19septies van 31 mei 2007 tot

wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19^{ter} van 5 maart 1991 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 van 26 maart 1975 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers.

Art. 96. De VDAB kan beslissen om aan de onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid die haar wettelijke of contractuele verplichtingen niet nakomt, of die een cursist die bij haar een individuele beroepsopleiding heeft gevolgd, ontslaat zonder dringende reden, gedurende drie jaar geen individuele beroepsopleiding toe te kennen. Die periode van drie jaar gaat in op de datum waarop de VDAB kennis krijgt van de overtreding.

Tegen die weigering van de VDAB, vermeld in het eerste lid, kan de onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid beroep aantekenen bij de raad van bestuur binnen dertig dagen na de schriftelijke kennisgeving van de beslissing.

Art. 97. Voor de uitvoering van de individuele beroepsopleiding wordt tussen de VDAB, de cursist en de onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid een overeenkomst gesloten, waarvan het model door de raad van bestuur wordt bepaald.

Art. 98. De VDAB rapporteert aan de SERR's over het stelsel van de individuele beroepsopleiding.

Afdeling II. — De instapopleiding

Art. 99. In deze afdeling wordt verstaan onder instapopleiding: de individuele beroepsopleiding, vermeld in artikel 90, die verstrekt wordt aan:

1° de jonge werknemer die aan de volgende drie voorwaarden voldoet:

a) bij de VDAB ingeschreven als niet-werkende werkzoekende en in wachttijd zitten overeenkomstig artikel 36, § 1, eerste lid, 4°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

b) de instapopleiding starten binnen vier maanden na de inschrijving als werkzoekende bij de VDAB;

c) ten hoogste een van de volgende diploma's of studiebewijzen hebben:

- 1) algemeen secundair onderwijs van de eerste graad;
- 2) technisch secundair of kunstsecundair onderwijs van de derde graad;
- 3) het eerste jaar van de vierde graad van het beroepssecundair onderwijs;
- 4) middenstandsopleiding;
- 5) deeltijds beroepssecundair onderwijs;
- 6) buitengewoon secundair onderwijs;
- 7) secundair alternerend beroepsopleiding;

2° de volledig werkloze, vermeld in artikel 1 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, die een beroepsopleiding als vermeld in artikel 61, van minstens 400 uur heeft gevolgd binnen de periode van negen maanden voor de instapstage, vermeld in artikel 36^{quater} van het koninklijk besluit van 25 november 1991, op voorwaarde dat de instapstage start binnen de periode van vier maanden na het einde van de beroepsopleiding.

De VDAB kan een instapopleiding weigeren aan een werkgever en beslist als enige over de verlenging of de voortijdige beëindiging van de instapopleiding.

Art. 100. De duur van de instapopleiding bedraagt negen weken.

Art. 101. De cursist die een instapopleiding volgt, ontvangt een premie die met elke productieve arbeid overeenkomt. Het bedrag van de productiviteitspremie wordt uitgedrukt als het verschil tussen het normale loon van het beroep en de werkloosheids-, stage-, of wachtuitkering of leefloon.

De VDAB betaalt maandelijks de productiviteitspremie aan de cursist. De VDAB geeft de cursist een overzicht met vermelding van de premie en de vergoedingen die aan hem werden uitbetaald.

De onderneming, vereniging zonder winstoogmerk of administratieve overheid is aan de VDAB maandelijks een bedrag verschuldigd dat overeenstemt met het verschil tussen het normale loon van het beroep en de gemiddelde werkloosheidsuitkering. De gemiddelde werkloosheidsuitkering wordt jaarlijks door de raad van bestuur bepaald met het oog op de budgettaire neutraliteit tussen de betaalde productiviteitspremie en het bedrag dat gefactureerd wordt aan de werkgever.

Art. 102. Artikel 94, eerste lid tot en met derde lid, en artikelen 95 tot en met 98 zijn van toepassing op de instapopleiding.

Afdeling III. — IBO-interim

Art. 103. In deze afdeling wordt verstaan onder:

1° IBO-interim: het samengaan van enerzijds uitzendarbeid bij de werkgever-gebruiker, gedurende een periode van ten hoogste acht weken, en anderzijds een onmiddellijk daaropvolgende individuele beroepsopleiding als vermeld in artikel 90, bij diezelfde werkgever-gebruiker. Het uitzendbureau selecteert de persoon aan wie de IBO-interim wordt gegeven, en de werkgever-gebruiker, en begeleidt beide partijen bij de individuele beroepsopleiding;

2° uitzendarbeid: het verrichten van arbeid onder een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, als vermeld in artikel 7, 2°, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, om de reden, vermeld in artikel 1, § 7, van dezelfde wet;

3° het uitzendbureau: het erkende bureau voor uitzendactiviteiten, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest;

4° de werkgever-gebruiker: de onderneming, de vereniging zonder winstoogmerk of de administratieve overheid waar de IBO-interim, vermeld in artikel 103, plaatsvindt.

De IBO-interim kan door de VDAB als tewerkstellingstraject worden erkend onder de door hem vastgestelde voorwaarden.

Art. 104. De VDAB beslist, binnen de uitgetrokken budgettaire middelen, of een uitkeringsgerechtigde werkloze, een niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekende, een leefloontrekker of een persoon die recht heeft op financiële maatschappelijke dienstverlening en die in het bevolkingsregister is ingeschreven, een IBO-interim kan volgen.

De IBO-interim kan alleen gegeven worden aan een van de volgende personen :

- 1° personen ouder dan vijftig jaar;
- 2° personen met een indicatie van een arbeidshandicap;
- 3° personen van allochtone afkomst.

In het tweede lid, 3° wordt onder personen van allochtone afkomst verstaan : personen met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of personen van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.

Art. 105. De VDAB bepaalt de opleidingsduur van de individuele beroepsopleiding, verstrekt binnen het kader van een IBO-interim. Die opleidingsduur bedraagt ten minste vier weken en, behoudens toepassing van artikel 92, paragraaf 2, ten hoogste 26 weken.

De VDAB beslist over de verlenging of de voortijdige beëindiging van de individuele beroepsopleiding. Als de VDAB beslist tot voortijdige beëindiging van de individuele beroepsopleiding, is hij met behoud van de toepassing van artikel 110, geen enkele vergoeding verschuldigd aan de persoon aan wie de IBO-interim wordt gegeven, de werkgever-gebruiker of het uitzendbureau.

Art. 106. De persoon aan wie de IBO-interim wordt gegeven, mag in de drie maanden voor de IBO-interim, hoogstens veertien werkdagen uitzendarbeit hebben verricht voor de werkgever-gebruiker in dezelfde functie als de functie waarvoor de IBO-interim wordt gegeven. De werkdagen uitzendarbeit worden in mindering gebracht van de maximumperiode van uitzendarbeit, vermeld in artikel 103.

Art. 107. Het uitzendbureau dat voor IBO-interim ingeschakeld wil worden, moet dat voor de aanvang van de eerste IBO-interim aan de VDAB mededelen. De VDAB bepaalt de wijze van mededeling.

Art. 108. Voor de aanvang van de individuele beroepsopleiding wordt tussen de VDAB, de persoon aan wie de IBO-interim zal worden gegeven, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau een overeenkomst gesloten, waarvan het model door de raad van bestuur wordt bepaald.

Art. 109. Het uitzendbureau stelt voor de aanvang van iedere individuele beroepsopleiding een begeleidings- en opleidingsplan op, waarvan het model door de VDAB wordt bepaald.

Het begeleidingsplan bevat een concrete weergave van de begeleiding die het uitzendbureau gedurende de individuele beroepsopleiding zal bieden.

Het opleidingsplan bevat een concrete weergave van de competenties die de persoon aan wie de IBO-interim wordt gegeven gedurende de individuele beroepsopleiding moet verwerven.

De individuele beroepsopleiding kan pas starten nadat de VDAB het begeleidings- en opleidingsplan heeft goedgekeurd. De VDAB neemt daarover een beslissing binnen vijf werkdagen na de ontvangst van dat plan.

Art. 110. De VDAB betaalt het uitzendbureau een vergoeding van 1.200 euro per begonnen individuele beroepsopleiding als voldaan is aan een van de volgende voorwaarden :

1° een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt gesloten tussen de werkgever-gebruiker en de persoon aan wie de IBO-interim werd gegeven onmiddellijk na de voltooiing van de individuele beroepsopleiding;

2° een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt gesloten tussen de werkgever-gebruiker of een andere werkgever, en de persoon aan wie de IBO-interim werd gegeven, voor de beëindiging van de individuele beroepsopleiding, op voorwaarde dat de individuele beroepsopleiding minstens dertien weken heeft geduurd.

Als niet aan de voorwaarden van het eerste lid voldaan is betaalt de VDAB het uitzendbureau een vergoeding van 500 euro per begonnen individuele beroepsopleiding.

Art. 111. Artikelen 92 tot en met 96 en artikel 98 zijn van toepassing op de individuele beroepsopleiding, verstrekt binnen de IBO-interim, met dien verstande dat de woorden "in een onderneming, vereniging zonder winstoogmerk, of een administratieve overheid" moeten worden gelezen als de woorden "bij een werkgever-gebruiker", en dat het woord "werkgever" moet worden gelezen als het woord "werkgever-gebruiker".

TITEL IV. — Slotbepalingen

Art. 112. De volgende regelingen worden opgeheven :

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 28 oktober 1992 tot uitvoering van artikel 87, § 2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 30 november 1994, 15 juli 2002 en 26 oktober 2007;

3° het ministerieel besluit van 14 februari 1994 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 89, § 4, 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

Art. 113. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 114. De Vlaamse minister, bevoegd voor het Tewerkstellingsbeleid, en de Vlaamse minister, bevoegd voor de Beroepsomscholing en -Bijscholing, zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 5 juni 2009.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,
F. VANDENBROUCKE

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

F. 2009 — 3305

[C – 2009/35886]

**5 JUIN 2009. — Arrêté du Gouvernement flamand
portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle**

Le Gouvernement flamand,

Vu la Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur;

Vu le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", modifié par les décrets des 27 avril 2007, 21 novembre 2008 et 19 décembre 2008;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 octobre 2007;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 octobre 1992 portant exécution de l'article 87, § 2, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand du 30 novembre 1994, 15 juillet 2002 et 26 octobre 2007;

Vu l'arrêté ministériel du 14 février 1994 portant exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 89, § 4, 2°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle;

Vu l'avis du conseil d'administration du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", rendu le 6 juin 2007;

Vu l'avis du "Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen" (Conseil socio-économique de la Flandre), rendu le 6 mai 2009;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du Budget, donné le 3 avril 2009;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 19 mai 2009, en application de l'article 84, § 3, premier alinéa, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation;

Après délibération,

Arrête :

**TITRE I^{er}. — Organisation du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding"
(Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle)**

CHAPITRE I^{er}. — Définitions

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

1° le décret du 7 mai 2004 : le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle);

2° le VDAB : le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", visé à l'article 3, § 1^{er}, du décret du 7 mai 2004;

3° le conseil d'administration : le conseil d'administration du VDAB, visé à l'article 7 du décret du 7 mai 2004;

4° régie du marché de l'emploi : l'opérationnalisation des missions confiées par l'autorité flamande en matière de politique du marché de l'emploi, de répertoire et de classification des activités des acteurs concernés du marché de l'emploi, d'harmonisation entre les acteurs concernés par la prise en charge de la coordination, la résolution de problèmes et la mise en place d'un système transparent et permanent permettant la gestion de données du marché de l'emploi;

5° accompagnement de parcours : l'ensemble de conseils et de services visant l'accompagnement de demandeurs d'emploi inoccupés en vue du développement de leur carrière et/ou de leur participation à un parcours centré sur la mesure de compétences;

6° développement des compétences : toute mesure qui vise à apporter des aptitudes à une personne pour exercer des activités professionnelles;

7° le demandeur d'emploi : toute personne inscrite au VDAB, y compris les personnes qui recherchent une activité professionnelle indépendante;

8° le demandeur d'emploi inoccupé :

a) le demandeur d'emploi qui n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée;

b) le travailleur à temps partiel involontaire, visé à l'article 29 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

c) le travailleur à temps partiel qui suit une formation dans un établissement d'enseignement tel que visé à l'article 87, pour laquelle il a obtenu une exemption du directeur du bureau de chômage;

9° l'apprenant : la personne qui suit un développement des compétences tel que visé à l'article 61, 1° à 6°;

10° le chômeur indemnisé : la personne qui satisfait aux conditions pour l'obtention d'allocations de chômage;

11° le travailleur : la personne occupée sous les liens d'un contrat de travail ou la personne qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournit, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ou qui exécute ce travail selon des modalités similaires;

12° personnes avec une indication de handicap à l'emploi : la personne, visée à l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi;

13° le mandat : la mission, donnée par le conseil d'administration aux personnes physiques ou morales, d'exécuter des tâches dans le domaine du placement gratuit, de l'accompagnement de parcours gratuit ou du développement des compétences gratuit;

14° le SERR : le Conseil socio-économique de la Région, cité à l'article 12 du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des partenariats régionaux agréés, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

15° stage d'orientation : le stage pour demandeurs d'emploi qui ne s'inscrit pas dans le cadre d'une formation mais bien dans leur orientation professionnelle ou de carrière. Le stage a lieu au cours d'un accompagnement de parcours ou d'une activation et peut précéder une formation. Ce type de stage a pour but de soutenir et renforcer un processus individuel permettant au demandeur d'emploi de mieux appréhender le marché de l'emploi concret, cerner ses intérêts et ses compétences présentes, ces dernières pouvant être testées et activées pour l'aider dans ses démarches d'emploi;

16° activation : un processus par lequel le demandeur d'emploi, en collaboration avec un accompagnateur, cherche à résoudre les problèmes médicaux, mentaux, psychiques, psychiatriques et sociaux susceptibles d'entraver son insertion dans le marché du travail;

17° cellule d'emploi ad hoc : partenariat qui, suite à la restructuration d'une entreprise, est créé comme association de fait ou personne morale autonome, dans laquelle sont impliqués au moins l'entreprise, une des organisations syndicales représentatives et le VDAB;

18° cellule permanente d'emploi : la cellule d'emploi gérée par le VDAB à laquelle participent différentes entreprises en restructuration;

19° cellule d'emploi : tant la cellule d'emploi ad hoc que la cellule permanente d'emploi;

20° l'accompagnement d'outplacement : l'ensemble de services et de conseils de guidance fournis, pour le compte de l'employeur, par un tiers individuel ou en groupe au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant;

21° le bureau d'outplacement : le bureau exerçant des activités d'outplacement, visé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 2000 portant exécution du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande;

22° autorité administrative : l'autorité, telle que visée à l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat.

Le Ministre flamand chargé de la Politique de l'Emploi détermine, sur avis du conseil d'administration du VDAB, ce qu'il faut entendre par entreprise en voie de restructuration telle que visée au premier alinéa, 17° et 18°.

CHAPITRE II. — Dispositions générales

Art. 2. Le conseil d'administration peut se faire assister par les SERR, les RESOC et le BNCTO.

Dans le premier alinéa, il faut entendre par le RESOC : le Comité de Concertation socio-économique régional, cité à l'article 18 du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des partenariats régionaux agréés, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux.

Dans le premier alinéa, il faut entendre par le BNCTO : le Comité bruxellois néerlandophone pour l'Emploi et la Formation dont la mission, les compétences et la composition sont réglées par l'accord de coopération du 4 avril 1996 entre la Communauté flamande et la Région de Bruxelles-Capitale.

TITRE II. — Gestion du marché de l'emploi

CHAPITRE I^{er}. — Régie du marché de l'emploi

Section I^{re}. — Droits et devoirs du demandeur d'emploi

Art. 3. Lors du placement, de l'accompagnement de parcours et du développement des compétences, le demandeur d'emploi a les droits et devoirs visés au décret du 30 avril 2004 portant la Charte du demandeur d'emploi.

Art. 4. Le demandeur d'emploi qui s'estime lésé dans ces droits, peut introduire une plainte sur la base du décret du 1^{er} juin 2001 octroyant un droit de réclamation à l'égard d'administrations.

Art. 5. Le demandeur d'emploi inoccupé est tenu d'accepter les chances offertes en matière d'accompagnement, de formation et d'emploi, sur la base de ses aptitudes.

Section II. — Primes, indemnités et assurance

Sous-section I^{re}. — Primes et indemnités

Art. 6. § 1^{er}. Les personnes suivantes ont droit à l'usage gratuit de matériel d'apprentissage et de moyens de protection personnelle, nécessaires au développement des compétences.

1° l'apprenant qui est inscrit auprès du VDAB comme demandeur d'emploi inoccupé;

2° l'élève, visé à l'article 62, 5° pendant la formation organisée par le VDAB.

§ 2. L'apprenant qui est inscrit auprès du VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé et qui a terminé son étude ou apprentissage, a droit à :

1° une indemnité de déplacement forfaitaire de 0,15 euros par kilomètre pour les déplacements, aller-retour, entre son domicile et le lieu de formation. L'indemnité de déplacement peut être ajustée par le Gouvernement flamand sur la proposition ou après consultation du conseil d'administration;

2° une indemnité de 15 euros pour le déjeuner, de 15 euros pour le dîner et de 50 euros pour le logement si l'apprenant suit une formation professionnelle pour laquelle le logement est nécessaire. Le VDAB détermine si le logement est nécessaire. L'indemnité peut être ajustée par le Gouvernement flamand sur la proposition ou après consultation du conseil d'administration;

3° le remboursement des dépenses effectives pour l'accueil d'enfants, pour tous les enfants non scolarisés jusqu'à l'âge où ils peuvent être admis à l'enseignement maternel, et pour tous les enfants scolarisés jusqu'à la fin de l'enseignement fondamental. Ce remboursement des dépenses ne s'effectue que pour les jours où la formation professionnelle est effectivement suivie, aux conditions suivantes :

a) les dépenses sont payées à l'une des structures suivantes :

- 1) des institutions ou structures d'accueil agréées, subventionnées ou contrôlées par "Kind en Gezin";
- 2) des institutions ou structures d'accueil agréées, subventionnées ou contrôlées par les administrations publiques locales ou par les administrations des communautés ou régions;
- 3) des crèches ou des familles d'accueil indépendantes contrôlées par "Kind en Gezin";
- 4) des écoles maternelles ou primaires ou des institutions ou structures d'accueil rattachées à l'école ou au pouvoir organisateur;

b) l'apprenant justifie le montant des dépenses par des pièces justificatives.

§ 3. Les catégories suivantes d'apprenants ont droit à une prime d'un euro par heure de formation professionnelle effectivement suivie :

1° le bénéficiaire d'un revenu d'intégration sociale, visé à la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ou l'indigent, visé à la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale, qui a une ou plusieurs personnes à charge;

2° le chômeur indemnisé qui, conformément à la réglementation du chômage, est considéré comme travailleur ayant des charges familiales et qui, au début de la formation, est inscrit auprès du VDAB depuis au moins un an comme demandeur d'emploi inoccupé. Pour le calcul de la période d'un an, le délai commence à l'inscription comme demandeur d'emploi inoccupé, et ne peut être interrompu pendant plus de trois mois par un emploi à temps plein au cours de l'année précédant la formation, calculée de date à date;

3° le demandeur d'emploi inoccupé qui a une ou plusieurs personnes à charge, n'appartenant pas aux personnes, visées aux 1° ou 2°, et bénéficiant ou bien d'une allocation de remplacement de revenus, telle que visée à la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ou bien d'une allocation d'invalidité telle que visée à l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

La prime est accordée aux conditions suivantes :

1° les formations professionnelles sont organisées pendant au moins vingt-quatre heures par semaine;

2° l'apprenant a suivi effectivement au moins cent cinquante heures de formation professionnelle;

3° l'apprenant prouve qu'il appartient à l'une des catégories visées au § 3, alinéa premier, à l'aide d'une attestation du C.P.A.S., de l'Office national de l'Emploi ou d'une structure qui paie l'indemnité d'invalidité ou l'une allocation de remplacement de revenus aux handicapés.

Le VDAB peut accorder une dérogation aux demandeurs d'emploi inoccupés avec une indication d'un handicap à l'emploi s'il ressort d'une attestation médicale qu'ils ne peuvent pas suivre une formation de vingt-quatre heures par semaine.

§ 4. L'apprenant qui suit la formation par une forme d'apprentissage à distance n'a droit qu'à l'usage gratuit des mallettes pédagogiques.

§ 5. Les indemnités et les primes visées aux §§ 1^{er} à 3 inclus sont à charge du VDAB.

§ 6. Les indemnités et la prime, visées au présent article, sont payées au moins une fois par mois. Elles sont virées à un compte en banque ou liquidées par chèque circulaire.

Art. 7. L'apprenant qui est inscrit auprès du VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé et qui suit une formation professionnelle reconnue par le VDAB auprès d'une personne physique ou morale avec laquelle le VDAB collabore ou qui organise une formation pour le compte du VDAB, a droit aux indemnités et à la prime, visées à l'article 6.

Art. 8. L'apprenant qui est inscrit auprès du VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé et qui suit une formation dans un établissement d'enseignement, tel que visé à l'article 87, a droit :

1° aux indemnités et à la prime, visées à l'article 6;

2° au remboursement des droits d'inscription si d'autres interventions dans l'aide financière aux études ne sont pas possibles;

3° au remboursement des frais d'études. Chaque année le VDAB fixe le montant des frais d'études sur la base du matériel didactique, des vêtements destinés au stage et des activités d'étude obligatoires.

Art. 9. L'apprenant qui est inscrit auprès du VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé et qui suit une formation professionnelle dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle reconnu par le VDAB, dans un centre d'éducation des adultes, tel que visé à l'article 109, § 3, 8°, du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes ou dans un institut supérieur ou une université en tant qu'étudiant-travailleur, tel que visé à l'article 2, 22° du décret du 14 mars 2008 relatif au financement du fonctionnement des instituts supérieurs et des universités en Flandre, a droit pendant un an à :

1° les indemnités et la prime, visées à l'article 6;

2° le remboursement des droits d'inscription;

3° le remboursement du matériel didactique.

Art. 10. Le VDAB peut, dans les limites des moyens budgétaires attribués, conclure des conventions avec des sociétés de transport en commun par lesquelles le demandeur d'emploi inoccupé peut bénéficier d'un tarif réduit pour des déplacements nécessités entre autres par des sollicitations, l'accompagnement de parcours et les examens médicaux et psychologiques, visés à l'article 35.

Sous-section II. — Assurance

Art. 11. Le VDAB contracte une assurance pour l'apprenant, visé aux articles 6 à 9, contre les accidents survenus pendant la formation, le stage ou sur le chemin du lieu de formation ou de stage. L'assurance accorde les mêmes garanties que celles reprises dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et ses arrêtés d'exécution. En cas d'accident, l'indemnité est calculée sur la base du traitement auquel a droit un employé majeur travaillant comme salarié dans la profession à apprendre.

Les apprenants suivants ne tombent pas sous l'application du premier alinéa :

- 1° le travailleur qui, sur la demande de son employeur, suit une formation comme prévue à l'article 70;
- 2° l'apprenant exerçant une activité professionnelle indépendante;
- 3° l'élève.

Art. 12. L'apprenant qui, dans le cadre de sa formation ou de son stage, cause un préjudice au VDAB ou à des tiers, n'est tenu responsable qu'en cas de dol, de faute grave ou de faute légère répétée.

Section III. — Mandat de placement gratuit

Art. 13. Une personne physique ou morale qui a pour mission d'exercer des activités de placement, peut, sur avis du SERR, compétent pour la région dans laquelle est établi le siège social de la personne morale, ou, dans le cas d'une personne physique, dans laquelle cette dernière a son bureau, être mandatée aux conditions déterminées par le conseil d'administration à exercer des activités de placement gratuites.

Art. 14. La personne physique ou morale, visée à l'article 13, adresse au VDAB une demande dans laquelle sont expliqués son fonctionnement général, ses raisons d'être, son intention et son but.

La personne morale, visée à l'article 13, ajoute les données suivantes à sa demande de mandat :

1° un exemplaire des statuts ou de l'arrêté de création ainsi que la liste de ses administrateurs. Les statuts ou l'arrêté de création doivent mentionner les données suivantes :

- a) le nom du bureau, l'adresse du siège principal et les lieux où les activités de placement seront exercées;
- b) le but dont on peut déduire que le bureau place gratuitement les demandeurs d'emploi;
- c) la composition du conseil d'administration du bureau, le mode de nomination des administrateurs, leur démission ou leur révocation, leurs compétences et la durée de leur mandat;
- d) l'organisation du contrôle des opérations du bureau par les membres du conseil d'administration;
- e) les modalités selon lesquelles, le cas échéant, s'opère la fusion avec un autre bureau de placement spécial ou sa dissolution;

2° les pièces justificatives démontrant que les activités de placement seront exercées par des personnes disposant des qualifications nécessaires;

3° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose du matériel nécessaire et des équipements nécessaires pour fournir des services de placement.

La personne physique, visée à l'article 13, ajoute les données suivantes à sa demande de mandat :

- 1° les lieux où les activités de placement seront exercées;
- 2° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose des qualifications nécessaires pour exercer les activités de placement;
- 3° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose du matériel nécessaire et des équipements nécessaires pour fournir des services de placement;
- 4° les pièces justificatives démontrant qu'elle place ou placera gratuitement les demandeurs d'emploi;
- 5° une déclaration que, dans le cas d'une transition éventuelle à une personne morale, en créant une personne morale ou en s'associant à une personne morale existante, elle en notifiera immédiatement le VDAB et se conformera aux conditions, visées au deuxième alinéa.

Art. 15. Le mandat pour exercer des activités de placement gratuites peut être accordé par le conseil d'administration si la personne physique ou morale, visée à l'article 13, satisfait aux conditions suivantes :

1° exercer des activités comme opérateur de formations ou d'accompagnement conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs;

2° exercer des activités comme prestataire de services dans le pilier formation conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2008 portant octroi d'aides aux petites et moyennes entreprises pour des services promouvant l'entrepreneuriat;

3° être une institution sectorielle qui est gérée par les partenaires sociaux;

4° disposer d'un des certificats de qualité suivants :

- a) le certificat Q*For;
- b) le certificat ISO;
- c) le certificat CEDEO;
- d) Recognised for Excellence;
- e) le label K2c-, K2b- ou K2a pour la formation ou l'accompagnement;
- f) le label ESF, décerné par l'ASBL agence FSE;
- g) la marque de qualité Borea;
- h) d'autres certificats acceptés par le conseil d'administration.

Art. 16. Sans préjudice de l'application de l'article 5 du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande, la personne physique ou morale, visée à l'article 13 doit :

1° respecter les conditions relatives aux droits du demandeur d'emploi déterminées par le conseil d'administration et les conditions imposées à l'occasion d'une évaluation. Les conditions sont reprises dans un accord de coopération entre le VDAB et la personne physique ou morale, visée à l'article 13;

2° appliquer les conventions collectives de travail relatives au recrutement et à la sélection des travailleurs, conclues au sein du Conseil national du Travail;

3° donner suite à toute offre de travail ou toute demande de travail.

Art. 17. La surveillance et le contrôle du respect des dispositions du titre II, chapitre Ier, section III sont exercés conformément aux dispositions du décret du 30 avril 2004 portant uniformisation des dispositions de contrôle, de sanction et pénales reprises dans la réglementation des matières de législation sociale qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et de la Région flamande.

Art. 18. La personne physique ou morale, visée à l'article 13, enregistre les vacances d'emploi qu'elle traite dans la base de données électronique du VDAB. Ces vacances d'emploi sont publiées par les moyens de publications usuels aux mêmes conditions que les vacances VDAB.

Art. 19. Sur avis du SERR, compétent pour la région où est établi le siège social du bureau, ou, dans le cas d'une personne physique, dans laquelle cette dernière a son bureau, le mandat est suspendu ou révoqué par le conseil d'administration lorsque la personne contrevient aux dispositions du présent arrêté, ne respecte pas les conditions déterminées par le conseil d'administration ou son activité est à ce point réduite, que son existence n'est manifestement plus justifiée.

Section IV. — Mandat d'accompagnement de parcours gratuit

Art. 20. Une personne physique ou morale qui a pour mission d'effectuer un accompagnement de parcours, peut, sur avis du SERR, compétent pour la région dans laquelle est établi le siège social de la personne morale, ou, dans le cas d'une personne physique, dans laquelle cette dernière a son bureau, être mandatée aux conditions déterminées par le conseil d'administration pour exercer des activités d'accompagnement de parcours gratuites.

Art. 21. La personne physique ou morale, visée à l'article 20, adresse au VDAB une demande dans laquelle sont expliqués son fonctionnement général, ses raisons d'être, son intention et son but.

La personne morale, visée à l'article 20, ajoute les données suivantes à sa demande de mandat :

1° un exemplaire des statuts ou de l'arrêté de création ainsi que la liste de ses administrateurs. Les statuts ou l'arrêté de création doivent mentionner les données suivantes :

a) le nom de la personne morale, l'adresse du siège principal et les lieux où les activités d'accompagnement seront exercées;

b) le but dont on peut déduire que la personne morale accompagne gratuitement les demandeurs d'emploi;

c) la composition du conseil d'administration de la personne morale, le mode de nomination des administrateurs, leur démission ou leur révocation, leurs compétences et la durée de leur mandat;

d) l'organisation du contrôle des opérations de la personne morale par les membres du conseil d'administration;

e) les modalités selon lesquelles, le cas échéant, s'opère la fusion avec une autre personne morale assurant l'accompagnement gratuit ou sa dissolution;

2° les pièces justificatives démontrant que les activités d'accompagnement de parcours seront exercées par des personnes disposant des qualifications nécessaires;

3° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose du matériel nécessaire et des équipements nécessaires pour fournir des services d'accompagnement de parcours.

La personne physique, visée à l'article 20, ajoute les données suivantes à sa demande de mandat :

1° les lieux où les activités d'accompagnement de parcours seront exercées;

2° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose des qualifications nécessaires pour exercer les activités d'accompagnement de parcours;

3° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose du matériel nécessaire et des équipements nécessaires pour fournir des services d'accompagnement de parcours;

4° les pièces justificatives démontrant qu'elle accompagne ou accompagnera gratuitement les demandeurs d'emploi;

5° une déclaration que, dans le cas d'une transition éventuelle à une personne morale, en créant une personne morale ou en s'associant à une personne morale existante, elle en notifiera immédiatement le VDAB et se conformera aux conditions, visées au deuxième alinéa.

Art. 22. Le mandat pour exercer un accompagnement de parcours gratuit peut être accordé par le conseil d'administration si la personne physique ou morale, visée à l'article 20, exerce des activités de placement privé conformément au titre II, chapitre I^{er}, section III ou conformément au décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande.

La personne physique ou morale, visée à l'article 20, doit en outre satisfaire à une des conditions suivantes :

1° exercer des activités comme opérateur de formations ou d'accompagnement conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs;

2° exercer des activités comme prestataire de services dans le pilier formation conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2008 portant octroi d'aides aux petites et moyennes entreprises pour des services promouvant l'entrepreneuriat;

3° être une institution sectorielle qui est gérée par les partenaires sociaux;

4° disposer d'un des certificats de qualité suivants :

- a) le certificat Q*For;
- b) le certificat ISO;
- c) le certificat CEDEO;
- d) Recognised for Excellence;
- e) le label K2c-, K2b- ou K2a pour la formation ou l'accompagnement;
- f) le label ESF, décerné par l'ASBL agence FSE;
- g) la marque de qualité Borea;
- h) d'autres certificats acceptés par le conseil d'administration.

Art. 23. La personne physique ou morale, visée à l'article 20, doit :

1° respecter les conditions relatives aux droits du demandeur d'emploi déterminées par le conseil d'administration et les conditions imposées à l'occasion d'une évaluation. Les conditions sont reprises dans un accord de coopération entre le VDAB et la personne physique ou morale, visée à l'article 20;

2° donner suite à toute demande d'accompagnement.

Art. 24. La personne physique ou morale, visée à l'article 20, enregistre les activités d'accompagnement qu'elle effectue dans la base de données électronique du VDAB.

Art. 25. Sur avis du SERR, compétent pour la région où est établi le siège social du bureau, ou, dans le cas d'une personne physique, dans laquelle cette dernière a son bureau, le mandat est suspendu ou révoqué par le conseil d'administration lorsque la personne contrevient aux dispositions du présent arrêté, ne respecte pas les conditions déterminées par le conseil d'administration ou son activité est à ce point réduite, que son existence n'est manifestement plus justifiée.

Section V. — Mandat pour exercer des activités de développement des compétences gratuit

Art. 26. Une personne physique ou morale qui a pour mission d'exercer des activités de développement des compétences gratuit, peut, sur avis du SERR, compétent pour la région dans laquelle est établi le siège social de la personne morale, ou, dans le cas d'une personne physique, dans laquelle cette dernière a son bureau, être mandatée aux conditions déterminées par le conseil d'administration pour exercer des activités de développement des compétences gratuit.

Art. 27. La personne physique ou morale, visée à l'article 26, adresse au VDAB une demande dans laquelle sont expliqués son fonctionnement général, ses raisons d'être, son intention et son but.

La personne morale, visée à l'article 26, ajoute les données suivantes à sa demande de mandat :

1° un exemplaire des statuts ou de l'arrêté de création ainsi que la liste de ses administrateurs. Les statuts ou l'arrêté de création doivent mentionner les données suivantes :

- a) le nom de la personne morale, l'adresse du siège principal et les lieux où les activités de développement des compétences seront exercées;
- b) le but dont on peut déduire que la personne morale offre une formation gratuite aux demandeurs d'emploi;
- c) la composition de son conseil d'administration, le mode de nomination des administrateurs, leur démission ou leur révocation, leurs compétences et la durée de leur mandat;
- d) l'organisation du contrôle des opérations de la personne morale par les membres du conseil d'administration;
- e) les modalités selon lesquelles, le cas échéant, s'opère la fusion avec une autre personne morale exerçant des activités de développement des compétences gratuit ou sa dissolution;

2° les pièces justificatives démontrant que les activités de développement des compétences seront exercées par des personnes disposant des qualifications nécessaires;

3° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose du matériel nécessaire et des équipements nécessaires pour fournir des services de développement des compétences.

La personne physique, visée à l'article 26, ajoute les données suivantes à sa demande de mandat :

- 1° les lieux où les activités de développement des compétences seront exercées;
- 2° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose des qualifications nécessaires pour exercer les activités de développement des compétences;
- 3° les pièces justificatives démontrant qu'elle dispose du matériel nécessaire et des équipements nécessaires pour fournir des services de développement des compétences;
- 4° les pièces justificatives démontrant qu'elle offre ou offrera gratuitement une formation aux demandeurs d'emploi;
- 5° une déclaration que, dans le cas d'une transition éventuelle à une personne morale, en créant une personne morale ou en s'associant à une personne morale existante, elle en notifiera immédiatement le VDAB et se conformera aux conditions, visées au deuxième alinéa.

Art. 28. Le mandat pour exercer des activités de développement des compétences gratuites peut être accordé par le conseil d'administration si la personne physique ou morale, visée à l'article 26, satisfait aux conditions suivantes :

1° exercer des activités comme opérateur de formations ou d'accompagnement conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2003 relatif aux chèques-formation et chèques-accompagnement pour travailleurs;

2° exercer des activités comme prestataire de services dans le pilier formation conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 2008 portant octroi d'aides aux petites et moyennes entreprises pour des services promouvant l'entrepreneuriat;

3° être une institution sectorielle qui est gérée par les partenaires sociaux;

4° disposer d'un des certificats de qualité suivants :

- a) le certificat Q*For;
- b) le certificat ISO;
- c) le certificat CEDEO;
- d) Recognised for Excellence;
- e) le label K2c-, K2b- ou K2a pour la formation ou l'accompagnement;
- f) le label ESF, décerné par l'ASBL agence FSE;
- g) la marque de qualité Borea;
- h) d'autres certificats acceptés par le conseil d'administration.

Art. 29. La personne physique ou morale, visée à l'article 26, doit :

1° respecter les conditions relatives aux droits du demandeur d'emploi déterminées par le conseil d'administration et les conditions imposées à l'occasion d'une évaluation. Les conditions sont reprises dans un accord de coopération entre le VDAB et la personne physique ou morale, visée à l'article 26;

2° donner suite à toute demande de développement des compétences.

Art. 30. La personne physique ou morale, visée à l'article 26, enregistre les activités de développement des compétences qu'elle effectue dans la base de données électronique du VDAB.

Art. 31. Sur avis du SERR, compétent pour la région où est établi le siège social du bureau, ou, dans le cas d'une personne physique, dans laquelle cette dernière a son bureau, le mandat est suspendu ou révoqué par le conseil d'administration lorsque la personne contrevient aux dispositions du présent arrêté, ne respecte pas les conditions déterminées par le conseil d'administration ou son activité est à ce point réduite, que son existence n'est manifestement plus justifiée.

CHAPITRE II. — Placement organisé par le VDAB

Section I^{re}. — Service universel au demandeur d'emploi

Art. 32. Toute personne qui remplit la condition de séjour légal, prévue à l'article 1^{er}, 6°, de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, peut s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du VDAB.

Art. 33. Le demandeur d'emploi qui s'inscrit auprès du VDAB, fournit les données suivantes :

- 1° données d'identification;
- 2° acquis d'apprentissage et professionnels;
- 3° qualifications professionnelles avec mention éventuelle du ou des titres de compétence professionnelle obtenus;
- 4° aspirations professionnelles;
- 5° expérience et compétences acquises antérieurement.

Le VDAB délivre un certificat d'inscription au demandeur d'emploi qui en fait la demande.

Art. 34. Le VDAB peut, dans les limites du moyens budgétaires y affectés, prendre toutes les initiatives pour aider le demandeur d'emploi à améliorer ses possibilités d'emploi.

Le VDAB effectue la prospection d'offres d'emploi sur le marché de l'emploi dans le but de rassembler autant de vacances d'emploi que possible. Le VDAB informe les demandeurs d'emploi de ces vacances d'emploi.

Pour le demandeur d'emploi ayant des difficultés d'accès à l'emploi, le VDAB peut entreprendre des démarches spéciales en vue d'améliorer son insertion dans le marché de l'emploi.

Art. 35. Dans l'intérêt du demandeur d'emploi inoccupé, le VDAB peut en vue d'une offre d'emploi, une formation professionnelle ou détermination du parcours :

- 1° soumettre le demandeur d'emploi inoccupé à un examen médical pour vérifier sa capacité physique ou mentale;
- 2° soumettre le demandeur d'emploi inoccupé à un examen psychologique;
- 3° faire examiner la qualification professionnelle du demandeur d'emploi inoccupé.

Le demandeur d'emploi inoccupé a droit à une discussion des résultats des examens, visés au premier alinéa. Les examens sont gratuits pour le demandeur d'emploi inoccupé.

Section II. — Réalisation du parcours

Art. 36. La réalisation du parcours comprend toutes les actions de formation et d'accompagnement et commence par la détermination du parcours. Pendant la détermination du parcours, les étapes du parcours nécessaires à l'insertion dans le marché de l'emploi sont identifiées.

Art. 37. Le VDAB conclut un contrat d'accompagnement de parcours avec le demandeur d'emploi inoccupé avant le début de l'accompagnement de parcours ou au plus tard le premier jour de l'accompagnement de parcours.

Art. 38. Le contrat d'accompagnement de parcours est conclu par écrit. Une copie est transmise à chaque partie contractante.

Art. 39. Le contrat précise :

- 1° l'identité des parties;
- 2° la date du début de l'accompagnement de parcours et la durée probable;
- 3° la description, le contenu et le but de l'accompagnement de parcours;
- 4° les actions convenues pendant la détermination du parcours;
- 5° les droits et devoirs des parties, visés au décret du 30 avril 2004 portant la Charte du demandeur d'emploi et dans la réglementation du chômage.

Art. 40. Les dispositions de la présente section sont également applicables si l'accompagnement de parcours est organisé par des personnes physiques ou morales avec qui le VDAB collabore ou qui organisent l'accompagnement de parcours pour des demandeurs d'emploi inoccupés pour le compte du VDAB.

Section III. — Stage dans le cadre de l'orientation professionnelle et de carrière

Art. 41. Dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi ou sa préparation, le VDAB peut organiser un stage d'orientation en collaboration avec une entreprise, une association sans but lucratif ou une autorité administrative.

Art. 42. Le demandeur d'emploi inoccupé qui suit un stage d'orientation a droit aux indemnités, visées à l'article 6.

Art. 43. Le VDAB conclut en faveur du demandeur d'emploi un contrat d'assurance pour accidents survenus au cours du stage d'orientation ou sur le chemin du et vers le lieu du stage d'orientation. Ce contrat d'assurance répond aux conditions visées à l'article 11.

Le demandeur d'emploi qui, dans le cadre de son stage d'orientation, cause un préjudice au VDAB ou à des tiers, n'est tenu responsable qu'en cas de dol, de faute grave ou de faute légère répétée.

Art. 44. L'exécution du stage d'orientation fait l'objet d'un contrat entre le VDAB, le demandeur d'emploi et l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative, dont le modèle est établi par le conseil d'administration.

Le contrat précise :

- 1° l'identité des parties;
- 2° la date de début du stage d'orientation et la durée présumée. Le stage ne peut excéder un délai de trente jours;
- 3° la description des activités qui sont entreprises sur le lieu du travail dans le cadre du stage d'orientation;
- 4° les obligations des parties contractantes.

Section IV. — Service universel à l'employeur

Art. 45. Le VDAB aide les employeurs à présélectionner les candidats correspondant au profil recherché.

Art. 46. Dans leur offre d'emploi, les employeurs fournissent les informations suivantes :

- 1° la nature de la fonction;
- 2° la nature du contrat offert;
- 3° la durée du travail et les horaires de travail;
- 4° la rémunération;
- 5° les compétences requises, le titre ou les titres de compétence professionnelle requis;
- 6° le lieu où la fonction doit être exercée, sauf si celui-ci ne peut être fixé d'avance ou s'il s'agit de fonctions qui ne sont pas liées à un lieu de travail déterminé;
- 7° les cas échéant, l'intention de constituer une réserve de recrutement;
- 8° le mode de postulation;
- 9° la procédure de recrutement et de sélection.

Art. 47. Les employeurs qui recourent aux services du VDAB, respectent les conventions collectives de travail sur le recrutement et la sélection de travailleurs qui sont conclues dans la Conférence nationale de l'emploi.

Le VDAB ne traite que les offres d'emploi qui répondent aux dispositions légales et réglementaires.

CHAPITRE III. — Cellules d'emploi

Section I^{re}. — Création et but de la cellule d'emploi

Art. 48. Une entreprise en restructuration ou son représentant, au moins une des organisations syndicales représentatives, et le VDAB concluent une convention de création d'une cellule d'emploi.

Cette convention définit :

- 1° les données d'identité des parties intéressées dans la cellule d'emploi;
- 2° l'adresse de la cellule d'emploi;
- 3° l'objectif de la cellule d'emploi;
- 4° un récapitulatif des diverses mesures d'accompagnement prises par chacune des parties intéressées et le bureau d'outplacement pour les travailleurs victimes d'une restructuration de leur entreprise;
- 5° les modalités de transmission à l'Office national de l'Emploi des informations sur les travailleurs victimes d'une restructuration de leur entreprise;
- 6° la désignation d'un point de contact pour les travailleurs victimes d'une restructuration de leur entreprise;
- 7° le règlement de la communication interne et externe de la cellule d'emploi;
- 8° la durée de validité de la convention.

Art. 49. La cellule d'emploi a pour tâche d'accompagner les travailleurs, victimes d'une restructuration de leur entreprise et inscrits auprès de la cellule d'emploi, au plus vite vers un nouvel emploi durable en leur offrant au moins un accompagnement d'outplacement.

La cellule d'emploi vise une utilisation optimale de l'ensemble de mesures d'accompagnement proposées à chaque travailleur inscrit auprès de la cellule d'emploi.

Art. 50. La cellule d'emploi est établie au plus tard le jour auquel le premier travailleur victime d'une restructuration de son entreprise est licencié et continue à être opérationnelle jusqu'à ce que toutes les mesures d'accompagnement reprises dans la convention, visée à l'article 48, aient pris fin.

Pour l'application du premier alinéa, n'est pas assimilé à un licenciement : la non prolongation d'un contrat de travail à durée déterminée pour cause de restructuration, ou le fait qu'un contrat de travail pour travail intérimaire qui a pour objet un emploi auprès de l'employeur en restructuration, n'est pas prolongé pour cause de restructuration.

Section II. — Missions du VDAB dans la cellule d'emploi

Art. 51. Le VDAB assume la direction de la cellule d'emploi et est chargé de l'organisation et de la coordination de la cellule d'emploi.

Cette mission implique les tâches suivantes :

- 1° convoquer toutes les parties intéressées pour constituer la cellule d'emploi;
- 2° coordiner les tâches et les services de la cellule d'emploi;
- 3° évaluer les services et les activités de la cellule d'emploi.

Art. 52. La direction de la cellule d'emploi assure l'inscription des travailleurs, victimes d'une restructuration de leur entreprise, et délivre un certificat d'inscription dans la cellule d'emploi. — Les travailleurs intéressés s'inscrivent également comme demandeur d'emploi auprès du VDAB.

Section III. — Missions du bureau d'outplacement

Art. 53. Le bureau d'outplacement assure l'accompagnement d'outplacement conformément au code complémentaire de déontologie, figurant à l'annexe 1^{re} à l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 février 2009 portant exécution de l'article 5, § 1^{er}, 2°, e), du décret du 7 mai 2004.

Art. 54. Le bureau d'outplacement participe, à la demande des membres du groupe de pilotage, visé à l'article 56, au groupe de pilotage et fournit à ce groupe l'information nécessaire pour l'avancement et l'évaluation de l'accompagnement d'outplacement.

Art. 55. Pour chaque travailleur, victime d'une restructuration de son entreprise et qui, à la fin de l'accompagnement d'outplacement, n'a pas encore trouvé un emploi durable, le bureau d'outplacement dresse un rapport final de l'accompagnement d'outplacement. Le bureau d'outplacement transmet ce rapport au VDAB dans un mois de la fin de l'accompagnement d'outplacement.

Section IV. — Groupe de pilotage de la cellule d'emploi

Art. 56. Le fonctionnement de la cellule d'emploi est géré et suivi par un groupe de pilotage.

Art. 57. Le groupe de pilotage de la cellule d'emploi ad hoc est au moins composé de :

- 1° au moins un représentant du VDAB;
- 2° au moins un représentant de l'entreprise en restructuration;
- 3° les représentants des organisations syndicales représentatives.

Le VDAB préside le groupe de pilotage.

Art. 58. § 1. Le groupe de pilotage de la cellule permanente d'emploi est composé de membres permanents et membres ad hoc. Le groupe de pilotage peut se faire assister par des experts.

Les membres permanents, visés à l'alinéa premier, sont :

- 1° au moins un représentant du VDAB;
- 2° les représentants des organisations syndicales représentatives dans le SERV qui sont désignés par le SERR;
- 3° au moins un représentant de l'entreprise en restructuration ou les représentants des organisations syndicales représentatives dans le SERV qui sont désignés par le SERR.

Un délégué du fonds de formation du secteur, s'il y a un, peut être membre ad hoc du groupe de pilotage de la cellule permanente d'emploi.

Dans le deuxième alinéa, il est entendu par SERV le Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, visé au décret du 7 mai 2004 relatif au "Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen" (Conseil socio-économique de la Flandre).

§ 2. Le fonctionnement du groupe de pilotage de la cellule permanente d'emploi est réglé par un règlement d'ordre intérieur.

Le règlement d'ordre intérieur détermine au minimum :

- 1° les compétences du VDAB comme président du groupe permanent de pilotage;
- 2° le mode de convocation et de délibération;
- 3° la périodicité des réunions;
- 4° la publication des annales;
- 5° le nombre minimal de membres présents pour délibérer valablement;
- 6° la désignation du groupe permanent de pilotage compétent au cas où l'employeur en restructuration est actif dans les ressorts de différents SERR;
- 7° le lieu de la cellule permanente d'emploi.

Section V. — Rapportage et évaluation

Art. 59. Le bureau d'outplacement présente un rapport oral sur les actions entreprises, les résultats et l'état d'avancement dans le cadre de l'accompagnement et de la remise au travail des travailleurs victimes d'une restructuration de leur entreprise, pendant les réunions du groupe de pilotage. Dans le rapport écrit de ces réunions, les données à caractère personnel des travailleurs concernés ne sont pas mentionnées.

Art. 60. Le VDAB présente un rapport annuel au conseil d'administration et un rapport trimestriel aux SERR sur le fonctionnement des cellules d'emploi.

TITRE III. — Développement des compétences

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions préliminaires

Art. 61. Le développement des compétences peut entre autres comprendre :

1° une formation professionnelle, c'est une des activités suivantes qui est organisée par le VDAB ou reconnue en tant que telle par le VDAB :

a) l'apprentissage d'un métier, d'une profession ou d'une fonction;

b) le recyclage dans un métier, une profession ou une fonction;

c) l'acquisition des compétences de base requises pour l'exercice de l'activité professionnelle;

d) la reconversion professionnelle, le perfectionnement et l'extension des connaissances professionnelles ou leur adaptation aux développements dans le métier, la profession ou la fonction;

2° l'apprentissage et la gestion de compétences;

3° une formation centrée sur la personne;

4° une formation en vue de la recherche d'un emploi;

5° l'observation d'une personne telle que visée à l'article 62, pendant une période définie, de manière à déterminer ses aptitudes physiques et intellectuelles et, en vue de la réalisation des objectifs, visés au présent article, à identifier l'orientation professionnelle la plus appropriée;

6° l'orientation en vue du renforcement des compétences et l'orientation vers le marché de l'emploi;

7° les services complémentaires, tels que la fourniture d'informations sur la formation et le travail, l'accompagnement de carrière et la certification.

Art. 62. Les activités, visées à l'article 61, peuvent être suivies aux conditions, prévues au titre III, par :

1° un demandeur d'emploi;

2° un travailleur de sa propre initiative;

3° un travailleur à la demande de son employeur;

4° une personne exerçant une activité professionnelle indépendante;

5° un élève à la demande de son établissement d'enseignement.

Art. 63. Le développement des compétences est offert en néerlandais. Dans des circonstances exceptionnelles, le conseil d'administration peut autoriser une dérogation.

Art. 64. Pour organiser le développement des compétences, le VDAB peut créer ses propres centres ou collaborer avec des tiers. Dans le cas d'une collaboration avec des tiers, les frais peuvent être divisés entre les parties.

Le conseil d'administration détermine la manière dont le développement des compétences sera offert.

Art. 65. Le conseil d'administration établit un règlement d'ordre intérieur pour les centres. Le règlement fixe entre autres les droits et obligations des apprenants, tant en ce qui concerne la discipline et l'ordre, qu'en ce qui concerne l'exécution des missions qu'ils reçoivent dans le cadre de la formation. Le règlement est mis à la disposition de l'apprenant avant le début de la formation et doit être affiché à un endroit bien visible dans chaque centre.

CHAPITRE II. — L'organisation de la formation professionnelle

Section I^{re}. — Admission à la formation professionnelle

Art. 66. Le VDAB peut proposer au demandeur d'emploi inoccupé de suivre une formation professionnelle appropriée.

Art. 67. Le demandeur d'emploi, le travailleur et la personne exerçant une activité professionnelle indépendante désireux de suivre une formation professionnelle, introduit une demande à cet effet auprès du VDAB.

Art. 68. Le VDAB décide de l'admissibilité d'un candidat à une formation professionnelle.

Cette décision est prise sur la base des exigences et besoins du marché de l'emploi et sur la base de l'aptitude et du profil de compétences du candidat.

Si l'admission à la formation professionnelle est refusée, le demandeur d'emploi peut solliciter une révision de sa demande auprès du conseil d'administration qui se prononce après avis du SERR.

Art. 69. L'établissement d'enseignement peut, avec le consentement des élèves intéressés, demander au VDAB qu'un ou plusieurs de ses élèves puissent suivre une formation professionnelle auprès du VDAB. Le conseil d'administration détermine, dans les limites des moyens budgétaires attribués, les niveaux d'enseignement admissibles ainsi que les conditions.

Art. 70. L'employeur peut, avec le consentement des travailleurs concernés, demander au VDAB qu'un ou plusieurs de ses travailleurs soient formés par le VDAB. Le VDAB peut organiser ces formations professionnelles en faisant appel à l'infrastructure de l'entreprise ou de tiers.

Ces travailleurs peuvent être admis à la formation si l'employeur s'engage par écrit à convenir avec les travailleurs qui suivent la formation professionnelle que leur contrat de travail est suspendu pendant la durée de la formation et qu'ils continuent à pouvoir prétendre à leur traitement et à d'autres avantages, entre autres l'assurance contre les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail qu'ils recevraient s'ils travaillaient effectivement dans l'entreprise.

Art. 71. Si des travailleurs suivent une formation professionnelle à la demande de leur employeur, l'employeur est tenu de les payer pour ce faire. Le montant est déterminé sur la base du contenu et de la durée de la formation.

Art. 72. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, il faut entendre par formation générale : une formation qui consiste en un enseignement ne visant pas exclusivement ou principalement la fonction actuelle ou future du travailleur dans l'entreprise bénéficiaire, mais par lequel il acquiert des compétences qui sont largement transmissibles vers d'autres entreprises ou domaines de travail, de manière à améliorer l'employabilité du travailleur.

§ 2. Les employeurs peuvent obtenir une réduction du montant visé à l'article 71, pour la formation générale des catégories suivantes de travailleurs :

1° les travailleurs à risque, à condition que le contrat de formation soit conclu dans les six mois après leur recrutement. Sont considérés comme travailleurs à risque :

a) les travailleurs qui, pendant les douze mois précédant leur engagement, ont reçu sans interruption des allocations de chômage ou d'attente;

b) les travailleurs qui, au moment de leur engagement, ont reçu le revenu d'intégration sans interruption pendant au moins six mois;

c) les travailleurs qui, au moment de leur engagement, sont reconnus par le VDAB comme des personnes handicapées à l'emploi;

d) les travailleurs de plus de 18 ans qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur;

e) les travailleurs qui remplissent simultanément les conditions suivantes :

1) ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage, d'attente ou d'interruption pendant la période de trois ans précédant l'engagement;

2) ne pas avoir mené d'activité professionnelle durant la période de trois ans précédant l'engagement;

3) avoir interrompu l'activité professionnelle pendant cette période de trois ans ou ne jamais avoir mené une telle activité;

f) les travailleurs de moins de 18 ans soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, et qui ne suivent plus l'enseignement secondaire de plein exercice. Par dérogation à la période de six mois, visée au point 1°, une période de deux ans s'applique à cette catégorie;

2° les travailleurs qui risquent d'être licenciés :

a) en cas de licenciement collectif, après notification, sur la base de la liste nominative des travailleurs concernés, au VDAB, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif;

b) en cas de licenciement individuel, s'ils répondent simultanément aux conditions suivantes :

1) ils ont reçu notification du préavis conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

2) ils sont inscrits sur une liste nominative soumise pour avis, selon le cas, au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, au comité pour la prévention et la protection au travail ou aux représentants des organisations syndicales représentatives;

c) les travailleurs appartenant à une entreprise en difficulté. Le Ministre flamand chargé de la Reconversion et du Recyclage professionnels détermine, sur avis du conseil d'administration, ce qu'il faut entendre par entreprise en difficulté;

d) les travailleurs appartenant à une entreprise en voie de restructuration. Le Ministre flamand chargé de la Reconversion et du Recyclage professionnels détermine, sur avis du conseil d'administration, ce qu'il faut entendre par entreprise en difficulté;

3° les travailleurs appartenant à une entreprise qui n'occupe pas plus de 25 personnes;

4° les travailleurs qui ne peuvent plus remplir leurs fonctions actuelles pour des raisons médicales. L'incapacité médicale de ces travailleurs doit être reconnue par un médecin du travail, comme prévu à l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs;

5° les travailleurs qui acquièrent une expérience professionnelle dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle reconnu par le VDAB.

La réduction du montant visé à l'article 71, s'élève à 50 % pour les travailleurs à risque énumérés au premier alinéa, 1°, a) à e), et à 100 % pour les travailleurs à risque visés au premier alinéa, 1°, f).

La réduction du montant visé à l'article 71, s'élève à 100 % pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 2°, a) à c), et à 50 % pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 2°, d).

La réduction du montant, visé à l'article 71, s'élève à 50 % pour les entreprises, visées au premier alinéa, 3°, occupant moins de 10 travailleurs et à 25 % pour les entreprises occupant de 10 à 25 travailleurs. La réduction du montant visé à l'article 73, n'est pas octroyée lorsque le conseil d'administration arrête qu'il s'agit d'entreprises étant des branches artificielles ou des filiales d'entreprises plus grandes.

La réduction du montant, visé à l'article 73, s'élève à 100 % pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 4°.

La réduction du montant, visé à l'article 71, s'élève à 100 % pour les travailleurs, visés au premier alinéa, 5°.

Art. 73. Si, dans les cinq ans suivant la passation du contrat de formation, l'employeur procède au licenciement collectif sans respecter les procédures d'information et de consultation citées au deuxième alinéa, l'employeur est tenu de rembourser au VDAB les interventions reçues en vertu de l'article 72, § 4, 1°, 2°, c) et d), et 3° et 4°.

Par procédures d'information et de consultation, visées au premier alinéa, il faut entendre : les procédures, visées :

1° aux articles 3, 7 et 11 de la convention collective de travail numéro 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1976;

2° à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 janvier 1976;

3° aux articles 6 à 8 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs;

4° aux articles 4 et 37 de la convention collective de travail numéro 62 du 6 février 1996 concernant l'institution d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 1996;

5° à l'article 66 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

Art. 74. Une exemption totale ou partielle du paiement des frais de formation de leurs travailleurs peut être accordée aux entreprises et groupes d'entreprises après qu'ils ont conclu un accord de coopération avec le VDAB. Le taux d'exemption est fixé par le conseil d'administration à raison de l'apport des entreprises ou groupements d'entreprises.

Art. 75. § 1. La réglementation, visée à l'article 72, relève de l'application des aides de minimis telles que reprises dans le Règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006, publié dans le *Journal officiel de l'Union européenne* le 28 décembre 2006, concernant l'application des articles 87 et 88 du Traité CE aux aides de minimis, et toute modification ultérieure de ce règlement.

§ 2. La réglementation, visée à l'article 72, relève de l'application du Règlement (CE) n° 800/2008 de la Commission du 6 août 2008, publié dans le *Journal officiel de l'Union européenne* le 9 août 2008, déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché en commun en application des articles 87 et 88 du Traité, et toute modification ultérieure de ce règlement.

L'intervention sur la base des pourcentages visés à l'article 72, est limitée, pour l'application de cette réglementation, à l'intensité admise des aides et au montant maximal de deux millions d'euros tel que visé à l'article 6 du Règlement. L'entreprise doit communiquer, sur simple demande, les frais totaux du projet de formation au VDAB.

Art. 76. Aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante et aux travailleurs suivant une formation à leur demande, à l'exception du travailleur à temps partiel involontaire, visé à l'article 1^{er}, 9°, il est demandé une intervention dans les frais de formation. Le montant de cette intervention est fixé sur la base du contenu et de la durée de la formation.

Dans des conditions exceptionnelles, le conseil d'administration peut décider qu'aucune intervention dans les frais de formation n'est demandée.

Art. 77. Les personnes ayant suivi une formation professionnelle ou un stage, ont droit à une attestation de compétences acquises, avec mention du parcours d'apprentissage et des contenus didactiques.

Section II. — Le contrat de formation professionnelle

Art. 78. A l'exception des travailleurs, visés aux articles 70 à 73, suivant une formation professionnelle à la demande de leur employeur, un contrat est conclu avec tout apprenant suivant une formation professionnelle avant le début de la formation ou au plus tard le premier jour de la formation.

Art. 79. Le contrat est conclu par écrit. A chaque partie contractante, une copie est présentée.

Art. 80. Le contrat précise :

1° l'identité des parties;

2° la date de début de la formation et la durée présumée;

3° la description, le contenu et le but de la formation;

4° les droits et obligations des parties, visés au décret du 30 avril 2004 portant la Charte du demandeur d'emploi et à la législation relative à la protection du travail.

Art. 81. L'impossibilité pour l'apprenant de suivre la formation pour cause de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat. L'apprenant est tenu de justifier son inaptitude par un certificat médical.

Art. 82. Le VDAB peut résilier le contrat sans préavis.

1° si l'apprenant a soumis de faux documents pour son admission au centre ou s'il manque gravement à ses obligations en matière d'ordre ou de discipline du centre, à ses obligations contractuelles ou à l'exécution des tâches qui lui sont imposées dans le cadre de la formation;

2° lorsque la suspension, visée à l'article 81, est d'une telle durée que la réintégration de l'apprenant dans la formation ne peut se faire sans difficultés;

3° lorsque l'apprenant ne possède pas les aptitudes requises pour suivre avec succès la formation.

Art. 83. Les dispositions de la présente section sont également applicables si la formation est organisée par des personnes physiques ou morales avec lesquelles le VDAB coopère ou qui organisent une formation pour demandeurs d'emploi inoccupés pour le compte du VDAB.

Le conseil d'administration détermine, sur la base des exigences et besoins du marché de l'emploi, les formations qu'un demandeur d'emploi inoccupé peut suivre avec un contrat du VDAB auprès des personnes physiques ou morales telles que visées au premier alinéa.

Section III. — Stage de formation et travail pratique

Art. 84. Le VDAB peut organiser un stage de formation dans le cadre d'une formation professionnelle. Pendant le stage de formation, seules les compétences acquises au préalable sont développées sur le lieu du travail.

Le stage de formation et le travail pratique doivent être utiles et adaptés à la formation. Le stage de formation et le travail pratique sont intégrés dans le programme de formation au moment où l'apprenant dispose des aptitudes nécessaires pour les appliquer, ainsi ils aident à familiariser l'apprenant avec le contenu de l'emploi, les conditions de travail et le rythme de travail.

Art. 85. Afin d'améliorer l'efficacité de la formation professionnelle de l'apprenant, le VDAB peut, en collaboration avec une entreprise, une association sans but lucratif ou une autorité administrative, organiser des travaux pratiques après avis favorable du SERR et pour autant que les travaux soient compatibles avec le but de la formation.

Les conditions suivantes doivent être prises en compte lors de l'exécution des travaux :

1° la valeur commerciale du travail à exécuter ne peut dépasser 8925 euros. Ce montant est lié à l'indice-pivot 103,14 (base 1996 = 100). Le montant est majoré ou réduit conformément à l'article 4 de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants;

2° les matières premières et matériaux sont pour le compte du demandeur du travail pratique;

3° les frais de déplacement des apprenants et de l'instructeur sont pour le compte du demandeur du travail pratique;

4° le VDAB peut facturer aux entreprises et associations sans but lucratif un prix par heure et par apprenant pour l'exécution du travail pratique. Le conseil d'administration fixe le montant;

5° pour des autorités administratives et pour des associations sans but lucratif à caractère humanitaire et social, l'exécution du travail pratique est gratuite. Le conseil d'administration fixe la liste des associations sans but lucratif à caractère humanitaire et social;

6° les fautes ou défauts éventuels au travail sont à charge du demandeur du travail pratique.

Art. 86. Afin de mieux faire correspondre la formation professionnelle au marché de l'emploi national ou international, le VDAB peut conclure des accords de coopération avec des institutions, organisations ou associations d'autres communautés, régions ou états.

Section IV. — Formation dans un établissement d'enseignement

Art. 87. Compte tenu des exigences et besoins du marché de l'emploi, le conseil d'administration détermine les formations qu'un demandeur d'emploi inoccupé peut suivre avec un contrat VDAB dans un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par les pouvoirs publics.

Art. 88. Le VDAB décide si un demandeur d'emploi inoccupé peut suivre une formation avec un contrat VDAB dans un établissement d'enseignement.

Cette décision est prise sur la base de l'aptitude et le profil de compétences des candidats.

Un sortant soumis au délai de carence ne peut pas suivre une formation dans un établissement d'enseignement.

Dans le cas d'une décision négative, le demandeur d'emploi inoccupé peut demander une révision de sa demande auprès du conseil d'administration qui se prononce après avis du SERR.

Le VDAB décide également de la prolongation ou de la cessation prématurée de la formation.

Art. 89. Au terme de la formation l'apprenant a droit à un diplôme, certificat ou certificat de fin d'études. L'apprenant qui quitte la formation, a droit à un certificat partiel de l'établissement d'enseignement avec mention des compétences acquises, du parcours d'apprentissage et des contenus didactiques.

CHAPITRE III. — La formation professionnelle individuelle

Section 1^{re}. — Régime général

Art. 90. Dans le présent chapitre, on entend par formation professionnelle individuelle : la formation professionnelle, visée à l'article 61, 1°, si elle est dispensée dans une entreprise, par une association sans but lucratif ou une autorité administrative.

Art. 91. Le VDAB décide si un demandeur d'emploi peut suivre une formation professionnelle individuelle.

Cette décision est prise sur la base des exigences et besoins du marché de l'emploi et sur la base de l'aptitude et du profil de compétences du candidat.

Dans le cas d'une décision négative, le demandeur d'emploi peut demander une révision de sa demande auprès du conseil d'administration qui se prononce après avis du SERR.

Le VDAB décide également de la prolongation ou de la cessation prématurée de la formation professionnelle individuelle. Si le VDAB décide de cesser prématurément la formation professionnelle individuelle, il ne doit payer aucune indemnité à l'apprenant, l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative.

Art. 92. § 1^{er}. Le VDAB fixe la durée de formation de la formation professionnelle individuelle. La durée de formation est de quatre semaines au minimum et de 26 semaines au maximum.

La formation professionnelle individuelle peut être organisée consécutivement à une formation dans un centre de formation professionnelle, la durée totale de la formation ne pouvant pas excéder la durée de la même formation dans un centre de formation professionnelle.

§ 2. Pour un demandeur d'emploi de longue durée peu scolarisé, la durée de la formation peut être fixée, pour des raisons pédagogiques et après avis du SERR, à 52 semaines au maximum. Si la formation professionnelle individuelle est précédée d'une formation dans un centre, la durée totale de formation de 52 semaines peut être excédée si la durée de la formation professionnelle individuelle ne dépasse pas 52 semaines.

§ 3. Si plusieurs chômeurs de longue durée peu scolarisés et indemnisés ou bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, visés à la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, et les indigents, visés à la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale, suivent une formation professionnelle individuelle dans le même siège d'entreprise, association sans but lucratif ou autorité administrative, au même moment et avec le même contenu, le SERR est invité à émettre un avis au préalable.

Le VDAB a la possibilité de dispenser une formation professionnelle individuelle, au même moment et avec le même contenu, à plusieurs apprenants dans différents établissements d'une entreprise, association sans but lucratif ou autorité administrative. Le cas échéant, le SERR ou le conseil d'administration est invité à émettre son avis.

Art. 93. § 1^{er}. L'apprenant qui suit une formation professionnelle individuelle bénéficie d'une prime correspondant à tout travail productif. Le montant de cette prime de productivité s'exprime par un pourcentage de l'écart entre le salaire normal de la profession et le revenu auquel l'apprenant peut prétendre pour cause de chômage, de revenu d'intégration ou d'aide sociale financière.

§ 2. Si l'apprenant ne bénéficie ni d'une allocation de chômage, ni d'un revenu d'intégration ou d'une aide sociale financière, le montant de la prime de productivité s'exprime en pour cent de la différence entre le salaire normal de la profession et une indemnité de compensation.

L'indemnité de compensation s'élève à 9,60 euros par jour pour une semaine de six jours ouvrables.

Le Ministre flamand ayant la Reconversion et le Recyclage professionnels dans ses attributions, détermine, sur la proposition du conseil d'administration, les catégories de demandeurs d'emploi inoccupés auxquelles cette indemnité de compensation est attribuée.

Cette indemnité de compensation est payée par le VDAB et peut être réduite du montant d'une autre intervention financière accordée par l'autorité fédérale ou flamande dans le cadre d'une formation.

§ 3. Pour les formations de quatre à 26 semaines, les pourcentages, visés au paragraphe premier, s'élèvent :

- 1° pour le dernier mois de la formation : à 100 %;
- 2° pour l'avant-dernier mois de la formation : à 95 %;
- 3° pour l'antépénultième mois de la formation : à 90 %;
- 4° pour le quatrième dernier mois de la formation : à 85 %;
- 5° pour le cinquième dernier mois de la formation : à 80 %;
- 6° pour le sixième dernier mois de la formation : à 75 %.

Si la formation, visée à l'article 92, dure plus de six mois, le pourcentage est de 100 % pour chaque mois supplémentaire.

§ 4. Le VDAB paie mensuellement une prime de productivité et une indemnité de compensation à l'apprenant. Le VDAB donne à l'apprenant un aperçu de la prime et des indemnités qu'il lui a payé.

§ 5. L'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative où l'apprenant suit la formation professionnelle individuelle est tenue de verser mensuellement un montant au VDAB qui correspond aux pourcentages de l'écart entre le salaire normal de la profession et l'allocation moyenne de chômage, visée au § 3. L'allocation moyenne de chômage est fixée chaque année par le conseil d'administration en vue de garantir la neutralité budgétaire entre la prime de productivité payée et le montant facturé à l'employeur.

Art. 94. L'employeur s'engage à occuper l'apprenant consécutivement à sa formation professionnelle individuelle dans son entreprise, association sans but lucratif ou autorité administrative dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sans préjudice de l'application des dispositions légales sur la cessation des contrats de travail pour motif grave, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail, visé au premier alinéa, au plus tôt après une période au moins égale à celle de la formation.

L'employeur s'engage à occuper l'apprenant ayant terminé la formation dans l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative dans son l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative aux conditions applicables à cette profession et au moins aux mêmes conditions de travail que celles applicables dans la période où l'apprenant suivait la formation.

L'employeur s'engage à délivrer à l'apprenant une attestation avec mention des compétences acquises au terme de la formation.

Art. 95. L'employeur assure l'apprenant qui suit une formation professionnelle individuelle dans son entreprise, association sans but lucratif ou autorité administrative contre les accidents du travail et les accidents sur le chemin du lieu de formation. L'assurance accorde les mêmes garanties que les garanties reprises dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et ses arrêtés d'exécution. En cas d'accident, l'indemnité est calculée sur la base du traitement auquel a droit un employé majeur travaillant comme salarié dans la profession à apprendre.

L'apprenant qui, dans le cadre de sa formation professionnelle individuelle, cause un préjudice à l'employeur ou à des tiers, n'est tenu responsable qu'en cas de dol, de faute grave ou de faute légère répétée.

L'apprenant a droit à une intervention à charge de l'employeur dans ses frais de déplacement conformément aux règles de la convention collective de travail applicable à l'entreprise. S'il n'existe aucune convention collective de travail spécifique contenant un tel règlement pour l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative, les prescriptions de la convention collective de travail n° 19septies du 31 mai 2007 modifiant la convention collective de travail n° 19ter du 5 mars 1991 remplaçant la convention collective de travail n° 19 du 26 mars 1975 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs sont applicables.

Art. 96. Le VDAB peut décider de n'accorder aucune formation professionnelle individuelle pendant trois ans à l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative qui ne respecte pas ses obligations légales ou contractuelles ou qui licencie sans motif grave l'apprenant qui a suivi chez elle une formation professionnelle individuelle. La période de trois ans prend cours à la date à laquelle le VDAB prend connaissance de l'infraction.

Contre ce refus du VDAB, visé au premier alinéa, l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative peut introduire un recours auprès du conseil d'administration dans les trente jours suivant la notification écrite de la décision.

Art. 97. L'exécution de la formation professionnelle individuelle fait l'objet d'un contrat entre le VDAB, l'apprenant et l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative, dont le modèle est établi par le conseil d'administration.

Art. 98. Le VDAB soumet un rapport aux SERR sur le régime de la formation professionnelle individuelle.

Section II. — La formation-insertion

Art. 99. Dans la présente section, on entend par formation-insertion : la formation professionnelle individuelle, visée à l'article 90, qui est fournie :

1° au jeune travailleur qui répond aux trois conditions suivantes :

a) être inscrit auprès du VDAB comme demandeur d'emploi inoccupé et en période d'attente conformément à l'article 36, § 1^{er}, alinéa premier, 4° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

b) commencer la formation-insertion dans les quatre mois suivant son inscription comme demandeur d'emploi auprès du VDAB;

c) avoir obtenu, au maximum, un des diplômes ou certificats suivants :

- 1) de l'enseignement secondaire général du premier degré;
- 2) de l'enseignement secondaire technique ou de l'enseignement secondaire artistique du troisième degré;
- 3) de la première année du quatrième degré de l'enseignement secondaire professionnel;
- 4) de la formation des classes moyennes;
- 5) de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel;
- 6) de l'enseignement secondaire spécial;
- 7) de l'enseignement secondaire professionnel en alternance;

2° au chômeur complet, visé à l'article 1^{er} de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage, qui a suivi une formation professionnelle d'au moins 400 heures dans la période de neuf mois précédant le stage d'insertion visé à l'article 36^{quater} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, à condition que le stage d'insertion démarre dans la période de quatre mois suivant la formation professionnelle.

Le VDAB peut refuser une formation-insertion à un employeur et décide seul de la prolongation ou de cessation prématurée de la formation-insertion.

Art. 100. La durée de la formation-insertion est de neuf semaines.

Art. 101. L'apprenant qui suit une formation-insertion bénéficie d'une prime correspondant à tout travail productif. Le montant de la prime de productivité s'exprime par l'écart entre le salaire normal de la profession et l'allocation de chômage, de stage ou d'attente ou le revenu d'intégration.

Le VDAB paie une prime de productivité mensuelle à l'apprenant. Le VDAB adresse à l'apprenant un aperçu mentionnant la prime et les indemnités payées.

L'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative est tenue de verser un montant mensuel au VDAB qui correspond à l'écart entre le salaire normal de la profession et l'allocation moyenne de chômage. L'allocation moyenne de chômage est fixée chaque année par le conseil d'administration en vue de garantir la neutralité budgétaire entre la prime de productivité payée et le montant facturé à l'employeur.

Art. 102. L'article 94, premier alinéa au troisième alinéa, et les articles 95 à 98 sont d'application à la formation-insertion.

Section III. — Intérim IBO

Art. 103. Dans la présente section, on entend par :

1° intérim IBO : la combinaison de travail intérimaire auprès de l'employeur-utilisateur, pendant une période de huit semaines au maximum, d'une part, et, d'autre part, d'une formation professionnelle individuelle telle que visée à l'article 90, suivant immédiatement, auprès du même l'employeur-utilisateur. L'agence d'intérim sélectionne la personne à laquelle est fourni l'intérim IBO, et l'employeur-utilisateur, et accompagne les deux parties, lors de la formation professionnelle individuelle.

2° travail intérimaire : la prestation de travail sous contrat de travail intérimaire, tel que visé à l'article 7, 2°, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, pour la raison mentionnée à l'article 1^{er}, § 7 de la même loi;

3° l'agence d'intérim : le bureau de travail intérimaire reconnu, visé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 2000 portant exécution du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande;

4° l'employeur-utilisateur : l'entreprise, l'association sans but lucratif ou l'autorité administrative où est fourni l'intérim IBO, visé à l'article 103.

L'intérim IBO peut être reconnu par le VDAB en tant que d'un parcours de mise au travail aux conditions fixées par lui.

Art. 104. Le VDAB décide, dans les limites des moyens affectés à cet effet, si un chômeur indemnisé, un demandeur d'emploi non indemnisé, un bénéficiaire du revenu d'intégration ou un bénéficiaire d'une aide sociale financière inscrit au registre de la population, peut bénéficier d'un intérim IBO.

L'intérim IBO ne peut être accordé qu'à une des personnes suivantes :

- 1° une personne âgée de plus de cinquante ans;
- 2° une personne avec une indication de handicap à l'emploi;
- 3° une personne d'origine allochtone.

Dans le deuxième alinéa, 3°, on entend par personnes d'origine allochtone : les personnes ayant une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne ou dont au moins un parent ou deux grands-parents ont une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne.

Art. 105. Le VDAB fixe la durée de formation de la formation professionnelle individuelle, fournie dans le cadre d'un intérim IBO. Cette durée de formation est de minimum quatre semaines et, sous réserve de l'application de l'article 92, § 2, de maximum vingt-six semaines.

Le VDAB décide de la prolongation ou de la cessation prématurée de la formation professionnelle individuelle. Dans le cas où le VDAB décide de mettre prématurément fin à la formation professionnelle individuelle, il ne doit verser aucune indemnité, sans préjudice de l'application de l'article 110, à la personne à laquelle l'intérim IBO est accordé, à l'employeur-utilisateur ou à l'agence d'intérim.

Art. 106. La personne à laquelle l'intérim IBO est accordé peut, au cours des trois mois précédant l'intérim IBO, avoir effectué du travail intérimaire pour l'employeur-utilisateur pendant quatorze jours ouvrables au maximum dans la même fonction que celle pour laquelle l'intérim IBO est fourni.

Les jours ouvrables de travail intérimaire sont déduits de la période de travail intérimaire maximum, telle que fixée à l'article 103.

Art. 107. L'agence d'intérim désireuse d'intervenir dans l'intérim IBO doit en informer le VDAB avant le démarrage du premier intérim IBO. Le VDAB détermine le mode de communication.

Art. 108. Avant le début de la formation professionnelle individuelle, un contrat est conclu entre le VDAB, la personne à laquelle l'intérim IBO est accordé, l'employeur-utilisateur et l'agence d'intérim, dont le modèle est fixé par le conseil d'administration.

Art. 109. L'agence d'intérim établit avant le début de chaque formation professionnelle individuelle un plan d'accompagnement et de formation, dont le modèle est fixé par le VDAB.

Le plan d'accompagnement comprend le contenu concret de l'accompagnement fourni par l'agence d'intérim pendant la formation professionnelle individuelle.

Le plan de formation comprend un exposé concret des compétences à acquérir pendant la formation professionnelle individuelle par la personne à laquelle l'intérim IBO est accordé.

La formation professionnelle individuelle ne peut commencer qu'après l'approbation par le VDAB du plan d'accompagnement et de formation. Le VDAB prend une décision à cet effet dans les cinq jours ouvrables de la réception de ce plan.

Art. 110. Le VDAB paie à l'agence d'intérim une indemnité de 1.200 euros par formation professionnelle individuelle commencée s'il est satisfait aux conditions suivantes :

1° un contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'employeur-utilisateur et la personne à laquelle l'intérim IBO a été accordé immédiatement après l'achèvement de la formation professionnelle individuelle;

2° un contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre l'employeur-utilisateur ou un autre employeur, et la personne à laquelle l'intérim IBO a été accordé, avant la fin de la formation professionnelle individuelle à condition que la formation professionnelle individuelle ait duré au moins 13 semaines.

Si les conditions du premier paragraphe ne sont pas remplies, le VDAB paie à l'agence d'intérim une indemnité de 500 euros par formation professionnelle individuelle commencée.

Art. 111. Les articles 92 à 96, et l'article 98 s'appliquent à la formation professionnelle individuelle dispensée comme intérim IBO, étant entendu que les mots "dans une entreprise, association sans but lucratif ou autorité administrative" doivent être lus comme "chez un employeur-utilisateur" et que par le mot "employeur" doit être lu comme "employeur-utilisateur".

TITRE IV. — Dispositions finales

Art. 112. Les règlements suivants sont abrogés :

1° l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008;

2° l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 octobre 1992 portant exécution de l'article 87, § 2, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 30 novembre 1994, 15 juillet 2002 et 26 octobre 2007;

3° l'arrêté ministériel du 14 février 1994 portant exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 89, § 4, 2°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Art. 113. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 114. Le Ministre flamand qui a la Politique de l'Emploi dans ses attributions et le Ministre flamand qui a la Reconversion et le Recyclage professionnels dans ses attributions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 5 juin 2009.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
K. PEETERS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,
F. VANDENBROUCKE