

Art. 10. De maatschappij of de instelling die de vergunning heeft verkregen, is aansprakelijk voor de dienst die zij uitbaat, met inbegrip van het geval waarbij zij integratiefuncties uitoefent ten opzichte van de inhoudsleveranciers die onafhankelijk zijn van deze maatschappij of deze instelling.

Art. 11. De Regering kan de vergunning intrekken na een ingebrekestelling en een vooropzeg van een maand, indien de bepalingen van dit besluit en de voorwaarden die in de besluiten tot toekenning van de vergunning zijn opgenomen, niet nageleefd worden.

Art. 12. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het wordt ondertekend.

Brussel, 25 november 1996.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-Voorzitter,
Mevr. L. ONKELINX

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

N. 97 — 262

[C - 97/27069]

23 JANVIER 1997. — Arrêté du Gouvernement wallon relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées

Le Gouvernement wallon,

Vu le décret II du 22 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, notamment l'article 3, 7°;

Vu le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées, notamment les articles 10, 14, 15, 24 et 26;

Vu l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés, notamment les articles 47 à 49, 85, alinéa 1^{er}, 3°, a) et b), remplacé par l'arrêté royal du 16 mars 1965, 87 et 144, modifié par l'arrêté royal du 10 mai 1965;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales, accordée par le Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées aux employeurs publics qui occupent des travailleurs handicapés en vue de compenser leur perte de rendement;

Vu l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, notamment l'article 78;

Vu l'avis du Conseil consultatif wallon des personnes handicapées, donné le 24 octobre 1996;

Vu la proposition du Comité de gestion de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, faite le 24 octobre 1996;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 6 novembre 1996;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 19 novembre 1996;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 17 janvier 1997, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre de l'Action sociale, du Logement et de la Santé,

Arrête :

CHAPITRE Ier. — Dispositions générales

Article 1^{er}. Le présent arrêté règle une matière visée à l'article 128, § 1^{er}, de la Constitution, en vertu de l'article 138 de la Constitution.

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, il convient d'entendre par :

1° décret : le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées;

2° Agence : l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées;

3° Ministre : le Ministre de l'Action sociale;

4° rémunération : salaire brut majoré de la cotisation patronale due, en ce compris, les cotisations pour les vacances annuelles, en vertu de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, déduction faite des réductions de charges sociales et des exonérations.

CHAPITRE II. — Conditions d'agrément

Art. 3. Outre les conditions générales d'agrément prévues à l'article 54 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 1996 portant exécution du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées, les entreprises de travail adapté doivent répondre aux conditions d'agrément suivantes :

1° être réservées par priorité aux personnes handicapées telles que définies à l'article 2 du décret et qui ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail;

2° ne pas occuper plus de 20 % de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés engagés dans les liens d'un contrat de travail ou visés à l'article 11 pour lesquels l'Agence octroie une intervention;

3° assurer aux personnes handicapées une valorisation de leurs compétences, une formation continue chaque fois que possible, une adaptation des postes de travail et un processus d'évolution susceptible de permettre un transfert vers l'emploi ordinaire ou la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté;

4° engager dans les liens d'un contrat de travail des personnes handicapées sans préjudice des dispositions visées à l'article 11 ou former des personnes handicapées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;

5° présenter des conditions d'accessibilité en rapport avec le handicap des travailleurs;

6° être une personne morale ou être organisées par une personne morale et, en ce cas, posséder une autonomie technique, budgétaire et comptable ainsi qu'une gestion administrative de nature à permettre tant l'exécution de leur mission que le contrôle de celle-ci par l'Agence;

7° disposer de statuts qui indiquent la ou les personnes représentant l'entreprise de travail adapté dans les actes judiciaires et extra-judiciaires, tant en demandant qu'en défendant.

8° ne pas comporter dans le conseil d'administration de la personne morale :

a) des personnes appartenant à la même famille, conjoints et parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, en nombre supérieur, pour chaque famille, au tiers du nombre total des membres composant cet organe d'administration;

b) des personnes faisant partie du personnel de l'entreprise de travail adapté en nombre supérieur au tiers du nombre total des membres composant cet organe d'administration;

9° fournir à l'Agence tous documents justificatifs requis pour l'exercice de son contrôle, notamment :

a) les comptes d'exploitation et bilans tels que définis par l'Agence;

b) un rapport économique et financier complété d'un plan de gestion en cas d'un mali d'exploitation et d'un plan de reconversion en cas de deux mali d'exploitation consécutifs et significatifs dont le niveau est fixé par le Comité de gestion de l'Agence;

c) le bilan social tel que défini par l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social complété par les annexes définies par l'Agence ou, au cas où l'entreprise de travail adapté n'est pas soumise à l'arrêté précité, un bilan social selon le modèle établi par l'Agence en s'inspirant du bilan fixé par ledit arrêté royal;

d) une copie des déclarations trimestrielles à l'Office national de sécurité sociale ainsi que les rectificatifs éventuels apportés par l'Office national de sécurité sociale;

Le bilan social ainsi que le rapport économique et financier des activités doivent être communiqués par l'entreprise de travail adapté au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale;

10° fournir, pour le dirigeant et ses assistants ou à défaut pour les entreprises de travail adapté occupant moins de 25 travailleurs handicapés, pour le responsable de la gestion journalière, un curriculum vitae ainsi qu'un certificat attestant la bonne conduite, vie et mœurs;

11° tenir une fiche ou un dossier individuel, dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée, consultable par les services de l'Agence qui tient compte de l'évaluation des activités professionnelles des travailleurs handicapés et communiquer à l'Agence, au moins une fois par an, la liste des travailleurs handicapés aptes à remplir une fonction dans un emploi ordinaire ou qui demandent à être transférés dans un tel emploi ou qui ont fait l'objet d'une promotion au sein de l'entreprise de travail adapté;

12° se soumettre à l'inspection de l'Agence;

13° satisfaire à toutes les obligations légales et réglementaires auxquelles elles sont assujetties et tout particulièrement :

- avoir conclu une convention avec un service de médecine du travail agréé garantissant de la surveillance médicale efficace des travailleurs handicapés occupés et respecter les dispositions du Règlement général de la protection du travail et du Code du bien-être au travail;

- se soumettre à l'inspection des services ministériels compétents;

14° la mention de l'agrément doit figurer sur tous les actes et autres documents émanant de l'entreprise de travail adapté. L'agrément doit également faire l'objet d'un affichage bien apparent à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement.

CHAPITRE III. — Subventions

Section 1re. — Intervention dans la rémunération des travailleurs handicapés

Art. 4. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes handicapées qui ont le statut de chômeur indemnisé considéré comme difficile à placer, mises au travail en entreprise de travail adapté en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, ni aux personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle, ni au personnel de cadre engagé sous convention collective de travail n° 26 ou en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordée par le Fonds Communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées aux employeurs publics qui occupent des travailleurs handicapés en vue de compenser leur perte de rendement.

Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence accorde aux entreprises de travail adapté une intervention dans la rémunération pour chaque travailleur handicapé pour lequel la décision d'intervention de l'Agence conclut à la nécessité d'une mise au travail dans une entreprise de travail adapté ou pour lequel, dans le cadre d'un accord de coopération, une telle décision a été prise.

Le Gouvernement fixe le nombre maximum d'emplois subsidiaires en vertu de la présente section. A partir de 1997, ce nombre maximum est fixé à 5313.

Le Comité de gestion de l'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, un quota d'emplois subsidiaires sur base de la situation sociale et économique de chacune d'elles.

Art. 5. Le montant de l'intervention octroyée pour chaque travailleur handicapé est déterminé en multipliant le montant de la rémunération par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement.

La perte de rendement est évaluée par l'Agence, conformément à l'annexe faisant partie intégrante du présent arrêté.

Art. 6. Le pourcentage d'intervention relatif à la perte de rendement ne peut en aucun cas excéder 75 %.

Le montant de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur à 500 frs l'heure liés à l'indice pivot 119.53 du 1^{er} mai 1996.

Art. 7. Le pourcentage d'intervention est déterminé par l'Agence dans un délai maximum de trois mois à dater de la demande du responsable de l'entreprise pour autant qu'à cette date la personne handicapée soit engagée et que l'Agence se soit prononcée quant à la prise en charge.

A défaut pour l'Agence de se prononcer dans le délai de trois mois, une intervention provisoire fixée à 44 % de la rémunération est octroyée à l'entreprise de travail adapté. Cette intervention provisoire est revue en fonction de la décision prise par l'Agence.

Ce pourcentage d'intervention peut être revu par l'Agence, de sa propre initiative ou à la demande de l'entreprise de travail adapté ou du travailleur qui sera entendu.

Art. 8. Les interventions ne sont octroyées qu'à condition que l'entreprise de travail adapté :

1° satisfasse aux conditions d'agrément prévues à l'article 3;

2° paie aux travailleurs une rémunération qui ne soit pas inférieure aux minima de rémunération fixés par Convention collective de travail au sein de la Commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du Travail;

3° transmette à l'Agence, pour chacun des trimestres pour lesquels les interventions sont sollicitées, une déclaration sur l'honneur détaillant pour chacun des mois du trimestre concerné et pour chaque travailleur occupé, le nombre d'heures prestées, le nombre de jours de congés de maladie et le montant du salaire, des charges patronales y afférentes, des réductions de charges sociales et des exonérations.

La déclaration visée à l'alinéa 1^{er}, 3°, doit être introduite avant l'expiration du deuxième mois suivant le trimestre pour lequel le subside est demandé sous peine de ne pouvoir être prise en considération.

Art. 9. Le montant des interventions octroyées est établi et liquidé à l'expiration de chaque trimestre civil, sur la base des déclarations trimestrielles produites.

Art. 10. L'Agence peut consentir à l'entreprise de travail adapté une avance trimestrielle à valoir sur les interventions qui lui seront attribuées à l'expiration du trimestre.

Le montant de l'avance trimestrielle consentie ne peut dépasser 100 % du montant des interventions qui ont été liquidées à l'entreprise de travail adapté pour l'antépénultième trimestre.

Lorsqu'aucune intervention n'a été octroyée à l'entreprise de travail adapté pour l'antépénultième trimestre, le montant de l'avance trimestrielle ne peut excéder un montant de 90.000 F par travailleur handicapé occupé.

Lorsque l'intervention octroyée pour l'antépénultième trimestre n'a été que partielle en raison du fait que l'agrément de l'entreprise de travail adapté a débuté dans le cours de ce trimestre, il est fait application de celle des limitations prévues aux alinéas 2 et 3, qui est la plus favorable à l'entreprise de travail adapté.

L'avance trimestrielle est liquidée mensuellement par tiers, sauf révision de son montant en cours de trimestre.

Section 2. — Les chômeurs difficiles à placer

Art. 11. Pour les personnes handicapées occupées en entreprise de travail adapté en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'Agence intervient de manière supplétive dans le complément de rémunération supporté par l'entreprise de travail adapté à condition que le complément de rémunération fasse l'objet d'une déclaration à l'Office national de sécurité sociale;

Le montant de l'intervention est déterminé en multipliant le complément de rémunération versé par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement comme prévu à l'article 5.

Le complément sur lequel se base l'intervention de l'Agence ne peut être supérieur à un montant de 107 frs l'heure lié à l'indice pivot 119.53 au 1^{er} mai 1996.

Le nombre de chômeurs visés par la présente section ne peut dépasser 20 % du nombre de travailleurs visés à la section 1^{re} et ayant fait l'objet d'une intervention de l'Agence.

Section 3. — Intervention relative au personnel de cadre

Art. 12. Dans la limite des crédits budgétaires, l'Agence octroie une intervention dans la rémunération des membres du personnel de cadre suivants :

1° le directeur, pour autant que l'entreprise de travail adapté occupe au moins 25 travailleurs handicapés;

2° les assistants du directeur, à raison d'un assistant par groupe entier de 100 travailleurs handicapés occupés;

3° les membres du personnel de maîtrise (chef d'équipe, brigadier, contremaître, chef d'atelier, moniteur...) à raison d'un membre par groupe entier de 10 travailleurs handicapés occupés;

4° les employés administratifs ou commerciaux, à raison d'un employé par groupe entier de 50 travailleurs handicapés occupés;

5° les assistants sociaux, psychopédagogues ou infirmiers gradués sociaux, à raison d'un assistant social, d'un psychopédagogue ou d'un infirmier gradué social par groupe entier de 100 travailleurs handicapés occupés ou d'un mi-temps pour les entreprises de travail adapté qui occupent moins de 100 travailleurs handicapés.

Pour faire l'objet d'une intervention, le directeur ou la personne physique responsable de la gestion journalière d'une entreprise de travail adapté doit :

- soit être titulaire d'un diplôme universitaire ou de niveau supérieur non universitaire;

- soit avoir réussi un examen de niveau 1 ou de niveau 2+ dans la fonction publique.

La subvention peut être suspendue ou refusée à l'égard des membres du personnel d'encadrement que l'Agence juge incompétents pour l'exercice des fonctions qu'ils occupent. L'Agence entend préalablement l'intéressé et le pouvoir organisateur.

Art. 13. Le nombre de travailleurs handicapés occupés à prendre en considération pour l'application des quotas visés à l'article 12 est déterminé par trimestre en tenant compte des travailleurs handicapés qui pendant un des mois du trimestre ont presté au moins 62 heures de travail rémunérées et qui ont fait l'objet d'une intervention de l'Agence en vertu des sections 1^{re} et 2 du présent chapitre.

Art. 14. L'entreprise de travail adapté qui cesse d'atteindre l'un ou l'autre des quotas visés à l'article 12 continue à percevoir pendant deux trimestres consécutifs l'intervention qui lui était attribuée en fonction de ce quota, pour autant que le nombre de travailleurs handicapés qu'elle occupe ne soit pas inférieur à 90 % du montant du quota considéré.

Art. 15. Le montant de l'intervention est fixé à 38 % de la rémunération pour les membres du personnel de cadre visés à l'article 12.

L'intervention de l'Agence ne peut excéder les montants annuels suivants pour un emploi temps plein :

1° directeur : 680.532 francs;

2° assistants du directeur : 510.399 francs;

3° membres du personnel de maîtrise : 408.322 francs;

4° employés : 408.322 francs;

5° assistants sociaux ou psychopédagogues ou infirmiers gradués sociaux : 510.399 francs.

Ces montants sont liés à l'indice pivot 119.53 du 1^{er} mai 1996 et sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois mi-temps.

Art. 16. Pour les travailleurs handicapés engagés comme membres du personnel de cadre, l'intervention prévue pour les travailleurs handicapés aux sections 1re et 2 du présent chapitre n'est pas cumulable avec l'intervention prévue à l'article 15.

Art. 17. Sont toutefois applicables aux personnes handicapées engagées comme membres du personnel de cadre :

- soit le dispositif prévu par la Convention collective n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal modifiée par la convention collective n° 26bis du 2 mai 1988, modifiée par la convention collective de travail 26ter du 16 mai 1989 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juillet 1989;

- soit pour les entreprises de travail adapté relevant du secteur public, la prime de compensation octroyée en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordée par le Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées aux employeurs publics qui occupent des travailleurs handicapés en vue de compenser leur perte de rendement.

Les interventions résultant du dispositif visé à l'alinéa précédent sont cumulables avec les interventions prévues à l'article 15.

Art. 18. Pour les entreprises de travail adapté qui comptent au minimum 50 travailleurs handicapés, 20 % du nombre d'emplois temps plein prévu en vertu de l'article 12 doivent être occupés par des personnes handicapées.

L'intervention en matière de personnel de cadre peut être octroyée à la personne morale de droit public pour les membres de son personnel sous statut engagé à temps plein qu'elle met à disposition de l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'une convention écrite.

Section 4. — Intervention en matière de subvention à l'entretien.

Art. 19. Pour chaque trimestre, les entreprises de travail adapté agréées reçoivent une subvention à l'entretien de 12 F par heure de travail ayant fait l'objet d'une intervention de l'Agence telle que visée aux sections 1re et 2. Ce montant est lié à l'indice pivot 119.53 du 1^{er} mai 1996.

Art. 20. La demande de subvention à l'entretien doit être introduite auprès de l'Agence qui en accuse réception.

Art. 21. Les subventions prévues au présent chapitre sont octroyées pour autant que l'entreprise de travail adapté :

1° s'engage à faire parvenir à l'Agence une copie de ses comptes de fin d'exercice relatif à l'année pour laquelle les subsides lui sont accordés accompagné du rapport d'un réviseur d'entreprises;

2° permette aux services de l'Agence de contrôler sur place la réalité des déclarations transmises à l'Agence ainsi que l'affectation donnée aux subsides octroyés et, à cette fin, de consulter tous registres, livres, états, pièces comptables, correspondance et autres documents utiles.

CHAPITRE IV. — Des sections d'accueil et de formation en entreprise de travail adapté

Art. 22. Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinées aux personnes qui, en raison de leur handicap, bien que possédant les aptitudes physiques, mentales et professionnelles requises, nécessitent une période d'adaptation à l'emploi en entreprise de travail adapté pour atteindre un rendement suffisant.

Ces personnes doivent répondre aux conditions ci-après :

1° soit avoir fréquenté un enseignement spécial de forme 2 tel que défini par l'arrêté royal du 26 juin 1978 portant définition des types et organisation de l'enseignement spécial et déterminant les conditions d'admission et de maintien dans les divers niveaux d'enseignement spécial;

2° soit avoir fréquenté, dans les six mois précédant la date de la signature du contrat, une institution d'accueil ou d'hébergement agréée par l'Agence.

Art. 23. L'entreprise de travail adapté met en œuvre des mesures individuelles ou collectives en vue d'améliorer les possibilités professionnelles des personnes handicapées visées à l'article 22.

Elle réalise un programme d'adaptation qui prend en compte :

1° les besoins et les demandes;

2° la nature et la gravité du handicap;

3° les différentes aptitudes;

4° les possibilités de développement;

5° les qualifications de la personne handicapée.

L'entreprise de travail adapté doit tendre à faire en sorte qu'à l'issue de la période d'adaptation, le travailleur soit capable de fournir un minimum de travail pour être occupé dans le cadre d'un contrat de travail en entreprise de travail adapté.

Art. 24. Les personnes handicapées formées dans une section d'accueil et de formation doivent être engagées dans les liens d'un contrat visé à l'article 56, § 2, 3° de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés ou toute disposition qui lui succéderait.

Toutefois la durée du contrat ne peut excéder une période d'un an renouvelable une fois après évaluation.

Le nombre de travailleurs engagés sous contrat d'adaptation professionnelle ne peut être supérieur à 10 % du nombre total de travailleurs handicapés engagés dans les liens d'un contrat de travail ou visés à l'article 11 pour lesquels l'Agence octroie une intervention.

Le Gouvernement fixe le nombre maximum de contrats d'adaptation professionnelle qui peuvent être conclus en vertu de la présente section. A partir de 1997, ce nombre maximum est fixé à 100.

L'Agence détermine pour chaque entreprise de travail adapté le nombre de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle sur base de leur situation sociale et économique.

Art. 25. L'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil est assuré par :

un moniteur ou un éducateur ou un ergothérapeute :

- temps plein par groupe entier de 6 personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;

- ou mi-temps par groupe entier de 3 personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle.

Art. 26. Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence octroie une intervention pour le personnel visé à l'alinéa 1^{er} fixée à 80 % de la rémunération.

L'intervention de l'Agence ne peut excéder les montants annuels suivants pour un emploi temps plein :

1° moniteurs : 859.624 francs;

2° éducateurs ou ergothérapeutes : 1.074.524 francs.

Ces montants sont liés à l'indice pivot 119.53 du 1^{er} mai 1996 et sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois mi-temps.

CHAPITRE V. — Dispositions finales

Art. 27. Sont abrogés :

1. les articles 47 à 49, 85, alinéa 1^{er}, 3°, a) et b), remplacé par l'arrêté royal du 16 mars 1965, alinéa 3, modifié par l'arrêté royal du 26 février 1974, 87 et 144, modifié par l'arrêté royal du 10 mai 1965, de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés;

2. l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 fixant les conditions d'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés d'une intervention dans la rémunération et les charges sociales supportées par les ateliers protégés, modifié par les arrêtés ministériels des 27 février 1974, 25 juillet 1975, 23 octobre 1975, 26 juillet 1977 et 1^{er} juin 1981, les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté française des 5 octobre 1990 et 19 juillet 1991 et les arrêtés du Gouvernement wallon des 18 juillet 1994, 30 mars 1995, 21 novembre 1996 et 12 décembre 1996;

3. l'arrêté ministériel du 17 janvier 1978 fixant les critères d'octroi des subsides à l'entretien des ateliers protégés modifié par l'arrêté ministériel du 4 août 1981 et par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté française des 25 octobre 1990 et 19 juillet 1991;

4. la décision réglementaire du 7 février 1964 déterminant les modalités et conditions d'agrégation provisoire des ateliers protégés, modifiée par les décisions réglementaires des 23 mars 1973, 30 juin 1992 et 24 juin 1993.

Art. 28. L'article 6, alinéa 2, 1°, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordées par le Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en vue de compenser leur perte de rendement est remplacé par la disposition suivante :

« les entreprises de travail adapté pour les travailleurs handicapés qu'elles occupent sauf lorsque ces derniers sont engagés comme personnel de cadre ou de maîtrise sur base d'une décision de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées prévoyant le placement dans un emploi normal; ».

Art. 29. A titre transitoire, pour les travailleurs handicapés engagés avant la date du 1^{er} janvier 1997, le montant de l'intervention dans la rémunération est déterminé comme suit :

- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale A en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 44 % de la rémunération;

- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale B en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 55 % de la rémunération;

- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale C en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 70 % de la rémunération.

Toutefois, pour les travailleurs handicapés engagés avant le 1^{er} janvier 1997, le montant horaire moyen de l'intervention ne pourra être inférieur à 95 % de celui qui a été octroyé à l'entreprise de travail adapté durant le quatrième trimestre 1996.

Le directeur de l'entreprise de travail adapté peut introduire une demande de révision du pourcentage de l'intervention qui sera alors déterminé conformément aux articles 5 à 7 du présent arrêté.

Art. 30. A titre transitoire, pour les travailleurs handicapés engagés avant le 1^{er} janvier 1997 qui occupaient un emploi de personnel de cadre tel que défini à l'article 12 et qui bénéficiaient d'une intervention telle que définie au chapitre Ier de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 tel que modifié; le montant de l'intervention dans la rémunération est déterminé comme suit :

- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale A en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 66 % de la rémunération;
- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale B en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 77 % de la rémunération;
- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale C en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 92 % de la rémunération.

Art. 31. Les entreprises de travail adapté disposent d'un délai de deux ans pour se conformer aux dispositions prévues à l'article 18, alinéa 1^{er}.

Pour les entreprises de travail adapté qui ne répondent pas aux conditions prévues à l'article 18 alinéa 1^{er}, tout remplacement d'un membre du personnel de cadre et de maîtrise devra être accordé prioritairement à un travailleur handicapé.

Art. 32. Le dirigeant ou la personne physique responsable de la gestion journalière d'une entreprise de travail adapté engagé dans le cadre d'un contrat de travail avant la date du 1^{er} janvier 1997 est dispensé de l'obligation prévue à l'article 12, 2^e alinéa.

Art. 33. Les entreprises de travail adapté agréées provisoirement, conformément aux dispositions prises en vertu de l'article 144 de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés conservent leur agrément sur cette base jusqu'au 1^{er} janvier 1998 au plus tard.

Les entreprises de travail adapté disposent d'un délai de six mois à dater de la parution au moniteur du présent arrêté pour introduire leur demande d'agrément conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 1996 portant exécution du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées.

Art. 34. Le Ministre ayant l'Action sociale dans ses attributions soumettra au Gouvernement, au plus tard le 31 décembre 1997, un rapport dans lequel il évaluera les incidences financières du présent arrêté ainsi que ses effets sur l'emploi des personnes handicapées et sur l'évolution économique des entreprises concernées.

Art. 35. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 1997.

Art. 36. Le Ministre de l'Action sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 23 janvier 1997.

Le Ministre-Président du Gouvernement wallon,
chargé de l'Economie, du Commerce extérieur, des P.M.E., du Tourisme et du Patrimoine,
R. COLLIGNON
Le Ministre de l'Action sociale, du Logement et de la Santé,
W. TAMINIAUX

Annexe :

Evaluation de la perte de rendement des travailleurs occupés en entreprise de travail adapté

Le Bureau régional de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, outre la prise de décision motivée concluant à la nécessité d'une mise au travail en entreprise de travail adapté, est chargé de procéder à la détermination de la perte de rendement du travailleur susceptible de bénéficier d'une intervention de l'Agence.

A. CRITERES

Trois types de critères sont pris en compte afin de déterminer la perte de rendement :

- critères liés à la déficience du travailleur et à leurs conséquences en terme de contrainte médicale et fonctionnelle;
- critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail;
- critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail.

Ces trois types de critères interviennent dans l'évaluation de la perte de rendement à concurrence de :

- 50 % pour les critères liés à la déficience;
- 30 % pour les critères liés au comportement;
- 20 % pour les critères liés à l'adaptabilité.

1. Détermination de la catégorie médicale sur base des critères liés à la déficience du travailleur et à leurs conséquences en terme de contraintes médicales et fonctionnelles

L'équipe pluridisciplinaire du bureau régional détermine la catégorie médicale dont relève la personne handicapée. Ces catégories sont au nombre de 3 :

Catégorie I :

Déficiences intellectuelles (QI 71 à 80), déficiences psychiques légères et déficiences physiques légères.

Catégorie II :

Déficiences intellectuelles (QI de 60 à 70), déficiences psychiques modérées, déficiences physiques modérées.

Catégorie III :

Déficiences intellectuelles (QI inférieur à 60), déficiences psychiques sévères ou profondes, et déficiences physiques sévères ou profondes.

La définition opérationnelle des catégories est réalisée par les médecins de l'Agence.

2. Evaluation de la perte de rendement sur base des critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail et sur les critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail :

a) Critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail

L'attaché en intégration sociale et professionnelle du bureau régional de l'Agence procède à des observations sur le lieu de travail de la personne handicapée et remplit une grille d'observation sur base des critères suivants :

Autonomie :

- a) peut travailler seul;
- b) doit travailler avec un encadrement intermittent;
- c) a besoin d'encadrement permanent.

Adaptabilité :

- a) peut charger de poste de travail sans aide et soutien;
- b) peut changer de poste de travail avec aide et soutien;
- c) ne peut s'adapter à aucun changement de poste de travail.

Sociabilité :

- a) contacts faciles avec autrui;
- b) contacts nécessitant une stimulation relationnelle par une intervention extérieure;
- c) contacts inadéquats avec autrui (agressivité, repli sur soi).

Qualité :

- a) bon travail;
- b) travail acceptable;
- c) mauvaise qualité de travail.

Quantité :

- a) bonne vitesse d'exécution;
- b) vitesse d'exécution acceptable;
- c) faible vitesse d'exécution.

Compréhension des consignes de travail :

- a) comprend les consignes, les retient et les exécute;
- b) comprend et exécute uniquement les consignes simples;
- c) rencontre des difficultés importantes à retenir et à exécuter les consignes simples.

Ponctualité - Régularité :

- a) ponctualité et régularité journalière;
- b) bonne ponctualité + fréquentation irrégulière ou peu ponctuelle + fréquentation régulière;
- c) pas de respect des horaires et irrégularité dans la fréquentation.

Constance au travail :

- a) productivité constante;
- b) productivité irrégulière;
- c) productivité très fluctuante.

L'attaché en intégration sociale et professionnelle transmet ses observations et remarques à l'équipe pluridisciplinaire.

b) Critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail

L'équipe pluridisciplinaire remplit une grille d'observation sur base des critères suivants :

Trajectoire scolaire :

- a) enseignement universitaire ou supérieur;
- b) enseignement secondaire ordinaire avec obtention d'un diplôme;
- c) enseignement secondaire ordinaire ou spécial avec obtention d'un certificat;
- d) enseignement secondaire ordinaire ou spécial sans obtention de certificat;
- e) enseignement primaire ou pas de scolarité.

Trajectoire professionnelle :

- a) a travaillé en entreprise ordinaire plus de six mois dans les deux dernières années;
- b) a travaillé en entreprise de travail adapté plus de six mois dans les deux dernières années;
- c) n'a pas travaillé dans les deux dernières années.

B. FIXATION DU POURCENTAGE D'INTERVENTION DE L'AGENCE

L'équipe pluridisciplinaire constitue le dossier en vue de la décision.

Ce dossier comporte les éléments suivants :

- les données collectées lors de l'élaboration du dossier de base;
- la catégorie médicale dont relève le travailleur;
- les données factuelles récoltées par l'attaché en intégration et par l'équipe pluridisciplinaire;
- une proposition en matière de pourcentage d'intervention de l'Agence. Ce pourcentage sera déterminé en multiple de 5 et ne pourra excéder 75 %.

Il est calculé en faisant la somme des pourcentages obtenus pour chaque critère soit :

Critères liés à la déficience :

Catégorie I : 25 %

Catégorie II : 35 %

Catégorie III : 50 %

Critères liés au comportement :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %.

Critères liés à l'adaptabilité :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %.

L'administrateur général ou, par délégation, le responsable du bureau régional statue sur le dossier et prend une décision motivée fixant le pourcentage d'intervention de l'Agence.

Cette décision est communiquée à l'entreprise de travail adapté et au service Prestations collectives de l'Agence.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées.

Namur, le 23 janvier 1997.

Le Ministre-Président du Gouvernement wallon,
chargé de l'Economie, du Commerce extérieur, des P.M.E., du Tourisme et du Patrimoine,
R. COLLIGNON

Le Ministre de l'Action sociale, du Logement et de la Santé,
W. TAMINIAUX

VERTALING
MINISTERIE VAN HET WAALSE GEWEST

F. 97 — 262

(C - 97/27069)

**23 JANUARI 1997. — Besluit van de Waalse Regering
betreffende de voorwaarden van erkenning en subsidiëring van de bedrijven voor aangepast werk**

De Waalse Regering,

Gelet op het decreet II van 22 juli 1993 betreffende de overheveling van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap naar het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, inzonderheid op artikel 3, 7°;

Gelet op het decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen, inzonderheid op de artikelen 10, 14, 15, 24 en 26;

Gelet op het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen, inzonderheid op de artikelen 47 à 49, 85, eerste lid, 3°, a) en b), vervangen bij het koninklijk besluit van 16 maart 1965, 87 en 144, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 mei 1965;

Gelet op het besluit van de Waalse Regering van 6 oktober 1994 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Gemeenschapsfonds voor de sociale integratie van minder-validen en hun inschakeling in het arbeidsproces een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten verleent aan openbare werkgevers als compensatie voor het rendementsverlies van de gehandicapte werknemers die ze tewerkstellen;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, inzonderheid op artikel 78;

Gelet op het advies van de "Conseil consultatif wallon des personnes handicapées" (Waalse Adviesraad voor gehandicapte personen), gegeven op 24 oktober 1996;

Gelet op het voorstel van het beheerscomité van het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" (Waal Agentschap voor de integratie van gehandicapte personen), gegeven op 24 oktober 1996;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 6 november 1996;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 19 november 1996;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 17 januari 1997, overeenkomstig artikel 84, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Sociale Actie, Huisvesting en Gezondheid,

Besluit .

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit besluit regelt, overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet, een materie bedoeld in artikel 128, § 1, van de Grondwet.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° decreet : het decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen;

2° Agentschap : het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées";

3° Minister : de Minister van Sociale Actie;

4° loon : brutosalaris verhoogd met de verplichte werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor de jaarlijkse vakantie, krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, na aftrek van de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen.

HOOFDSTUK II. — *Erkenningsvoorwaarden*

Art. 3. Behalve de algemene erkenningsvoorwaarden bedoeld in artikel 54 van het besluit van de Waalse Regering van 4 juli 1996 tot uitvoering van het decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen, moeten de bedrijven voor aangepast werk aan de volgende erkenningsvoorwaarden voldoen :

1° bij voorkeur bestemd zijn voor de in artikel 2 van het decreet bedoelde gehandicapte personen, die niet in staat zijn om een voorlopige of definitieve beroepsbezigheid in gewone arbeidsomstandigheden uit te oefenen;

2° niet meer valide werknemers in dienst nemen dan 20 % van het aantal bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen gehandicapte werknemers of bedoeld in artikel 11, voor wie het Agentschap een tegemoetkoming toekent;

3° de bevoegdheden van de gehandicapte personen herwaarderden, hen, telkens als het mogelijk is, een voortgezette vorming waarborgen, hun banen aanpassen en hen, na zekere tijd, de mogelijkheid bieden om in aanmerking te komen voor een gewone betrekking of voor een bevordering binnen het bedrijf;

4° gehandicapte personen op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst nemen, onverminderd de bepalingen van artikel 11, of opleiden in het kader van een beroepsaanpassingscontract;

5° de toegankelijkheidsvoorwaarden moeten bepaald worden op grond van de handicap;

6° een rechtspersoon zijn of door een rechtspersoon opgericht worden en, in dit geval, een technische, budgettaire en boekhoudkundige autonomie genieten, alsook beschikken over een administratief beheer zowel voor de uitvoering van hun opdracht als voor het toezicht erop door het Agentschap;

7° beschikken over statuten die gewag maken van de persoon/personen die het bedrijf voor aangepast werk in de gerechtelijke en buitengerechtelijke handelingen als eiser of als verweerder vertegenwoordigt/vertegenwoordigen;

8° mogen niet deel uitmaken van de raad van bestuur van de rechtspersoon :

a) personen van hetzelfde gezin, echtgenoten en bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad, waarvan het aantal voor elk gezin een derde van het totale aantal leden van het bestuursorgaan overschrijdt;

b) personeelsleden van het bedrijf, waarvan het aantal een derde van het totale aantal leden van dat bestuursorgaan overschrijdt;

9° het Agentschap alle bewijsstukken verschaffen die het nodig heeft om zijn toezicht uit te oefenen, met name :

a) de exploitatierekeningen en balansen, zoals bepaald door het Agentschap;

b) een financieel-economisch verslag met een beheersplan in geval van een exploitatietekort en met een omschakelingsplan in geval van twee achtereenvolgende belangrijke exploitatietekorten waarvan de omvang door het beheerscomité van het Agentschap wordt vastgesteld;

c) de sociale balans, zoals bepaald bij het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans, aangevuld met de door het Agentschap bepaalde bijlagen of, ingeval het bedrijf voor aangepast werk niet aan bovenvermeld besluit onderworpen is, een sociale balans overeenkomstig het model dat door het Agentschap is opgemaakt naar het voorbeeld van de bij bovenbedoeld koninklijk besluit vastgestelde balans;

d) een afschrift van de driemaandelijke aangiften aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid, alsook de rectificaties die deze laatste eventueel heeft aangebracht.

Het bedrijf voor aangepast werk moet de sociale balans en het financieel-economisch verslag van de activiteiten aan de bedrijfsraad of, in voorkomend geval, aan de vakbondsafvaardiging meedelen;

10° het curriculum vitae en een getuigschrift van goed zedelijk gedrag van de leider en zijn assistenten overleggen, of van de verantwoordelijke van het dagelijkse beheer, in het geval van bedrijven voor aangepast werk die minder dan 25 gehandicapte werknemers in dienst nemen;

11° met inachtneming van de bepalingen betreffende de bescherming van het privé-leven, een register of een individueel dossier bijhouden die door de diensten van het Agentschap geraadpleegd kunnen worden en waarin de beroepsactiviteiten van de gehandicapte werknemers geëvalueerd worden, en het Agentschap minstens één keer per jaar een lijst bezorgen van de gehandicapte werknemers die in staat zijn een gewone betrekking te bekleden of zo'n betrekking wensen te bekleden, of het voorwerp zijn geweest van een bevordering binnen het bedrijf voor aangepast werk;

12° zich onderwerpen aan de controle van het Agentschap;

13° voldoen aan alle wettelijke en reglementaire verplichtingen die hen worden opgelegd, met name :

- het sluiten van een overeenkomst met een erkende dienst van arbeidsgeneeskunde waarbij de tewerkgestelde gehandicapte werknemers aan een doeltreffende medische controle onderworpen worden, en de inachtneming van de bepalingen van het Algemeen Reglement voor Arbeidsbescherming en van het Wetboek van welzijn op het werk;

- zich onderwerpen aan de controle van de bevoegde ministeriële diensten;

14° de erkenning moet vermeld worden op alle akten en documenten die uitgaan van het bedrijf voor aangepast werk. Ze moet eveneens zichtbaar aangeplakt worden, zowel binnen als buiten de inrichting.

HOOFDSTUK III. — *Toelagen**Afdeling 1. — Tegemoetkoming in het loon van de gehandicapte werknemers*

Art. 4. De bepalingen van deze afdeling zijn niet van toepassing op de gehandicapte personen met het statuut van uitkeringsgerechtigde werkloze die als moeilijk te plaatsen beschouwd wordt, die in een bedrijf voor aangepast werk tewerkgesteld zijn krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, noch op de bij een beroepsaanpassingscontract in dienst genomen gehandicapte personen, noch op het kaderpersoneel dat in dienst genomen is op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 of krachtens het besluit van de Waalse Regering van 6 oktober 1994 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Gemeenschapsfonds voor de sociale integratie van minder-validen en hun inschakeling in het arbeidsproces een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten verleent aan openbare werkgevers als compensatie voor het rendementsverlies van de gehandicapte werknemers die ze tewerkstellen.

Binnen de perken van de begrotingskredieten verleent het Agentschap de bedrijven voor aangepast werk een tegemoetkoming in het loon van elke gehandicapte werknemer wanneer de beslissing tot tegemoetkoming voortvloeit uit de noodzaak om hem in zo'n bedrijf tewerk te stellen, of wanneer dergelijke beslissing in het kader van een samenwerkingsovereenkomst wordt genomen.

De Regering stelt het maximaantal betrekkingen vast die krachtens de bepalingen van deze afdeling in aanmerking komen voor toelagen. Vanaf 1997 wordt dat aantal op 5 313 vastgesteld.

Voor elk bedrijf voor aangepast werk bepaalt het beheerscomité van het Agentschap een quota van betrekkingen die in aanmerking komen voor toelagen, al naar gelang de sociaal-economische toestand ervan.

Art. 5. Het bedrag van de voor elke gehandicapte werknemer verleende toelage wordt berekend door het loonbedrag te vermenigvuldigen met een op basis van het rendementsverlies vastgesteld percentage.

Het rendementsverlies wordt door het Agentschap berekend met inachtneming van de bijlage die noodzakelijk deel uitmaakt van dit besluit.

Art. 6. Het toelagepercentage voor het rendementsverlies mag in geen geval hoger zijn dan 75 %.

Het loonbedrag dat in aanmerking komt voor de toelage mag niet hoger zijn dan 500 frank per uur, gekoppeld aan het spilindexcijfer 119.53 van 1 mei 1996.

Art. 7. Het toelagepercentage wordt door het Agentschap vastgesteld binnen maximum drie maanden na de indiening van de aanvraag van de bedrijfsverantwoordelijke, voor zover de gehandicapte persoon op deze datum in dienst genomen is en voor zover het Agentschap zich over de opvang heeft uitgesproken.

Als het Agentschap zich binnen drie maanden niet uitspreekt, ontvangt het bedrijf voor aangepast werk een toelage die voorlopig wordt vastgesteld op 44 % van het loonbedrag. Deze toelage wordt herberekend al naar gelang de beslissing van het Agentschap.

Dat toelagepercentage kan door het Agentschap herzien worden, op eigen initiatief of op verzoek van het bedrijf voor aangepast werk of van de werknemer die gehoord zal worden.

Art. 8. De toelagen worden slechts verleend als het bedrijf voor aangepast werk :

1° aan de in artikel 3 bedoelde erkenningsvoorwaarden voldoet;

2° aan de werknemers een loon betaalt dat niet lager is dan het minimumloon dat bij collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld binnen de bevoegde paritaire commissie of binnen de Nationale Arbeidsraad;

3° het Agentschap voor elk trimester waarvoor de toelagen gevraagd worden, een verklaring op erewoord bezorgt met, voor elke maand van het trimester en voor elke tewerkgestelde werknemer, het aantal gepresteerde uren, het aantal dagen ziekteverlof en het loonbedrag, alsmede het bedrag van de werkgeverslasten die eraan verbonden zijn, van de verminderingen van sociale lasten en van de vrijstellingen.

De in het eerste lid, 3°, bedoelde verklaring moet ingediend worden vóór het einde van de tweede maand na het trimester waarvoor de toelage gevraagd wordt, anders loopt ze het gevaar niet in aanmerking te worden genomen.

Art. 9. Het bedrag van de verleende toelagen wordt op grond van de overgelegde driemaandelijke verklaringen bepaald en vereffend na verloop van elk kalendertrimester.

Art. 10. Het Agentschap kan het bedrijf voor aangepast werk een driemaandelijks voorschot toestaan in mindering van de toelagen waarvoor het aan het einde van het trimester in aanmerking komt.

Het bedrag van het driemaandelijkse voorschot mag niet hoger zijn dan 100 % van het bedrag van de toelagen dat aan het bedrijf voor aangepast werk voor het op twee na laatste trimester betaald werd.

Wanneer het bedrijf voor aangepast werk geen toelagen voor het op twee na laatste trimester heeft verkregen, dan mag het bedrag van het driemaandelijkse voorschot niet hoger zijn dan 90 000 frank per tewerkgestelde gehandicapte werknemer.

Wanneer voor het op twee na laatste trimester slechts een gedeelte van de toelage werd betaald omdat het bedrijf voor aangepast werk pas in de loop van dat trimester werd erkend, dan komt het bedrijf in aanmerking voor het gunstigste van de twee voorschotten bedoeld in het tweede en in het derde lid.

Het driemaandelijkse voorschot wordt maandelijks bij derden vereffend, behalve als het bedrag ervan in de loop van het trimester herzien wordt.

Afdeling 2. — Moeilijk te plaatsen werklozen

Art. 11. Voor de gehandicapte personen die in een bedrijf voor aangepast werk tewerkgesteld zijn krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, komt het Agentschap aanvullenderwijs tegemoet in het resterende loonbedrag dat door het bedrijf voor aangepast werk gedragen wordt, voor zover dat bedrag bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid wordt aangegeven.

Het bedrag van de tegemoetkoming wordt bepaald door het uitbetaalde resterende loonbedrag te vermenigvuldigen met een op basis van het rendementsverlies vastgesteld percentage, zoals bedoeld in artikel 5.

Het resterende loonbedrag waarop de tegemoetkoming van het Agentschap slaat, mag niet hoger zijn dan 107 frank per uur, gekoppeld aan het spilindexcijfer 119.53 van 1 mei 1996.

Het in deze afdeling bedoelde aantal werklozen mag niet hoger zijn dan 20 % van het in afdeling 1 bedoelde aantal werknemers voor wie het Agentschap een toelage heeft verleend.

Afdeling 3. — Tegemoetkoming betreffende het kaderpersoneel

Art. 12. Binnen de perken van de begrotingskredieten verleent het Agentschap een tegemoetkoming in het loon van de volgende leden van het kaderpersoneel :

1° de directeur, voor zover het bedrijf voor aangepast werk minstens 25 gehandicapte werknemers tewerkstelt;

2° de assistenten van de directeur, naar rata van één assistent per groep van 100 tewerkgestelde gehandicapte werknemers;

3° de leden van het meesterspersoneel (ploegbaas, voorman, meester, werkmeester, instructeur, ...), naar rata van één lid per groep van 10 tewerkgestelde gehandicapte werknemers;

4° de administratieve of handelsbedienden, naar rata van één bediende per groep van 50 tewerkgestelde gehandicapte werknemers;

5° de maatschappelijke assistenten, psychopedagogen of gegradueerde maatschappelijke verplegers, naar rata van één maatschappelijk assistent, psychopedagoog of gegradueerd maatschappelijk verpleger per groep van 100 tewerkgestelde gehandicapte werknemers of van een halftijdse betrekking voor bedrijven voor aangepast werk die minder dan 100 gehandicapte werknemers tewerkstellen.

Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming moet de directeur of de natuurlijke persoon die verantwoordelijk is voor het dagelijkse beheer van een bedrijf voor aangepast werk :

- hetzij houder zijn van een universitair diploma of van een diploma van niet-universitair hoger niveau;
- hetzij geslaagd zijn voor een examen van niveau 1 of 2+ in het openbaar ambt.

Als het Agentschap acht dat de leden van het kaderpersoneel niet bevoegd zijn om hun ambt uit te oefenen, kan de toelage opgeschort of geweigerd worden. De betrokkene en de inrichtende macht worden vooraf door het Agentschap gehoord.

Art. 13. Het aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers dat in aanmerking moet worden genomen voor de toepassing van de in artikel 12 bedoelde quota's wordt per trimester bepaald, rekening houdende met de gehandicapte werknemers die in de loop van één maand van het trimester minstens 62 betaalde werkuren gepresteerd hebben en krachtens de afdelingen 1 en 2 van dit hoofdstuk in aanmerking zijn gekomen voor een toelage van het Agentschap.

Art. 14. Het bedrijf voor aangepast werk dat één van de in artikel 12 bedoelde quota's niet langer bereikt, blijft tijdens twee achtereenvolgende trimesters in aanmerking komen voor de toelage die het op basis van deze quota verkreeg, voor zover het aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers niet lager is dan 90 % van het bedrag van de betrokken quota.

Art. 15. Voor de in artikel 12 bedoelde leden van het kaderpersoneel wordt het bedrag van de toelage op 38 % van het loon vastgesteld.

Voor een voltijdse betrekking mag de tegemoetkoming van het Agentschap de volgende jaarlijks bepaalde bedragen niet overschrijden :

- 1° directeur : 680 532 frank;
- 2° assistent van de directeur : 510 399 frank;
- 3° lid van het meesterspersoneel : 408 322 frank;
- 4° bediende : 408 322 frank;
- 5° maatschappelijk assistent of psychopedagoog of gegradueerd maatschappelijk verpleger : 510 399 frank.

Deze bedragen zijn gekoppeld aan het spilindexcijfer 119,53 van 1 mei 1996 en worden gehalveerd voor halftijdse betrekkingen.

Art. 16. Voor de gehandicapte werknemers die als lid van het kaderpersoneel in dienst genomen worden, kan de in de afdelingen 1 en 2 van dit hoofdstuk bedoelde toelage niet gecumuleerd worden met de in artikel 15 bedoelde tegemoetkoming.

Art. 17. Blijven echter van toepassing op de gehandicapte personen die als lid van het kaderpersoneel in dienst genomen worden :

- hetzij het stelsel bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 van 15 oktober 1975 betreffende het loonniveau van de in een normale betrekking tewerkgestelde gehandicapten, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26bis van 2 mei 1988, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26ter van 16 mei 1989 en verbindend gemaakt bij het koninklijk besluit van 18 juli 1989;

- hetzij, in het geval van bedrijven voor aangepast werk die onder de openbare sector ressorteren, de vergoedingspremie toegekend krachtens het besluit van de Waalse Regering van 6 oktober 1994 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Gemeenschapsfonds voor de sociale integratie van minder-validen en hun inschakeling in het arbeidsproces een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten verleent aan openbare werkgevers als compensatie voor het rendementsverlies van de gehandicapte werknemers die ze tewerkstellen.

De toelagen die verleend worden krachtens het stelsel waarvan sprake in het vorige lid, kunnen gecumuleerd worden met de in artikel 15 bedoelde tegemoetkomingen.

Art. 18. In bedrijven voor aangepast werk met minstens 50 gehandicapte werknemers moeten 20 % van het krachtens artikel 12 bepaalde aantal voltijdse betrekkingen bestemd zijn voor gehandicapte personen.

Wat de tegemoetkomingen voor het kaderpersoneel betreft, kan de publiekrechtelijk rechtspersoon een toelage verkrijgen voor haar voltijds in dienst genomen statutaire personeelsleden die hij op grond van een schriftelijke overeenkomst ter beschikking stelt van het bedrijf voor aangepast werk.

Afdeling 4. — Onderhoudstoelagen

Art. 19. De erkende bedrijven voor aangepast werk krijgen voor elk trimester een onderhoudstoelage van 12 frank per werkuur dat het voorwerp is geweest van een tegemoetkoming van het Agentschap, zoals bedoeld in de afdelingen 1 en 2. Dat bedrag is gekoppeld aan het spilindexcijfer 119,53 van 1 mei 1996.

Art. 20. De aanvraag om onderhoudstoelage moet ingediend worden bij het Agentschap, dat er vervolgens ontvangst van bericht.

Art. 21. De in dit hoofdstuk bedoelde toelagen worden slechts toegekend voor zover het bedrijf voor aangepast werk :

- 1° zich ertoe verbindt, voor het jaar waarvoor de toelagen werden toegekend, aan het eind van het boekjaar een afschrift van zijn rekeningen en het verslag van een bedrijfsrevisor aan het Agentschap te sturen;

- 2° de diensten van het Agentschap de mogelijkheid biedt om na te gaan of de toegezonden verklaringen met de werkelijkheid overeenstemmen en om zich te vergewissen van de bestemming van de verleende toelagen en hen daartoe inzage laat nemen van alle registers, boeken, lijsten, boekingsstukken, briefwisseling en andere nuttige documenten.

HOOFDSTUK IV. — *Opvang- en opleidingsafdelingen in bedrijven voor aangepast werk*

Art. 22. Binnen de bedrijven voor aangepast werk kan een opvang- en opleidingsafdeling opgericht worden voor gehandicapte personen die een aanpassingsperiode nodig hebben om een voldoende rendement te bereiken, hoewel ze de vereiste lichamelijke, geestelijke en beroepsbekwaamheden hebben.

Deze personen moeten aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° hetzij een buitengewoon onderwijs van vorm 2 hebben genoten, zoals bepaald bij het koninklijk besluit van 28 juni 1978 houdende de omschrijving van de types en de organisatie van het buitengewoon onderwijs en vaststellende de toelatings- en behoudsvoorwaarden in de diverse niveaus van het buitengewoon onderwijs;

2° hetzij zes maanden vóór de datum van de ondertekening van de overeenkomst een door het Agentschap erkend opvangcentrum of tehuis hebben bezocht.

Art. 23. Het bedrijf voor aangepast werk voorziet in individuele of collectieve maatregelen voor de verbetering van de in artikel 22 bedoelde beroepsmogelijkheden van de gehandicapte personen.

Het aanpassingsprogramma van het bedrijf houdt rekening met :

1° de behoeften en de aanvragen;

2° de aard en de ernst van de handicap;

3° de verschillende bekwaamheden;

4° de ontwikkelingsmogelijkheden;

5° de kwalificaties van de gehandicapte persoon.

Het bedrijf voor aangepast werk moet ervoor zorgen dat de werknemer aan het einde van de aanpassingsperiode voldoende operationeel is om op basis van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld te worden.

Art. 24. De in een opvang- en opleidingsafdeling gevormde gehandicapte personen moeten in dienst genomen worden op basis van een overeenkomst waarvan sprake in artikel 56, § 2, 3° van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen of krachtens elke nieuwe bepaling die het zou vervangen.

De overeenkomst wordt slechts voor één jaar gesloten. Die termijn kan, na evaluatie, één keer verlengd worden.

Het bij beroepsaanpassingscontract in dienst genomen aantal werknemers mag niet hoger zijn dan 10 % van het totale aantal gehandicapte werknemers die bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen zijn of die in artikel 11 bedoeld zijn en voor wie het Agentschap een tegemoetkoming verleent.

De Regering stelt het maximaal aantal beroepsaanpassingscontracten vast die krachtens de bepalingen van deze afdeling gesloten kunnen worden. Vanaf 1997 wordt dat aantal op 100 vastgesteld.

Het Agentschap bepaalt voor elk bedrijf het aantal gehandicapte personen die bij beroepsaanpassingscontract in dienst genomen worden op grond van hun sociaal-economische toestand.

Art. 25. In de opvangafdeling staan de gehandicapte personen onder toezicht van :

een instructeur of een opvoeder of een ergotherapeut :

- met een voltijdse baan per groep van 6 gehandicapte personen die op basis van een beroepsaanpassingscontract in dienst genomen zijn;

- met een halftijdse baan per groep van 3 gehandicapte personen die op basis van een beroepsaanpassingscontract in dienst genomen zijn.

Art. 26. Binnen de perken van de begrotingskredieten verleent het Agentschap voor het in het eerste lid bedoelde personeel een toelage die gelijk is aan 80 % van het loon.

In geval van een voltijdse betrekking mag de tegemoetkoming van het Agentschap de volgende jaarlijks bepaalde bedragen niet overschrijden :

1° instructeurs : 859 624 frank;

2° opvoeders of ergotherapeuten : 1 074 524 frank.

Deze bedragen zijn gekoppeld aan het spilindexcijfer 119,53 van 1 mei 1996 en worden gehalveerd voor halftijdse banen.

HOOFDSTUK V. — *Slotbepalingen*

Art. 27. Opgeheven worden :

1) de artikelen 47 à 49, 85, eerste lid, 3°, a) en b), van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen, vervangen bij het koninklijk besluit van 16 maart 1965, derde lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 februari 1974, 87 en 144, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 mei 1965;

2) het ministerieel besluit van 23 maart 1970 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen een tegemoetkoming verleent in het loon en de sociale lasten, die door de beschermde werkplaatsen worden gedragen, gewijzigd bij de ministerieel besluiten van 27 februari 1974, 25 juli 1975, 23 oktober 1975, 26 juli 1977 en 1 juni 1981, de besluiten van de Franse Gemeenschapsexecutieve van 5 oktober 1990 en 19 juli 1991 en de besluiten van de Waalse Regering van 18 juli 1994, 30 maart 1995, 21 november 1996 en 12 december 1996;

3) het ministerieel besluit van 17 januari 1978 houdende vaststelling van de criteria van toekenning der toelagen voor onderhoud van de beschutte werkplaatsen, gewijzigd bij het ministerieel besluit van 4 augustus 1981 en bij de besluiten van de Franse Gemeenschapsexecutieve van 25 oktober 1990 en 19 juli 1991;

4) de reglementaire beslissing van 7 februari 1964 tot bepaling van de regelen en de voorwaarden voor de voorlopige erkenning van de beschermde werkplaatsen, gewijzigd bij de reglementaire beslissingen van 23 maart 1973, 30 juni 1992 en 24 juni 1993.

Art. 28. Artikel 6, tweede lid, 1°, van het besluit van de Waalse Regering van 6 oktober 1994 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Gemeenschapsfonds voor de sociale integratie van minder-validen en hun inschakeling in het arbeidsproces een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten verleent aan openbare werkgevers als compensatie voor het rendementsverlies van de gehandicapte werknemers die ze tewerkstellen, wordt als volgt vervangen :

« de bedrijven voor aangepast werk die gehandicapte werknemers tewerkstellen, behalve wanneer dezen als kader- of meesterspersoneel in dienst genomen worden op basis van een beslissing van het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" waarbij ze in aanmerking komen voor een normale betrekking; »

Art. 29. Het bedrag van de tegemoetkoming in het loon van de vóór 1 januari 1997 in dienst genomen gehandicapte werknemers wordt bij wijze van overgangsmaatregel als volgt vastgesteld :

- voor de werknemers die het Agentschap krachtens artikel 5 van het ministerieel besluit van 23 maart 1970 in de medische categorie A indeelt : 44 % van het loon;

- voor de werknemers die het Agentschap krachtens artikel 5 van het ministerieel besluit van 23 maart 1970 in de medische categorie B indeelt : 55 % van het loon;

- voor de werknemers die het Agentschap krachtens artikel 5 van het ministerieel besluit van 23 maart 1970 in de medische categorie C indeelt : 70 % van het loon.

Voor de vóór 1 januari 1997 in dienst genomen gehandicapte werknemers mag de toelage per uur gemiddeld niet lager zijn dan 95 % van het bedrag dat het bedrijf voor aangepast werk in de loop van het vierde trimester 1996 heeft ontvangen.

De directeur van het bedrijf voor aangepast werk kan verzoeken om de herziening van het toelagepercentage. In dat geval wordt het overeenkomstig de artikelen 5 à 7 van dit besluit vastgesteld.

Art. 30. Het bedrag van de tegemoetkoming in het loon van de vóór 1 januari 1997 in dienst genomen gehandicapte werknemers die als kaderpersoneel tewerkgesteld waren, zoals bepaald in artikel 12, en die in aanmerking kwamen voor een tegemoetkoming, zoals bepaald in hoofdstuk I van het ministerieel besluit van 23 maart 1970, zoals gewijzigd, wordt bij wijze van overgangsmaatregel als volgt vastgesteld :

- voor de werknemers die het Agentschap krachtens artikel 5 van het ministerieel besluit van 23 maart 1970 in de medische categorie A indeelt : 66 % van het loon;

- voor de werknemers die het Agentschap krachtens artikel 5 van het ministerieel besluit van 23 maart 1970 in de medische categorie B indeelt : 77 % van het loon;

- voor de werknemers die het Agentschap krachtens artikel 5 van het ministerieel besluit van 23 maart 1970 in de medische categorie C indeelt : 92 % van het loon.

Art. 31. De bedrijven voor aangepast werk beschikken over een termijn van twee jaar om zich te gedragen naar de in artikel 18, eerste lid, bedoelde bepalingen.

In de bedrijven voor aangepast-werk die niet voldoen aan de in artikel 18, eerste lid, bedoelde voorwaarden, moet een lid van het kader- of meesterspersoneel bij voorkeur door een gehandicapte werknemer vervangen worden.

Art. 32. De vóór 1 januari 1997 bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen leider of natuurlijke persoon die verantwoordelijk is voor het dagelijkse beheer van een bedrijf voor aangepast werk, is vrijgesteld van de in artikel 12, tweede lid, bedoelde verplichting.

Art. 33. De bedrijven voor aangepast werk die krachtens artikel 144 van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen het voorwerp zijn van een voorlopige erkenning, blijven deze erkenning tot uiterlijk 1 januari 1998 genieten.

Zodra dit besluit in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt, beschikken de bedrijven voor aangepast werk over zes maanden om hun erkenningsaanvraag in te dienen overeenkomstig het besluit van de Waalse Regering van 4 juli 1996 tot uitvoering van het decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen.

Art. 34. De Minister van Sociale Actie moet de Regering uiterlijk 31 december 1997 een verslag voorleggen over de financiële gevolgen van dit besluit, alsook over de weerslag ervan op de tewerkstelling van gehandicapte personen en op de economische ontwikkeling van de betrokken bedrijven.

Art. 35. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1997.

Art. 36. De Minister van Sociale Actie is belast met de uitvoering van dit besluit.
Namen, 23 januari 1997.

De Minister-President van de Waalse Regering,
belast met Economie, Buitenlandse Handel, K.M.O.'s, Toerisme en Patrimonium,

R. COLLIGNON

De Minister van Sociale Actie, Huisvesting en Gezondheid,
W. TAMINIAUX

Bijlage :

Evaluatie van het rendementsverlies van de werknemers die in een bedrijf voor aangepast werk tewerkgesteld zijn
Naast de gemotiveerde beslissing waarbij wordt vastgesteld dat een gehandicapte persoon tewerkgesteld moet worden in een bedrijf voor aangepast werk, is het gewestelijke bureau van het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" belast met de vaststelling van het rendementsverlies van de werknemer die in aanmerking kan komen voor een tegemoetkoming van het Agentschap.

A. CRITERIA

Het rendementsverlies wordt vastgesteld op grond van drieërlei criteria die respectievelijk betrekking hebben op :

- de gebreken van de werknemer en hun gevolgen i.v.m. de medische en functionele verplichtingen;
- het gedrag van de werknemer op zijn werk;
- het vermogen van de werknemer om zich aan de eisen van de arbeidsmarkt aan te passen. .

Op basis van deze drie criteria wordt het percentage van het rendementsverlies als volgt vastgesteld :

- 50 % voor de gebreken;
- 30 % voor het gedrag;
- 20 % voor het aanpassingsvermogen.

1. Bepaling van de medische categorie op grond van de criteria betreffende de gebreken van de werknemer en aan hun gevolgen i.v.m. de medische en functionele verplichtingen

De medische categorieën waaronder de gehandicapte personen ressorteren, worden vastgesteld door de multidisciplinaire ploeg van het gewestelijke bureau. Ze zijn drieërlei :

Categorie I :

Intellectuele gebreken (IQ 71 à 80), lichte geestelijke en lichamelijke gebreken.

Categorie II :

Intellectuele gebreken (IQ 60 à 70), matige geestelijke en lichamelijke gebreken.

Categorie III :

Intellectuele gebreken (IQ < 60), zware of diepe geestelijke en lichamelijke gebreken.

De operationele definitie van de categorieën wordt door de geneesheren van het Agentschap bepaald.

2. Evaluatie van het rendementsverlies op grond van de criteria betreffende het gedrag van de werknemer op zijn werk en van de criteria betreffende zijn vermogen om zich aan de eisen van de arbeidsmarkt aan te passen :

a) Criteria betreffende het gedrag van de werknemer op zijn werk

De attaché voor sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces van het gewestelijke bureau van het Agentschap volgt de gehandicapte persoon op zijn werk en vult een formulier in op grond van de volgende criteria :

Autonomie :

- a) kan alleen werken;
- b) heeft een intermitterende begeleiding nodig;
- c) heeft een permanente begeleiding nodig.

Aanpassingsvermogen :

- a) kan zonder hulp noch bijstand van functie veranderen;
- b) heeft hulp en bijstand nodig om van functie te veranderen;
- c) kan zich aan geen enkele andere functie aanpassen.

Sociabiliteit :

- a) vlotte contacten met de anderen;
- b) contacten die een relationele stimulatie door externe tussenkomst vereisen;
- c) ongepaste contacten met de anderen (agressiviteit, teruggetrokkenheid).

Kwaliteit :

- a) goed werk;
- b) behoorlijk werk;
- c) slecht werk.

Kwantiteit :

- a) hoge uitvoeringssnelheid;
- b) behoorlijke uitvoeringssnelheid;
- c) geringe uitvoeringssnelheid.

Begrip van de werkinstructies :

- a) begrijpt, onthoudt en voert de instructies uit;
- b) begrijpt en voert slechts eenvoudige instructies uit;
- c) ondervindt veel moeite om eenvoudige instructies te onthouden en uit te voeren.

Stiptheid - Regelmatigheid :

- a) dagelijkse stiptheid en regelmatigheid;
- b) regelmatig op tijd + onregelmatig aanwezig of op tijd + regelmatig aanwezig;
- c) neemt de werkroosters niet in acht en onregelmatig aanwezig.

Bestendigheid op het werk :

- a) onveranderlijke produktiviteit;
- b) onregelmatige produktiviteit;
- c) zeer wisselvallige produktiviteit.

De attaché voor sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces deelt zijn aantekeningen en opmerkingen mee aan de multidisciplinaire ploeg.

b) Criteria betreffende het vermogen om zich aan de eisen van de arbeidsmarkt aan te passen

De multidisciplinaire ploeg vult een formulier in op basis van de volgende criteria :

Genoten onderwijs :

- a) universitair of hoger onderwijs;
- b) gewoon secundair onderwijs aan het einde waarvan een diploma werd behaald;
- c) gewoon of buitengewoon secundair onderwijs aan het einde waarvan een certificaat werd behaald;
- d) gewoon of buitengewoon secundair onderwijs aan het einde waarvan geen certificaat werd behaald;
- e) lager onderwijs of geen schoolbezoek.

Beroepsloopbaan :

- a) heeft de twee laatste jaren meer dan zes maanden in een gewoon bedrijf gewerkt;
- b) heeft de twee laatste jaren meer dan zes maanden in een bedrijf voor aangepast werk gewerkt;
- c) heeft de twee laatste jaren niet gewerkt.

B. VASTSTELLING VAN HET TEGEMOETKOMINGSPERCENTAGE VAN HET AGENTSCHAP

De multidisciplinaire ploeg legt een dossier aan met het oog op de beslissing.

Het dossier bestaat uit de volgende elementen :

- de bij het aanleggen van het basisdossier verzamelde gegevens;
- de medische categorie waaronder de werknemer ressorteert;
- de feitelijke gegevens die door de attaché voor integratie en door de multidisciplinaire ploeg ingezameld zijn;
- een voorstel inzake het tegemoetkomingspercentage van het Agentschap. Dat percentage wordt in veelvoud van 5 bepaald en mag niet hoger zijn dan 75 %.

Het wordt berekend door de voor elk criterium verkregen percentages op te tellen, te weten :

Gebreken :

Categorie I : 25 %

Categorie II : 35 %

Categorie III : 50 %

Gedrag :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %.

Aanpassingsvermogen :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %.

De administrateur-generaal of, bij volmacht, de verantwoordelijke van het gewestelijke bureau spreekt zich uit over het dossier en neemt een gemotiveerde beslissing waarbij het tegemoetkomingspercentage van het Agentschap wordt vastgesteld.

Deze beslissing wordt meegedeeld aan het bedrijf voor aangepast werk en aan de dienst "Prestations collectives de l'Agence" (Collectieve dienstverleningen van het Agentschap).

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 23 januari 1997 betreffende de voorwaarden van erkenning en subsidiëring van de bedrijven voor aangepast werk.

Namen, 23 januari 1997.

De Minister-President van de Waalse Regering,
belast met Economie, Buitenlandse Handel, K.M.O.'s, Toerisme en Patrimonium,
R. COLLIGNON

De Minister van Sociale Actie, Huisvesting en Gezondheid,
W. TAMINIAUX

AUTRES ARRETES — ANDERE BESLUITEN

MINISTERE DES AFFAIRES ECONOMIQUES

[97/11007]

23 DECEMBRE 1996. — Arrêté royal portant renouvellement de mandat ou nomination en tant que membre effectif ou suppléant de la Commission de la concurrence

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 août 1991 sur la protection de la concurrence économique, modifiée par la loi du 22 mars 1993, notamment les articles 21 et 22;

Considérant que pour des raisons pratiques dues au caractère spécialisé des activités, les instances représentées n'ont pu atteindre l'équilibre prévu par la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Economie,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le mandat des membres effectifs de la Commission de la concurrence ci-après désignés est renouvelé pour un terme de six ans à partir du 25 mai 1995 :

1° en application de l'article 1^{er}, § 1, 1°, a) de l'arrêté royal du 30 avril 1993 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission de la concurrence :

en qualité de représentants des organisations représentatives de l'industrie, de la distribution et des services :

MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN

[97/11007]

23 DECEMBER 1996. — Koninklijk besluit houdende de hernieuwing van het mandaat van of de benoeming als effectief of plaatsvervangend lid van de Commissie voor de Mededinging

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 augustus 1991 tot bescherming van de economische mededinging, gewijzigd door de wet van 22 maart 1993, inzonderheid op de artikelen 21 en 22;

Overwegende dat het ingevolge de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid na te streven evenwicht door de vertegenwoordigende instanties om praktische redenen voortvloeiend uit het gespecialiseerd karakter van de werkzaamheden niet kon bereikt worden;

Op de voordracht van Onze Minister van Economie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Het mandaat van de effectieve leden van de Commissie voor de Mededinging die hierna aangeduid zijn, wordt hernieuwd voor een termijn van zes jaar vanaf de 25 mei 1995 :

1° in toepassing van artikel 1, § 1, 1°, a) van het koninklijk besluit van 30 april 1993 betreffende de samenstelling en de werking van de Commissie voor de Mededinging :

als vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de industrie, de distributie en de diensten :