

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 97 — 1143

[C - 31162]

13 MARS 1997. — Arrêté du Collège de la Commission communautaire française fixant les conditions d'octroi des interventions accordées par le Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en faveur des travailleurs handicapés en vue de favoriser leur intégration professionnelle

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu les articles 138 et 178 de la Constitution;

Vu l'article 8 de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes publics;

Vu l'article 83, § 3 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

Vu l'article 4, 1° des décrets des 19 et 22 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française;

Vu le décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

Vu le décret de la Commission communautaire française du 23 janvier 1997 visant à promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées, notamment l'article 5, 1°;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 mars 1997 relatif au processus global d'intégration sociale et professionnelle établi en concertation avec chaque personne handicapée admise au bénéfice des dispositions du décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 juillet 1995 fixant la répartition des compétences entre ses membres;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 4 juillet 1995 portant règlement de son fonctionnement et réglant la signature de ses actes, tel que modifié par les arrêtés des 14 et 21 septembre 1995;

Vu l'avis du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, donné le 14 janvier 1997;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 9 janvier 1997;

Vu l'accord du Membre du Collège chargé du Budget, donné le 31 janvier 1997;

Vu l'urgence motivée par les faits :

- que le décret de la Commission communautaire française du 23 janvier 1997 visant à promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1997;

- que d'importantes modifications réglementaires sont intervenues avec effet au 1^{er} janvier 1997 à l'égard des entreprises de travail adapté et de ses travailleurs dont la situation professionnelle pourrait, pour certains d'entre eux, être modifiée;

- qu'il est donc nécessaire de mettre rapidement en place en faveur des travailleurs handicapés des formules simplifiées d'interventions encourageant leur mise au travail ou leur adaptation professionnelle par le biais d'un mode de formation adapté à leurs capacités;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 10 février 1997, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Membre du Collège chargé de l'Aide aux personnes,

Arrête :

CHAPITRE Ier. — *Dispositions préliminaires*

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

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° administration : les services du Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

2° décret : le décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

3° travailleur : la personne handicapée admise au bénéfice du décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, occupée en vertu d'un contrat de travail donnant lieu à assujettissement à la sécurité sociale, ou en vertu d'un statut réglementaire, ou en vertu d'un contrat d'adaptation professionnelle tel que défini au chapitre II du présent arrêté; son processus global d'intégration sociale et professionnelle doit conclure au bien-fondé de sa mise au travail dans le circuit ordinaire ou de son adaptation professionnelle;

4° employeur : toute personne de droit public ou privé qui occupe un travailleur visé au 3°;

CHAPITRE II. — *Le contrat d'adaptation professionnelle*

Art. 3. Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu entre le travailleur âgé d'au moins dix-huit ans ou son représentant légal et l'employeur; il doit être établi en trois exemplaires dont un est remis à chacune des parties, le troisième étant destiné à l'administration qui l'agrée.

Le contrat est signé par les parties au plus tard le premier jour d'exécution du contrat.

Art. 4. L'administration statue, après enquête, sur la demande de la personne handicapée et de l'employeur, s'il est déterminé, de conclure un contrat d'adaptation professionnelle.

La décision de l'administration fait partie du processus global d'intégration sociale et professionnelle établi en concertation avec la personne handicapée en vertu de l'article 6, 1° du décret.

Dans les trente jours de la demande, la personne handicapée et l'employeur sont tenus informés de la suite qui lui est donnée.

Art. 5. Le contrat d'adaptation professionnelle contient les dispositions suivantes :

1° l'identité et le domicile des parties;

2° la date du début du contrat et sa durée qui ne peut dépasser un an;

3° l'objet du contrat;

4° la nature et les étapes de l'adaptation professionnelle telles qu'elles ont été convenues entre le travailleur, l'employeur et le représentant de l'administration;

5° les obligations respectives des parties, énoncées à l'article 6;

6° les dispositions des articles 7 et 8.

Le contrat d'adaptation professionnelle est renouvelable sans dépasser une durée totale de deux ans. A titre exceptionnel et pour autant que le programme d'adaptation ou la nature du handicap du travailleur le justifie, la durée totale peut être portée à trois ans.

Le contrat d'adaptation professionnelle ne prévoit une période d'essai que si sa durée atteint ou dépasse six mois. Cette période d'essai ne peut être inférieure à sept jours calendrier ni supérieure à un mois. Elle n'est pas susceptible de prolongation pour cause de suspension de l'exécution du contrat.

Art. 6. § 1^{er}. L'employeur s'engage à :

1° assurer au travailleur une réelle qualification professionnelle;

2° surveiller personnellement l'exécution du contrat ou désigner parmi les membres de son personnel une personne chargée du suivi de l'adaptation professionnelle du travailleur;

3° veiller à la santé et à la sécurité du travailleur et porter une attention particulière aux difficultés qu'il pourrait rencontrer du fait de son handicap;

4° payer la rémunération fixée à l'article 9 du présent chapitre ainsi que les interventions légales, réglementaires ou conventionnelles dans les frais exposés par le travailleur pour se rendre à son lieu de travail;

5° fournir la preuve qu'il remplit à l'égard du travailleur les obligations résultant des dispositions légales ou réglementaires qui lui incombent en tant qu'employeur;

à ce titre, les lois relatives à la sécurité sociale des travailleurs, à la réparation des dommages résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles, aux jours fériés légaux, à la réglementation du travail, au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et au paiement des rémunérations sont applicables aux travailleurs et à leurs employeurs qui ont conclu un contrat d'adaptation professionnelle;

6° aviser immédiatement l'administration de toute contestation relative à l'exécution du contrat;

7° fournir à l'administration tous les documents justificatifs qu'elle réclame;

8° permettre au représentant de l'administration d'effectuer les enquêtes et visites jugées nécessaires auprès de l'entreprise ou sur le lieu du travail.

§ 2. Le travailleur s'engage à :

1° se conformer au règlement de travail en vigueur et, le cas échéant, respecter le secret professionnel;

2° agir conformément aux instructions qui lui sont données en vue de l'exécution du contrat;

3° respecter les consignes de sécurité et d'hygiène;

4° aviser immédiatement l'administration de toute contestation relative à l'exécution du contrat.

§ 3. L'administration :

1° suit l'exécution du contrat;

2° veille à l'adéquation du programme d'adaptation;

3° joue un rôle de concertation en cas de contestation;

4° détermine le montant de la rémunération.

Art. 7. L'exécution du contrat d'adaptation professionnelle est suspendue en cas d'impossibilité momentanée pour l'une des parties d'exécuter le contrat, notamment en cas de chômage involontaire ou d'incapacité de travail.

La partie intéressée est tenue de justifier de cette impossibilité et, lorsqu'elle résulte d'une incapacité de travail du travailleur, de produire un certificat médical.

En cas de suspension de l'exécution du contrat, la durée du contrat est prolongée d'une période égale à celle de la suspension.

La suspension et la reprise de l'exécution du contrat doivent être notifiées immédiatement à l'administration par la partie intéressée.

Art. 8. Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat prend fin avant l'expiration du terme prévu, moyennant l'information préalable de l'administration :

1° en cas de suspension de l'exécution du contrat se prolongeant plus de trois mois;

2° par la volonté des deux parties;

3° par la volonté de l'employeur :

dans ce cas, l'employeur ne peut rompre le contrat que hors de la période d'essai et moyennant un préavis de huit jours prenant cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été donné;

4° par la volonté du travailleur.

Le contrat prend également fin avant l'expiration du terme prévu :

1° par la cession ou la cessation de l'entreprise;

2° par la notification aux parties, sous pli recommandé à la Poste, du retrait de l'agrément du contrat par l'administration lorsque le travailleur ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour mener à bien le cours normal de l'adaptation ou lorsqu'une des parties ne respecte pas ses obligations.

Quand l'administration constate que l'employeur ne remplit plus ses obligations contractuelles, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatoire équivalente à la rémunération de huit jours d'occupation.

Art. 9. La partie de la rémunération à charge de l'employeur appelée "intervention complémentaire" lui est remboursée par l'administration.

Art. 10. La partie de la rémunération qui n'est pas remboursée par l'administration à l'employeur est appelée "indemnité".

Elle est fixée à 40 francs par heure effectivement prestée ou assimilée pendant la première année d'adaptation. Ce montant est porté à 60 francs à partir de la deuxième année d'adaptation.

Si l'employeur est une entreprise de travail adapté, le montant de l'indemnité est fixé à 15 francs par heure pendant la période d'adaptation.

Art. 11. L'"intervention complémentaire" est fixée à 60 p.c. du revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail.

L'intervention complémentaire horaire de base est égale à trois fois le montant mensuel de base visé à l'alinéa précédent, divisé par 13 x 38. Elle est due pour les heures effectivement prestées ou assimilées.

Chaque mois, l'intervention complémentaire fait l'objet d'un versement d'une avance consentie à l'employeur par l'administration.

La première avance est versée sur base des éléments du contrat.

Les avances suivantes tiennent compte :

- de l'état mensuel des prestations du travailleur,
 - et de l'état mensuel de la rémunération versée au travailleur,
- adressés chaque mois par l'employeur à l'administration.

L'administration fixe le modèle de ces documents.

Art. 12. L'intervention complémentaire est diminuée :

1° des pensions de retraite légales ou réglementaires ainsi que de tous les avantages y afférents;

2° des indemnités, allocations et rentes viagères octroyées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail ou en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci;

3° des indemnités allouées à la personne handicapée victime d'un accident, en application des articles 1382 et suivants du Code civil, ou en application de toute autre législation étrangère analogue;

4° des indemnités d'incapacité de travail octroyées en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;

5° des allocations de chômage octroyées en application de la réglementation relative à l'emploi et au chômage;

6° des allocations de remplacement de revenus octroyées en application de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ou des allocations ordinaires ou spéciales octroyées en application de la loi du 27 juin 1969 relative à l'octroi d'allocations aux handicapés.

Lorsqu'une des interventions visées sous le précédent alinéa est liquidée sous forme de capital ou de valeur de rachat, les dispositions figurant à l'article 30 de l'arrêté royal du 6 juillet 1987 portant exécution de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés seront appliquées.

Art. 13. § 1^{er}. Les cotisations de sécurité sociale dues par le travailleur sont retenues sur sa rémunération et versées à l'Office national de sécurité sociale par l'employeur.

§ 2. Les cotisations de sécurité sociale dues par l'employeur sont versées à l'Office national de sécurité sociale par l'employeur au titre du contrat d'adaptation professionnelle.

Art. 14. L'employeur adresse à l'administration un état trimestriel des cotisations patronales de sécurité sociale qu'il a versées à l'Office national de sécurité sociale.

L'administration fixe le modèle de ce document.

Sur base de cet état, l'administration rembourse à l'employeur le montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à l'intervention complémentaire.

CHAPITRE III. — *L'intervention dans les frais de déplacement du travailleur pour se rendre à son lieu de travail*

Art. 15. Dans les limites des crédits disponibles, une intervention dans les frais de déplacement exposés par le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail lui est accordée à raison d'un aller et retour par jour.

Pour l'application des dispositions de ce chapitre, la personne handicapée occupée en entreprise de travail adapté est assimilée à un travailleur.

Art. 16. La demande d'intervention dans les frais de déplacement est introduite par le travailleur auprès de l'administration sur le document établi par cette dernière.

Celle-ci statue sur la demande du travailleur et notifie sa décision dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

L'intervention accordée par l'administration fait partie du processus global d'intégration sociale et professionnelle établi à son intention en vertu de l'article 6, 1° du décret.

La décision d'intervention précise les types de transport qui peuvent être utilisés par le travailleur et qui donnent lieu à une intervention.

Art. 17. § 1^{er}. Pour les déplacements effectués au moyen d'un transport individuel conduit par le travailleur, l'intervention se calcule en fonction de la distance et de la puissance imposable du véhicule utilisé sans qu'il soit tenu compte de la puissance imposable excédant 7 CV et suivant les taux figurant au tableau repris en annexe de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 fixant la réglementation générale en matière de frais de parcours.

Pour le calcul des distances, il est tenu compte de la distance réelle.

§ 2. Lorsque le travailleur est véhiculé au moyen d'un transport individuel par une tierce personne, les frais de déplacement exposés par cette tierce personne pour conduire le travailleur à son lieu de travail et le ramener à son domicile, peuvent être pris en considération dans les mêmes conditions que celles prévues au § 1.

§ 3. Pour les déplacements effectués en taxi, l'intervention est égale au montant du prix fixé par la réglementation en vigueur dans la zone de départ de la course.

§ 4. Pour les déplacements effectués dans un minibus adapté de la Société des transports intercommunaux bruxellois, l'intervention est égale au montant du prix réclamé au travailleur pour la course.

§ 5. Pour les déplacements effectués par un moyen de transport en commun moyennant l'accompagnement d'une tierce personne, l'intervention est égale au montant du prix réclamé à l'accompagnant pour conduire le travailleur à son lieu de travail, rejoindre le lieu de départ, aller rechercher le travailleur et le ramener à son domicile sans pouvoir excéder par mois le coût fixé par la Société des transports intercommunaux bruxellois pour un abonnement mensuel.

Art. 18. L'intervention est diminuée des interventions légales, réglementaires ou conventionnelles octroyées par l'employeur dans les frais exposés par le travailleur pour se rendre à son lieu de travail ou, à défaut, de l'intervention théorique de l'employeur si le travailleur s'était rendu à son lieu de travail en transport en commun.

Art. 19. Le paiement de l'intervention ne peut être effectué qu'à l'expiration de chaque mois sur production des documents justificatifs déterminés par l'administration et complétés par l'employeur en ce qui concerne les états de prestations du travailleur.

Ces documents doivent être introduits, à peine de forclusion, dans un délai d'un an à dater de l'expiration du mois auquel ils se rapportent.

Le paiement de l'intervention est effectué par l'administration dans un délai de trente jours à partir de la date de réception de ces documents dûment complétés.

Toute fausse déclaration entraîne la récupération de la prise en charge accordée.

CHAPITRE IV. — *Dispositions transitoires*

Art. 20. A titre transitoire, les dispositions du présent arrêté ne sont pas applicables :

- aux contrats d'adaptation professionnelle conclus avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, ni aux prolongations dont ils pourraient faire l'objet;
- aux demandes d'intervention de travailleurs dans les frais de déplacement pour se rendre sur le lieu du travail introduites avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

CHAPITRE V. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 21. Sont abrogés :

l'alinéa 3° du § 2 de l'article 56,

les articles 62 à 66, 86 et 87,

l'alinéa 1° de l'article 85,

les mots "à leur employeur ainsi qu'" et les mots "ou un contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des handicapés visés à l'article 56, § 2, 3° " du § 1 de l'article 67,

les mots "ou l'employeur" de l'alinéa 1° du § 3 de l'article 67,

les mots "ou l'employeur" et les mots "l'atelier protégé ou l'employeur" de l'alinéa 2° du § 3 de l'article 67,

et la mention "3° " du 1^{er} alinéa de l'article 75 de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés, tel que modifié.

Art. 22. Est abrogé, en ce qui concerne les personnes handicapées sous contrat d'adaptation professionnelle, l'arrêté ministériel du 9 avril 1964 fixant les conditions dans lesquelles les charges résultant du déplacement et du séjour des handicapés au lieu fixé pour leur formation, réadaptation ou rééducation professionnelle sont supportés par le Fonds national de reclassement social des handicapés, tel que modifié.

Art. 23. La mention " 3° " est supprimée dans l'article 2 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 25 octobre 1990 fixant les conditions d'octroi, le montant et les modalités de paiement des allocations et compléments de rémunération prévus en faveur des personnes handicapées soumises à une formation, réadaptation ou rééducation professionnelle.

Art. 24. Est abrogé l'arrêté ministériel du 17 mars 1965 fixant les conditions d'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés d'une intervention dans les charges sociales supportées par les personnes qui ont conclu avec un handicapé un contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des handicapés.

Art. 25. Est abrogé le chapitre 1 bis relatif au remboursement des frais de déplacement exposés par le handicapé pour se rendre du lieu de sa résidence au lieu de son travail et inversement dans l'arrêté ministériel du 27 décembre 1967 fixant les critères d'octroi des interventions d'aide sociale en matière de reclassement social des handicapés, tel que modifié.

Art. 26. Est abrogé l'arrêté ministériel du 17 mars 1965 fixant les conditions d'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés d'une intervention dans le coût d'instruments et de vêtements de travail, tel que modifié.

CHAPITRE VI. — *Dispositions finales*

Art. 27. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 1997.

Bruxelles, le 13 mars 1997.

Pour le Collège de la Commission communautaire française :

Ch. PICQUE,

Membre du Collège chargé de l'Aide aux personnes

H. HASQUIN,

Président du Collège

Annexe a l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française fixant les conditions d'octroi des interventions accordées par le Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en faveur des travailleurs handicapés en vue de favoriser leur intégration professionnelle

Modèle du contrat d'adaptation professionnelle

Contrat d'adaptation professionnelle

Conclu entre :

1. l'employeur
siège social

siège d'activité
représenté par
en qualité de
d'une part
et

2. le travailleur
domicilié(e)

né(e) le à

FH/

le représentant légal éventuel
domicilié(e)

d'autre part,

Considérant la décision du Fonds du

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}. L'employeur s'engage à assurer au travailleur une qualification professionnelle dans la profession de suivant le programme d'adaptation professionnelle annexé au présent contrat.

Cette adaptation professionnelle aura lieu à

Pour assurer son suivi, l'employeur désigne

Art. 2. Le présent contrat prend cours le et a une durée de
soit jusqu'au

Il est conclu à l'essai pour une période de, soit jusqu'au

Art. 3. Pendant la durée du contrat, le travailleur bénéficie à charge d'employeur :

a) d'une rémunération composée :

1° d'une indemnité fixée à francs par heure effectivement prestée ou assimilée pendant la première année de l'adaptation. Ce montant est fixé à francs à partir de la deuxième année d'adaptation;

2° d'une intervention complémentaire fixée à 60 p.c. du revenu minimum moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail. L'intervention complémentaire horaire de base est égale à 3 fois le montant mensuel de base divisé par 13 x 38. Elle est due pour les heures effectivement prestées ou assimilées. elle est diminuée des interventions légales réglementaires visées à l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française qui instaure le contrat d'adaptation professionnelle;

b) de primes ou d'avantages en espèces ou en nature complétant la rémunération visée sub a);

c) des interventions légales, réglementaires ou conventionnelles dans les frais qu'il expose, notamment pour se rendre à son lieu de travail.

Art. 4. L'employeur s'engage à :

1° veiller à la santé et à la sécurité du travailleur et porter une attention particulière aux difficultés qu'il pourrait rencontrer du fait de son handicap;

2° fournir la preuve qu'il remplit à l'égard du travailleur les obligations résultant des dispositions légales ou réglementaires qui lui incombent en tant qu'employeur. A ce titre les lois relatives à la sécurité sociale des travailleurs, à la réparation des dommages résultant des accidents du travail ou des maladies professionnelles, aux jours fériés légaux, à la réglementation du travail, au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et au paiement des rémunérations sont applicables aux travailleurs et à leurs employeurs qui ont conclu un contrat d'adaptation professionnelle.

Le travailleur est considéré comme un ouvrier/employé. (1)

3° remettre au travailleur une copie du règlement du travail de l'entreprise;

4° aviser immédiatement le Fonds de toute contestation relative à l'exécution du contrat.

Art. 5. Le travailleur s'engage à :

1° se conformer au règlement de travail en vigueur et, le cas échéant, respecter le secret professionnel;

2° agir conformément aux instructions qui lui sont données en vue de l'exécution du contrat;

3° respecter les consignes de sécurité et d'hygiène;

4° aviser immédiatement le Fonds de toute contestation relative à l'exécution du contrat.

Art. 6. Le Fonds :

1° suit l'exécution du contrat;

2° veille à l'adéquation du programme d'adaptation;

3° joue un rôle de concertation en cas de contestation;

4° rembourse à l'employeur l'intervention complémentaire dont mention à l'article 3, a), 2°, du présent contrat, ainsi que le montant des cotisations patronales de sécurité sociale y afférentes.

Art. 7. L'exécution du contrat est suspendue en cas d'impossibilité momentanée pour l'une des parties d'exécuter le contrat, notamment en cas de chômage involontaire ou d'incapacité de travail.

La partie intéressée est tenue de justifier de cette impossibilité et, lorsqu'elle résulte d'une incapacité de travail du travailleur de produire un certificat médical.

En cas de suspension de l'exécution du contrat, la durée de celui-ci est prolongée d'une période égale à celle de la suspension.

La suspension et la reprise de l'exécution du contrat doivent être notifiées immédiatement au Fonds par la partie intéressée.

Art. 8. Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le présent contrat prend fin avant l'expiration du terme prévu, moyennant l'information préalable du Fonds :

1° en cas de suspension de l'exécution du contrat se prolongeant plus de trois mois;

2° par la volonté des deux parties;

3° par la volonté de l'employeur :

dans ce cas, l'employeur ne peut rompre le contrat que hors de la période d'essai et moyennant un préavis de huit jours prenant cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été donné;

4° par la volonté du travailleur.

Le contrat prend également fin avant l'expiration du terme prévu :

1° par la cession ou la cessation de l'entreprise;

2° par la notification aux parties, sous pli recommandé à la Poste, du retrait de l'agrément du contrat par le Fonds lorsque le travailleur ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour mener à bien le cours normal de l'adaptation ou lorsqu'une des parties ne respecte pas ses obligations.

Quand le Fonds constate que l'employeur ne remplit plus ses obligations contractuelles, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité compensatoire équivalente à la rémunération de huit jours d'occupation.

Art. 9. L'employeur s'engage :

1° à verser à l'Office national de sécurité sociale :

- les cotisations de sécurité sociale dues par le travailleur sur sa rémunération,

- les cotisations de sécurité sociale dues par l'employeur au titre du contrat;

2° à fournir au Fonds tous les documents justificatifs qu'il réclame et notamment :

- l'état mensuel des prestations du travailleur,

- l'état mensuel de la rémunération versée au travailleur,

- l'état trimestriel des cotisations patronales de sécurité sociale versées;

3° à permettre au représentant du Fonds d'effectuer les enquêtes et visites jugées nécessaires auprès de l'entreprise ou sur le lieu de travail.

(1) Barrer la mention inutile.

Art. 10. En cas de difficultés concernant l'exécution du présent contrat, l'employeur et le travailleur doivent s'adresser au Fonds.

Le Tribunal du Travail est compétant pour connaître des contestations relatives au présent contrat.

Ainsi fait le à

En trois exemplaires, dont un pour l'employeur et un pour le travailleur.

Chacune des parties reconnaît avoir reçu l'exemplaire qui lui est destiné.

Le troisième exemplaire est déposé au Fonds.

Lu et approuvé :

L'employeur,

Le travailleur

(ou son représentant légal éventuel)

Agrément du Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées

La Directrice générale

Vu pour être annexé à l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française fixant les conditions d'octroi des interventions accordées par le fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en faveur des travailleurs handicapés en vue de favoriser leur intégration professionnelle.

Pour le Collège de la Commission communautaire française :

Ch. PICQUE,

Membre du Collège chargé de l'Aide aux personnes

H. HASQUIN,

Président du Collège

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 97 — 1143

[C - 31162]

13 MAART 1997. — Besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van tegemoetkomingen verleend door het Brussels Franstalig Fonds voor sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces aan gehandicapte werknemers ter bevordering van hun integratie in het arbeidsproces

Het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

Gelet op de artikelen 138 en 178 van de Grondwet;

Gelet op het artikel 8 van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle van bepaalde openbare instellingen;

Gelet op het artikel 83, §3 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

Gelet op het artikel 4, 1° van de decreten van 19 en 22 juli 1993 tot toekenning van bepaalde bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie;

Gelet op de decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 maart 1994 betreffende de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces;

Gelet op het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 23 januari 1997 tot bevordering van gehandicapten in het arbeidsproces, inzonderheid op het artikel 5, 2°;

Gelet op het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 maart 1997 betreffende het globaal proces voor de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces ingesteld in overleg met iedere gehandicapte opgenomen volgens de bepalingen van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 maart 1994 inzake de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces;

Gelet op het besluit van het College van Franse Gemeenschapscommissie van 4 juli 1995 tot verdeling van de bevoegdheden van zijn leden;

Gelet op het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 4 juli 1995 tot regeling van zijn werking en tot ondertekening van zijn akten, zoals gewijzigd bij de besluiten van 14 en 21 september 1995;

Gelet op het advies van de Brusselse Franstalige Adviesraad voor Welzijnzorg en Gezondheid, gegeven op 14 januari 1997;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 9 januari 1997;

Gelet op het akkoord van het Lid van het College belast met Begroting, gegeven op 31 januari 1997;

Gelet op de hoogdringendheid ingegeven door het feit dat :

- het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 23 januari 1997 tot bevordering van de gehandicapten in het arbeidsproces van kracht werd op 1 januari 1997;

- er op 1 januari 1997 aanzienlijke reglementaire wijzigingen van kracht werd voor de ondernemingen met aangepast werk en de werknemers wier arbeidssituatie, voor sommigen althans, gewijzigd zou kunnen worden;

- het dus nodig is zo vlug mogelijk vereenvoudigde formules uit te werken voor tegemoetkomingen aan de werknemers waarbij de tewerkstelling van gehandicapten in het gewoon arbeidscircuit aangemoedigd wordt;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 10 februari 1997 overeenkomstig artikel 84, lid 1, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voordracht van het Lid van het College belast met Bijstand aan Personen,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit besluit regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 128 van de Grondwet, krachtens artikel 138 van de Grondwet.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit dient men te verstaan onder :

1° bestuur : de diensten van het Brussels Franstalig Fonds voor de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces;

2° decreet : het decreet van het Franse Gemeenschapscommissie van 17 maart 1994 betreffende de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces;

3° werknemer : de gehandicapte die opgenomen is volgens de bepalingen van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 maart 1994 betreffende de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces, ingesteld op basis van een arbeidsovereenkomst waarbij men zich onderwerpt aan de sociale zekerheid of op basis van een wettelijk statuut waarbij het globaal proces voor de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces besluit dat de tewerkstelling in het gewoon circuit goed is;

4° werkgever : iedere privaat- of publiekrechtelijk persoon die een in 3° bedoelde werknemer in dienst neemt;

HOOFDSTUK II. — *De overeenkomst voor omscholing*

Art. 3. De overeenkomst voor omscholing wordt gesloten tussen de werknemer van meer dan 18 jaar oud of diens wettelijke vertegenwoordiger en de werkgever; ze moet opgesteld worden in drie exemplaren waarvan één aan elke partij wordt bezorgd; het derde exemplaar is bestemd voor het bestuur die de overeenkomst erkent.

De overeenkomst wordt door de partijen ondertekend uiterlijk op de eerste dag dat de overeenkomst van kracht gaat.

Art. 4. Na onderzoek beslist het bestuur over de aanvraag van de gehandicapte en de werkgever, als deze vastberaden is om een overeenkomst voor omscholing te sluiten.

De beslissing van het bestuur is een onderdeel van het globaal proces voor de sociale integratie van de gehandicapte en zijn inschakeling in het arbeidsproces, ingesteld in overleg met laatstgenoemde krachtens artikel 6, 1° van het decreet.

De gehandicapte en de werkgever worden binnen dertig dagen na de indiening van de aanvraag op de hoogte gebracht van het gevolg dat hieraan wordt gegeven.

Art. 5. De overeenkomst voor omscholing bevat de volgende bepalingen :

1° de identiteit en de woonplaats van de partijen;

2° de datum van de aanvang van de overeenkomst en de duur ervan, die niet meer dan één jaar mag bedragen;

3° het doel van de overeenkomst;

4° de aard en de fasen van de omscholing zoals deze werden overeengekomen tussen de werknemer, de werkgever en de vertegenwoordiger van het bestuur;

5° de respectieve verplichtingen van de partijen, vermeld in artikel 6;

6° de bepalingen van artikelen 7 en 8.

De overeenkomst voor omscholing is hernieuwbaar zonder dat deze meer dan twee jaar duurt. Uitzonderlijk en voor zover het omscholingsprogramma of de aard van de handicap van de werknemer dit rechtvaardigt, mag de overeenkomst in totaal drie jaar duren.

De overeenkomst voor omscholing voorziet slechts in een proefperiode als zij voor zes maand of langer gesloten is. Deze proefperiode mag niet minder dan zeven kalenderdagen en niet meer dan één maand duren. Zij mag niet verlengd worden als de uitvoering van de overeenkomst opgeschort wordt.

Art. 6. § 1. De werkgever verbindt er zich toe :

1° de werknemer een daadwerkelijke beroepsopleiding te geven;

2° persoonlijk toe te zien op de uitvoering van de overeenkomst of één van zijn personeelsleden aan te duiden die zal instaan voor de opvolging van de omscholing van de werknemer;

3° te waken over de gezondheid en de veiligheid van de werknemer en bijzondere aandacht te besteden aan de moeilijkheden die hij, omwille van zijn handicap, zou kunnen ondervinden;

4° de in artikel 9 van dit hoofdstuk bedoelde bezoldiging te betalen alsook de wettelijke, reglementaire of conventionele tegemoetkomingen in de onkosten van werknemer om zich naar zijn werkplaats te begeven;

5° te bewijzen dat hij tegenover de werknemer de verplichtingen nakomt die voortvloeien uit de wettelijke of reglementaire bepalingen die hem, als werkgever, worden opgelegd;

daarom zijn de wetten op de sociale zekerheid van werknemers, de schadeloosstelling wegens arbeidsongevallen of beroepsziekten, de wettelijke feestdagen, de arbeidsreglementering, het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitbetaling van de bezoldigingen, van toepassing op de werknemers en hun werkgevers die een overeenkomst voor omscholing hebben gesloten;

6° het bestuur onmiddellijk op de hoogte te brengen van iedere betwisting aangaande de uitvoering van de overeenkomst;

7° het bestuur alle bewijsstukken voor te leggen waar het om verzoekt;

8° de vertegenwoordiger van het bestuur toe te laten de nodige onderzoeken en controles te verrichten bij de onderneming of op de werkplaats.

§ 2. De werknemer verbindt er zich toe :

1° in orde te zijn met de geldende arbeidsreglementering en, desgevallend, het beroepsgeheim te eerbiedigen;

2° te handelen overeenkomstig de richtlijnen die hem werden gegeven met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

3° de voorschriften inzake veiligheid en hygiëne te eerbiedigen;

4° het bestuur onmiddellijk op de hoogte te brengen van iedere betwisting aangaande de uitvoering van de overeenkomst;

§ 3. Het bestuur :

- 1° volgt de uitvoering van de overeenkomst op;
- 2° ziet toe op de geschiktheid van het omscholingsprogramma;
- 3° zorgt voor overleg in geval van betwisting;
- 4° stelt het bedrag van de bezoldiging vast.

Art. 7. De uitvoering van de overeenkomst voor omscholing wordt opgeschort wanneer één van beide partijen zich in de onmogelijkheid bevindt tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst na te komen, meer bepaald in geval van gedwongen werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

De betrokken partij moet deze onmogelijkheid bewijzen en, wanneer deze het gevolg is van arbeidsongeschiktheid van de werknemer, een medisch attest voorleggen.

Ingeval van opschorting van de uitvoering van de overeenkomst, wordt de overeenkomst verlengd voor eenzelfde duur als die van de opschorting.

De opschorting en de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst moeten door de betrokken partij onverwijld aan het bestuur meegedeeld worden.

Art. 8. Onverminderd de algemene wijzen voor de uitdoving van de verplichtingen en op voorwaarde dat het bestuur op voorhand op de hoogte wordt gebracht, wordt aan de overeenkomst een einde gesteld vóór het verstrijken van de voorziene termijn :

- 1° wanneer de opschorting van de overeenkomst meer dan drie maand duurt;
- 2° met instemming van beide partijen;
- 3° met instemming van de werkgever :

in dit geval mag de werkgever de overeenkomst slechts verbreken na de proefperiode en middels een vooropzeg van acht dagen te rekenen vanaf de maandag die volgt op de week waarin hij de vooropzeg gaf;

- 4° met instemming van de werknemer.

Aan de overeenkomst wordt eveneens een einde gesteld vóór de voorziene termijn :

- 1° bij overname of bankroet van de onderneming;

2° als beide partijen bij een ter post aangetekende brief op de hoogte gebracht worden van het feit dat het bestuur de erkenning van de overeenkomst heeft ingetrokken indien de werknemer geen blijk geeft van de nodige vaardigheden om het normale verloop van de omscholing tot een goed einde te brengen of indien één van beide partijen haar verplichtingen niet nakomt.

Wanneer het bestuur tot de bevinding komt dat de werkgever zijn contractuele verplichtingen niet langer nakomt, moet laatstgenoemde de werknemer een schadeloosstelling betalen gelijk aan de bezoldiging van acht werkdagen.

Art. 9. Het deel van de bezoldiging dat ten laste valt van de werkgever, de zogenaamde "aanvullende tegemoetkoming", wordt hem door het bestuur terugbetaald.

Art. 10. Het deel van de bezoldiging dat door het bestuur niet terugbetaald wordt, wordt een "uitkering" genoemd.

Dit deel wordt, voor het eerste omscholingsjaar, vastgesteld op 40 frank per daadwerkelijk gepresteerd of gelijkgesteld uur. Dit bedrag wordt verhoogd tot 60 frank vanaf het tweede omscholingsjaar.

Als de werkgever een onderneming heeft met aangepast werk, dan is het uitkeringsbedrag vastgesteld op 15 frank per uur gedurende de omscholingsperiode.

Art. 11. De "aanvullende tegemoetkoming" is vastgesteld op 60% van het gemiddeld minimum maandinkomen zoals gewaarborgd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende tegemoetkoming op uurbasis is gelijk aan driemaal het in hoger vermeld lid bedoelde maandelijks basisbedrag, gedeeld door 13×38 . Zij wordt uitbetaald voor de daadwerkelijk gepresterde of gelijkgestelde uren.

Iedere maand stort het bestuur een voorschot van de aanvullende tegemoetkoming aan de werkgever.

Het eerste voorschot wordt uitbetaald op basis van de bepalingen van de overeenkomst.

De volgende voorschotten houden rekening met :

- de maandelijks staat van de prestaties van de werknemer,
 - en de maandelijks staat van de bezoldiging die wordt betaald aan de werknemer,
- en die maandelijks door de werkgever aan het bestuur worden bezorgd.

Het bestuur maakt het model van deze documenten op.

Art. 12. Van de aanvullende tegemoetkoming worden afgehouden :

- 1° de wettelijke of reglementaire ouderdomspensioenen en de hieraan verbonden voordelen;

2° de uitkeringen, toelagen en lijfrentes die toegekend worden aan slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten, krachtens de wetgeving inzake de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen of krachtens de wetgeving inzake de schadeloosstelling voor beroepsziekten en de preventie ervan;

3° de uitkeringen toegekend aan de gehandicapte, die het slachtoffer is van een ongeval, krachtens artikelen 1382 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, of krachtens iedere andere overeenkomstige buitenlandse wetgeving;

4° de krachtens de wetgeving betreffende de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering toegekende uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid;

5° de werkloosheidsuitkeringen die worden toegekend krachtens de reglementering op de tewerkstelling en de werkloosheid;

6° de vervangingsinkomens die zijn toegekend krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de toelagen aan gehandicapten of de gewone of bijzondere toelagen die toegekend zijn krachtens de wet van 27 juni 1969 inzake de toekenning van toelagen aan gehandicapten.

Wanneer een van de in het hierboven vermelde lid bedoelde tegemoetkomingen uitbetaald wordt in kapitaal of in de vorm van terugkoopwaarde, dan gelden de bepalingen bedoeld in artikel 30 van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 tot uitvoering van de wet van 27 februari 1987 betreffende de toelagen aan gehandicapten.

Art. 13. § 1. De door de werknemer verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden van zijn loon afgehouden en door de werkgever betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

§ 2. De door de werkgever verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden door laatstgenoemde uit hoofde van de overeenkomst voor omscholing betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Art. 14. De werkgever bezorgt het bestuur een driemaandelijks staat van de sociale zekerheidsbijdragen die hij aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft betaald.

Het bestuur stelt het model van dit document op.

Op basis van deze staat betaalt het bestuur aan de werkgever het bedrag van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid die betrekking hebben op de aanvullende tegemoetkoming.

HOOFDSTUK III. — *De tegemoetkoming in de verplaatsingskosten die de werknemer maakt om zich naar zijn werk te begeven*

Art. 15. Binnen de perken van de beschikbare kredieten wordt er aan de werknemer een tegemoetkoming verleend voor de verplaatsingskosten die deze maakt om zich van zijn woonplaats naar zijn werk te begeven. Deze tegemoetkoming heeft betrekking op de heen- en terugreis.

Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk wordt de gehandicapte die tewerkgesteld is in een onderneming met aangepast werk gelijkgesteld aan een werknemer.

Art. 16. De aanvraag om tegemoetkoming in de verplaatsingskosten wordt door de werknemer ingediend bij het bestuur op het hiertoe bestemde document.

Nadien beslist het bestuur over de aanvraag van de werknemer en maakt het zijn beslissing kenbaar binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag dat het over de nodige informatie beschikt.

De door het bestuur verleende tegemoetkoming maakt deel uit van het globale proces voor de sociale integratie van de gehandicapte en zijn inschakeling in het arbeidsproces, voor laatstgenoemde ingesteld krachtens artikel 6, 1° van het decreet.

In de beslissing tot tegemoetkoming worden de vervoermiddelen omschreven waarvan de werknemer gebruik kan maken en waarvoor hij recht heeft op een tegemoetkoming.

Art. 17. § 1. Voor de verplaatsingen die gebeuren via een door de werknemer bestuurd particulier vervoermiddel, wordt de tegemoetkoming berekend op basis van de afstand en het belastbaar vermogen van het gebruikte vervoermiddel, zonder dat rekening wordt gehouden met het belastbaar vermogen van meer dan 7 PK en volgens de percentages die vermeld staan in de tabel dat gevoegd is bij het koninklijk besluit van 18 januari 1965 tot bepaling van de algemene reglementering inzake de reiskosten.

Bij de berekening van de afstanden wordt rekening gehouden met de werkelijke afstand.

§ 2. Wanneer de werknemer door een derde met een particulier vervoermiddel gebracht wordt, kunnen de verplaatsingskosten die deze derde maakt om de werknemer van zijn woonplaats naar zijn werkplaats en terug te brengen, in aanmerking worden genomen onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien in §1.

§ 3. In geval van verplaatsingen met de taxi is de tegemoetkoming gelijk aan de prijs die bepaald werd door de geldende reglementering in de zone waar de rit begint.

§ 4. Verplaatst men zich in een aangepaste minibus van de Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel, dan is de tegemoetkoming gelijk aan de prijs die men de werknemer aanreken voor de rit.

§ 5. Voor de verplaatsingen met het openbaar vervoer in gezelschap van een derde is de tegemoetkoming gelijk aan de prijs die de derde persoon wordt aangerekend om de werknemer naar zijn werkplaats te brengen, terug naar het vertrekpunt te gaan, de werknemer opnieuw te gaan halen en hem naar zijn woonplaats te brengen, waarbij de maandelijkse vergoeding niet meer mag bedragen dan de prijs van een maandabonnement zoals vastgesteld door de Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel.

Art. 18. Van de tegemoetkoming worden afgehouden : de wettelijke, reglementaire of conventionele tegemoetkomingen van de werkgever in de kosten die de werknemer maakt om zich naar zijn werkplaats te begeven of, bij ontstentenis, de theoretische tegemoetkoming van de werkgever indien de werknemer zich met het openbaar vervoer naar zijn werk begeeft.

Art. 19. De tegemoetkoming kan enkel worden betaald op het einde van iedere maand op voorlegging van de bewijsstukken die door het bestuur zijn vastgesteld en de werknemer ingevuld en die betrekking hebben op de staten van de prestaties van de werknemer.

Deze documenten moeten, op straffe van uitsluiting, ingediend worden binnen een jaar na het verstrijken van de maand waarop zij betrekking hebben.

Het bestuur betaalt de tegemoetkoming binnen de dertig dagen te rekenen vanaf de dag dat deze naar behoren ingevulde documenten werden ontvangen.

Iedere valse aangifte leidt tot de terugvordering van de toegekende tenlasteneming.

HOOFDSTUK IV. — *Overgangsbepalingen*

Art. 20. De bepalingen van het decreet zijn bij wijze van overgangsmaatregel niet van toepassing op :

- de overeenkomsten voor omscholing die gesloten werden voor de inwerkingtreding van dit besluit noch op de eventuele verlengingen ervan;
- de aanvragen van de werknemers om tegemoetkoming in de verplaatsingskosten van en naar hun werk, ingediend voor de inwerkingtreding van dit besluit.

HOOFDSTUK V. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 21. Worden opgeheven :

lid 3° van § 2 van artikel 56,

de artikelen 62 tot 66, 86 en 87,

lid 1° van artikel 85,

de woorden "aan hun werkgever evenals" en de woorden "of een overeenkomst voor bijzondere opleiding voor omscholing van gehandicapten bedoeld in artikel 56, §2, 3°" van § 1 van artikel 67,

de woorden "of de werkgever" van lid 1° van § 3 van artikel 67,

de woorden "of de werkgever" en de woorden "de beschutte werkplaats of de werkgever" van lid 2° van § 3 van artikel 67,

en de vermelding "3°" van lid 1 van artikel 75 van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale herklassering van de gehandicapten, zoals gewijzigd.

Art. 22. Wordt opgeheven, wat betreft de gehandicapten met een overeenkomst voor omscholing, het koninklijk besluit van 9 april 1964 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder de lasten voortvloeiend uit de verplaatsing en het verblijf van de gehandicapten aldaar voor hun opleiding, omscholing of herscholing gedragen worden door het Nationaal Fonds voor de sociale herklassering van gehandicapten, zoals gewijzigd.

Art. 23. Wordt geschrapt, de vermelding "3°" in artikel 2 van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 25 oktober 1990 tot vaststelling van de toekenningvoorwaarden, het bedrag en de betaalwijzen van de toelagen en de aanvullingen op de bezoldiging voorzien voor de gehandicapten die een opleiding, omscholing en herscholing genieten.

Art. 24. Wordt opgeheven, het ministerieel besluit van 17 maart 1965 tot bepaling door het Nationaal Fonds voor de sociale herklassering van gehandicapten van de toekenningvoorwaarden voor een tegemoetkoming in de sociale lasten gedragen door de personen die met een gehandicapte een bijzondere leerovereenkomst voor omscholing van gehandicapten hebben gesloten.

Art. 25. Wordt opgeheven, hoofdstuk 1bis aangaande de vergoeding van de verplaatsingskosten van de gehandicapte om zich van zijn woonplaats naar zijn werk te begeven en terug, uit het ministerieel besluit van 27 december 1967 tot bepaling van de criteria voor de toekenning van tegemoetkomingen voor maatschappelijke bijstand inzake de sociale herklassering van gehandicapten zoals gewijzigd.

Art. 26. Wordt opgeheven, het ministerieel besluit van 17 maart 1965 tot vaststelling door het Nationaal Fonds voor de sociale herklassering van gehandicapten van de toekenningvoorwaarden voor een tegemoetkoming in de kosten voor werkgereedschap en -kledij, zoals gewijzigd.

HOOFDSTUK VI. — *Slotbepalingen*

Art. 27. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1997.

Brussel, 13 maart 1997.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

Ch. PICQUE,

Lid van het College belast met Bijstand aan Personen

H. HASQUIN,

Voorzitter van het College

Bijlage bij het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van tegemoetkomingen verleend door het Brussels Franstalig Fonds voor sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces aan gehandicapte werknemers ter bevordering van hun integratie in het arbeidsproces

Model van een overeenkomst voor omscholing

Overeenkomst voor omscholing

Gesloten tussen :

1. de werkgever
maatschappelijke zetel

activiteitenzetel
vertegenwoordigd door
in de hoedanigheid van
enerzijds
en
2. de werknemer
woonachtig

geboren op te
FG/
eventuele wettelijke vertegenwoordiger
woonachtig
anderzijds,

Overwegende de beslissing van het Fonds van

Werd het volgende overeengekomen :

Artikel 1. De werkgever verbindt er zich toe de werknemer een beroepsopleiding te geven als volgens het omscholingsprogramma dat is gevoegd bij deze overeenkomst.

Deze omscholing zal plaatshebben op

Voor de opvolging duidt de werkgever aan.

Art. 2. Deze overeenkomst begint op en duurt, dit is tot

Er is een proefperiode voorzien van, dit is tot

Art. 3. Gedurende de overeenkomst krijgt de werknemer van de werkgever :

a) een bezoldiging die bestaat uit :

1° een vergoeding vastgesteld op frank per daadwerkelijk gepresteerd of gelijkgesteld uur tijdens het eerste omscholingsjaar. Dit bedrag wordt vastgesteld op frank voor het tweede omscholingsjaar;

2° een aanvullende tegemoetkoming, vastgesteld op 60% van het gemiddeld minimum maandinkomen zoals gewaarborgd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. De aanvullende tegemoetkoming op uurbasis is gelijk aan driemaal het in hoger vermeld lid bedoelde maandelijks basisbedrag, gedeeld door 13 x 38. Zij wordt uitbetaald voor de daadwerkelijk gepresteerde of gelijkgestelde uren. Deze tegemoetkoming wordt verminderd met de wettelijke of reglementaire tegemoetkomingen bedoeld in het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie die de overeenkomst voor omscholing regelt.

b) premies of voordelen in speciën of in natura ter aanvulling van de onder a) bedoelde bezoldiging

c) wettelijke, reglementaire of conventionele tegemoetkomingen in de kosten die hij maakt om zich naar zijn werk te begeven.

Art. 4. De werkgever verbindt er zich toe :

1° te waken over de gezondheid en de veiligheid van de werknemer en bijzondere aandacht te besteden aan de moeilijkheden die hij, omwille van zijn handicap, zou kunnen ondervinden;

2° te bewijzen dat hij tegenover de werknemer de verplichtingen nakomt die voortvloeien uit de wettelijke of reglementaire bepalingen die hem, als werkgever, worden opgelegd; daarom zijn de wetten op de sociale zekerheid van werknemers, de schadeloosstelling wegens arbeidsongevallen of beroepsziekten, de wettelijke feestdagen, de arbeidsreglementering, het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitbetaling van de bezoldigingen, van toepassing op de werknemers en hun werkgevers die een overeenkomst voor omscholing hebben gesloten;

De werknemer wordt beschouwd als arbeider/bediende (1).

3° de werknemer een afschrift van het arbeidsreglement van de onderneming te bezorgen;

4° het Fonds onverwijld op de hoogte te brengen van iedere bestisting i.v.m. de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 5. De werknemer verbint er zich toe :

1° in orde te zijn met de geldende arbeidsreglementering en, desgevallend, het beroepsgeheim te eerbiedigen;

2° te handelen overeenkomstig de richtlijnen die hem werden gegeven met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

3° de voorschriften inzake veiligheid en hygiëne te eerbiedigen;

4° het bestuur onmiddellijk op de hoogte te brengen van iedere betwisting aangaande de uitvoering van de overeenkomst;

Art. 6. Het Fonds

1° volgt de uitvoering van de overeenkomst op;

2° ziet toe op de geschiktheid van het omscholingsprogramma;

3° zorgt voor overleg in geval van betwisting;

4° vergoedt aan de werkgever de aanvullende tegemoetkoming bedoeld in artikel 3, a) 2° van deze overeenkomst, alsook het bedrag van de daarop betrekking hebbende werkgeversbijdragen inzake sociale zekerheid.

Art. 7. De uitvoering van de overeenkomst voor omscholing wordt opgeschort wanneer één van beide partijen zich in de onmogelijkheid bevindt tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst na te komen, meer bepaald in geval van gedwongen werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

De betrokken partij moet deze onmogelijkheid bewijzen en, wanneer deze het gevolg is van arbeidsongeschiktheid van de werknemer, een medisch attest voorleggen.

Ingeval van opschorting van de uitvoering van de overeenkomst, wordt de overeenkomst verlengd voor eenzelfde duur als die van de opschorting.

De opschorting en de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst moeten door de betrokken partij onverwijld aan het bestuur meegedeeld worden.

Art. 8. Onverminderd de algemene wijzen voor de uitdoving van de verplichtingen en op voorwaarde dat het fonds op voorhand op de hoogte wordt gebracht, wordt aan de overeenkomst een einde gesteld vóór het verstrijken van de voorziene termijn :

1° wanneer de opschorting van de overeenkomst meer dan drie maand duurt;

2° met instemming van beide partijen;

(1) Schrappen wat niet past.

3° met instemming van de werkgever :

in dit geval mag de werkgever de overeenkomst slechts verbreken na de proefperiode en middels een vooropzeg van acht dagen te rekenen vanaf de maandag die volgt op de week waarin hij de vooropzeg gaf;

4° met instemming van de werknemer.

Aan de overeenkomst wordt eveneens een einde gesteld vóór de voorziene termijn :

1° bij overname of bankroet van de onderneming;

2° als beide partijen bij een ter post aangetekende brief op de hoogte gebracht worden van het feit dat het Fonds de erkenning van de overeenkomst heeft ingetrokken indien de werknemer geen blijk geeft van de nodige vaardigheden om het normale verloop van de omscholing tot een goed einde te brengen of indien één van beide partijen haar verplichtingen niet nakomt.

Wanneer het Fonds tot de bevinding komt dat de werkgever zijn contractuele verplichtingen niet langer nakomt, moet laatstgenoemde de werknemer een schadeloosstelling betalen gelijk aan de bezoldiging van acht werkdagen.

Art. 9. De werkgever verbindt er zich toe :

1° te storten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid :

- de sociale zekerheidsbijdragen die van de werknemer zijn bezoldiging worden afgehouden,
- de sociale zekerheidsbijdragen die de werkgever uit hoofde van de overeenkomst verschuldigd is;

2° het Fonds alle bewijsstukken te bezorgen waar het om verzoekt, meer bepaald :

- de maandelijkse staat van de prestaties van de werknemer,
- de maandelijkse staat van de bezoldiging die de werknemer ontvangt,
- de driemaandelijkse staat van de betaalde werkgeversbijdragen inzake de sociale zekerheid;

3° de vertegenwoordiger van het Fonds in staat te stellen de nodige onderzoeken en controles te doen bij de ondernemingen of op de werkplaats;

Art. 10. Bij moeilijkheden omtrent de uitvoering van deze overeenkomst, moeten de werkgever en de werknemer zich wenden tot het Fonds.

De arbeidsrechtbank is bevoegd om kennis te nemen van de betwistingen omtrent deze overeenkomst.

Aldus opgemaakt op te

In drie exemplaren, waarvan één voor de werkgever en één voor de werknemer.

Beide partijen erkennen het aan hen gerichte exemplaar te hebben ontvangen.

Het derde exemplaar wordt bij het Fonds neergelegd.

Gelezen en goedgekeurd,

De werkgever,

De werknemer,

(of de eventuele wettelijke vertegenwoordiger)

Erkenning van het Brussels Franstalig Fonds

voor de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces.

De Directeur-generaal

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van tegemoetkomingen verleend door het Brussels Franstalig Fonds voor sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces ten gunste van werkgevers die gehandicapten tewerkstellen om hen beter te integreren in het arbeidsproces.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

Ch. PICQUE,

Lid van het College belast met Bijstand aan Personen

H. HASQUIN,

Voorzitter van het College



13 MARS 1997. — Arrêté du Collège de la Commission communautaire française fixant les conditions d'octroi des interventions accordées par le Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en faveur des employeurs qui occupent des travailleurs handicapés en vue de favoriser leur intégration professionnelle

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu les articles 138 et 178 de la Constitution;

Vu l'article 8 de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes publics;

Vu l'article 83, § 3 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

Vu l'article 4, 1° des décrets des 19 et 22 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française;

Vu le décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

Vu le décret de la Commission communautaire française du 23 janvier 1997 visant à promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées, notamment l'article 5, 2°;