

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2015/36487]

16 OKTOBER 2015. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds, wat betreft de aanvraagprocedures voor de toekenning van toelagen

De Vlaamse Regering,

Gelet op de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, artikel 27, vervangen bij de wet van 27 december 2004 en gewijzigd bij de wet van 6 mei 2009, en artikel 31;

Gelet op het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 6 juli 2015;

Gelet op het akkoord van de minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 17 juni 2015;

Gelet op advies 58.071/1 van de Raad van State, gegeven op 17 september 2015, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 februari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport;

Na beraadslaging,

Besluit :

Artikel 1. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in punt 1^o worden de woorden “de Minister van Werk” vervangen door de zinsnede “de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid;”;

2^o punt 8^o wordt vervangen door wat volgt :

“8^o administratie: het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie.”.

Art. 2. Artikel 11 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 11. De werkgever dient een elektronische aanvraag tot toekenning van de toelage in bij de administratie. Het aanvraagformulier dat opgenomen is in bijlage 1, die bij dit besluit is gevoegd, wordt door de administratie ter beschikking gesteld op de website.

De datum van de elektronische ontvangst bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht.”.

Art. 3. Artikel 15 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 15. Als de administratie adviseert om niet of slechts gedeeltelijk in te gaan op de aanvraag, brengt ze de werkgever daarvan op de hoogte volgens de wijze, vermeld in artikel 16, vierde en vijfde lid.

De werkgever kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving van dat advies een gemotiveerd verzoek tot heroverweging indienen bij de administratie. De administratie richt een heroverwegingscommissie op die een bijkomend onderzoek kan voeren.

Binnen een termijn van vijftien dagen na de ontvangst van het verzoek tot heroverweging verstrekt de heroverwegingscommissie een advies over de toekenning van de toelage aan de minister.”.

Art. 4. In artikel 16 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

“1^o het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De minister neemt een beslissing over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden vanaf het advies van de administratie, vermeld in artikel 14, of het advies van de heroverwegingscommissie, vermeld in artikel 15.”;

2^o het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“De administratie brengt de werkgever via elektronische weg op de hoogte van deze beslissing.”;

3^o het vijfde lid wordt vervangen door wat volgt:

“De kennisgeving wordt geacht te hebben plaatsgevonden op de dag van de verzending van de beslissing via elektronische weg.”.

Art. 5. Artikel 17 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 17. De fondsen en paritaire vormingscentra dienen een elektronische aanvraag tot toekenning van de toelage in bij de administratie.

Het model van samenwerkingsprotocol, opgenomen in bijlage 2, die bij dit besluit is gevoegd, wordt door de administratie ter beschikking gesteld op de website.”.

Art. 6. Artikel 21 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 21. Als de administratie adviseert om niet of slechts gedeeltelijk in te gaan op de aanvraag, brengt ze de aanvrager daarvan op de hoogte op de wijze, vermeld in artikel 22, tweede en derde lid.

De aanvrager kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving van dat advies een gemotiveerd verzoek tot heroverweging indienen bij de administratie. De administratie richt daarvoor een heroverwegingscommissie op die een bijkomend onderzoek kan voeren.

Binnen een termijn van vijftien dagen na de ontvangst van het verzoek tot heroverweging versterkt de administratie een advies over de definitieve toekenning van de toelage aan de minister. In voorkomend geval stelt de administratie daarvoor een bijkomend onderzoek in.”.

Art. 7. In artikel 22 van hetzelfde besluit worden het eerste, tweede en derde lid vervangen door wat volgt:

“De minister neemt een beslissing over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden vanaf het advies van de administratie of het advies van de heroverwegingscommissie, vermeld in artikel 21.

Als de beslissing gunstig is, wordt ze genoteerd op het samenwerkingsprotocol dat door de minister gedagtekend en ondertekend wordt en wordt ze op elektronische wijze ter kennis gebracht van de aanvrager.

De kennisgeving wordt geacht te hebben plaatsgevonden de dag van de verzending van de beslissing via elektronische weg.”.

Art. 8. In artikel 23 van hetzelfde besluit wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De aanvrager bezorgt de administratie via elektronische weg de bewijskrachtige stukken en, in voorkomend geval, de facturen waaruit blijkt dat aan de voorwaarden, vermeld in of krachtens de wet en dit besluit is voldaan.”.

Art. 9. In artikel 25 van hetzelfde besluit worden het derde en vierde lid vervangen door wat volgt:

“De administratie bezorgt de aanvrager op elektronische wijze een brief die de beslissing, vermeld in het tweede lid, motiveert.

De werkgever of de andere aanvragers betalen de ten onrechte ontvangen toelage terug binnen de negentig dagen die volgen op de datum van de e-mail.”.

Art. 10. Artikel 26 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 11. In artikel 27 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid worden de zinsnede “, onderverdeeld volgens de betrokken paritaire comités” opgeheven;

2° het derde en het vierde worden vervangen door wat volgt:

“Het verslag wordt meegedeeld aan de minister en de SERV.”.

Art. 12. Bijlage 1 en 2 bij hetzelfde besluit worden respectievelijk vervangen door bijlage 1 en 2, die bij dit besluit zijn gevoegd.

Art. 13. De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 16 oktober 2015.

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

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

Bijlage 1 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 oktober 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds, wat betreft de aanvraagprocedures voor de toekenning van toelagen

Bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds

Bijlage 1. Aanvraagformulier als vermeld in artikel 2

**Aanvraag tot het verkrijgen van een toelage¹
tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de
kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie
van de arbeid van oudere werknemers**



Departement Werk & Sociale Economie
Dienst Duurzaam Ondernemen, Ervaringsfonds
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 BRUSSEL
Tel. 02 553 08 61
ervaringsfonds@vlaanderen.be

**Voorbehouden
voor de dienst :**
Ref. nr. :

Datum
ontvangst :

Datum dossier
compleet :

Toepassing van het K.B. van 1 juli 2006²

Stuur deze aanvraag elektronisch, bij voorkeur in Pdf-formaat, op naar ervaringsfonds@vlaanderen.be. Het staat u vrij om dit aanvraagdossier eveneens per post over te maken ter attentie van:

¹ De administratie verbindt er zich toe binnen de drie maanden na ontvangst van het volledig dossier een advies uit te brengen bij de Minister. De Minister neemt een beslissing binnen twee maanden na ontvangst van het advies, zo niet geldt dit laatste als beslissing.

² Koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

Dienst Duurzaam Ondernemen - Ervaringsfonds
Afdeling Sociale Economie en Duurzaam Ondernemen
Ellipsgebouw - Koning Albert II-laan 35 bus 20, 1030 Brussel

Registratie bij de Commissie voor Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer³

1. Soorten acties en toekenningsvoorwaarden

1.1 Soorten acties

Alle acties hebben betrekking op het geheel of op een gedeelte van de oudere werknemers. Zij kunnen afzonderlijk of gezamenlijk worden gevoerd. Acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen hebben voorrang op andere.

- ✓ het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een meetinstrument dat de graad van werkbaarheid van de oudere werknemer bedoelt aan te tonen;
- ✓ het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een complementair diagnose instrument dat enerzijds toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en anderzijds het formuleren van verbeteringsvoorstellen tot doel heeft;
- ✓ concrete verbeteringsprojecten die tot doel hebben:
 - de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers verhogen binnen dezelfde onderneming of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector;
 - de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren;
 - de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen.

1.2 Toekenningsvoorwaarden

- ✓ de werknemers voor wie de acties bestemd zijn worden ofwel individueel ofwel in groep betrokken bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties ;
- ✓ de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers zelf, hebben een advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen ;

³ De in dit aanvraagformulier gevraagde gegevens worden door de Dienst Duurzaam Ondernemen opgeslagen in een geïnformatiseerd systeem en op een strikt vertrouwelijke wijze opgeslagen en verwerkt. Ze zijn onderhevig aan de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (B.S. van 18 maart 1993).

- ✓ de werkgever verbindt er zich toe de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen, met een minimumduur van twaalf maanden ;
- ✓ noch in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord ;
- ✓ zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete hebben opgelopen wegens één of meerdere inbreuken bedoeld in Boek 2 van het Sociaal strafwetboek die strafbaar zijn met een sanctie van niveau 3 of 4, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag en gedurende de duur van het project;
- ✓ de uitvoering van de acties slechts beginnen nadat de aanvraag werd ingediend.

2. Ondersteuning

Wenst u hulp bij het opzetten of indienen van een project?

→ Wendt u tot:

Vlaamse Overheid

Departement Werk en Sociale economie

Dienst Duurzaam Ondernemen

ERVARINGSFONDS

Ellipsgebouw - Koning Albert II-laan 35 bus 20, 1030 Brussel

Telefoon: 02 553 24 00

Email: ervaringsfonds@vlaanderen.be

Contactgegevens projectontwikkelaars: <http://www.werk.be/online-diensten/ervaringsfonds>

Uw interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (voor de adressen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk: www.werk.belgie.be)

→ Ter informatie:

Elk kalenderjaar wordt een bepaald werkingsbedrag vooropgesteld waarmee toelages goedgekeurd worden. Wanneer, binnen een kalenderjaar, het vooropgestelde werkingsbedrag bereikt wordt, zullen de overige toelageaanvragen niet meer behandeld worden.

3. Identificatiegegevens

3.1 Onderneming

1. Naam:
2. Adres:
3. Activiteitssector en NACE-code :
4. Ondernemingsnummer:
5. Nummer van Paritair comité:

3.2 Zaakvoerder (wettelijke vertegenwoordiger)

1. Naam en voornaam :
2. Telefoonnummer :
3. Emailadres :

3.3 Contactpersoon (als deze verschilt van 2.2)

1. Naam en voornaam :
2. Telefoonnummer :
3. Emailadres :

3.4 Algemene beschrijving van de onderneming:

Deze onderneming telt: werknemers, waarvan werknemers ouder zijn dan 45 jaar.

Beschrijf kort uw onderneming en haar activiteiten.

4. Detail van het Ervaringsfondsproject

BELANGRIJK!

Op grond van deze informatie zal het advies geformuleerd worden. Het is van het aller grootste belang dat deze beschrijving zo **DUIDELIJK** en **VOLLEDIG** mogelijk is. Indien het uw argumenten extra kracht bijzet, kan u ook foto's toevoegen. Indien nodig gebruikt u meerdere bladen om het project duidelijk te maken. U hoeft vanzelfsprekend enkel de velden in te vullen die op uw situatie van toepassing zijn.

4.1 Beschrijf kort het meetinstrument van de werkbaarheid

ja: neen:

Welk instrument:

Datum van uitvoering:

Functie en naam van de ondervrager:

Aantal betrokken werknemers (alle leeftijden inbegrepen) bij het instrument:

Aantal betrokken oudere werknemers bij het instrument **die baat zullen hebben bij het verbeteringsproject:**

Aantal betrokken oudere werknemers bij het instrument:

4.2 Beschrijf kort de gebruikte diagnosemethode.

ja: neen:

Welk instrument/methode:

Datum van uitvoering:

Functie en naam van de ondervrager:

Aantal betrokken werknemers (alle leeftijden inbegrepen) bij het instrument:

Aantal betrokken oudere werknemers bij het instrument **die baat zullen hebben bij het verbeteringsproject:**

Aantal betrokken oudere werknemers bij het instrument:

4.3 Indien u gebruik gemaakt heeft van een meetinstrument en/of diagnosemethode, wat waren de belangrijkste resultaten?

4.4 Verbeteringsproject

Aantal oudere werknemers waarop het *concreet verbeteringsproject* betrekking heeft (lijst met handtekeningen van betrokken werknemers in bijlage toevoegen) :

4.4.1 Leefstijdsgebonden problematiek:

Schets kort de huidige **arbeidsituatie/werkpost (wie doet wat?)** van **de betrokken oudere werknemers** (dit kan individueel of per functiegroep)

Situatie	Aantal betrokken oudere werknemers + beschrijving van de situatie, context en de werkpost	Problematiek (Welke specifieke handelingen veroorzaken deze lichamelijke* en/of mentale belasting? Hoe frequent dienen deze handelingen uitgevoerd te worden?)
1		
2		
3		

(*) bij fysieke belasting raden wij u aan om gewicht en afmetingen van het te manipuleren goed te vermelden.

4.4.2 Welke effecten van deze problematiek zijn nu reeds zichtbaar bij de werknemers, en hoe?

Situatie	Beschrijving van de reeds zichtbare effecten
1	
2	
3	

4.4.3 Welke acties gaat u ondernemen om de situatie te verbeteren? Welk effect zullen zij hebben?

Situatie	Beschrijving van de acties van het verbeteringsproject (aankoop / opleiding (*))	Geschatte kosten** + verwachte effecten
1		
2		
3		

(*) Gelieve voor iedere opleiding een gedetailleerd opleidingsplan toe te voegen (sjabloon in bijlage e).
 (**) Als de investeringen via **leasing** zullen gebeuren dient u het **leasingcontract met aflossingstabel**, na indiening van de toelageaanvraag, aan het Ervaringsfonds te bezorgen. Dit contract mag **NIET** ondertekend worden vóór het officieel indienen van de toelageaanvraag.

4.4.4 Waarom wenst u actie te ondernemen voor deze oudere werknemers?
(en niet voor al uw werknemers van 45 jaar en ouder)

4.4.5 In welke mate zijn de bovenstaande opleidingen specifiek afgestemd op de leeftijd van de werknemers?

4.4.6. Welke andere bijkomende maatregelen, zoals bv interne opleidingen, zullen er getroffen worden buiten het kader van deze toelageaanvraag? Deze extra informatie (optioneel) kan bijkomende argumenten bevatten ter goedkeuring van uw dossier.

4.5 Beoogd resultaat ten gevolge van de gecombineerde acties:

4.5.1 In welke mate zal de huidige arbeidssituatie verbeteren?

4.5.2 Hoe zal het nieuwe takenpakket van de oudere werknemer(s) er na afloop van de acties uitzien?

5. Vereiste documenten

Geval 1: Uw aanvraag bevat ENKEL een meetinstrument en/of een diagnosemethode:

1. kostenraming voor het gebruik van het instrument (document 5.1);
2. verklaring op erewoord ondertekend (document 5.2);
3. gunstig advies van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (document 5.3);
4. advies (via een uittreksel uit het verslag) van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf.

Geval 2: Uw aanvraag bevat een concreet verbeteringsproject:

1. kostenraming voor het gebruik van het instrument (document 5.1);
2. verklaring op erewoord ondertekend (document 5.2);
3. gunstig advies van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (document 5.3);
4. lijst met betrokken medewerkers met geboortedatum en handtekening (document 5.4);
5. opleidingsplan (document 5.5);
6. advies (via een uittreksel uit het verslag) van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf.

--	--	--	--

Kostenraming van firma naam voor totaal van raming €

Document 5.2: Verklaring op erewoord

Deze verklaring op erewoord dient te worden ondertekend door de wettelijke vertegenwoordiger van de onderneming

De onderneming die de toelage aanvraagt:

- aanvaardt dat de administratie alle inlichtingen opzoekt om na te gaan of aan alle voorwaarden vermeld in het KB voldaan wordt;
- is ervan op de hoogte dat ze strafbaar⁴ kan worden gesteld indien ze :
 - toelagen aanvaardt of behoudt hoewel ze weet (of behoort te weten) dat ze daarop geen of slechts gedeeltelijk recht heeft;
 - wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen aflegt in haar aanvraag;
 - toelagen gebruikt voor andere doeleinden dan die waarvoor ze werden verkregen;
- verbindt er zich toe elke belangrijke wijziging in de actie mee te delen aan de administratie;
- verklaart dat de werknemers voor wie de acties bestemd zijn ofwel individueel ofwel in groep betrokken worden/werden bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;
- verklaart noch in staat van faillissement of van vereffening te verkeren, noch een gerechtelijk akkoord te hebben verkregen, noch het voorwerp te zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;
- verklaart zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald te hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete te hebben opgelopen wegens één of meerdere inbreuken bedoeld in Boek 2 van het Sociaal strafwetboek die strafbaar zijn met een sanctie van niveau 3 of 4, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag en gedurende de duur van het project;
- verbindt er zich toe de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen, met een minimum van twaalf maanden;
- verklaart dat de acties slechts zullen beginnen nadat de toelageaanvraag werd ingediend;
- bevestigt op haar eer dat deze verklaring oprecht en volledig is.

Voor de onderneming,

Naam:

Functie:

Handtekening van de wettelijke vertegenwoordiger van de onderneming (met vermelding "gelezen en goedgekeurd") :

Datum:

⁴ Wet van 7 juni 1994 betreffende de verklaringen te doen i.v.m. subsidies, vergoedingen en toelagen van elke aard die geheel of gedeeltelijk ten laste van de Staat zijn (B.S. van 8 juli 1994, p.18.127).

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Naam:

Voornaam:

Functie:

Tel.:

E-mail:

Datum:

Handtekening (met vermelding "gelezen en

goedgekeurd"):

Document 5.4: Lijst met betrokkenen 45-plussers

De hierbij ondergetekenden verklaren dat ze betrokken worden bij de totstandkoming en uitvoering van het project in bedrijf :				
Naam	Voornaam	Geboortedatum	Functie (in detail)	Handtekening
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Document 5.5: Opleidingsplan

Aantal deelnemers aan de opleiding (inclusief medewerkers onder 45 jaar):

Aantal 45+ deelnemers aan de opleiding:

Totale duurtijd:

	INHOUD	WIE VOLGT BLOK?
DAG 1 - VOORMIDDAG		
Datum:		
DAG 1 - NAMIDDAG		
DAG 2 - VOORMIDDAG		
Datum:		
DAG 2 - NAMIDDAG		
DAG 3 - VOORMIDDAG		
Datum:		
DAG 3 - NAMIDDAG		

Opmerking: Als uw opleiding niet in dit sjabloon past, verzoeken we u contact op te nemen met uw projectontwikkelaar (zie website).

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 oktober 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds, wat betreft de aanvraagprocedures voor de toekenning van toelagen

Brussel, 16 oktober 2015

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,

Philippe MUYTERS

Bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 oktober 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds, wat betreft de aanvraagprocedures voor de toekenning van toelagen

Bijlage 2 bij het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds

Bijlage 2. Model van samenwerkingsprotocol, als vermeld in artikel 5

Samenwerkingsprotocol voor fondsen of paritaire vormingscentra bedoeld in artikel 17 van het koninklijk besluit van ... tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

Departement Werk & Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 BRUSSEL

Dienst Duurzaam Ondernemen, Ervaringsfo

SAMENWERKINGSPROTOCOL

in het kader van het koninklijk besluit van

1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

TUSSEN DE VLAAMSE REGERING, vertegenwoordigd door
..... Vlaams Minister van
Werk

EN

fonds voor bestaanszekerheid / paritair vormingscentrum voor PC ⁽¹⁾⁽²⁾

Identiteitsgegevens van de rechtspersoon :

Naam :

NACE-code :

Nummer Paritair (Sub-)Comité :

Bank- of postrekeningnummer :

¹ Nummer van het paritair comité of subcomité.

² Schrappen wat niet past.

die de noodzaak onderstrepen tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers in het algemeen en de oudere werknemers in het bijzonder,

en de noodzaak van een effectief leeftijdsbewust personeelsbeleid met het oog op een volwaardige participatie van het volledige arbeidspotentieel in Vlaanderen,

wordt overeengekomen hetgeen volgt:

Hoofdstuk 1: Omschrijving van het werkdomein

Via dit samenwerkingsprotocol willen de partijen een wezenlijke bijdrage leveren om de deelname aan het arbeidsproces van de oudere werknemers in Vlaanderen en in het paritair comité nr. (3) te verhogen via de bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid.

Hoofdstuk 2: In overleg en samenwerking naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid

..... en de Vlaamse Regering engageren zich tot het stimuleren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen van het werkdomein.

..... en de Vlaamse Regering zullen o.m. samenwerken om het behoud van de tewerkstelling van de oudere werknemers in het werkdomein structureel te bevorderen.

De Vlaamse Regering zal hiervoor het Ervaringsfonds inschakelen. zal hiervoor zijn (sectorale) middelen inzetten, ervaring en *knowhow* inbrengen teneinde het Ervaringsfonds doeltreffend ten dienste van het werkdomein te stellen.

..... verbindt er zich toe het hiernavolgend plan voor het werkdomein op te maken en uit te voeren.

..... onderschrijft het principe om, in het kader van hun voorbeeldfunctie, ook in hun eigen organisatie een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.

³ Invullen.

Hoofdstuk 3: Starten met het werkdomein in kaart te brengen

In een eerste fase, dient het werkdomein in kaart gebracht te worden via een reeks indicatoren. Deze vormen een boordtabel van de actie/campagne. Ze dient om de impact van de actie/campagne op de oudere werknemers binnen het werkdomein weer te geven. De boordtabel zal de uitbouw van een leeftijdsbewust personeelsbeleid ondersteunen, sturen en begeleiden. Daartoe dienen de indicatoren regelmatig gemeten te worden.

Door de opmaak van een boordtabel, zal men bij de invoering van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid, ook rekening kunnen houden met de specifieke karakteristieken van het werkdomein.

Boordtabel voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid – aan te leveren indicatoren:

- Een kwantitatief overzicht van de leeftijdspiramide binnen het werkdomein ;
- Een vergelijking met de nationale leeftijdspiramide ;
- Een (voorlopige) interpretatie van de verschillen ;
- Een overzicht van de knelpuntberoepen in het werkdomein ;
- Een overzicht van de cijfers over de opleidingsinvestering per leeftijd in het werkdomein ;
- Een lijst van aandachtspunten rond de tewerkstelling van oudere werknemers ;
- Indien beschikbaar, de motieven van "uit het arbeidscircuit te stappen" voor de 45-plusser.

..... verbindt er zich toe bovenstaand overzicht bij het begin en op het einde van de actie / jaarlijks/ zesmaandelijks op te stellen (⁴).

Betreft dit protocol een toelageaanvraag voor *Maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46? Ga dan onmiddellijk naar Hoofdstuk 11, zoniet ga gewoon verder.*

⁴ Schrappen wat niet past.

Inventaris van de te gebruiken instrumenten in de campagne
(bestaande toelagen, ...) ⁽⁵⁾

⁵ Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor sensibilisatiecampagne betreft.

Te ontwikkelen instrument ⁽⁶⁾

Waarom moet bedoeld instrument ontworpen worden? (Concreet doel van het gebruik van het instrument?) ⁽⁶⁾

Technische specificiteiten van het te ontwikkelen instrument ⁽⁶⁾:

⁶ Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor ontwikkelen van een instrument betreft.

Voorgestelde samenwerkingsverbanden:

(Met wie voorziet U het instrument te ontwikkelen / Uw sensibilisatiecampagne op te zetten en waarom?)

Indien dit protocol een toelageaanvraag voor de ontwikkeling van een instrument betreft: ga verder naar Hoofdstuk 5 A

Indien dit protocol een toelageaanvraag voor een sensibilisatiecampagne betreft: ga verder naar Hoofdstuk 5 B

Hoofdstuk 5 A - Ontwikkeling van specifiek (sector eigen) instrument ter ondersteuning van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid – Aard en beschrijving van de acties

Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en -maatregelen zal gebeuren door het

ontwikkelen / aanpassen/ maken / organiseren/ _____ (7) van

andere (specificeer) _____

Concrete doelstelling van het te ontwikkelen instrument

Gedurende de ontwikkelperiode, met startdatum: ____ / ____ / ____ en

einddatum: ____ / ____ / ____., zal instaan voor de

ontwikkeling van _____

⁷ Schrappen wat niet past.

Planning :

Datum	Actie

Dit instrument zal beschikbaar zijn op ____/ ____/ ____ t.a.v. ____ (aantal) bedrijven, t.t.z. ____ oudere werknemers (aantal).

Het Communicatie plan dat de verspreiding van het instrument in de bedrijven voorziet:

Hoofdstuk 5 B - Sensibilisatie "Naar een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid" – Aard en beschrijving van de acties

Concrete doelstellingen van de sensibilisatiecampagne (indicatoren)

- De sector voorziet ____ sensibilisatieacties, waarvan ____ eenmalig en ____ permanent.
Daarbij zullen ____ deelnemers uit ____ bedrijven worden bereikt.
- Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en –maatregelen zal gebeuren door:
 - het uitgeven en verspreiden van folders ;
 - het doorgeven van adressen van bedrijven met goede praktijken ;
 - het bekendmaken van infomateriaal inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid bij bedrijven ;
 - het stimuleren van Ervaringsfondsprojecten bij werkgevers, waarvan:
 1. ____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een meetinstrument dat de graad van de werkbaarheid van de oudere werknemer bedoeld aan te tonen ;
 2. ____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een diagnose-instrument, complementair aan 1., dat toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en dat het formuleren van verbeteringsvoorstellen in de zin van 3. tot doel heeft ;
 3. ____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op concrete verbeteringsprojecten die de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers tot doel hebben, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers binnen dezelfde onderneming verhogen of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector ; of de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren ; of de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen ;
 4. Daar acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen, voorrang op andere hebben, streeft er naar, om _____ (schatting van het aantal) "all in pakketten" te genereren.
 - het organiseren van een _____ ;
 - het constant benaderen van bedrijven door _____ ;
 - een (sectoraal) steunpunt ;
 - een (sectoraal) meldpunt ;
 - andere (specificeer) : ...

Planning :

1. Verwerken van data uit de meetinstrumenten

- 2.** Voor wat betreft de data die voortvloeien uit het gebruik van de meetinstrumenten, engageert⁽⁸⁾ zich er toe de data te verzamelen en te ontleden binnen de sectoren. Deze worden elektronisch gerapporteerd aan de Dienst Duurzaam Ondernemen.

3. Hoofdstuk 6: Concreet stappenplan

Definieer een concreet plan met timing voor elk stap van de uitvoering van de acties om de objectieven te bereiken (wie? Doet wat? Wanneer? Met welke menselijke middelen en materialen?). Definieer eventueel tussentijdse meetpunten.

Besteed expliciet aandacht aan de opleidingsinspanning, zowel voor het welslagen van Uw actie als de opleidingen t.o.v. het doelpubliek.

Expliciteer Uw communicatiefasen bij de ontwikkeling van een instrument: wanneer voorziet U wat te gaan doen met het instrument?

⁸ In te vullen indien het een aanvraag betreft rond sensibilisatie.

Hoofdstuk 7: Benodigde hulpmiddelen en materiaal

Benodigde hulpmiddelen en materiaal

Hoofdstuk 8: Begroting of raming van de uitgaven - Financieringsschema**Begroting of raming van de uitgaven - Financieringsschema**

Hoofdstuk 9: Evaluatie**In het kader van een sensibilisatie:**

..... engageert er zich toe op het einde van de actie / namaand (⁹) een evaluatie te maken, bestaande uit een werkingsverslag en adviezen betreffende het te voeren beleid (zie model van het rapport in bijlage 2).

In het kader van het ontwikkelen van het instrument:

..... engageert er zich toe op het einde van de actie (datum: ____/____/____) een evaluatie te maken, waarin :

1. gesteld wordt of het ontwikkelde instrument aan de eisen voldoet ;
2. staat of het binnen de vooropgestelde tijd en kostenraming werd afgeleverd ;
3. een communicatieplan voorkomt.

Het instrument wordt ook aan de Dienst Duurzaam Ondernemen afgeleverd.

4. Hoofdstuk 10: Praktische modaliteiten van de berekening van de toelage.

Het globale opzet kan volledig of partieel gefinancierd worden door de sector. De gemaakte kosten worden, na ondertekening en goedkeuring van het samenwerkingsprotocol en na afloop van de campagne, bewezen door toezenden van de bewijsstukken (facturen, loonfiches,...), overeenkomstig artikel 23 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006

Voor de ontwikkeling van het instrument:

De toelage bedraagt 70 % van de bewezen kosten, evenwel met een plafond van 25.000 € per sector.

Voor de sensibilisatie:

De toelage wordt toegekend op basis van de kostenraming en pro rata van de behaalde doelstellingen, volgens de indicatoren bepaald in het protocol. Deze toelage mag evenwel het plafond van 100.000 € per sector niet overschrijden.

Het bedrag van de toelage houdt rekening met het aantal werknemers in de sector en met het percentage oudere werknemers in deze sector.

⁹ Schrappen wat niet past.

Hoofdstuk 11: Maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 ⁽¹⁰⁾.

Aantal oudere werknemers waarop het project betrekking heeft :

Schema voor uitvoering van de maatregelen (in bijlage toe te voegen)

¹⁰ Enkel voor fondsen voor bestaanszekerheid en paritaire vormingscentra.

De ondertekenende partijen erkennen het fundamentele belang van deze samenwerking en geven hierbij uitdrukking aan hun wil tot samenwerking voor onbepaalde duur.

Dit protocol treedt in werking vanaf _____ en loopt tot _____.

Voor de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,

De werkgeversorganisaties van de sector

De werknemersorganisaties van de sector

BIJLAGE b: Evaluatie van de acties (tussentijds te gebruiken en na afloop van de actie)**1. Het werkingsverslag**

Wat was de beoogde doelstelling van de acties? Werd die bereikt? Waarom (niet)?

Beoogd aantal betrokken werknemers vs aantal betrokken werknemers:

Beoogd aantal betrokken organisaties/ bedrijven vs aantal betrokken organisaties/ bedrijven

Becommentarieer de inhoud van de actie, de gebruikte methodiek, het gevolgde stappenplan.

Welke zaken zou U anders doen en waarom?

2. Welke maatregelen omtrent de acties/de materie zou U naar voren schuiven naar de toekomst toe ?

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 oktober 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds, wat betreft de aanvraagprocedures voor de toekenning van toelagen

Brussel, 16 oktober 2015

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport,

Philippe MUYTERS

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2015/36487]

16 OCTOBRE 2015. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle, pour ce qui est des procédures de demande de l'octroi des subventions

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment l'article 27, remplacé par la loi du 27 décembre 2004 et modifié par la loi du 6 mai 2009, et l'article 31 ;

Vu l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle ;

Vu l'avis du « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socio-économique de la Flandre), rendu le lundi 6 juillet 2015 ;

Vu l'accord du Ministre flamand compétent pour le budget, donné le 17 juin 2015 ;

Vu l'avis 58.071/1 du Conseil d'État, donné le 17 septembre 2015, par application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 février 1973 ;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Economie, de l'Innovation et des Sports ;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. A l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle, les modifications suivantes sont apportées :

- 1^o au point 1^o, les mots « le Ministre de l'Emploi » sont remplacés par le membre de phrase « le Ministre flamand ayant la politique en matière de l'emploi dans ses attributions ; » ;
- 2^o le point 8^o est remplacé par la disposition suivante :
« 8^o l'administration : le Département de l'Emploi et de l'Economie sociale du Ministère flamand de l'Emploi et de l'Economie sociale. ».

Art. 2. L'article 11 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 11. L'employeur introduit une demande électronique d'octroi de la subvention auprès de l'administration. L'administration rend le formulaire de demande, joint comme annexe 1^{re} au présent arrêté, disponible sur le site web.

La date de la réception par voie électronique détermine l'ordre suivant lequel les demandes sont examinées. ».

Art. 3. L'article 15 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 15. Lorsque l'administration recommande de ne pas donner suite à la demande ou de n'y donner suite que partiellement, elle le notifie à l'employeur selon les modalités visées à l'article 16, alinéas quatre et cinq.

L'employeur peut, dans un délai de trente jours à compter de la notification de cet avis, introduire une demande motivée de reconsidération auprès de l'administration. L'administration procède à l'établissement d'une commission de reconsidération mandatée à mener une enquête complémentaire.

La commission de reconsidération rend un avis au ministre sur l'octroi de la subvention dans un délai de quarante-cinq jours à compter de la réception de la demande de reconsidération. ».

Art. 4. A l'article 16 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

- 1^o l'alinéa premier est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le Ministre prend une décision sur la demande dans un délai de deux mois à partir de la notification de l'avis de l'administration visé à l'article 14 ou de l'avis de la commission de reconsidération, visée à l'article 15. » ;

- 2^o l'alinéa quatre est remplacé par ce qui suit :

« L'administration notifie la décision à l'employeur par voie électronique. » ;

- 3^o l'alinéa cinq est remplacé par la disposition suivante :

« La notification est présumée avoir eu lieu le jour de l'envoi de la décision par voie électronique. ».

Art. 5. L'article 17 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 17. Les fonds et les centres de formation paritaire introduisent une demande électronique d'octroi de la subvention auprès de l'administration.

L'administration rend le modèle du protocole de collaboration, joint comme annexe 2 au présent arrêté, disponible sur le site web. ».

Art. 6. L'article 21 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21. Lorsque l'administration recommande de ne pas donner suite à la demande ou de n'y donner suite que partiellement, elle le notifie au demandeur selon les modalités visées à l'article 22, alinéas deux et trois.

Le demandeur peut, dans un délai de trente jours à compter de la notification de cet avis, introduire une demande motivée de reconsidération auprès de l'administration. L'administration procède à cette fin à l'établissement d'une commission de reconsidération, mandatée à mener une enquête complémentaire.

L'administration rend un avis au ministre sur l'octroi définitif de la subvention dans un délai de quarante-cinq jours à compter de la réception de la demande de reconsidération. Le cas échéant, l'administration ouvre une enquête complémentaire à cette fin.

Art. 7. A l'article 22 du même arrêté, les alinéas premier, deux et trois sont remplacés par la disposition suivante :

« Le Ministre prend une décision sur la demande dans un délai de deux mois à partir de la notification de l'avis de l'administration ou de celui de la commission de reconsidération, visée à l'article 21. »

Cette décision, si elle est favorable, est inscrite dans le protocole de collaboration qui est daté et signé par le Ministre et est notifiée au demandeur par voie électronique.

« La notification est présumée avoir eu lieu le jour de l'envoi de la décision par voie électronique. ».

Art. 8. A l'article 23 du même arrêté, l'alinéa deux est remplacé par la disposition suivante :

« Le demandeur transmet à l'administration par voie électronique les pièces justificatives et, le cas échéant, les factures dont il ressort que les conditions prévues par ou en vertu de la loi et du présent arrêté ont été remplies. ».

Art. 9. A l'article 25 du même arrêté, les alinéas trois et quatre sont remplacés par la disposition suivante :

« L'administration remet au demandeur une lettre par voie électronique motivant la décision, visée à l'alinéa deux.

L'employeur ou les autres demandeurs remboursent la subvention indûment reçue dans les nonante jours à compter de la date du message e-mail. ».

Art. 10. L'article 26 du même arrêté est abrogé.

Art. 11. A l'article 27 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

« 1° à l'alinéa deux, le membre de phrase « , selon les commissions paritaires concernées » est abrogé ;

2° les alinéas trois et quatre sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le rapport est transmis au Ministre et au SERV (Conseil socio-économique de la Flandre). ».

Art. 12. Les annexes I et II du même arrêté sont respectivement remplacées par les annexes 1 et 2, jointes au présent arrêté.

Art. 13. Le Ministre flamand ayant la politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 16 octobre 2015.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
G. BOURGEOIS

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