

## REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

## MINISTÈRE DE LA RÉGION WALLONNE

F. 2003 — 47

[C - 2002/28224]

**7 NOVEMBRE 2002. — Arrêté du Gouvernement wallon relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées**

Le Gouvernement wallon,

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 20 novembre 1973 relatif à la réalisation de la quatrième semaine de vacances dans les ateliers protégés;

Vu l'arrêté royal du 19 avril 1978 relatif à l'octroi d'une indemnité et d'allocations complémentaires de vacances dans les ateliers protégés;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées, modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 30 octobre 1997, 4 décembre 1997, 23 juillet 1998, 25 février 1999 et 6 décembre 2001;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 juillet 1998 affectant des moyens financiers au "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté";

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 29 avril 1999 affectant des moyens financiers au "Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté", modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 novembre 2000;

Vu l'arrêté ministériel du 20 avril 1978 relatif à l'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés, d'une intervention complémentaire dans la rémunération et les charges sociales supportées par les ateliers protégés;

Vu l'avis du Conseil consultatif wallon des personnes handicapées, donné le 17 juin 2002;

Vu l'avis A.669 du Conseil économique et social de la Région wallonne, donné le 1<sup>er</sup> juillet 2002;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, donné le 27 juin 2002;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 8 mai 2002;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 16 mai 2002;

Vu l'avis du Conseil d'Etat n° 33.900/4, donné le 7 octobre 2002 en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre des Affaires sociales et de la Santé;

Après délibération,

Arrête :

**TITRE I<sup>er</sup>. — Dispositions générales**

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128, § 1<sup>er</sup>, de celle-ci.

**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 ayant la politique des personnes handicapées dans ses attributions;

4° Fonds de sécurité d'existence : le Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne institué par la convention collective de travail du 15 décembre 1997, conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

5° Fonds social : le Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté institué par la convention collective de travail du 9 septembre 1997 conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

6° rémunération : la rémunération brute totale relative aux heures effectivement prestées augmentée :

a) du montant des cotisations de sécurité sociale fixé forfaitairement à 18 % de la rémunération brute totale portée à 108 % pour les ouvriers et à 100 % pour les employés;

b) de la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail;

c) de la rémunération afférente aux jours fériés;

d) des primes déclarées à l'Office national de Sécurité sociale;

e) et, pour les employés, du simple et du double pécule de vacances.

Sont exclus la rémunération des heures supplémentaires ainsi que les montants à charge de l'entreprise de travail adapté pour couvrir les accidents de travail, les congés éducation, les indemnités de rupture et les préavis non prestés.

Pour les employés, la rémunération horaire est le résultat de la division de la rémunération trimestrielle brute par le nombre d'heures prestées ou assimilées;

7° arrêté du 5 novembre 1998 : l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi;

8° contrat d'adaptation professionnelle : le contrat d'adaptation professionnelle visé au titre II de l'arrêté du 5 novembre 1998 ou tout dispositif qui lui succéderait;

9° directeur : la personne physique rémunérée pour cette fonction et habilitée à assurer, en vertu d'une délégation de pouvoirs écrite du conseil d'administration ou de l'organe décisionnel et sous la responsabilité de celui-ci, la gestion journalière de l'entreprise de travail adapté, en ce qui concerne au minimum :

- a) la gestion du personnel;
- b) la gestion financière;
- c) l'application des réglementations en vigueur;
- d) la représentation de l'entreprise de travail adapté dans ses relations avec l'Agence.

10° travailleur social : la personne physique porteuse soit d'un diplôme d'assistant(e) social(e), soit d'un diplôme d'infirmier(e) gradué(e) social(e), soit d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire, de plein exercice ou de promotion sociale, à orientation pédagogique, psychologique ou sociale, à l'exclusion du diplôme de bibliothécaire-documentaliste;

11° service d'accompagnement : le service d'accompagnement agréé par l'Agence, conformément au décret du 28 juillet 1992 relatif aux services d'accompagnement des personnes handicapées adultes, ou à toute disposition remplaçant ledit décret.

## TITRE 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 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, en équivalents temps plein, plus de 30 % de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés 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 la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté ou son insertion dans le milieu ordinaire de travail;

4° sans préjudice des dispositions visant la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, occuper toutes les personnes handicapées dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou former les personnes handicapées visées à l'article 24 dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;

5° pour les entreprises de travail adapté qui occupent au minimum 50 travailleurs, réserver à des personnes handicapées reconnues par l'Agence au moins 20 % des emplois visés au chapitre 2 du titre III;

6° présenter des conditions d'accessibilité en rapport avec le handicap des travailleurs;

7° être gérées par une association sans but lucratif, une société à finalité sociale ou une personne morale de droit public et 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;

8° disposer d'un acte constitutif mentionnant la ou les personnes représentant l'entreprise de travail adapté dans les actes autres que ceux de gestion journalière;

9° sans préjudice des dispositions qui régissent les sociétés à finalité sociale, ne pas comporter dans le conseil d'administration ou l'organe décisionnel :

a) des personnes appartenant à la même famille, conjoint, co-habitants légaux et parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, en nombre supérieur, pour chaque famille, au tiers du nombre total des membres composant le conseil d'administration ou l'organe décisionnel;

b) des personnes faisant partie du personnel de l'entreprise de travail adapté; le directeur de l'entreprise de travail adapté doit toutefois pouvoir assister, avec voix consultative, à toutes les réunions du conseil d'administration relatives à l'organisation de l'entreprise de travail adapté, sauf sur des points à l'ordre du jour où il existe un conflit d'intérêt;

10° être dirigées par un directeur;

11° fournir à l'Agence tous documents justificatifs requis pour l'exercice de son contrôle, notamment :

a) les comptes annuels tels que définis par l'Agence accompagnés du rapport d'un réviseur d'entreprise;

b) un rapport global économique et financier des activités, complété d'un plan de gestion dans le cas d'un mali d'exploitation et d'un plan de reconversion dans les secteurs déficitaires dans le cas de deux malis d'exploitation consécutifs;

c) un rapport social selon le modèle établi par l'Agence;

d) une copie des déclarations trimestrielles à l'Office national de Sécurité sociale ainsi que des rectificatifs éventuels;

e) le plan de formation continuée visé à l'article 17.

Le bilan social visé par l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social ainsi que le rapport global 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;

12° tenir une comptabilité conforme aux dispositions de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, et de ses arrêtés d'exécution;

13° fournir, pour le directeur, un curriculum vitae ainsi qu'un certificat de bonnes conduite, vie et mœurs datant de moins de trois mois et exempt de toute condamnation à une peine criminelle ou correctionnelle incompatible avec l'exercice de la fonction;

14° dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée, tenir une fiche ou un dossier individuel évaluant la réalisation des objectifs visés au 3°;

15° disposer au sein de son personnel d'un travailleur social au moins à mi-temps;

16° conclure une convention de partenariat avec un ou plusieurs services d'accompagnement;

17° satisfaire à toutes les obligations légales et réglementaires auxquelles l'entreprise de travail adapté est assujettie et tout particulièrement :

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

b) se soumettre à l'inspection des services ministériels compétents;

c) fournir un document délivré depuis moins d'un an par le service régional incendie attestant la conformité des bâtiments et des installations aux normes de sécurité ou, à défaut, autorisant la poursuite des activités;

18° se soumettre à l'inspection de l'Agence;

19° mentionner le numéro d'agrément 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.

### TITRE III. — Subventions

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Subventions relatives à la rémunération des travailleurs handicapés réalisant des activités de production*

**Art. 4.** Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence accorde aux entreprises de travail adapté une intervention dans la rémunération de 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 une telle décision a été prise dans le cadre d'un accord de coopération.

Les travailleurs handicapés sont répartis en fonction des catégories professionnelles définies par la Commission paritaire compétente pour les entreprises de travail adapté.

**Art. 5.** Le nombre global de personnes handicapées subsidiées dans le cadre du présent chapitre ne peut excéder, pour l'ensemble des entreprises de travail adapté et par exercice civil 5 363 personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail et 500 personnes bénéficiant des dispositions visant la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Le Comité de gestion de l'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, les quotas annuels d'emplois pouvant être subsidiés en destinant spécifiquement 50 emplois à l'engagement, dans les liens d'un contrat de travail, de personnes handicapées dont le pourcentage de perte de rendement est supérieur ou égal à 70 %.

Le nombre de travailleurs handicapés à prendre en considération pour la vérification du respect des quotas visés à l'alinéa 2 est déterminé par trimestre en tenant compte du nombre de travailleurs handicapés qui, pendant un des mois du trimestre, ont fait l'objet d'une intervention de l'Agence en vertu du présent chapitre pour au moins 62 heures.

L'Agence vérifie l'application des quotas visés à l'alinéa 2, sur base d'une moyenne annuelle.

L'Agence n'applique aucune restriction quant au nombre de travailleurs subsidiés durant les trois premiers trimestres de l'année et, en cas de dépassement des quotas d'emplois subsidiés octroyés pour l'année, procède à une régularisation sur le quatrième trimestre. La régularisation s'opère sur les subventions versées pour les travailleurs susceptibles de générer le moins de subsides pour l'entreprise de travail adapté au cours du trimestre concerné.

**Art. 6.** Le montant horaire de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur à 14,6426 euros. Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l'indice pivot 1.2936 du 1<sup>er</sup> mars 2002.

**Art. 7.** 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, sans que ce pourcentage puisse excéder 85 %.

La perte de rendement est évaluée par l'Agence conformément à l'annexe 1<sup>re</sup>.

Le pourcentage visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est majoré des pourcentages suivants, en fonction de la perte de rendement du travailleur handicapé :

- 1) pour une perte de rendement de 60 à 64 % : + 1 %;
- 2) pour une perte de rendement de 65 à 69 % : + 2 %;
- 3) pour une perte de rendement de 70 à 75 % : + 3 %;
- 4) pour une perte de rendement de plus de 75 % : + 4 %.

Le pourcentage d'intervention est notifié à l'entreprise de travail adapté et au travailleur. Il peut être revu par l'Agence, de sa propre initiative ou à la demande de l'entreprise de travail adapté ou du travailleur; dans ce dernier cas, celui-ci est entendu par l'Agence avant que celle-ci statue.

**Art. 8.** Lorsque l'intervention de l'Agence concerne un travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une disposition visant, par l'intervention d'un autre pouvoir public, l'intégration professionnelle de demandeurs d'emploi, l'Agence intervient de manière supplétive dans le complément de rémunération supporté par l'entreprise de travail adapté à condition que ce complément de rémunération fasse l'objet d'une déclaration à l'Office national de Sécurité sociale.

Le complément sur lequel se base l'intervention de l'Agence ne peut être supérieur à un montant de 2,9286 euros l'heure. Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l'indice pivot 1.2936 du 1<sup>er</sup> mars 2002.

Le montant de l'intervention est déterminé en multipliant le complément de rémunération par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement, conformément à l'article 6.

**Art. 9.** Le pourcentage d'intervention est déterminé par l'Agence dans un délai maximum de trois mois à dater de la demande de l'entreprise de travail adapté pour autant qu'à cette date, la personne handicapée soit engagée et que l'Agence ait pris une décision d'intervention.

A défaut pour l'Agence de se prononcer dans le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, elle octroie à l'entreprise de travail adapté une intervention provisoire fixée à 44 % de la rémunération. Cette intervention provisoire est adaptée ultérieurement en fonction de la décision définitive de l'Agence.

**Art. 10.** Le montant des interventions octroyées est fixé et liquidé à l'entreprise de travail adapté à l'expiration de chaque trimestre civil, sur la base des déclarations trimestrielles produites par celle-ci.

**Art. 11.** L'Agence octroie à l'entreprise de travail adapté une avance trimestrielle à valoir sur les interventions qui lui sont attribuées à l'expiration du trimestre.

Le montant de cette avance trimestrielle ne peut dépasser 100 % du montant des interventions qui ont été liquidées à l'entreprise de travail adapté pour le trimestre correspondant de l'année précédente.

Lorsque aucune intervention n'a été octroyée à l'entreprise de travail adapté pour le trimestre correspondant de l'année précédente, le montant de l'avance trimestrielle ne peut excéder un montant de 2.500 euros par travailleur handicapé occupé.

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

**Art. 12.** Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle, ni au personnel de cadre handicapé visé au chapitre 2.

#### CHAPITRE II. — *Subventions relatives au personnel de cadre*

**Art. 13.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites 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 du directeur par groupe entier de 100 travailleurs handicapés occupés;

3° les membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production, notamment les responsables de production et les moniteurs, à raison d'un membre par groupe entier de 10 travailleurs handicapés occupés.

Les membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production sont répartis en cinq classes, selon leur niveau de responsabilité :

a) classe 1 : ceux assumant la responsabilité de l'entreprise dans son ensemble; ils dirigent et coordonnent un groupe de personnes qualifiées;

b) classe 2 : ceux assumant la responsabilité de plusieurs divisions; ils dirigent des divisions ou services comprenant plusieurs travailleurs;

c) classe 3 : ceux assumant la responsabilité d'une seule division; ils exercent un contrôle direct sur un groupe de travailleurs dont ils sont les supérieurs hiérarchiques et les responsables de la répartition et du contrôle du travail;

d) classe 4 : ceux assumant la responsabilité d'une activité au sein d'une division; ils exercent le contrôle du groupe dont ils font partie eux-mêmes;

e) classe 5 : ceux travaillant sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique; ils exercent un contrôle sur un petit groupe auquel ils appartiennent également au niveau organisationnel;

4° les employés administratifs ou commerciaux, notamment les responsables du personnel, comptables, aides-comptables, secrétaires de direction, rédacteurs, secrétaires sténodactylo, responsables commerciaux, à raison d'un employé par groupe entier de 50 travailleurs handicapés occupés;

5° les travailleurs sociaux et les ergothérapeutes à raison d'un travailleur social ou d'un ergothérapeute 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.

§ 2. L'intervention visée au § 1<sup>er</sup> peut être octroyée à la personne morale de droit public pour les membres de son personnel qu'elle met à disposition de l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'une convention écrite.

**Art. 14.** § 1<sup>er</sup> Pour faire l'objet d'une intervention, le directeur doit :

1° soit être titulaire d'un diplôme universitaire ou de niveau supérieur non universitaire;

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

Le directeur engagé dans le cadre d'un contrat de travail avant la date du 1<sup>er</sup> janvier 1997 est dispensé de cette obligation.

§ 2. Les membres du personnel visés à l'article 13 § 1<sup>er</sup>, 3°, doivent assumer prioritairement un rôle d'encadrement et de supervision des travailleurs handicapés et ne peuvent donc être affectés exclusivement à la production.

§ 3. Les travailleurs sociaux assurent un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi auprès des travailleurs handicapés en garantissant, si nécessaire, un relais vers des services extérieurs.

Ils veillent, à la demande du travailleur et lorsque cela s'avère possible, à élaborer un programme visant la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté ou son insertion dans le milieu ordinaire de travail; ils portent également une attention particulière à la formation continuée des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise de travail adapté.

Ils élaborent, si nécessaire, un programme de préparation à la retraite ou à la préretraite.

**Art. 15.** Le nombre de travailleurs handicapés occupés, à prendre en considération pour l'application des quotas visés à l'article 13, est déterminé par trimestre en tenant compte du nombre de travailleurs handicapés qui, pendant un des mois du trimestre, ont fait l'objet d'une intervention de l'Agence en vertu du chapitre I<sup>er</sup> pour au moins 62 heures.

**Art. 16.** Par dérogation à l'article 13, l'entreprise de travail adapté qui cesse d'atteindre l'un des quotas visés à cet article 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. 17.** Art. 17. § 1<sup>er</sup>. L'entreprise de travail adapté établit, à l'intention du personnel de cadre, un plan de formation continuée qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan vise l'actualisation des compétences du personnel de cadre :

- 1° par rapport aux besoins évolutifs de l'entreprise de travail adapté;
- 2° par rapport à la connaissance de la personne handicapée et à son accompagnement social.

Le plan de formation est transmis à l'Agence suivant les modalités fixées par cette dernière.

§ 2. Tout membre du personnel de cadre est tenu de participer à des activités de formation continuée de minimum deux jours par année civile dont la moitié au moins est consacrée à la connaissance de la personne handicapée et à son accompagnement social.

Le programme de ces journées est communiqué à l'Agence pour approbation au plus tard un mois avant leur organisation.

§ 3. La subvention peut être suspendue ou refusée à l'égard des membres du personnel de cadre qui ne prouvent pas leur participation aux activités de formation continuée.

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Le montant de l'intervention est fixé à 40 % de la rémunération des membres du personnel de cadre visés à l'article 13.

§ 2. Pour un emploi temps plein, le montant trimestriel de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur aux montants suivants :

- 1° directeur : 11.743,45 euros;
- 2° assistants du directeur : 11.743,45 euros;
- 3° membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production : 7.566,29 euros;
- 4° employés administratifs ou commerciaux : 7.277,59 euros;
- 5° travailleurs sociaux ou ergothérapeutes : 9.187,88 euros.

Ces montants sont indexés conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et sont liés à l'indice pivot 1.2936 du 1<sup>er</sup> mars 2002. Ils sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois mi-temps.

§ 3. Pour les travailleurs dont le salaire brut au 31 décembre 2000 était inférieur ou égal aux montants prévus par les échelles barémiques reprises à l'annexe 2 pour la fonction concernée, l'Agence vérifie si le salaire brut octroyé ultérieurement n'excède pas les barèmes fixés pour la fonction et l'exercice concernés :

- 1° à l'annexe 3 pour l'année 2003;
- 2° à l'annexe 4 pour l'année 2004;
- 3° à l'annexe 5 pour l'année 2005 et les années suivantes.

Si un dépassement est constaté, la rémunération prise en considération pour le calcul de l'intervention est limitée à due concurrence.

§ 4. Pour les travailleurs dont le salaire brut au 31 décembre 2000 était supérieur aux montants prévus par l'une des échelles barémiques reprises aux annexes 2 à 5 pour la fonction concernée, l'Agence prend en compte ce salaire brut dans la rémunération servant de base au calcul de l'intervention.

Le salaire brut visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est pris en compte tant qu'il dépasse les montants prévus par l'une des échelles barémiques fixées aux annexes 2 à 5 pour la fonction et l'exercice concernés.

Lorsque le salaire brut au 31 décembre 2000 augmente, l'Agence vérifie si le nouveau salaire brut n'excède pas les barèmes fixés pour la fonction et l'exercice concernés :

- 1° à l'annexe 3 pour l'année 2003;
- 2° à l'annexe 4 pour l'année 2004;
- 3° à l'annexe 5 pour l'année 2005 et les années suivantes.

Si un dépassement est constaté, la rémunération prise en considération pour le calcul de l'intervention est limitée à due concurrence.

§ 5. En ce qui concerne les travailleurs sociaux qui ne sont pas porteurs d'un diplôme d'infirmier(e) gradué(e) social(e), il y a lieu de se référer à l'échelle barémique de l'assistant(e) social(e) pour l'application des dispositions visées aux §§ 3 et 4.

§ 6. Les montants fixés aux annexes 3 à 5 sont indexés conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et sont liés à l'indice pivot 1.2936 du 1<sup>er</sup> mars 2002.

**Art. 19.** L'intervention visée à l'article 17, § 1<sup>er</sup>, est calculée sur le montant de la rémunération obtenu après application éventuelle de la prime de compensation prévue au titre VI de l'arrêté du 5 novembre 1998.

**Art. 20.** Outre l'intervention visée à l'article 13, une intervention mensuelle maximale de 1000 euros est octroyée aux entreprises de travail adapté qui à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté étaient subventionnées pour un membre de personnel de cadre supplémentaire à mi-temps pour autant que ce poste soit occupé et qu'il ne fasse l'objet d'aucune autre intervention de l'Agence.

**Art. 21.** L'intervention visée à l'article 18, § 1<sup>er</sup>, n'est pas cumulable avec l'intervention visée au chapitre I<sup>er</sup>.

#### CHAPITRE III. — *Subventions relatives à l'entretien*

**Art. 22.** Dans les limites des crédits disponibles, l'Agence octroie aux entreprises de travail adapté agréées une subvention trimestrielle à l'entretien de 0,3082 euro par heure ayant fait l'objet de l'intervention de l'Agence visée au chapitre 1<sup>er</sup>.

Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l'indice pivot 1.2936 du 1<sup>er</sup> mars 2002.



CHAPITRE IV. — *Dispositions communes aux chapitres I à III*

**Art. 23.** Les subventions visées aux chapitres I<sup>er</sup> à III sont octroyées pour autant que l'entreprise de travail adapté :

- 1° satisfasse aux conditions d'agrément prévues à l'article 3;
- 2° paie aux travailleurs un salaire au moins égal aux minima fixés par les conventions collectives de travail conclues 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 :
  - a) le nombre d'heures prestées;
  - b) le nombre de jours de congés de maladie;
  - c) le montant du salaire brut;
  - d) le montant des cotisations patronales;
  - e) les primes déclarées à l'Office national de sécurité sociale;
  - f) le montant des interventions des autres pouvoirs publics lorsqu'il s'agit de travailleurs handicapés engagés dans le cadre de dispositions visant l'intégration professionnelle de demandeurs d'emploi;
  - g) les indemnités de rupture et les montants relatifs aux préavis non prestés;
  - h) les montants relatifs aux accidents de travail;
  - i) les jours de vacances;
  - j) les jours de chômage;
  - k) les congés éducation et les montants y relatifs.

Excepté dans le cas où la force majeure est reconnue par l'Agence, cette déclaration doit être introduite avant l'expiration du deuxième mois suivant le trimestre pour lequel le subside est demandé à peine d'irrecevabilité de la demande;

4° transmette à l'Agence les comptes annuels au plus tard le 31 mai de l'année suivant l'exercice comptable, accompagnés du rapport d'un réviseur d'entreprises certifiant et, éventuellement, redressant les comptes;

5° permette aux services de l'Agence de contrôler sur place la réalité des déclarations de l'entreprise de travail adapté ainsi que l'affectation donnée par celle-ci aux subsides octroyés et, à cette fin, de consulter tous registres, livres, états, pièces comptables, correspondance et autres documents utiles.

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

**Art. 24.** Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinée 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 améliorer leurs possibilités professionnelles.

Ces personnes doivent répondre à l'une des conditions suivantes :

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 d'adaptation professionnelle, un service d'accueil ou d'accueil et d'hébergement agréé par l'Agence.

**Art. 25.** 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 24.

Elle réalise un programme de formation 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 mettre en œuvre tous les moyens possibles permettant à la personne handicapée de fournir un minimum de travail pour pouvoir être occupé par l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'un contrat de travail.

**Art. 26.** Les personnes handicapées formées dans une section d'accueil et de formation doivent être engagées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle.

Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée qui ne peut, sans être inférieure à six mois, excéder une période d'un an. Il peut être prolongé, après évaluation, sans que la durée totale de la période d'adaptation ne puisse dépasser deux ans.

Pour l'ensemble des entreprises de travail adapté, le nombre maximum de personnes handicapées engagées sous contrats d'adaptation professionnelle est fixé à 100.

L'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, le nombre de personnes handicapées qui peuvent être engagées sous contrat d'adaptation professionnelle, sans que ce nombre puisse être supérieur à 10 % du nombre de travailleurs handicapés pour lesquels l'entreprise de travail adapté bénéficie des subventions de l'Agence en vertu du chapitre 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup>.

**Art. 27.** L'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation est assuré par un moniteur ou un ergothérapeute :

1° à temps plein par groupe entier de six personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;

2° à mi-temps par groupe entier de trois personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle.

**Art. 28.** Le moniteur ou l'ergothérapeute chargé de l'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation doit faire état :

1° soit d'une formation à orientation pédagogique, éducative ou sociale;

2° soit d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction pédagogique, éducative ou sociale;

3° soit d'une formation d'une durée totale minimale de 200 heures, dans les trois ans de son engagement, sur des problématiques devant lui permettre de mieux exercer sa fonction. Le Ministre détermine les formations qu'il juge correspondre à l'exigence précitée.

Il a notamment pour mission de :

1° assurer la formation des personnes handicapées en section d'accueil et de formation;

2° participer à l'élaboration et veiller à l'exécution du programme individuel de formation;

3° participer à la sensibilisation des personnes handicapées et de leur famille à l'objectif d'autonomisation et d'intégration socioprofessionnelle;

4° favoriser au maximum l'intégration des personnes handicapées sous contrat d'adaptation professionnelle au sein de l'entreprise de travail adapté;

5° favoriser la création d'un partenariat entre les personnes handicapées et leur famille, la direction de l'entreprise de travail adapté, les écoles d'enseignement spécial ou les services d'accueil ou d'accueil et d'hébergement d'où sont issues les personnes handicapées, les services d'accompagnement, le bureau régional compétent de l'Agence et tout autre service ou personne concernés.

Il doit répondre aux conditions de formation continuée visées à l'article 17, § 2.

**Art. 29.** Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence octroie, pour le personnel visé à l'article 27, une intervention fixée à 100 % de la rémunération.

Pour un emploi temps plein, le montant trimestriel de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur aux montants suivants :

- moniteur : 7.566,29 euros;

- ergothérapeute : 9.187,88 euros.

Ces montants sont indexés conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et sont liés à l'indice pivot 1.2936 du 1<sup>er</sup> mars 2002. Ils sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois à mi-temps.

L'intervention de l'Agence peut être octroyée pour du personnel d'encadrement, à raison d'un équivalent temps plein, durant le mois qui précède l'ouverture d'une section d'accueil et de formation.

#### TITRE V. — Des dispositifs de maintien

**Art. 30.** Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein un dispositif de maintien destiné aux travailleurs handicapés visés au chapitre 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> dont les aptitudes physiques, sensorielles ou mentales ne correspondent plus aux exigences du poste de travail auquel ils sont occupés.

**Art. 31.** Les travailleurs handicapés visés à l'article 30 doivent répondre à l'une des conditions suivantes :

1° soit disposer d'une ancienneté d'au moins 10 ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'une perte de rendement évaluée à 85 % au minimum;

2° soit disposer d'une ancienneté d'au moins 15 ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'une perte de rendement évaluée à 75 % au minimum;

3° soit disposer d'une ancienneté d'au moins 25 ans au sein de l'entreprise de travail adapté.

**Art. 32.** L'entreprise de travail adapté doit désigner, parmi le personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production, un de ses membres ayant pour mission spécifique de veiller à la valorisation des compétences professionnelles des travailleurs handicapés visés à l'article 30, notamment par l'adaptation permanente du poste de travail et par la recherche de marchés adaptés aux personnes bénéficiant du dispositif de maintien.

**Art. 33.** Un montant forfaitaire trimestriel de 1.000 euros est accordé à l'entreprise de travail adapté par travailleur handicapé répondant à l'une des conditions de l'article 31.

L'octroi de ce montant est conditionné par la réalisation d'un programme adapté à la situation de la personne handicapée et visant la reconversion à d'autres travaux.

Ce programme doit faire l'objet d'une reconnaissance préalable de l'Agence.

**Art. 34.** Pour l'ensemble des entreprises de travail adapté, le nombre maximum de travailleurs bénéficiant d'un dispositif de maintien est fixé à 100.

L'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, le nombre de travailleurs handicapés bénéficiant du dispositif de maintien, sans que ce nombre puisse être supérieur à 5 par entreprise de travail adapté ni que ce nombre puisse excéder 10 % du nombre total de travailleurs handicapés pour lesquels l'entreprise de travail adapté bénéficie des subventions de l'Agence en vertu du chapitre 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup>.

#### TITRE VI. — De la mise au travail des travailleurs handicapés des entreprises de travail adapté dans des entreprises extérieures

**Art. 35.** La mise au travail dans des entreprises extérieures de travailleurs handicapés occupés par des entreprises de travail adapté doit faire l'objet d'un contrat d'entreprise entre l'entreprise de travail adapté et l'entreprise extérieure.

Par contrat d'entreprise, on entend tout contrat par lequel une entreprise de travail adapté, s'engage à exécuter, contre rémunération, un travail manuel ou intellectuel en faveur d'une autre entreprise, dans les locaux ou sur les chantiers de cette dernière.

**Art. 36.** Les entreprises de travail adapté sont autorisées par l'Agence à conclure des contrats d'entreprises aux conditions suivantes :

- 1° les travailleurs doivent rester liés à l'entreprise de travail adapté par un contrat de travail;
- 2° il ne peut exister aucun lien de subordination entre l'entreprise extérieure et le personnel de l'entreprise de travail adapté;
- 3° les travailleurs continuent à être payés par l'entreprise de travail adapté;
- 4° l'entreprise de travail adapté doit souscrire une assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail, appropriée aux risques encourus;
- 5° l'entreprise de travail adapté doit informer la délégation syndicale de la conclusion de tout contrat d'entreprise.

**Art. 37.** Tout contrat d'entreprise doit être signé par les deux parties et comporter les éléments suivants :

- 1° l'identité complète des entreprises contractantes et de leurs représentants;
- 2° la durée du contrat;
- 3° la description détaillée du travail;
- 4° le lieu d'exécution du travail;
- 5° le nombre et l'identité des personnes de l'entreprise de travail adapté mises au travail;
- 6° le nom du ou des membres du personnel de cadre de l'entreprise de travail adapté les accompagnant;
- 7° le prix horaire ou journalier facturé augmenté de la facturation des déplacements. Ceux-ci sont assimilés à des heures de prestation;
- 8° le nom de l'assureur;
- 9° la garantie du respect des conditions de sécurité et d'hygiène au sein de l'entreprise extérieure;
- 10° l'attestation selon laquelle il n'existe aucun lien de subordination entre les travailleurs de l'entreprise de travail adapté et l'entreprise extérieure.

**Art. 38.** L'entreprise de travail adapté doit assurer l'encadrement et la supervision de ses travailleurs dans l'entreprise extérieure par un ou plusieurs membre(s) du personnel de cadre visé à l'article 13, § 1<sup>er</sup>, 3. Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 14, § 2, ceux-ci ont également pour rôle de surveiller la bonne exécution des travaux ou des services.

**Art. 39.** Tout contrat d'entreprise doit faire l'objet d'un accord préalable de l'Agence.

L'autorisation de l'Agence est limitée à deux ans et peut être reconduite.

**Art. 40.** Tout contrat d'entreprise exécuté sans avoir reçu l'autorisation préalable de l'Agence entraîne la récupération totale des subsides relatifs à l'intervention dans la rémunération des personnes occupées dans l'entreprise extérieure pendant la période concernée et ce, avec effet rétroactif. Toutefois dans le cas d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un même contrat ayant fait l'objet d'une autorisation antérieure de l'Agence, cette récupération est limitée à 25 %.

**Art. 41.** L'entreprise de travail adapté doit fournir à l'Agence un relevé mensuel des prestations des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Ce relevé mensuel doit être transmis à l'Agence de manière régulière et, au minimum, une fois tous les trimestres.

**Art. 42.** La conclusion de contrats d'entreprise entre deux entreprises de travail adapté peut être autorisée par l'Agence lorsqu'une entreprise de travail adapté, ayant un besoin de main-d'œuvre urgent et exceptionnel, fait appel à une autre entreprise de travail adapté manquant de travail. Dans ce cas, l'autorisation de l'Agence est limitée à trois mois et peut être reconduite.

**Art. 43.** Un contrat entre entreprises de travail adapté de deux régions ou communautés différentes doit faire l'objet d'un accord préalable de l'Agence.

**Art. 44.** La location ou la mise à disposition des entreprises de tout équipement ayant été subventionné par l'Agence est interdite, sauf circonstances exceptionnelles et moyennant accord préalable de l'Agence.

#### **TITRE VII. — Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté**

**Art. 45.** Un montant de 372.000 euros est affecté annuellement au Fonds de sécurité d'existence.

Ce montant est destiné à financer une prime syndicale par travailleur syndiqué occupé dans les entreprises de travail adapté agréées par l'Agence et les pré-pensions octroyées aux travailleurs des entreprises de travail adapté agréées par l'Agence. Le solde éventuel est destiné à financer les autres missions du Fonds de sécurité d'existence.

**Art. 46.** Pour les matières faisant l'objet de la subvention visée à l'article 45, l'Agence désigne un représentant effectif et un représentant suppléant qui siègent au sein de l'organe de gestion du Fonds de sécurité d'existence avec voix consultative.

**Art. 47.** Pour les matières faisant l'objet de la subvention visée à l'article 45, le Fonds de sécurité d'existence établit annuellement un rapport d'activités qu'il transmet pour le 30 juin au plus tard à l'Agence et au Ministre.

#### **TITRE VIII. — Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté**

**Art. 48.** Un montant de 1.560.000 euros est affecté annuellement au Fonds social.

Ce montant est destiné à financer un minimum de 114 emplois équivalents temps plein par trimestre.

Dans le cas d'une réduction des emplois visés à l'alinéa 2, le montant affecté au Fonds social est diminué proportionnellement.

**Art. 49.** Un montant annuel de 40.000 euros est affecté annuellement au Fonds social pour le fonctionnement de sa gestion interne.

Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l'indice pivot 1.2936 du 1<sup>er</sup> mars 2002.



**Art. 50.** Le Fonds social est établi au siège de l'Agence.

**Art. 51.** Pour les matières faisant l'objet de la subvention visée à l'article 48, l'Agence désigne un représentant effectif et un représentant suppléant qui siègent au sein de l'organe de gestion du Fonds social avec voix consultative.

**Art. 52.** Pour les matières faisant l'objet de la subvention visée à l'article 48, le Fonds social établit annuellement un rapport d'activités qu'il transmet, pour le 30 juin de chaque année au plus tard, à l'Agence et au Ministre.

#### TITRE IX. — Dispositions transitoires

**Art. 53.** Les entreprises de travail adapté qui ne satisfont pas aux conditions fixées par l'article 3, 9°, b, disposent d'un an, à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour s'y conformer.

**Art. 54.** Les membres du personnel d'encadrement, visés à l'article 28, qui étaient engagés à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont réputés remplir les conditions de qualification fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup> dudit article.

**Art. 55.** Les travailleurs handicapés réalisant des activités de production ainsi que les membres du personnel de cadre handicapés occupés dans une entreprise de travail adapté à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et qui restent occupés, sans interruption de leur contrat de travail, dans la même entreprise de travail adapté, conservent le pourcentage d'intervention en vigueur à cette date. La perte de rendement de ces travailleurs peut toutefois être réévaluée par l'Agence ou à la demande de l'entreprise de travail adapté sur base du présent arrêté.

#### TITRE X. — Dispositions finales

**Art. 56.** Sont abrogés :

1° l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 30 octobre 1997, 4 décembre 1997, 23 juillet 1998, 25 février 1999 et 6 décembre 2001;

2° l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 juillet 1998 affectant des moyens financiers au « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté »;

3° l'arrêté du Gouvernement wallon du 29 avril 1999 affectant des moyens financiers au « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté », modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 novembre 2000.

**Art. 57.** Sont abrogés, en ce qui concerne la région de langue française :

1° l'article 22 du décret de la Communauté française du 3 juillet 1991 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

2° l'arrêté royal du 20 novembre 1973 relatif à la réalisation de la quatrième semaine de vacances dans les ateliers protégés;

3° l'arrêté royal du 19 avril 1978 relatif à l'octroi d'une indemnité et d'allocations complémentaires de vacances dans les ateliers protégés;

4° l'arrêté ministériel du 20 avril 1978 relatif à l'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés, d'une intervention complémentaire dans la rémunération et les charges sociales supportées par les ateliers protégés.

**Art. 58.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

**Art. 59.** Le Ministre des Affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 7 novembre 2002.

Le Ministre-Président,  
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE  
Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé,  
Th. DETIENNE

#### Annexe 1<sup>re</sup>

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

###### A. CRITERES

L'Agence, outre la prise de décision motivée concluant à la nécessité d'une mise au travail en entreprise de travail adapté, est chargée de déterminer le pourcentage de perte de rendement du travailleur susceptible de faire l'objet d'une subvention de l'Agence sur base des critères suivants.

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 :

- maximum 50 % pour les critères liés à la déficience;
- maximum 30 % pour les critères liés au comportement;
- maximum 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.

Ces catégories sont au nombre de trois :

Catégorie I :

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

Catégorie II :

Déficiences intellectuelles (QI 60 à 70), déficiences psychiques modérées et 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'Agence procède à des observations sur le lieu de travail de la personne handicapée et remplit une grille d'évaluation 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 changer 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.
- b) Critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail.

L'Agence établit 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 DE PERTE DE RENDEMENT**

Le dossier sur base duquel l'Agence fonde sa décision 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'Agence;
- une proposition en matière de pourcentage de perte de rendement. Ce pourcentage sera déterminé en multiple de 5.

Le pourcentage de perte de rendement correspond à la somme des pourcentages déterminés pour chaque critère :

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 %.

**C. L'AGENCE STATUE SUR LE DOSSIER ET PREND UNE DECISION MOTIVEE FIXANT LE POURCENTAGE DE PERTE DE RENDEMENT DU TRAVAILLEUR**

Cette décision est communiquée à l'entreprise de travail adapté et au travailleur.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées.

Namur, le 7 novembre 2002.

Le Ministre-Président,  
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE  
Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé,  
Th. DETIENNE

VERTALING  
MINISTERIE VAN HET WAAELSE GEWEST

N. 2003 — 47

[C - 2002/28224]

**7 NOVEMBER 2002. — 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 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 20 november 1973 betreffende de verwezenlijking van de vierde week vakantie in de beschermde werkplaatsen;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 april 1978 betreffende de toekenning van een aanvullende vakantievergoeding en -toelage in de beschutte werkplaatsen;

Gelet op het besluit van de Waalse Regering van 23 januari 1997 betreffende de voorwaarden van erkenning en subsidiëring van de bedrijven voor aangepast werk, gewijzigd bij de besluiten van de Waalse Regering van 30 oktober 1997, 4 december 1997, 23 juli 1998, 25 februari 1999 en 6 december 2001;

Gelet op het besluit van de Waalse Regering van 23 juli 1998 tot toekenning van geldmiddelen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor bedrijven voor aangepast werk;

Gelet op het besluit van de Waalse Regering van 29 april 1999 tot toekenning van geldmiddelen aan het Sociaal Fonds voor de bevordering van de tewerkstelling in de bedrijven voor aangepast werk, gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 16 november 2000;

Gelet op het ministerieel besluit van 20 april 1978 betreffende de toekenning door het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden, van een aanvullende tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten die door de beschutte werkplaatsen worden gedragen;

Gelet op het advies van de "Conseil consultatif wallon des personnes handicapées" (Gewestelijke raad van advies voor gehandicapte personen), gegeven op 17 juni 2002;

Gelet op het advies A.669 van de "Conseil économique et social de la Région Wallonne" (Sociaal-economische raad van het Waalse Gewest), gegeven op 1 juli 2002;

Gelet op het advies van het beheerscomité van het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" (Waals agentschap voor de integratie van gehandicapte personen), gegeven op 1 juli 2002;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 8 mei 2002;

Gelet op de instemming van de Minister van Begroting, gegeven op 16 mei 2002;

Gelet op het advies van de Raad van State nr. 33.900/4, gegeven op 7 oktober 2002 overeenkomstig artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Sociale Aangelegenheden en Gezondheid;

Na beraadslaging,

Besluit :

**TITEL I. — Algemeen**

**Artikel 1.** Dit besluit regelt, krachtens 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 bevoegd voor het Beleid van de gehandicapte personen;

4° Fonds voor bestaanszekerheid : het Fonds voor bestaanszekerheid voor de door het Waalse Gewest gesubsidieerde bedrijven voor aangepast werk, opgericht bij de arbeidsovereenkomst van 15 september 1997 die gesloten werd binnen de paritaire commissie voor de bedrijven voor aangepast werk en sociale werkplaatsen;

5° Sociaal Fonds : het Sociaal Fonds voor de bevordering van tewerkstelling in de bedrijven voor aangepast werk, opgericht bij de arbeidsovereenkomst van 9 september 1997 die gesloten werd binnen de paritaire commissie voor bedrijven voor aangepast werk en sociale werkplaatsen;

6° loon : het totale brutoloon betreffende de daadwerkelijk gepresteerde uren, verhoogd met :

- a) het bedrag van de sociale zekerheidsbijdragen, forfaitair vastgelegd op 18 % van het totale brutoloon, dat op 108 % voor de werknemers en op 100 % voor de bedienden wordt gebracht;
- b) het gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid;
- c) het loon voor feestdagen;
- d) de premies aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- e) het gewone en het dubbele vakantiegeld voor de bedienden.

Het loon voor overuren, de bedragen ten laste van het bedrijf voor aangepast werk om de arbeidsongevallen te dekken, het educatieve verlof, de contractbreukvergoedingen en de niet-gepresteerde opzeggingen worden niet in aanmerking genomen.

Voor de bedienden is het uurloon gelijk aan het resultaat van de deling van het driemaandelijks brutoloon door het aantal gepresteerde of daarmee gelijkgestelde uren;

7° besluit van 5 november 1998 : besluit van de Waalse Regering van 5 november 1998 tot bevordering van de kansen van de gehandicapte personen op de arbeidsmarkt;

8° beroepsaanpassingscontract : het beroepsaanpassingscontract bedoeld in titel II van het besluit van 5 november 1998 of elke daarop volgende beschikking;

9° directeur : de natuurlijke persoon bezoldigd om die functie te vervullen en bevoegd om, krachtens een geschreven overdracht van bevoegdheden door de raad van bestuur of het besluitorgaan en onder zijn verantwoordelijkheid, het dagelijkse beheer van het bedrijf voor aangepast werk waar te nemen, hoe dan ook wat betreft :

- a) het personeelsbeheer;
- b) het financieel beheer;
- c) de toepassing van de geldende regelgevingen;
- d) de vertegenwoordiging van het bedrijf voor aangepast werk in zijn relaties met het Agentschap;

10° sociaal werknemer : de natuurlijke persoon die houder is van een diploma van maatschappelijk assistent(e), van gegradueerd maatschappelijk verpleger/verpleegster, of van een einddiploma of -getuigschrift van het universitair of niet-universitair hoger onderwijs met pedagogische, psychologische, sociale of paramedische oriëntering met volledig leerplan of voor sociale promotie, met uitzondering van het diploma van bibliothecaris-documentalist;

11° begeleidingsdienst : de begeleidingsdienst erkend door het Agentschap overeenkomstig het decreet van 28 juli 1992 betreffende de begeleidingsdiensten voor volwassen gehandicapten of elke beschikking die dat decreet vervangt.

## TITEL II. — Erkenningsvoorwaarden

**Art. 3.** Naast 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, voldoen de bedrijven voor aangepast werk aan de volgende erkenningsvoorwaarden :

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

2° niet meer voltijdse valide werknemers in dienst nemen dan 30 % van het aantal gehandicapte werknemers voor wie het Agentschap een tegemoetkoming verleent;

3° de bevoegdheden van de gehandicapte personen herwaarderen, 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° onverminderd de bepalingen betreffende de wederinschakeling in het arbeidsproces, gehandicapte personen in dienst nemen op basis van een arbeidsovereenkomst vallende onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of de in artikel 24 bedoelde gehandicapte personen vormen in het kader van een beroepsaanpassingscontract;

5° wat betreft de bedrijven voor aangepast werk die minstens 50 werknemers tewerkstellen, ten minste 20 % van de in hoofdstuk II van titel III bedoelde arbeidsplaatsen voorbehouden aan door het Agentschap erkende gehandicapte personen;

6° de toegankelijkheidsvoorwaarden bepalen op grond van de handicap;

7° beheerd worden door een vereniging zonder winstoogmerk, een vennootschap met een sociaal oogmerk of een publiekrechtelijk rechtspersoon en autonoom zijn op technisch, budgettair en boekhoudkundig vlak, alsook beschikken over een administratief beheer zowel voor de uitvoering van hun opdracht als voor het toezicht erop door het Agentschap;

8° beschikken over een constitutieve akte waarin melding wordt gemaakt van de persoon/personen die het bedrijf voor aangepast werk vertegenwoordigt (vertegenwoordigen) in andere handelingen dan die in verband met het dagelijkse beheer;

9° onverminderd de voorschriften die de vennootschappen met sociaal oogmerk regelen, mag de raad van bestuur of het beslissend orgaan niet samengesteld zijn :

a) uit personen van hetzelfde gezin, echtgenoten, wettelijke samenwonenden en bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad, waarvan het aantal voor elk gezin hoger is dan een derde van het totaal aantal leden van het bestuurs- of beslissend orgaan;

b) uit personeelsleden van het bedrijf voor aangepast werk; de directeur van het bedrijf moet evenwel met raadgevende stem kunnen deelnemen aan alle vergaderingen van de raad van bestuur die betrekking hebben op de organisatie van het bedrijf, behalve wat betreft agendapunten waarvoor een belangenconflict bestaat;

10° onder de leiding van een directeur staan;

11° het Agentschap alle bewijsstukken verschaffen die het nodig heeft om zijn toezicht uit te oefenen, met name :

a) de jaarrekeningen, zoals bepaald door het Agentschap, samen met het verslag van een bedrijfsrevisor;

b) een globaal financieel-economisch verslag van de activiteiten, vergezeld van een beheersplan in geval van exploitatietekort en van een omschakelingsplan voor de tekortsectoren in geval van twee achtereenvolgende exploitatietekorten;

c) een sociaal verslag naar het door het Agentschap opgemaakte model;

d) een afschrift van de driemaandelijke aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, alsook de eventuele rectificaties;

e) het in artikel 17 bedoelde plan voor voortgezette vorming.

Het bedrijf voor aangepast werk maakt de in het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 bedoelde sociale balans en het globale financieel-economisch verslag van de activiteiten over aan de bedrijfsraad of, in voorkomend geval, aan de vakbondsafvaardiging;

12° een boekhouding voeren overeenkomstig de bepalingen van de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding en jaarrekening van de ondernemingen, en de uitvoeringsbesluiten daarvan;

13° wat de directeur betreft, een curriculum vitae overmaken alsook een getuigschrift van goed zedelijk gedrag dat hoogstens drie maanden geleden is afgegeven en dat geen gewag maakt van een veroordeling tot een criminele of correctionele straf, die onverenigbaar is met de uitoefening van de functie;

14° met inachtneming van de bepalingen betreffende de bescherming van het privé-leven, een register of een individueel dossier bijhouden waarin de in punt 3 bedoelde activiteiten geëvalueerd worden;

15° onder het personeel beschikken over minstens één halftijdse maatschappelijk werker;

16° een partnerschapsovereenkomst aangaan met één of meer begeleidingsdiensten;

17° voldoen aan alle wettelijke en reglementaire verplichtingen die hen worden opgelegd, met name :

a) het sluiten van een overeenkomst met een erkende dienst voor arbeidsgeneeskunde waarbij de tewerkgestelde gehandicapte werknemers effectief aan een medische controle onderworpen worden, en de inachtneming van de bepalingen van het Algemeen Reglement voor arbeidsbescherming en van de Codex over het welzijn op het werk;

b) zich onderwerpen aan de controle van de bevoegde ministeriële diensten;

c) een document overleggen dat sinds minder dan één jaar afgegeven werd door de gewestelijke brandweerdienst en waarbij wordt bevestigd dat de gebouwen en installaties aan de veiligheidsnormen voldoen of, bij gebreke daarvan, waarbij de voortzetting van de activiteiten wordt toegelaten;

18° zich aan de inspectie van het Agentschap onderwerpen;

19° het erkenningsnummer vermelden op alle akten en documenten die uitgaan van het bedrijf voor aangepast werk. De erkenning moet eveneens zichtbaar aangeplakt worden, zowel binnen als buiten het bedrijf.

### TITEL III. — Toelagen

#### HOOFDSTUK I. — *Toelagen i.v.m. de bezoldiging van gehandicapte werknemers die productieactiviteiten uitvoeren*

**Art. 4.** Binnen de perken van de begrotingskredieten verleent het Agentschap de bedrijven voor aangepast werk een tegemoetkoming in de bezoldiging van elke gehandicapte werknemer wanneer de beslissing tot tegemoetkoming voortvloeit uit de noodzaak hem in dergelijk bedrijf tewerk te stellen, of wanneer die beslissing in het kader van een samenwerkingsovereenkomst wordt genomen.

De gehandicapte werknemers worden verdeeld naar gelang van de behoeften van de beroepscategorieën die de bevoegde Paritaire commissie vastlegt voor bedrijven voor aangepast werk.

**Art. 5.** Het totaal aantal gehandicapte personen die in het kader van dit hoofdstuk gesubsidieerd worden, mag voor het geheel van de bedrijven voor aangepast werk en per kalenderjaar niet hoger zijn dan 5 363 personen aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst en dan 500 personen die in aanmerking komen voor de maatregelen tot werderinschakeling van werknemers in het arbeidsproces.

Het beheerscomité van het Agentschap bepaalt, voor elk bedrijf voor aangepast werk, de jaarlijkse quota banen die in aanmerking komen voor een subsidie door specifiek 50 arbeidsplaatsen te bestemmen voor de aanwerving, op basis van een arbeidsovereenkomst, van gehandicapte personen van wie het rendementsverlies gelijk is aan 70 % of meer. Om na te gaan of de in het tweede lid bedoelde quota in acht worden genomen, wordt uitgegaan van het aantal gehandicapte werknemers dat per kwartaal vastgelegd wordt.

Daarbij wordt rekening gehouden met het aantal gehandicapte werknemers die tijdens één van de maanden van het kwartaal voor minstens 6<sup>2</sup> uur krachtens dit hoofdstuk in aanmerking zijn gekomen voor een tegemoetkoming van het Agentschap.

Het Agentschap verifieert de inachtneming van de in het tweede lid bedoelde quota op grond van een jaarlijks gemiddelde.

Het Agentschap legt geen beperkingen op wat betreft het aantal werknemers die tijdens de eerste drie kwartalen van het jaar gesubsidieerd worden en, in geval van overschrijding van de quota subsidiabele betrekkingen die voor het jaar zijn toegekend, wordt een regularisatie over het vierde kwartaal uitgevoerd. De regularisatie slaat op de toelagen gestort voor de werknemers die in de loop van bedoeld kwartaal het minste toelagen voor het bedrijf zouden kunnen genereren.

**Art. 6.** Het uurloonbedrag waarop de tegemoetkoming betrekking heeft, mag niet hoger zijn dan 14,6426 euro. Dat bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, en wordt aan het spilindexcijfer 1.2396 van 1 maart 2002 gekoppeld.



**Art. 7.** Het bedrag van de voor elke gehandicapte werknemer verleende toelage wordt berekend door het loonbedrag te vermenigvuldigen met een op basis van het rendementsverlies vastgelegd percentage, dat evenwel niet hoger mag zijn dan 85 %.

Het rendementsverlies wordt door het Agentschap overeenkomstig bijlage 1 geschat.

Het percentage bedoeld in het eerste lid wordt al naar gelang het rendementsverlies van de gehandicapte werknemer met de volgende percentages verhoogd :

- 1) voor een rendementsverlies van 60 à 64 % : + 1 %;
- 2) voor een rendementsverlies van 65 à 69 % : + 2 %;
- 3) voor een rendementsverlies van 70 à 75 % : + 3 %;
- 4) voor een rendementsverlies van meer dan 75 % : + 4 %.

Het tegemoetkomingspercentage wordt meegedeeld aan het bedrijf voor aangepast en aan de werknemer. Het kan door het Agentschap aangepast worden, op eigen initiatief of op aanvraag van het bedrijf voor aangepast werk of van de werknemer; in het laatste geval wordt de werknemer gehoord door het Agentschap vooraleer het zich uitspreekt.

**Art. 8.** Indien de tegemoetkoming van het Agentschap betrekking heeft op een gehandicapte werknemer die aangeworven is in het kader van een maatregel die, via de tegemoetkoming van een andere overheid, de inschakeling in het arbeidsproces van werknemers beoogt, komt het Agentschap bij wijze van aanvulling tegemoet in de bijkomende bezoldiging die door het bedrijf voor aangepast werk gedragen wordt, voorzover de bijkomende bezoldiging bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt aangegeven.

De bijkomende bezoldiging waarop de tegemoetkoming van het Agentschap slaat, mag niet hoger zijn dan 2.9286 euro per uur. Dat bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld en wordt aan het spilindexcijfer 1.2936 van 1 maart 2002 gekoppeld.

Het bedrag van de tegemoetkoming wordt berekend door de bijkomende bezoldiging te vermenigvuldigen met een op basis van het rendementsverlies vastgelegd percentage, overeenkomstig artikel 6.

**Art. 9.** Het Agentschap bepaalt het toelagepercentage binnen maximum drie maanden na de indiening van de aanvraag van het bedrijf voor aangepast werk, voorzover de gehandicapte persoon op die datum in dienst genomen is en voorzover het Agentschap beslist heeft een tegemoetkoming te verlenen.

Als het Agentschap zich niet uitspreekt binnen de in het eerste lid bedoelde termijn, ontvangt het bedrijf voor aangepast werk een toelage die voorlopig wordt vastgelegd op 44 % van het loonbedrag. Die voorlopige tegemoetkoming wordt later aangepast op grond van de definitieve beslissing van het Agentschap.

**Art. 10.** Het bedrag van de verleende toelagen wordt op grond van de overgelegde driemaandelijks aangiften bepaald en na afloop van elk kalenderkwartaal aan het bedrijf voor aangepast werk uitbetaald.

**Art. 11.** Het Agentschap kan het bedrijf voor aangepast werk een driemaandelijks voorschot toestaan in mindering van de toelagen waarvoor het aan het einde van het kwartaal 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 overeenstemmende kwartaal van het vorige jaar betaald werd.

Als het bedrijf voor aangepast werk geen toelagen voor het overeenstemmende kwartaal van het vorige jaar heeft verkregen, mag het bedrag van het driemaandelijkse voorschot niet hoger zijn dan 2.500 euro per tewerkgestelde gehandicapte werknemer.

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

**Art. 12.** De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de bij beroepsaanpassingscontract in dienst genomen gehandicapte personen, noch op het kaderpersoneel bedoeld in hoofdstuk 2.

#### HOOFDSTUK II. — *Toelagen betreffende het kaderpersoneel*

**Art. 13.** Binnen de perken van de begrotingskredieten verleent het Agentschap een tegemoetkoming in de bezoldiging van de volgende leden van het kaderpersoneel :

- 1° de directeur, voorzover 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 personeelsleden die begeleidingsfuncties uitoefenen i.v.m. de productie, met name de productieverantwoordelijken en de instructeurs, naar rata van één lid per volledige groep van 10 tewerkgestelde gehandicapte werknemers.
- De personeelsleden die begeleidingsfuncties uitoefenen i.v.m. de productie, worden ingedeeld in vijf klassen, al naargelang de graad van hun verantwoordelijkheid :
- a) klasse 1 : de personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor het gezamenlijke bedrijf; ze staan in voor de leiding en de coördinatie van een groep geschoolde personen;
  - b) klasse 2 : de personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor verschillende afdelingen; ze staan aan het hoofd van een afdeling of een dienst die uit verschillende werknemers bestaat;
  - c) klasse 3 : de personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor één enkele afdeling; ze oefenen rechtstreeks toezicht uit op een groep ondergeschikte werknemers en staan in voor de werkverdeling en voor het toezicht op het werk;
  - d) klasse 4 : de personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor een activiteit binnen een afdeling; ze oefenen toezicht uit op de groep waarvan ze zelf deel uitmaken;
  - e) klasse 5 : de personeelsleden die rechtstreeks onder een hiërarchische meerdere staan; ze oefenen toezicht uit op een kleine groep waarvan ze eveneens deel uitmaken op organisatorisch vlak;

4° de administratieve of handelsbedienden, met name de personeelsverantwoordelijken, boekhouders, assistent-boekhouders, directiesecretarissen, opstellers, secretaressen-stenotypisten, commercieel verantwoordelijken, naar rata van één bediende per volledige groep van 50 tewerkgestelde gehandicapte werknemers;

5° de maatschappelijk werkers en arbeidstherapeuten, naar rata van één maatschappelijk werker of één arbeidstherapeut per groep van 100 tewerkgestelde gehandicapte werknemers of van een halftijdse betrekking voor bedrijven voor aangepast werk die minder dan 100 gehandicapte werknemers tewerkstellen.

§ 2. De in § 1 bedoelde tegemoetkoming mag aan de publiekrechtelijke rechtspersoon toegekend worden voor de leden van zijn personeel die hij in het kader van een geschreven overeenkomst ter beschikking stelt van het bedrijf voor aangepast werk.

**Art. 14.** Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming moet de directeur :

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

Die verplichting wordt niet opgelegd aan een directeur die vóór 1 januari 1997 aangeworven werd in het kader van een arbeidsovereenkomst.

§ 2. De in artikel 13, § 1, 3°, bedoelde personeelsleden zorgen bij voorkeur voor de begeleiding van en het toezicht op de gehandicapte werknemers en mogen dus niet uitsluitend voor productie aangesteld worden.

§ 3. De sociale werkers vervullen een hulpverlenende, raadgevende en opvolgingsfunctie t.o.v. de gehandicapte werknemers in zoverre zij in voorkomend geval voor de bemiddeling met de buitendiensten instaan.

Ze zorgen, op aanvraag van de werknemer en indien mogelijk, voor de uitwerking van een programma dat de bevordering van de werknemer binnen het bedrijf voor aangepast werk of zijn inschakeling in het gewone arbeidscircuit beoogt; ze zorgen er ook voor dat de gehandicapte werknemers een voortgezette vorming krijgen binnen het bedrijf voor aangepast werk.

Ze werken zonedig een programma uit ter voorbereiding op de pensionering of brugpensionering.

**Art. 15.** Het aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers dat in aanmerking moet worden genomen voor de toepassing van de in artikel 13 bedoelde quota, wordt per kwartaal bepaald op grond van het aantal gehandicapte werknemers die tijdens één maand van het kwartaal krachtens hoofdstuk I voor minstens 62 werkuren in aanmerking zijn gekomen voor een toelage van het Agentschap.

**Art. 16.** In afwijking van artikel 13 blijft het bedrijf voor aangepast werk dat één van de in dit artikel bedoelde quota niet langer haalt, tijdens twee achtereenvolgende kwartalen in aanmerking komen voor de toelage die het op basis van deze quota verkreeg, voorzover het aantal tewerkgestelde gehandicapte werknemers niet lager is dan 90 % van het bedrag van de betrokken quota.

**Art. 17.** § 1. Het bedrijf voor aangepast werk maakt voor het kaderpersoneel een vormingsprogramma op dat minimum twee jaar duurt.

Dat plan beoogt de actualisering van de bevoegdheden van het kaderpersoneel :

- 1° wat betreft de veranderende behoeften van het bedrijf voor aangepast werk;
- 2° wat betreft de kennis van de gehandicapte persoon en zijn sociale begeleiding.

Het vormingsprogramma wordt aan het Agentschap overgemaakt volgens de modaliteiten die het zelf bepaalt.

§ 2. Elk kaderpersoneelslid moet minstens twee dagen per kalenderjaar deelnemen aan voortgezette vormingsactiviteiten waarvan ten minste de helft bestemd is voor de kennis van de gehandicapte persoon en zijn sociale begeleiding.

Het programma van die dagen wordt uiterlijk één jaar vóór de organisatie ervan ter goedkeuring voorgelegd aan het Agentschap.

§ 3. De toelage kan opgeschort of geweigerd worden ten aanzien van de kaderpersoneelsleden die hun deelneming aan voortgezette vormingsactiviteiten niet kunnen bewijzen.

**Art. 18.** § 1. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt vastgelegd op 40 % van het loon van de leden van het kaderpersoneel bedoeld in artikel 13.

§ 2. Voor een voltijdse betrekking mag het driemaandelijks loonbedrag waarop de tegemoetkoming betrekking heeft, niet hoger zijn dan de volgende bedragen :

- 1° directeur : 11.743,45 euro;
- 2° assistent van de directeur : 11.743,45 euro;
- 3° lid van het kaderpersoneel dat begeleidingsfuncties uitoefent i.v.m. de productie : 7.277,59 euro;
- 4° administratieve of commercieel bediende : 7.277,59 euro;
- 5° maatschappelijk werker of arbeidstherapeut : 9.187,88 euro.

Die bedragen worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, en worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 1.2936 van 1 maart 2002 en gehalveerd in het geval van halftijdse betrekkingen.

§ 3. Wat betreft de werknemers van wie het brutoloon op 31 december 2000 lager was dan of gelijk was aan de bedragen die voor bedoelde functie vastgelegd zijn in één van de in bijlage 2 opgenomen loonschalen, gaat het Agentschap na of het later verleende brutoloon niet hoger is dan de loonschalen die vastgelegd zijn voor de functie en het boekjaar waarop ze betrekking hebben :

- 1° in bijlage 3 voor het jaar 2003;
- 2° in bijlage 4 voor het jaar 2004;
- 3° in bijlage 5 voor het jaar 2005 en de volgende jaren.

Indien een overschrijding wordt vastgesteld, wordt het loon dat voor de berekening van de tegemoetkoming in aanmerking wordt genomen, tot het passende beloop verminderd.

§ 4. Wat betreft de werknemers van wie het brutoloon op 31 december 2000 hoger was dan de bedragen die voor bedoelde functie vastliggen in één van de loonschalen bedoeld in de bijlagen 2 tot 5, neemt het Agentschap dat brutoloon in aanmerking in de bezoldiging die als basis dient voor de berekening van de tegemoetkoming.

Het in het eerste lid bedoelde brutoloon wordt in aanmerking genomen voor zover het hoger is dan de bedragen die voor het boekjaar en de functie waarop ze slaan, vastliggen in één van de loonschalen bedoeld in de bijlagen 2 tot 5.

Wanneer het brutoloon op 31 december 2000 wordt verhoogd, gaat het Agentschap na of het nieuwe brutoloon de loonschalen niet overschrijdt die voor de functie en het boekjaar waarop ze slaan, vastliggen :

- 1° in bijlage 3 voor het jaar 2003;
- 2° in bijlage 4 voor het jaar 2004;
- 3° in bijlage 5 voor het jaar 2005 en de volgende jaren.

Indien een overschrijding wordt vastgesteld, wordt het loon dat voor de berekening van de tegemoetkoming in aanmerking wordt genomen, tot het passende beloop verminderd.

§ 5. Wat betreft de maatschappelijke werkers die niet houder zijn van een diploma van gegradueerde maatschappelijk verpleger, dient te worden verwezen naar de loonschaal van de maatschappelijk assistent voor de toepassing van de in §§ 3 en 4 bedoelde bepalingen.

§ 6. De in bijlagen 3 tot 5 vastgelegde bedragen worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, en worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 1.2936 van 1 maart 2002.

**Art. 19.** De in artikel 18, § 1, bedoelde tegemoetkoming wordt berekend op basis van het bedrag van de bezoldiging verkregen na eventuele toepassing van de compensatiepremie waarin titel VI van het besluit van 5 november 1998 voorziet.

**Art. 20.** Naast de in artikel 13 bedoelde tegemoetkoming wordt een jaarlijkse tegemoetkoming van maximum 100 euro toegekend aan de bedrijven voor aangepast werk die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit gesubsidieerd werden voor een bijkomend halftijds lid van het kaderpersoneel voorzover dat ambt bekleed wordt en op voorwaarde dat het niet in aanmerking komt voor een andere tegemoetkoming van het Agentschap.

**Art. 21.** De in artikel 18, § 1, bedoelde tegemoetkoming is niet cumuleerbaar met de tegemoetkoming bedoeld in hoofdstuk I.

#### HOOFDSTUK III. — *Onderhoudstoelagen*

**Art. 22.** Binnen de perken van de beschikbare kredieten krijgen de erkende bedrijven voor aangepast werk voor elk kwartaal een onderhoudstoelage van 12 frank per werkuur waarvoor het Agentschap een tegemoetkoming verleend heeft, zoals bedoeld in hoofdstuk I.

Dat bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, en worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 1.2936 van 1 maart 2002.

#### HOOFDSTUK IV. — *Bepalingen gemeen aan de hoofdstukken I tot III*

**Art. 23.** De toelagen bedoeld in de hoofdstukken I tot III 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 vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst binnen de bevoegde paritaire commissie of binnen de Nationale Arbeidsraad;
- 3° het Agentschap voor elk kwartaal waarvoor de toelagen gevraagd worden, een verklaring op erewoord bezorgt met, voor elke maand van het bedoelde kwartaal en voor elke tewerkgestelde werknemer :
  - a) het aantal gepresteerde uren;
  - b) het aantal dagen ziekteverlof;
  - c) het bedrag van het brutoloon;
  - d) het bedrag van de werkgeversbijdragen;
  - e) het bedrag van de tegemoetkomingen van de andere overheden indien het gaat om gehandicapte werknemers die aangeworven zijn in het kader van maatregelen die de inschakeling van werknemers in het arbeidsproces beogen;
  - g) de contractbreukvergoedingen en de bedragen betreffende de niet-gepresteerde opzeggingstermijnen;
  - h) de bedragen betreffende de arbeidsongevallen;
  - i) de vakantiedagen;
  - j) de werkloosheidsdagen;
  - k) de educatieve verloven en de desbetreffende bedragen.

Behalve wanneer de overmacht door het Agentschap erkend wordt, moet die verklaring worden ingediend vóór het verstrijken van de tweede maand na het kwartaal waarvoor de toelage wordt aangevraagd, op straffe van niet-ontvankelijkheid van de aanvraag;

4° de jaarrekeningen uiterlijk 31 mei van het jaar na het boekjaar aan het Agentschap overmaakt, samen met een verslag van de bedrijfsrevisor waarbij de rekeningen worden gecertificeerd en eventueel gerectificeerd;

5° de diensten van het Agentschap in staat stelt ter plaatse na te gaan of zijn verklaringen reëel zijn en waarvoor het de toegekende toelagen bestemt, en te dien einde alle registers, boeken, standen, boekhoudstukken, briefwisseling en andere nuttige stukken ter inzage legt.

#### TITEL IV. — Opvang- en vormingsafdelingen in bedrijven voor aangepast werk

**Art. 24.** Binnen de bedrijven voor aangepast werk kan een opvang- en vormingsafdeling opgericht worden voor gehandicapte personen die een aanpassingsperiode nodig hebben om hun beroepsbekwaamheden te verbeteren, hoewel ze de vereiste lichamelijke, geestelijke en beroepsbekwaamheden hebben.

Die personen moeten aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° hetzij buitengewoon onderwijs van vorm 2 gevolgd hebben, 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 het beroepsaanpassingscontract een door het Agentschap erkende opvangdienst of tehuis hebben bezocht.

**Art. 25.** 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 vormingsprogramma 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 voldoende operationeel is om op basis van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld te worden.

**Art. 26.** De in een opvang- en vormingsafdeling opgeleide gehandicapte personen moeten in dienst genomen worden op basis van een beroepsaanpassingscontract.

Het beroepsaanpassingscontract wordt aangegaan voor minstens zes maanden en hoogstens één jaar. Het kan na evaluatie worden verlengd met een aanpassingsperiode van maximum twee jaar.

Voor het geheel van de bedrijven voor aangepast werk wordt het maximale aantal gehandicapte personen die in dienst genomen zijn in het kader van een beroepsaanpassingscontract vastgesteld op 100.

Het Agentschap bepaalt voor elk bedrijf het aantal gehandicapte personen die bij beroepsaanpassingscontract in dienst genomen worden; dat aantal mag niet hoger zijn dan 10 % van het aantal gehandicapte werknemers voor wie het bedrijf voor aangepast werk in aanmerking komt voor de toelagen krachtens hoofdstuk I van titel I.

**Art. 27.** In de opvangafdeling wordt de begeleiding van de gehandicapte personen waargenomen door een instructeur of een arbeidstherapeut :

1° voltijds per groep van 6 gehandicapte personen die op basis van een beroepsaanpassingscontract in dienst genomen zijn;

2° halftijds per groep van 3 gehandicapte personen die op basis van een beroepsaanpassingscontract in dienst genomen zijn.

**Art. 28.** De instructeur of arbeidstherapeut die de begeleiding van de gehandicapte personen in de opvangafdeling waarneemt, moet het bewijs kunnen leveren van :

1° hetzij een opleiding met pedagogische, educatieve of maatschappelijke oriëntering;

2° hetzij een ervaring van minstens vijf jaar in een pedagogische, educatieve of maatschappelijke functie;

3° hetzij een opleiding met een globale duur van minimum 200 uur, binnen drie jaar vanaf zijn indienstneming, i.v.m. problematieken die hem in staat moeten stellen zijn functies beter uit te oefenen. De Minister bepaalt de opleidingen die volgens hem aan voormelde eis voldoen.

Hij heeft o.a. als opdracht :

1° te zorgen voor de vorming van de gehandicapte personen in een opvang- en vormingsafdeling;

2° mee te werken aan de uitwerking van het individuele vormingsprogramma en te zorgen voor de uitvoering daarvan;

3° bij te dragen tot de bewustmaking van de gehandicapte personen en van hun gezin met het oog op hun autonomisering en inschakeling in het arbeidsproces;

4° de integratie van bij beroepsaanpassingscontract in dienst genomen gehandicapte personen te bevorderen binnen het bedrijf voor aangepast werk;

5° de oprichting van een partnerschap te bevorderen tussen de gehandicapte personen en hun gezin, het bestuur van het bedrijf voor aangepast werk, de scholen van het buitengewoon onderwijs of de opvangdiensten of tehuizen waar de gehandicapte personen vandaan komen, de begeleidingsdiensten, het bevoegde gewestelijke kantoor van het Agentschap en elke andere betrokken dienst of persoon.

Hij moet voldoen aan de voortgezette vormingsvoorwaarden bedoeld in artikel 17, § 2.

**Art. 29.** Binnen de perken van de begrotingskredieten verleent het Agentschap voor het in artikel 27 bedoelde personeel een tegemoetkoming die gelijk is aan 100 % van het loon.

Voor een voltijdse betrekking mag het driemaandelijks bedrag van het loon waarop de tegemoetkoming betrekking heeft, niet hoger zijn dan de volgende bedragen :

1° instructeur : 7.566,29 euro;

2° arbeidstherapeut : 9.9187,88 euro.

Die bedragen worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, en worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 1.2936 van 1 maart 2002. Ze worden gehalveerd in het geval van halftijdse betrekkingen.

De tegemoetkoming van het Agentschap kan worden verleend voor voltijds begeleidingspersoneel tijdens de maand vóór de opening van een opvang- en vormingsafdeling.



**TITEL V. — Behoudsstelsels**

**Art. 30.** De bedrijven voor aangepast werk mogen in hun midden een behoudsstelsel creëren voor de in hoofdstuk I van titel I bedoelde gehandicapte werknemers van wie de lichamelijke, zintuiglijke of geestelijke bekwaamheden niet meer aan de eisen van hun werkpost voldoen.

**Art. 31.** De in artikel 30 bedoelde gehandicapte werknemers voldoen aan één van volgende voorwaarden :

1° beschikken over een anciënniteit van minstens 10 jaar binnen het bedrijf voor aangepast werk en het bewijs leveren van een rendementsverlies van minstens 85 %;

2° beschikken over een anciënniteit van minstens 15 jaar binnen het bedrijf voor aangepast werk en het bewijs leveren van een rendementsverlies van minstens 75 %;

3° beschikken over een anciënniteit van minstens 25 jaar binnen het bedrijf voor aangepast werk.

**Art. 32.** Het bedrijf voor aangepast werk wijst onder het personeel dat begeleidingsfuncties i.v.m. productie vervult, een lid dat zal zorgen voor de valorisatie van de beroepsbekwaamheden van de in artikel 30 bedoelde gehandicapte werknemers, met name door de werkpost constant aan te passen en door markten te zoeken die geschikt zijn voor personen die in aanmerking komen voor het behoudsstelsel.

**Art. 33.** Een driemaandelijks forfaitair bedrag van 1.000 euro wordt aan het bedrijf voor aangepast werk toegekend voor elke gehandicapte werknemer die voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 31.

De toekenning van dat bedrag is onderworpen aan de uitvoering van een programma dat afgestemd is op de situatie van de gehandicapte persoon en dat zijn omscholing beoogt.

Dat programma behoeft de voorafgaande erkenning van het Agentschap.

**Art. 34.** Voor het geheel van de bedrijven voor aangepast werk wordt het maximale aantal werknemers die in aanmerking komen voor een behoudsstelsel, vastgelegd op 100.

Het Agentschap bepaalt voor elk bedrijf voor aangepast werk het aantal gehandicapte werknemers die in aanmerking komen voor het behoudsstelsel; dat aantal mag niet hoger zijn dan 5 per bedrijf voor aangepast werk en dan 10 % van het aantal gehandicapte werknemers voor wie het bedrijf voor aangepast werk in aanmerking komt voor toelagen van het Agentschap krachtens hoofdstuk I van titel 1.

**TITEL VI. — Tewerkstelling van gehandicapte werknemers van bedrijven voor aangepast werk in externe bedrijven**

**Art. 35.** De indienstneming van gehandicapte werknemers van bedrijven voor aangepast werk door externe bedrijven is het voorwerp van een aannemingsovereenkomst tussen het bedrijf voor aangepast werk en het externe bedrijf.

Een aannemingsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een bedrijf voor aangepast werk zich tegen bezoldiging verbindt tot het verrichten van handen- of intellectuele arbeid ten gunste van een ander bedrijf, in de lokalen of op de werven van laatstgenoemd bedrijf.

**Art. 36.** De bedrijven voor aangepast werk worden door het Agentschap gemachtigd om aannemingsovereenkomsten aan te gaan onder de volgende voorwaarden :

1° de werknemers blijven aan het bedrijf voor aangepast werk gebonden bij een arbeidsovereenkomst;

2° het personeel van het bedrijf voor aangepast werk mag niet aan het externe bedrijf ondergeschikt zijn;

3° de werknemers worden steeds betaald door het bedrijf voor aangepast werk;

4° het bedrijf voor aangepast werk sluit al naar gelang de risico's een verzekering tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg naar en van het werk;

5° het bedrijf voor aangepast werk geeft de vakbondsafvaardiging kennis van elke aannemingsovereenkomst die gesloten wordt.

**Art. 37.** Elke aannemingsovereenkomst wordt door beide partijen ondertekend en bevat de volgende gegevens :

1° de volledige identiteit van de contracterende bedrijven en van hun vertegenwoordigers;

2° de duur van de overeenkomst;

3° de uitvoerige beschrijving van het werk;

4° de plaats van uitvoering van het werk;

5° het aantal tewerkgestelde personen van het bedrijf voor aangepast werk, alsook hun identiteit;

6° de naam van het lid (de leden) van het kaderpersoneel van het bedrijf voor aangepast werk dat (die) hen begeleidt (begeleiden);

7° de gefactureerde uur- of dagprijs, verhoogd met de facturering van de verplaatsingen, die met gepresterde uren gelijkgesteld worden;

8° de naam van de verzekeraar;

9° de garantie dat binnen het externe bedrijf aan de veiligheids- en hygiënevoorwaarden voldaan wordt;

10° het attest waarbij bevestigd wordt dat de werknemers van het bedrijf voor aangepast werk geenszins aan het externe bedrijf ondergeschikt zijn.

**Art. 38.** Het bedrijf voor aangepast werk staat in voor de begeleiding van en het toezicht op zijn werknemers in het externe bedrijf door één of meer leden van het kaderpersoneel bedoeld in artikel 13, § 1, 3. Onverminderd de bepalingen bedoeld in artikel 14, § 2, zien die leden ook toe op de vlotte uitvoering van de werken of diensten.



**Art. 39.** Elke aannemingsovereenkomst behoeft de voorafgaande toestemming van het Agentschap.

De toestemming van het Agentschap wordt beperkt tot twee jaar en kan hernieuwd worden.

**Art. 40.** Elke aannemingsovereenkomst uitgevoerd zonder de voorafgaande toestemming van het Agentschap houdt in dat alle toelagen betreffende de tegemoetkoming in het loon van de personen die tijdens bedoelde periode in het externe bedrijf tewerkgesteld worden, met terugwerkende kracht teruggevorderd worden. In geval van hernieuwing of verlenging van eenzelfde overeenkomst die met de toestemming van het Agentschap werd gesloten, wordt hoogstens 25 % teruggevorderd.

**Art. 41.** Het bedrijf voor aangepast werk verschaft het Agentschap maandelijks een lijst van de prestaties van de werknemers tewerkgesteld in het kader van een aannemingsovereenkomst. Die maandelijks lijst wordt regelmatig aan het Agentschap overgemaakt, minstens één keer per kwartaal.

**Art. 42.** Het Agentschap kan toestaan dat twee bedrijven voor aangepast werk aannemingsovereenkomsten sluiten als het ene bedrijf, dat te kampen heeft met een dringende en uitzonderlijke nood aan arbeidskrachten, beroep doet op het andere bedrijf waar gebrek aan werk is. De toestemming van het Agentschap geldt in dat geval hoogstens drie maanden en is hernieuwbaar.

**Art. 43.** Een overeenkomst tussen bedrijven voor aangepast werk van twee verschillende gewesten of gemeenschappen behoeft de voorafgaande toestemming van het Agentschap.

**Art. 44.** Een door het Agentschap gesubsidieerde uitrusting te mag niet verhuurd worden aan noch ter beschikking gesteld van de bedrijven, behoudens buitengewone omstandigheden en mits voorafgaande toestemming van het Agentschap.

#### **TITEL VII. — Fonds voor bestaanszekerheid betreffende bedrijven voor aangepast werk**

**Art. 45.** Jaarlijks wordt een bedrag van 372.000 euro voor het Fonds voor bestaanszekerheid uitgetrokken.

Dat bedrag dient voor de financiering van een vakbondspremie voor elke georganiseerde werknemer tewerkgesteld in door het Agentschap erkende bedrijven voor aangepast werk en van de brugpensioenen toegekend aan de werknemers van die bedrijven. Het eventuele saldo dient om de overige opdrachten van het Fonds voor bestaanszekerheid te financieren.

**Art. 46.** Wat betreft de aangelegenheden waarop de in artikel 45 bedoelde toelage slaat, wijst het Agentschap een gewone en een plaatsvervangende vertegenwoordiger aan, die met raadgevende stem zitting hebben binnen het beheersorgaan van het Fonds voor bestaanszekerheid.

**Art. 47.** Wat betreft de aangelegenheden waarop de in artikel 45 bedoelde toelage slaat, maakt het Fonds voor bestaanszekerheid jaarlijks een activiteitenverslag op, dat uiterlijk 30 juni naar het Agentschap en de Minister gestuurd wordt.

#### **TITEL VIII. — Sociaal Fonds ter bevordering van de tewerkstelling in bedrijven voor aangepast werk**

**Art. 48.** Jaarlijks wordt een bedrag van 1.560.000 euro voor het Sociaal Fonds uitgetrokken.

Dat bedrag dient om minstens 114 voltijds equivalenten per kwartaal te financieren.

Bij vermindering van het in het tweede lid bedoelde aantal arbeidsplaatsen, wordt het bedrag verhoudingsgewijs verminderd.

**Art. 49.** Jaarlijks wordt een bedrag van 40.000 euro uitgetrokken voor het interne beheer van het Sociaal Fonds.

Dat bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, en gekoppeld aan het spilindexcijfer 1.2936 van 1 maart 2002.

**Art. 50.** Het Sociaal Fonds is gevestigd op de zetel van het Agentschap.

**Art. 51.** Wat betreft de aangelegenheden waarop de in artikel 48 bedoelde toelage slaat, wijst het Agentschap een gewone en een plaatsvervangende vertegenwoordiger aan, die met raadgevende stem zitting hebben binnen het beheersorgaan van het Sociaal Fonds.

**Art. 52.** Wat betreft de aangelegenheden waarop de in artikel 48 bedoelde toelage slaat, maakt het Sociaal Fonds jaarlijks een activiteitenverslag op, dat uiterlijk 30 juni van elk jaar naar het Agentschap en de Minister gestuurd wordt.

#### **TITEL IX. — Overgangsbepalingen**

**Art. 53.** De bedrijven voor aangepast werk die de bij artikel 3, 9°, b, bepaalde voorwaarden niet vervullen, beschikken met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit besluit over één jaar om eraan te voldoen.

**Art. 54.** De in artikel 28 bedoelde leden van het begeleidingspersoneel in dienst op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, worden geacht te voldoen aan de kwalificatievoorwaarden die vastliggen in het eerste lid van bedoeld artikel.

**Art. 55.** De gehandicapte werknemers die productieactiviteiten uitvoeren en de gehandicapte leden van het kaderpersoneel die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit tewerkgesteld zijn in een bedrijf voor aangepast werk en zonder onderbreking van hun arbeidsovereenkomst in hetzelfde bedrijf voor aangepast werk tewerkgesteld blijven, behouden het tegemoetkomingspercentage dat op die datum van kracht is. Het rendementsverlies kan echter opnieuw geëvalueerd worden door het Agentschap of op aanvraag van het bedrijf voor aangepast werk op basis van dit besluit.

#### **TITEL X. — Slotbepalingen**

**Art. 56.** Opgeheven worden :

1° het besluit van de Waalse Regering van 23 januari 1997 betreffende de voorwaarden van erkenning en subsidiëring van de bedrijven voor aangepast werk, gewijzigd bij de besluiten van de Waalse Regering van 30 oktober 1997, 4 december 1997, 23 juli 1998, 25 februari 1999 en 6 december 2001;

2° het besluit van de Waalse Regering van 23 juli 1998 tot toekenning van geldmiddelen aan het Bestaanszekerheidsfonds voor bedrijven voor aangepast werk;

3° het besluit van de Waalse Regering van 29 april 1999 tot toekenning van geldmiddelen aan het Sociaal Fonds voor de bevordering van de tewerkstelling in de bedrijven voor aangepast werk, gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 16 november 2000.

**Art. 57.** Opgeheven worden, wat betreft het Franse taalgebied :

1° artikel 22 van het decreet van de Franse Gemeenschap van 3 juli 1991 betreffende de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces;

2° het koninklijk besluit van 20 november 1973 betreffende de verwezenlijking van de vierde week vakantie in de beschermde werkplaatsen;

3° het koninklijk besluit van 19 april 1978 betreffende de toekenning van een aanvullende vakantievergoeding en -toelage in de beschutte werkplaatsen;

4° het ministerieel besluit van 20 april 1978 betreffende de toekenning door het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden, van een aanvullende tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten die door de beschutte werkplaatsen worden gedragen.

**Art. 58.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2003.

**Art. 59.** De Minister van Sociale Aangelegenheden is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 7 november 2002.

De Minister-President,  
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE  
De Minister van Sociale Aangelegenheden en Gezondheid,  
Th. DETIENNE

#### Bijlage 1

### Evaluatie van het rendementsverlies van de werknemers die in een bedrijf voor aangepast werk tewerkgesteld zijn

#### A. CRITERIA

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

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 :

- maximum 50 % voor de gebreken;
- maximum 30 % voor het gedrag;
- maximum 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

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

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 productiviteit;
- b) onregelmatige productiviteit;
- c) zeer wisselvallige productiviteit.
- b) Criteria betreffende het vermogen om zich aan de eisen van de arbeidsmarkt aan te passen.

Het Agentschap 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 PERCENTAGE VAN RENDEMENTSVERLIES VAN HET AGENTSCHAP

Het dossier op basis waarvan het Agentschap haar beslissing motiveert, 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 het Agentschap ingezameld zijn;
- een voorstel inzake het percentage van het rendementsverlies van het Agentschap. Dat percentage wordt bepaald door een veelvoud van 5.

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 %.

#### C. HET AGENTSCHAP SPREEKT ZICH UIT OVER HET DOSSIER EN NEEMT EEN GEMOTIVEERDE BESLISSING WAARBIJ HET PERCENTAGE VAN HET RENDEMENTSVERLIES VAN DE WERKNEMER WORDT VASTGESTELD.

Deze beslissing wordt meegedeeld aan het bedrijf voor aangepast werk en aan de werknemer.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 7 november 2002 van betreffende de voorwaarden van erkenning en subsidiëring van de bedrijven voor aangepast werk.

Namen, 7 november 2002.

De Minister-President,  
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE  
De Minister van Sociale Aangelegenheden en Gezondheid,  
Th. DETIENNE