

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2023/46169]

8 SEPTEMBER 2023. — Besluit van de Vlaamse Regering tot regeling van de leerjobs

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding", artikel 5, § 1/1, eerste lid, 1° en 3°, gewijzigd bij de decreten van 9 december 2016, 29 maart 2019, 29 mei 2020 en 14 januari 2022, en § 2,

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De raad van bestuur van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding heeft advies gegeven op 18 januari 2023.

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op 20 april 2023.

- Het Vlaams Partnerschap Duaal Leren heeft advies gegeven op 25 mei 2023.

- De SERV heeft advies gegeven op 26 mei 2023.

- De Vlor heeft advies gegeven op 6 juni 2023.

- De Vlaamse toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens heeft advies nr. 2023/055 gegeven op 16 mei 2023.

- De Gegevensbeschermingsautoriteit heeft advies nr. 105/2023 gegeven op 29 juni 2023.

- De Raad van State heeft advies nr. 74.067/1/V gegeven op 11 augustus 2023, met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Motivering

Dit besluit is gebaseerd op het volgende motief:

De regelgeving over het gemeenschappelijke kwaliteitskader (GKK) en de erkenning van verworven competenties (EVC), die in werking getreden is in september 2019, maakt het mogelijk om ook buiten onderwijs beroepskwalificaties uit te reiken, zowel via een opleiding als via een EVC-traject.

Jaarlijks stromen ongeveer 5000 jongeren ongekwalificeerd in de werkloosheid. Als EVC-regisseur wil de VDAB het concept van 'lerende job' uit het actieplan Levenslang Leren aanwenden als een beroepskwalificerend EVC-traject om voor die ongekwalificeerde jongeren een bijkomende weg naar een beroepskwalificatie te creëren en om een zinvol en doeltreffend EVC-beleid binnen het beleidsdomein Werk uit te bouwen. Op die wijze vergroot het arsenaal aan kwalificerende paden, wat aansluit bij de Europese beleidslijn om Upskilling Pathways te creëren.

Juridisch kader

Dit besluit sluit aan bij de volgende regelgeving:

- het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties;

- het decreet van 26 april 2019 betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader.

Initiatiefnemer

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

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

HOOFDSTUK 1. — *Definities*

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

1° beroepskwalificatie: een beroepskwalificatie die erkend is conform hoofdstuk IV, afdeling 1, van het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur;

2° e-leren: leeractiviteiten waarbij de leerjobber plaats- en tijdsafhankelijk zelfstandig competenties van de lescomponent verwerft en waarbij er geen gelijktijdige communicatie en interactie met de docent is;

3° EVC: erkenning van verworven competenties;

4° EVC-assessment: de beoordeling, vermeld in artikel 3, § 1, 3°, van het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties;

5° EVC-standaard: de EVC-standaard, vermeld in artikel 4, § 2, van het decreet van 26 april 2019 betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties;

6° GGMMI: het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen, vermeld in artikel 3, eerste lid, van cao nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;

7° leerjob: een beroepskwalificerend EVC-traject waarin competenties voornamelijk worden verworven in een onderneming als werkplekcomponent en aanvullend in een onderwijs- of opleidingsinstelling als lescomponent en waarbij de verworven competenties worden geëvalueerd en gevalideerd via EVC. Beide componenten voldoen aan de voorwaarden van artikel 1bis, tweede lid, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

8° leerjobber: de persoon die een leerjob volgt;

9° mentor: de persoon die binnen de onderneming aangewezen is om de competentieverwerving van de leerjobber te begeleiden op de werkvloer;

10° onderneming: elke natuurlijke persoon, privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersoon die een leerjobber competenties laat verwerven met een leerjobovereenkomst;

11° partnerorganisatie: een erkend centrum als vermeld in artikel 26/2, § 1, 1°, van het decreet van 16 maart 2012 betreffende het economisch ondersteuningsbeleid, waarmee de VDAB voor de leerjobs samenwerkt in het kader van een samenwerkingsovereenkomst;

12° trajectplan: een plan dat het individuele competentieverwervingstraject van de leerjobber bevat;

13° VDAB: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, vermeld in artikel 3, § 1, van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding";

14° werkplek: een reële werkplek in het reguliere economische circuit.

HOOFDSTUK 2. — Algemene bepalingen

Art. 2. Voor de uitvoering van de leerjob wordt tussen de VDAB of de partnerorganisatie en de leerjobber een overeenkomst van beroepsopleiding gesloten overeenkomstig artikel 78 tot en met 83 van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding. Daarnaast sluiten de leerjobber en de onderneming door bemiddeling van de partnerorganisatie een leerjobovereenkomst.

De overeenkomst van beroepsopleiding en de leerjobovereenkomst worden schriftelijk gesloten uiterlijk op het tijdstip waarop de leerjobber zijn leerjob aanvat.

Art. 3. § 1. Om een overeenkomst van beroepsopleiding en een leerjobovereenkomst te kunnen sluiten, voldoet de leerjobber aan de volgende voorwaarden:

1° hij heeft voldaan aan de leerplicht;

2° hij is ingeschreven bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende;

3° hij is minstens twee jaar uitgeschreven uit het secundair onderwijs, of hij is bij de start van de leerjobs minstens 21 jaar oud;

4° hij is bij de start van de leerjob nog geen dertig jaar oud;

5° hij is niet in het bezit van een van de volgende studiebewijzen:

a) een diploma secundair onderwijs dat behaald is in het technisch, kunst- of beroepssecundair onderwijs, een studiegetuigschrift van het tweede jaar van de derde graad in het beroepssecundair onderwijs, of een onderwijskwalificatie niveau 3 die behaald is in een studierichting met dubbele finaliteit of arbeidsmarktfinaliteit;

b) een diploma van het hoger onderwijs;

c) een bewijs van beroepskwalificatie die het voorwerp uitmaakt van de leerjobovereenkomst;

d) een bewijs van beroepskwalificatie van niveau 4;

6° hij voldoet aan de toelatingsvoorwaarden van de betrokken EVC-standaard.

In het eerste lid wordt verstaan onder niet-werkende werkzoekende: de werkzoekende die geen betaalde beroepsarbeid verricht.

§ 2. Om een leerjobovereenkomst te kunnen sluiten, voldoet de onderneming aan de volgende voorwaarden:

1° ze wijst binnen de onderneming een of meer mentoren aan die voldoen aan volgende voorwaarden:

a) de mentor is van onberispelijk gedrag. Dat blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan één jaar voor de aanwijzing is afgegeven aan de onderneming;

b) de mentor heeft minstens vijf jaar praktijkervaring in het beroep;

c) de mentor is het Nederlands machtig.

2° ze voldoet op het vlak van de organisatie en de bedrijfsuitrusting om de werkplekcomponent mogelijk te maken, overeenkomstig het trajectplan;

3° ze heeft voldoende financiële draagkracht om de continuïteit van de onderneming te waarborgen;

4° ze heeft geen relevante veroordelingen opgelopen;

5° ze is gevestigd in het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;

6° er is een Nederlandstalig trajectplan dat de partnerorganisatie goedgekeurd heeft.

In afwijking van het eerste lid, 1°, kan de partnerorganisatie de vereiste praktijkervaring in het beroep verminderen tot twee jaar als de mentor een bewijs van vooropleiding in het beroep voorlegt.

De partnerorganisatie kan de volgende documenten als bewijs van vooropleiding aanvaarden:

1° elk studiebewijs dat is uitgereikt door een erkende onderwijs- of opleidingsinstelling en dat betrekking heeft op de competenties die de onderneming volgens het trajectplan moet aanleren;

2° elk bewijs van elders verworven competenties of kwalificaties dat betrekking heeft op de competenties die de onderneming volgens het trajectplan moet aanleren.

De onderneming die conform artikel 7 van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleidingen of artikel 8 van het decreet van 25 maart 2022 tot regeling van bepaalde aspecten van duale opleidingen in het volwassenenonderwijs erkend is voor dezelfde vestiging en voor een opleiding die gebaseerd is op dezelfde beroepskwalificatie die het voorwerp uitmaakt van de leerjobovereenkomst, wordt geacht aan de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, 1°, a) en b), en 2° tot en met 4°, te voldoen.

Art. 4. § 1. De leerjob heeft een minimumduur van drie maanden.

§ 2. Een leerjobovereenkomst kan worden gesloten voor een of meer verwante beroepskwalificaties waarvoor een EVC-standaard erkend is.

De raad van bestuur van de VDAB legt vast voor welke combinaties van beroepskwalificaties een leerjobovereenkomst kan worden gesloten.

De raad van bestuur van de VDAB bepaalt voor elke beroepskwalificatie of combinatie van beroepskwalificaties de maximumduur waarvoor de leerjobovereenkomst kan worden gesloten. Die duur kan maximaal twee jaar zijn.

Art. 5. Per jaar dat de leerjob loopt, mag de leerjobber gedurende maximaal een maand niet verbonden zijn door een leerjobovereenkomst.

HOOFDSTUK 3. — *De leerjobovereenkomst*

Afdeling 1. — Kenmerken van de leerjobovereenkomst

Art. 6. De leerjobovereenkomst wordt opgesteld conform het model dat de raad van bestuur van de VDAB vastlegt.

De leerjobovereenkomst bevat de volgende elementen:

1° de datum van de inwerkingtreding, de einddatum en het voorwerp van de leerjobovereenkomst;

2° de naam, het rijksregisternummer, het domicilieadres en de nationaliteit van de leerjobber;

3° de naam van de onderneming en van de persoon die de onderneming vertegenwoordigt;

4° de naam van de partnerorganisatie;

5° de plaats van uitvoering van de opleiding op de werkplek;

6° de rechten en de plichten van de partijen;

7° het bedrag van de vergoeding, vermeld in artikel 21;

8° de verplichting van de onderneming om de wettelijke, verordenende en conventionele bepalingen, inzonderheid met betrekking tot de sociale verzekering, arbeidswetgeving, welzijnswetgeving en verzekeringen, die van toepassing zijn op de onderneming, na te leven;

9° de wijze waarop de burgerlijke aansprakelijkheid van de leerjobber voor schade door hem veroorzaakt wordt gedekt door een verzekering gesloten door de onderneming;

10° de vermelding dat de lescomponent deels e-leren kan omvatten.

Art. 7. § 1. Om zijn trajectplan uit te voeren, kan de leerjobber opeenvolgende leerjobovereenkomsten met verschillende ondernemingen sluiten.

De duur van alle leerjobovereenkomsten samen mag niet meer bedragen dan de duur van de overeenkomst van beroepsopleiding waarop de leerjobovereenkomsten betrekking hebben, vanaf het moment dat de leerjob ingevuld is met een werkplekcomponent.

§ 2. De onderneming en de leerjobber kunnen in overleg met de partnerorganisatie overeenkomen om de einddatum van de leerjobovereenkomst te vervroegen als de competentieverwerving van de leerjobber toelaat vroeger het EVC-assessment af te leggen.

§ 3. De onderneming en de leerjobber kunnen in overleg met de partnerorganisatie overeenkomen om een latere einddatum van de leerjobovereenkomst te bepalen als de competentieverwerving van de leerjobber vertraging oploopt doordat de leerjobovereenkomst werd geschorst door overmacht of door arbeidsongeschiktheid van de leerjobber.

Art. 8. De leerjobovereenkomst is een overeenkomst van bepaalde duur.

De leerjobovereenkomst is een voltijdse overeenkomst en heeft betrekking op de werkplekcomponent en de lescomponent.

De lescomponent omvat het EVC-assessment, de contactlessen, fysiek of online, en eventueel e-leren.

Om het aantal uren binnen de leerjobovereenkomst te berekenen, telt een lesuur of een activiteit die gelijkgesteld is met een lesuur, mee voor zestig minuten.

De tijd die de cursist moet besteden aan de uitvoering van zijn leerjobovereenkomst in haar totaliteit, overeenkomstig het uurrooster, mag niet meer bedragen dan de maximale arbeidsduur, vermeld in de arbeidswet van 16 maart 1971, of, krachtens die wet, in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of het toepasselijke arbeidsreglement.

Als de lescomponent e-leren omvat, wordt in het trajectplan opgenomen voor hoeveel lesuren dat meetelt.

Afdeling 2. — Schorsing van de uitvoering van de leerjobovereenkomst

Art. 9. De uitvoering van de leerjobovereenkomst wordt geschorst onder dezelfde voorwaarden en in dezelfde gevallen, vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 10. De leerjobber heeft recht op betaalde jaarlijkse vakantie volgens de regelgeving die op hem van toepassing is. Als de leerjobber tijdens een bepaald jaar geen of slechts gedeeltelijk recht heeft op betaalde vakantie, moet de onderneming aan de leerjobber een niet-betalde vakantie verlenen, die de leerjobber kan opnemen zoals de wettelijke vakantie. De betaalde en niet-betalde vakantie moeten samen ten minste twintig dagen in een vijfdagenweek bedragen voor twaalf maanden uitvoering van de leerjobovereenkomst tijdens het lopende kalenderjaar.

Art. 11. Als de uitvoering van de leerjobovereenkomst meer dan veertien dagen geschorst is, brengt de onderneming de partnerorganisatie daarvan op de hoogte, behalve in geval van schorsing wegens jaarlijkse vakantie.

Als na een schorsing van meer dan veertien dagen de uitvoering van de leerjobovereenkomst wordt hervat, brengt de onderneming uiterlijk drie dagen na de hervatting de partnerorganisatie daarvan op de hoogte.

Afdeling 3. — Beëindiging van de leerjobovereenkomst

Art. 12. Met behoud van de toepassing van de wijzen waarop verbintenissen in het algemeen eindigen, eindigt de uitvoering van de leerjobovereenkomst in de volgende gevallen:

- 1° de termijn, bepaald in de leerjobovereenkomst, is verstreken;
- 2° de laatste dag van de maand die volgt op de maand waarin de leerjobber het EVC-assessment van alle beroepskwalificaties die het voorwerp van de leerjobovereenkomst uitmaken, heeft afgelegd, is verstreken;
- 3° de onderneming kan geen mentor meer aanstellen;
- 4° er is overmacht waardoor de uitvoering van de leerjobovereenkomst definitief onmogelijk wordt;
- 5° de leerjobber verzoekt erom in geval van faillissement of na overname van de onderneming, tenzij de leerjobovereenkomst door de overnemende onderneming wordt overgenomen. Dat laatste is alleen mogelijk als de overnemende onderneming aan alle voorwaarden, vermeld in artikel 3, § 2, voldoet;
- 6° de leerjobber zet de leerjob vroegtijdig stop.

Art. 13. § 1. Tijdens de eerste dertig dagen van de uitvoering van de leerjobovereenkomst kan de onderneming of de leerjobber de leerjobovereenkomst schriftelijk opzeggen. Er wordt een opzegtermijn van zeven dagen in acht genomen, die ingaat de dag na de dag waarop de leerjobber of de onderneming de schriftelijke opzegging heeft ontvangen. De opzegging wordt geacht te zijn ontvangen op de derde werkdag na de verzending ervan.

Als de uitvoering van de leerjobovereenkomst wordt geschorst tijdens de eerste dertig dagen van de uitvoering van de leerjobovereenkomst, wordt de periode van de eerste dertig dagen van de uitvoering van de leerjobovereenkomst verlengd met de duur van de schorsing.

§ 2. Na de eerste dertig dagen van de uitvoering van de leerjobovereenkomst kan de onderneming of de leerjobber de leerjobovereenkomst schriftelijk opzeggen. De onderneming neemt een opzegtermijn van achtentwintig dagen in acht en de leerjobber neemt een opzegtermijn van veertien dagen in acht. De opzegtermijn gaat in de dag na de dag waarop de leerjobber of de onderneming de schriftelijke opzegging heeft ontvangen. De opzegging wordt geacht te zijn ontvangen op de derde werkdag na de verzending ervan.

§ 3. Een schorsing van de uitvoering van de leerjobovereenkomst voor of tijdens de opzegtermijn schorst de opzegtermijn niet.

Art. 14. Als de leerjobovereenkomst vroegtijdig wordt beëindigd door de onderneming of de leerjobber, brengt de onderneming de partnerorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte.

Art. 15. De partnerorganisatie beëindigt in de volgende gevallen de leerjobovereenkomst:

- 1° de onderneming of de leerjobber voldoet niet meer aan de voorwaarden, vermeld in artikel 3, of aan de verplichtingen die opgenomen zijn in de leerjobovereenkomst;
- 2° de fysieke of geestelijke gezondheid van de leerjobber loopt gevaar;
- 3° er zijn omstandigheden die het goede verloop van de leerjob ernstig belemmeren;
- 4° de schorsing van de uitvoering van de leerjobovereenkomst houdt langer dan zestig opeenvolgende dagen aan, tenzij er gemotiveerde redenen zijn om daarvan af te wijken.

§ 2. De partnerorganisatie kan de onderneming uitsluiten als ze haar verplichtingen niet naleeft. Uitsluiting houdt in dat de onderneming geen nieuwe leerjobovereenkomst kan sluiten. De uitsluiting kan maximaal drie jaar duren.

Tegen de beslissing van de partnerorganisatie tot uitsluiting van de onderneming kan een gemotiveerd beroep worden ingediend bij de raad van bestuur van de VDAB binnen dertig dagen na de ontvangst van de schriftelijke mededeling van die beslissing. De schriftelijke mededeling van de beslissing tot uitsluiting wordt geacht te zijn ontvangen op de derde werkdag na de verzending.

De raad van bestuur van de VDAB neemt een beslissing over het verzoek binnen zestig dagen nadat hij het verzoek heeft ontvangen.

Zolang de beroepsprocedure tegen de beslissing tot uitsluiting loopt, kan de onderneming geen leerjobovereenkomsten sluiten.

Als de onderneming na het verstrijken van de termijn van uitsluiting opnieuw een leerjobovereenkomst wil sluiten, kan de partnerorganisatie bijkomende voorwaarden opleggen om de kwaliteit van de leerjob te garanderen.

HOOFDSTUK 4. — Opdrachten van de partnerorganisatie

Art. 16. De partnerorganisatie maakt binnen veertien dagen vanaf de aanvraag de leerjobovereenkomst op.

Art. 17. De partnerorganisatie staat borg voor de trajectbegeleiding van de leerjob.

De trajectbegeleiding omvat:

- 1° de intake van de leerjobber die betrekking heeft op de interesses, motivatie en eerder verworven competenties van de leerjobber;
- 2° de matching tussen de leerjobber en de onderneming;
- 3° het bepalen van het traject, met inbegrip van het EVC-assessment, en het trajectplan van de leerjobber;
- 4° de regelmatige opvolging van de competentieverwerving van de leerjobber, zowel op de werkvloer als in de onderwijs- of opleidingsinstelling;
- 5° de bemiddeling bij geschillen tussen de leerjobber en de onderneming;
- 6° erover waken dat de leerjobber ingeschreven is voor het EVC-assessment van de beroepskwalificaties die het voorwerp uitmaken van de leerjobovereenkomst.

De partnerorganisatie kan voor de trajectbegeleiding, vermeld in het tweede lid, 2° tot en met 5°, voor de organisatie van de lescomponent en voor de organisatie van het EVC-assessment samenwerken met sectorale organisaties en met andere opleidingsverstrekkers.

Art. 18. Als de partnerorganisatie geen leerjob kan realiseren voor de kandidaat-leerjobber, draagt hij hem weer over aan de VDAB of het OCMW.

Art. 19. De partnerorganisatie brengt de VDAB op de hoogte van de uitsluiting van de onderneming en van de vroegtijdige beëindiging of de latere einddatum van de leerjobovereenkomst.

Art. 20. De partnerorganisatie registreert volgens de richtlijnen van de VDAB de leerjobber in de databanken van de VDAB.

HOOFDSTUK 5. — *Vergoeding en verzekering*

Afdeling 1. — Vergoeding

Art. 21. De leerjobber ontvangt maandelijks een vergoeding van de onderneming. Die vergoeding bedraagt minimaal 34,50% van het GGMMI.

De vergoeding is zowel voor de lescomponent als voor de werkplekcomponent verschuldigd.

Art. 22. Gedurende de schorsing van de uitvoering van de leerjobovereenkomst behoudt de leerjobber de vergoeding onder dezelfde waarborgen als de voorwaarden die gelden voor het loon van een werknemer met een arbeidsovereenkomst.

Art. 23. In afwijking van artikel 22 is de onderneming geen vergoeding verschuldigd bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval en beroepsziekte.

In afwijking van artikel 21, tweede lid, is de onderneming in de volgende gevallen van schorsing van de leerjobovereenkomst geen vergoeding verschuldigd voor de lescomponent:

1° tijdens het facultatieve gedeelte van het pre- en postnatale verlof als de leerjobber de lescomponent volgt, maar niet de werkplekcomponent;

2° bij profylactisch verlof van de leerjobber tijdens de werkplekcomponent;

3° bij tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de leerjobber nietgeschikt wordt bevonden om opgeleid te worden tijdens de werkplekcomponent, maar wel tijdens de lescomponent en na eventuele uitputting van de gewaarborgde vergoeding.

Art. 24. De onderneming die de leerjobovereenkomst beëindigt op een wijze die strijdig is met de bepalingen van dit besluit, is aan de leerjobber een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met een vergoeding voor een maand.

Art. 25. De leerjobber ontvangt, als hij aan de voorwaarden voldoet, een terugbetaling van de kinderopvang overeenkomstig artikel 6, § 2, 4°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding gedurende de overeenkomst van de beroepsopleiding.

Artikel 6, § 2, 1° en 2°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding is niet van toepassing op de leerjobber.

Afdeling 2. — Verzekering

Art. 26. De onderneming verzekert de leerjobber voor arbeidsongevallen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de leerjobovereenkomst, waarbij de volgende risico's verzekerd zijn:

1° ongevallen in de onderneming;

2° ongevallen bij de opleidingsverstrekker;

3° ongevallen op de weg tussen de woonplaats en de onderneming;

4° ongevallen op de weg tussen de woonplaats en de lesplaats of de plaats waar activiteiten plaatsvinden die met lessen gelijkgesteld zijn, of de plaats waar het EVC-assessment afgenomen wordt;

5° ongevallen op de weg tussen de onderneming en de lesplaats of de plaats waar activiteiten plaatsvinden die met lessen gelijkgesteld zijn, of de plaats waar het EVC-assessment afgenomen wordt.

De onderneming sluit een verzekering af voor de dekking van haar burgerlijke aansprakelijkheid ten aanzien van de leerjobber en derden, en voor de dekking van de burgerlijke aansprakelijkheid van de leerjobber ten aanzien van de onderneming en derden ten gevolge van schade berokkend tijdens de uitvoering van de leerjob, behoudens voor bedrog, zware fout of een herhaalde lichte fout.

HOOFDSTUK 6. — *Bepalingen over de gegevensverwerking*

Art. 27. De VDAB treedt op als verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de opmaak van de leerjobovereenkomst en de overeenkomst van beroepsopleiding en van de trajectbegeleiding.

Art. 28. De volgende persoonsgegevens worden verwerkt in het kader van dit besluit:

1° de gegevens, vermeld in artikel 3;

2° de gegevens, vermeld in artikel 6;

3° de gegevens, vermeld in artikel 17;

4° de gegevens, vermeld in artikel 19.

Art. 29. De gegevens die in het kader van dit besluit worden verwerkt voor de doeleinden, vermeld in artikel 27, worden bewaard gedurende een termijn van tien jaar vanaf de beëindiging van de leerjob.

In afwijking van het eerste lid, wordt het uittreksel uit het strafregister niet langer bewaard dan nodig voor de controle van de in artikel 3, § 2, eerste lid, 1°, a) vermelde voorwaarde. Het uittreksel wordt vernietigd na kennis te hebben genomen van de erin vervatte gegevens.

HOOFDSTUK 7. — *Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding*

Art. 30. Aan artikel 11, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, wordt een punt 4° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“ 4° de cursist die een alternerende opleiding volgt als vermeld in artikel 1bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”

HOOFDSTUK 8. — *Slotbepalingen*

Art. 31. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 april 2027.

Een leerjob kan vanaf 1 september 2026 niet meer aanvangen als de einddatum ervan na 30 april 2027 valt.

Leerjobs die op 30 april 2027 lopen, kunnen volgens de bepalingen van dit besluit verder uitgevoerd worden.

Art. 32. VDAB zal dit proefproject samen met alle betrokken partners evalueren zowel tussentijds (ten laatste 31 december 2025) als op het einde (ten laatste 31 december 2027).

Art. 33. De Vlaamse minister, bevoegd voor werk, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 8 september 2023.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

J. JAMBON

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

J. BROUNS

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2023/46169]

8 SEPTEMBRE 2023. — Arrêté du Gouvernement flamand relatif aux emplois formation

Fondement juridique

Le présent arrêté est fondé sur :

- 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), article 5, § 1/1, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o, modifié par les décrets des 9 décembre 2016, 29 mars 2019,

Formalités

Les formalités suivantes ont été remplies :

- Le conseil d'administration du « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » a rendu un avis le 18 janvier 2023.

- Le ministre flamand qui a la politique budgétaire dans ses attributions a donné son accord le 20 avril 2023.

- Le Partenariat flamand pour l'Apprentissage dual a rendu son avis le 25 mai 2023.

- Le Conseil socio-économique de la Flandre a rendu son avis le 26 mai 2023.

- Le VLOR (Conseil flamand de l'enseignement) a rendu son avis le 6 juin 2023.

- La Commission de contrôle flamande du traitement des données à caractère personnel a rendu son avis n° 2023/055 le 16 mai 2023.

- L'Autorité de protection des données a rendu l'avis n°105/2023 le 29 juin 2023.

- Le Conseil d'État a rendu l'avis n° 74.067/1/V le 11 août 2023, en application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

Motivation

Le présent arrêté est fondé sur le motif suivant :

La réglementation sur le cadre commun de qualité (GKK) et la reconnaissance des compétences acquises (EVC), entrée en vigueur en septembre 2019, permet l'obtention de qualifications professionnelles en dehors de l'enseignement, que ce soit par la formation ou par un parcours EVC.

Quelque 5 000 jeunes non qualifiés se déclarent au chômage chaque année. Coordinateur de l'EVC, le VDAB souhaite utiliser le concept de « l'emploi d'apprentissage », issu du plan d'action pour l'Apprentissage tout au long de la vie, en tant que parcours EVC qualifiant afin de créer une voie supplémentaire vers la qualification professionnelle pour ces jeunes sans qualification et de développer une stratégie EVC significative et pertinente dans le domaine politique du travail. De cette manière, l'arsenal de parcours qualifiants augmente, ce qui est conforme à la ligne politique européenne visant à créer des « Upskilling Pathways ».

Cadre juridique

Le présent arrêté fait suite à la réglementation suivante :

- le décret du 26 avril 2019 relatif à une politique intégrée de reconnaissance des compétences acquises ;

- le décret du 26 avril 2019 relatif à la surveillance de la qualité des parcours de qualification professionnelle sur la base d'un cadre commun de qualité.

Initiateur

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

Après délibération,

LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

CHAPITRE 1^{er}. — *Définitions*

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

1^o qualification professionnelle : une qualification professionnelle qui est reconnue conformément au chapitre IV, section 1^{re}, du décret du 30 avril 2009 relatif à la structure des certifications ;

2^o e-learning : des activités d'apprentissage au cours desquelles le jeune sous contrat d'emploi formation acquiert les compétences de la composante pédagogique de manière autonome, indépendamment du lieu et du moment, sans qu'il ne soit question d'une communication et d'une interaction simultanées avec le chargé de cours ;

3^o EVC : reconnaissance des compétences acquises ;

4° évaluation EVC : l'évaluation visée à l'article 3, § 1^{er}, 3°, du décret du 26 avril 2019 relatif à une politique intégrée de reconnaissance des compétences acquises ;

5° norme EVC : la norme EVC visée à l'article 4, § 2, du décret du 26 avril 2019 relatif à une politique intégrée de reconnaissance des compétences acquises ;

6° RMMM : le revenu minimum mensuel moyen garanti, visé à l'article 3, alinéa 1^{er}, de la CCT n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen ;

7° emploi formation : un parcours EVC qualifiant dans lequel les compétences sont acquises principalement dans une entreprise pour la composante en milieu professionnel et également dans un établissement d'enseignement ou de formation pour la composante pédagogique, et dans lequel les compétences acquises sont évaluées et validées par le biais de l'EVC. Les deux composantes répondent aux conditions de l'article 1bis, alinéa 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

8° jeune sous contrat d'emploi formation : la personne en emploi formation ;

9° tuteur : la personne désignée au sein de l'entreprise pour superviser l'acquisition des compétences sur le lieu de travail par le jeune sous contrat d'emploi formation ;

10° entreprise : toute personne physique ou morale de droit privé ou de droit public qui permet à un jeune sous contrat d'emploi formation d'acquérir des compétences par le biais d'un contrat d'emploi formation ;

11° organisation partenaire : un centre reconnu tel que visé à l'article 26/2, § 1^{er}, 1°, du décret du 16 mars 2012 relatif à la politique d'aide économique, au titre duquel la collaboration avec le VDAB pour les emplois formation est régie par un accord de coopération ;

12° plan de parcours : un plan qui définit le parcours individuel d'acquisition des compétences du jeune sous contrat d'emploi formation ;

13° VDAB : l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, visé à l'article 3, § 1^{er}, du décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) ;

14° lieu de travail : tout lieu de travail réel dans le circuit économique régulier.

CHAPITRE 2. — Dispositions générales

Art. 2. Aux fins de l'exécution de l'emploi formation, un contrat de formation professionnelle est conclu entre le VDAB ou l'organisation partenaire et le jeune sous contrat d'emploi formation, conformément aux articles 78 à 83 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle. Le jeune sous contrat d'emploi formation et l'entreprise signent ensuite un contrat d'emploi formation par l'intermédiaire de l'organisation partenaire.

Le contrat de formation professionnelle et le contrat d'emploi formation sont couchés par écrit au plus tard au moment de l'entrée en fonction du jeune sous contrat d'emploi formation.

Art. 3. § 1^{er}. Pour conclure un contrat de formation professionnelle et un contrat d'emploi formation, le jeune sous contrat d'emploi formation répond aux conditions suivantes :

1° il a satisfait à l'obligation scolaire ;

2° il est inscrit au VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé ;

3° il a quitté l'enseignement secondaire depuis au moins deux ans ou il est âgé d'au moins 21 ans au début de l'emploi formation ;

4° il est âgé de moins de trente ans au début de l'emploi formation ;

5° il n'est pas en possession de l'un des titres suivants :

a) un diplôme de l'enseignement secondaire obtenu dans la filière technique, artistique ou professionnelle ; un certificat d'études de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire professionnel ; une qualification d'enseignement de niveau 3 obtenue dans une orientation à double finalité ou à finalité marché du travail ;

b) un diplôme de l'enseignement supérieur ;

c) une certification professionnelle qui fait l'objet du contrat d'emploi formation ;

d) une certification professionnelle de niveau 4 ;

6° il répond aux conditions d'admission de la norme EVC correspondante.

Dans l'alinéa 1^{er}, on entend par demandeur d'emploi inoccupé : le demandeur d'emploi qui n'exerce aucun travail professionnel rémunéré.

§ 2. Pour conclure un contrat d'emploi formation, l'entreprise répond aux conditions suivantes :

1° elle désigne en interne un ou plusieurs tuteurs qui répondent aux conditions suivantes :

a) le tuteur est de conduite irréprochable. En atteste un extrait du casier judiciaire qui a été délivré à l'entreprise au maximum un an avant la désignation ;

b) le tuteur affiche au moins cinq ans de pratique du métier ;

c) le tuteur maîtrise le néerlandais.

2° son organisation et ses équipements permettent la composante en milieu professionnel, conformément au plan de parcours ;

3° elle dispose d'une capacité financière suffisante pour assurer sa continuité ;

4° elle n'a fait l'objet d'aucune condamnation pertinente ;

5° elle est établie en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale ;

6° il existe un plan de parcours rédigé en néerlandais et approuvé par l'organisation partenaire.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 1°, l'organisation partenaire peut réduire à deux ans l'expérience pratique requise dans la profession si le tuteur apporte la preuve d'une formation préalable au métier.

L'organisation partenaire peut accepter les documents suivants comme preuve de formation préalable :

1° tout titre délivré par un établissement d'enseignement ou de formation reconnu et portant sur les compétences que l'entreprise doit enseigner conformément au plan de parcours ;

2° toute preuve de compétences ou de qualifications acquises ailleurs portant sur les compétences que l'entreprise doit enseigner selon le plan de parcours.

L'entreprise qui, conformément à l'article 7 du décret du 10 juin 2016 réglant certains aspects des formations en alternance ou l'article 8 du décret du 25 mars 2022 réglant certains aspects des formations duales dans l'éducation des adultes, est reconnue pour une même implantation et pour une formation reposant sur la même qualification professionnelle que celle qui fait l'objet du contrat d'emploi formation, est réputée remplir les conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 1^o, a) et b), et 2^o à 4^o.

Art. 4. § 1^{er}. L'emploi formation présente une durée minimale de trois mois.

§ 2. Un contrat d'emploi formation peut être conclu pour une ou plusieurs qualifications professionnelles connexes pour lesquelles une norme EVC a été reconnue.

Le conseil d'administration du VDAB détermine les combinaisons de qualifications professionnelles pour lesquelles un contrat d'emploi formation peut être conclu.

Pour chaque qualification professionnelle ou combinaison de qualifications professionnelles, le conseil d'administration du VDAB détermine la durée maximale de validité du contrat d'emploi formation. Cette durée peut être de deux ans au maximum.

Art. 5. Le jeune sous contrat d'emploi formation peut ne pas être lié par un contrat d'emploi formation pendant maximum un mois par année d'emploi formation.

CHAPITRE 3. — *Le contrat d'emploi formation*

Section 1^{re}. — Caractéristiques du contrat d'emploi formation

Art. 6. Le contrat d'emploi formation est établi conformément au modèle proposé par le conseil d'administration du VDAB.

Le contrat d'emploi formation comprend les éléments suivants :

1° la date de l'entrée en vigueur, la date de fin et l'objet du contrat d'emploi formation ;

2° le nom, le numéro de registre national, le domicile et la nationalité du jeune sous contrat d'emploi formation ;

3° le nom de l'entreprise et de la personne qui représente l'entreprise ;

4° le nom de l'organisation partenaire ;

5° le lieu de l'exécution de la formation sur le lieu de travail ;

6° les droits et obligations des parties ;

7° le montant de l'indemnité visée à l'article 21 ;

8° l'obligation pour l'entreprise de se conformer aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, en particulier celles relatives à l'assurance sociale, au droit du travail, à la législation sur le bien-être et aux assurances, applicables à l'entreprise ;

9° les modalités selon lesquelles la responsabilité civile du jeune sous contrat d'emploi formation pour tout dommage causé par lui est couverte par une assurance souscrite par l'entreprise ;

10° l'indication que la composante pédagogique peut comprendre de l'e-learning.

Art. 7. § 1^{er}. Le jeune sous contrat d'emploi formation peut conclure des contrats d'emploi formation successifs avec différentes entreprises dans le cadre du suivi de son plan de parcours.

La durée de l'ensemble des contrats d'emploi formation ne peut excéder la durée du contrat de formation professionnelle auquel les contrats d'emploi formation se rapportent, à partir du moment où l'emploi formation est assorti d'une composante en milieu professionnel.

§ 2. L'entreprise et le jeune sous contrat d'emploi formation peuvent convenir, en concertation avec l'organisation partenaire, d'avancer la date de fin du contrat d'emploi formation si l'acquisition des compétences du jeune sous contrat d'emploi formation permet de passer plus tôt l'évaluation EVC.

§ 3. L'entreprise et le jeune sous contrat d'emploi formation peuvent convenir, en concertation avec l'organisation partenaire, de reporter la date de fin de contrat d'emploi formation si l'acquisition des compétences du jeune sous contrat d'emploi formation est retardée en raison d'une suspension du contrat d'emploi formation pour cause de force majeure ou d'une incapacité de travail du jeune sous contrat d'emploi formation.

Art. 8. Le contrat d'emploi formation est un contrat à durée déterminée.

Le contrat d'emploi formation est un contrat à temps plein qui comporte une composante en milieu professionnel et une composante pédagogique.

La composante pédagogique comprend l'évaluation EVC, les leçons avec échanges (physiques ou en ligne), et éventuellement l'e-learning.

Pour le calcul du nombre d'heures comprises dans le contrat d'emploi formation, une heure de cours ou une activité assimilée à une heure de cours compte pour soixante minutes.

Le temps que le jeune doit consacrer à l'exécution de son contrat d'emploi formation dans son intégralité, conformément à l'horaire, ne peut dépasser la durée maximale de travail prévue par la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou, en vertu de cette loi, par la convention collective de travail ou le règlement de travail applicable.

Si la composante pédagogique comprend un module d'e-learning, le plan de parcours indiquera le nombre d'heures de cours que celui-ci représente.

Section 2. — Suspension de l'exécution du contrat d'emploi formation

Art. 9. L'exécution du contrat d'emploi formation sera suspendue dans les mêmes conditions et dans les mêmes cas que ceux prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 10. Le jeune sous contrat d'emploi formation peut prétendre à des vacances annuelles payées selon la réglementation qui lui est applicable. Si le jeune sous contrat d'emploi formation n'a pas droit aux congés payés ou n'a droit qu'à une partie des congés payés au cours d'une année donnée, l'entreprise doit lui accorder des congés non payés, qu'il peut prendre comme les vacances légales. Les congés payés et non payés doivent représenter ensemble au moins vingt jours dans une semaine de cinq jours pour douze mois d'exécution du contrat d'emploi formation pendant l'année calendaire en cours.

Art. 11. Si l'exécution du contrat d'emploi formation est suspendue pendant plus de quatorze jours, l'entreprise en informera l'organisation partenaire, sauf en cas de suspension due à des vacances annuelles.

Si l'exécution du contrat d'emploi formation reprend après une suspension de plus de quatorze jours, l'entreprise en informe l'organisation partenaire au plus tard trois jours après la reprise.

Section 3. — Résiliation du contrat d'emploi formation

Art. 12. Sans préjudice de l'application des modalités selon lesquelles les engagements prennent généralement fin, l'exécution du contrat d'emploi formation prend fin dans les cas suivants :

1° la durée déterminée dans le contrat d'emploi formation est échué ;

2° le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel le jeune sous contrat d'emploi formation s'est soumis à l'évaluation EVC pour l'ensemble des qualifications professionnelles faisant l'objet du contrat d'emploi formation est passé ;

3° l'entreprise ne peut plus désigner de tuteur ;

4° tout cas de force majeure rendant définitivement impossible l'exécution du contrat d'emploi formation ;

5° à la demande du jeune sous contrat d'emploi formation en cas de faillite ou de rachat de l'entreprise, sauf si le contrat d'emploi formation est repris par le repreneur. Ce dernier cas n'est possible que si le repreneur en question répond à toutes les conditions visées à l'article 3, § 2 ;

6° le jeune sous contrat d'emploi formation met prématurément fin à son emploi formation.

Art. 13. § 1^{er}. L'entreprise ou le jeune sous contrat d'emploi formation peut résilier le contrat d'emploi formation par écrit au cours des trente premiers jours de son exécution. Un délai de préavis de sept jours doit être respecté, à compter du lendemain du jour où le jeune sous contrat d'emploi formation ou l'entreprise a reçu le préavis par écrit. Le préavis est réputé reçu le troisième jour ouvrable qui suit son envoi.

Si l'exécution du contrat d'emploi formation est suspendue pendant les trente premiers jours de son exécution, la période des trente premiers jours d'exécution du contrat d'emploi formation est prolongée de la durée de la suspension.

§ 2. L'entreprise ou le jeune sous contrat d'emploi formation peut résilier le contrat d'emploi formation par écrit après les trente premiers jours de son exécution. L'entreprise respectera un délai de préavis de vingt-huit jours ; le jeune sous contrat d'emploi formation un délai de préavis de quatorze jours. Ce délai de préavis commence à courir le lendemain du jour où le jeune sous contrat d'emploi formation ou l'entreprise reçoit le préavis par écrit. Le préavis est réputé reçu le troisième jour ouvrable qui suit son envoi.

§ 3. Une suspension de l'exécution du contrat d'emploi formation avant ou pendant le délai de préavis est sans effet sur celui-ci.

Art. 14. L'entreprise informera immédiatement l'organisation partenaire de la résiliation anticipée du contrat d'emploi formation de son initiative ou de celle du jeune sous contrat d'emploi formation.

Art. 15. L'organisation partenaire mettra fin au contrat d'emploi formation dans les cas suivants :

1° l'entreprise ou le jeune sous contrat d'emploi formation ne remplit plus les conditions mentionnées à l'article 3, ou les obligations figurant dans le contrat d'emploi formation ;

2° la santé physique ou mentale de l'apprenant est menacée ;

3° des circonstances entravent gravement le bon déroulement de l'emploi formation ;

4° la suspension de l'exécution du contrat d'emploi formation se poursuit pendant plus de soixante jours consécutifs, à moins qu'il n'y ait des raisons justifiées d'y déroger.

§ 2. L'organisation partenaire peut exclure l'entreprise si cette dernière ne respecte pas ses obligations. Une telle exclusion signifie que l'entreprise concernée ne peut plus conclure un nouveau contrat d'emploi formation. Cette exclusion peut durer jusqu'à trois ans maximum.

Un recours motivé contre la décision de l'organisation partenaire d'exclure l'entreprise peut être introduit auprès du conseil d'administration du VDAB dans un délai de trente jours à compter de la réception de la communication écrite de cette décision. La communication écrite de la décision d'exclusion sera réputée reçue le troisième jour ouvrable après l'envoi.

Le conseil d'administration du VDAB prend une décision dans les soixante jours suivant la réception de la demande.

L'entreprise ne peut conclure de nouveau contrat d'emploi formation tant que la procédure de recours contre la décision d'exclusion est en cours.

Si l'entreprise souhaite conclure à nouveau un contrat d'emploi formation après l'expiration de la période d'exclusion, l'organisation partenaire peut imposer des conditions supplémentaires pour garantir la qualité de l'emploi formation.

CHAPITRE 4. — *Missions de l'organisation partenaire*

Art. 16. L'organisation partenaire établit le contrat d'emploi formation dans les quatorze jours à compter de la demande.

Art. 17. L'organisation partenaire assure l'accompagnement de parcours lors de l'emploi formation.

Cet accompagnement de parcours comprend ce qui suit :

1° l'accueil du jeune sous contrat d'emploi formation en fonction de ses intérêts, de sa motivation et des compétences qu'il a déjà acquises ;

2° la recherche de la bonne correspondance entre le jeune sous contrat d'emploi formation et l'entreprise ;

3° la détermination du parcours, y compris l'évaluation EVC et le plan de parcours du jeune sous contrat d'emploi formation ;

4° le suivi régulier de l'acquisition des compétences par le jeune sous contrat d'emploi formation, à la fois sur le lieu de travail que dans l'établissement d'enseignement ou de formation ;

5° la médiation des litiges éventuels entre le jeune sous contrat d'emploi formation et l'entreprise ;

6° la vérification que le jeune sous contrat d'emploi formation s'est bien inscrit à l'évaluation EVC des qualifications professionnelles qui font l'objet de son contrat d'emploi formation.

L'organisation partenaire peut collaborer avec des organisations sectorielles et avec d'autres opérateurs de formation pour l'accompagnement de parcours visé à l'alinéa 2, 2° à 5°, pour l'organisation de la composante pédagogique et pour l'organisation de l'évaluation EVC.

Art. 18. Si l'organisation partenaire ne peut pas mettre en place un emploi formation pour le candidat jeune sous contrat d'emploi formation, elle le renvoie au VDAB ou au CPAS.

Art. 19. L'organisation partenaire informe le VDAB de l'exclusion de l'entreprise et de la résiliation anticipée ou de la date de fin reportée du contrat d'emploi formation.

Art. 20. L'organisation partenaire inscrit le jeune sous contrat d'emploi formation dans les bases de données du VDAB, conformément aux directives de celui-ci.

CHAPITRE 5. — *Indemnité et assurance*Section 1^{re}. — Indemnité

Art. 21. Le jeune sous contrat d'emploi formation reçoit chaque mois une indemnité de l'entreprise, qui s'élève au moins à 34,50 % du RMMM.

L'indemnité est due tant pour la composante pédagogique que pour la composante en milieu professionnel.

Art. 22. Pendant la suspension de l'exécution du contrat d'emploi formation, le jeune sous contrat d'emploi formation conserve l'indemnité aux mêmes garanties que les conditions applicables à la rémunération d'un travailleur sous contrat de travail.

Art. 23. Par dérogation à l'article 22, l'entreprise n'est pas tenue au versement de l'indemnité en cas d'invalidité professionnelle due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Par dérogation à l'article 21, alinéa 2, l'entreprise n'est pas tenue au versement de l'indemnité pour la composante pédagogique dans les cas suivants de suspension du contrat d'emploi formation:

1° pendant la partie libre du congé prénatal et postnatal, si le jeune sous contrat d'emploi formation suit la composante pédagogique, mais pas la composante en milieu professionnel ;

2° en cas de congé prophylactique du jeune sous contrat d'emploi formation pendant la composante en milieu professionnel ;

3° en cas d'invalidité professionnelle temporaire partielle, lorsque le jeune sous contrat d'emploi formation est jugé inapte à être formé pendant la composante en milieu professionnel, mais bien pendant la composante pédagogique et après épuisement éventuel de l'indemnité garantie.

Art. 24. L'entreprise qui rompt le contrat d'emploi formation d'une manière contraire aux dispositions du présent arrêté doit au jeune sous contrat d'emploi formation une indemnisation équivalente à l'indemnité mensuelle.

Art. 25. S'il en remplit les conditions, le jeune sous contrat d'emploi formation bénéficie pendant son contrat de formation professionnelle d'un remboursement des frais de garde d'enfants conformément à l'article 6, § 2, 4°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'article 6, § 2, 1° et 2°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle ne s'applique pas au jeune sous contrat d'emploi formation.

Section 2. — Assurance

Art. 26. L'entreprise assure le jeune sous contrat d'emploi formation contre les accidents du travail survenant pendant l'exécution du contrat d'emploi formation, les risques suivants étant couverts :

1° accidents au sein de l'entreprise ;

2° accidents chez l'opérateur de formation ;

3° accidents de la route entre le domicile et l'entreprise ;

4° accidents de la route entre le domicile et le lieu de cours ou l'endroit où se déroulent des activités assimilées à des cours, ou l'adresse de passage de l'évaluation EVC ;

5° accidents de la route entre l'entreprise et le lieu de cours ou l'endroit où se déroulent des activités assimilées à des cours, ou l'adresse de passage de l'évaluation EVC ;

L'entreprise contracte une assurance pour la couverture de sa responsabilité civile à l'égard du jeune sous contrat d'emploi formation et de tiers, et pour la couverture de la responsabilité civile du jeune sous contrat d'emploi formation à l'égard de l'entreprise et de tiers en raison des dommages causés pendant l'exécution de l'emploi formation, à l'exception du dol, de la faute grave ou de la faute légère répétée.

CHAPITRE 6. — *Dispositions sur le traitement des données*

Art. 27. Le VDAB agit en tant que responsable du traitement des données à caractère personnel dans le cadre de l'élaboration du contrat d'emploi formation, du contrat de formation professionnelle et de l'accompagnement de parcours.

Art. 28. Les données à caractère personnel suivantes sont traitées dans le cadre du présent arrêté :

- 1° les données visées à l'article 3 ;
- 2° les données visées à l'article 6 ;
- 3° les données visées à l'article 17 ;
- 4° les données visées à l'article 19.

Art. 29. Les données traitées dans le cadre du présent arrêté et aux fins visées à l'article 27 sont conservées pendant une période de dix ans à compter de la fin de l'emploi formation.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, l'extrait du casier judiciaire est conservé pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la vérification de la condition visée à l'article 3, § 2, alinéa 1^{er}, 1^o, a). L'extrait dont il est question est détruit après avoir pris connaissance des données qu'il contient.

CHAPITRE 7. — *Modification de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle*

Art. 30. Dans l'article 11, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, il est inséré un point 4^o, rédigé comme suit :

« 4^o l'apprenant qui suit une formation en alternance telle que visée à l'article 1bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. ».

CHAPITRE 8. — *Dispositions finales*

Art. 31. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et cesse de produire ses effets le 30 avril 2027.

Un emploi formation ne peut pas commencer à partir du 1^{er} septembre 2026 si sa date de fin est postérieure au 30 avril 2027.

Les emplois formation en cours au 30 avril 2027 peuvent se poursuivre conformément aux dispositions du présent arrêté.

Art. 32. Le VDAB évaluera ce projet pilote avec tous les partenaires impliqués à mi-parcours (au plus tard le 31 décembre 2025) et à la fin (au plus tard le 31 décembre 2027).

Art. 33. Le ministre flamand qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 8 septembre 2023.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

Le ministre flamand de l'Économie, de l'Innovation, de l'Emploi, de l'Économie sociale et de l'Agriculture,

J. BROUNS

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2023/45853]

15 SEPTEMBER 2023. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie en het besluit van de Vlaamse Regering van 2 oktober 2019 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse Regering, wat betreft de oprichting van het beleidsdomein Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie, Landbouw en Sociale Economie

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20 en artikel 87, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en § 3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

- het bijzonder decreet van 7 juli 2006 over de Vlaamse instellingen, artikel 21;

- het decreet van 23 november 2018 betreffende het Vlaams Pensioenfonds en het publieke pensioenstelsel voor de werknemers van de diensten van de Vlaamse overheid en andere besturen, gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020;

- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.1 en III.2.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op 7 juni 2023.

- Er is op 4 juli 2023 bij de Raad van State een aanvraag ingediend voor een advies dertig dagen, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973. Het advies is niet meegedeeld binnen die termijn. Daarom wordt artikel 84, § 4, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, toegepast.