

**Art. 24.** § 1. Diegene die wil wraken, moet zijn verzoek tot wraking, per behoorlijk met redenen omklede aangetekende brief, zo spoedig mogelijk en ten laatste vóór de datum die werd vastgelegd voor het verschijnen van de partijen, aan het Secretariaat richten behalve als de redenen van de wraking later zouden hebben plaatsgehad.

De procedure voor het onderzoek van het geschil ten gronde wordt opgeschort vanaf de dag van de ontvangst van het verzoek bedoeld in het eerste lid.

§ 2. Het Secretariaat bezorgt het verzoek tot wraking onverwijld aan de voorzitter van de Geschillenkamer, alsook aan de andere partij van het geschil en aan het lid waarop het verzoek betrekking heeft.

Deze laatste brengt de voorzitter, binnen de twee dagen, op de hoogte ofwel van zijn aanvaarding, ofwel van zijn met redenen omklede weigering om zich terug te trekken.

§ 3. Er wordt een uitspraak gedaan over het verzoek tot wraking binnen een termijn van drie dagen vanaf de aanvaarding, de weigering of, bij gebrek aan antwoord, het verstrijken van de termijn als bedoeld in de vorige paragraaf.

De zetel is samengesteld uit alle gewone en plaatsvervangende leden met uitzondering van het lid waarvan de wraking wordt gevraagd.

§ 4. De beslissing wordt genomen bij meerderheid van stemmen en in laatste aanleg.

Ze wordt onverwijld betekend aan het betrokken lid en aan de partijen.

### *Afdeling III. — Vertrouwelijkheid*

**Art. 25.** De bemiddelaars, de leden van de Geschillenkamer alsook het personeel van het Secretariaat die hen bijstaan mogen de vertrouwelijke en commercieel gevoelige informatie die ze krijgen in het raam van hun functies niet onthullen aan derden behalve in de gevallen uitdrukkelijk toegelaten door artikel 458 van het Strafwetboek, de elektriciteits- of gasordonnantie.

#### *HOOFDSTUK V. — Diverse bepalingen en slotbepalingen*

**Art. 26.** Als tegenprestatie ontvangen de personen die optreden als bemiddelaar alsook de leden van de zetel van de Geschillenkamer die bevoegd zijn om een uitspraak te doen over een geschil, vergoedingen die gedragen worden door de Energiebegroting van het Gewest.

Het bedrag en de berekeningswijze van de vergoedingen alsook van de gemaakte kosten worden door de Minister vastgelegd.

**Art. 27.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

**Art. 28.** De Minister is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 mei 2004.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

De Minister-Voorzitter  
van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,  
J. SIMONET

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering  
belast met Werkgelegenheid, Economie, Energie en Huisvesting,  
E. TOMAS

**Art. 24.** § 1<sup>er</sup>. Celui qui veut récuser doit adresser sa demande de récusation au Secrétariat, par lettre recommandée dûment motivée, le plus tôt possible et au plus tard avant la date fixée pour la comparution des parties, à moins que les causes de la récusation ne soient survenues postérieurement.

La procédure d'examen du fond du litige est suspendue à dater du jour de la réception de la demande visée au premier alinéa.

§ 2. Le Secrétariat transmet sans délai la demande de récusation au président de la Chambre de recours, ainsi qu'à l'autre partie au litige et au membre concerné par la demande.

Celui-ci fait part au président, dans les deux jours, soit de son acceptation soit de son refus motivé de se déporter.

§ 3. Il est statué sur la demande de récusation dans un délai de trois jours à dater de l'acceptation, du refus ou, à défaut, de l'expiration du délai visés au paragraphe précédent.

Le siège est composé de tous les membres effectifs et suppléants à l'exception du membre dont la récusation est demandée.

§ 4. La décision est prise à la majorité des voix et est rendue en dernier ressort.

Elle est immédiatement notifiée au membre concerné ainsi qu'aux parties.

### *Section III. — Confidentialité*

**Art. 25.** Les médiateurs, les membres de la Chambre de recours ainsi que le personnel du Secrétariat qui les assiste ne peuvent révéler à des tiers les informations confidentielles et commercialement sensibles qu'ils recueillent dans le cadre de leurs fonctions hormis les cas où l'article 458 du Code pénal, l'ordonnance électricité ou l'ordonnance gaz les y autorisent expressément.

#### *CHAPITRE V. — Dispositions diverses et finales*

**Art. 26.** En contrepartie de leurs prestations, les personnes intervenant en qualité de médiateur ainsi que les membres qui composent le siège de la Chambre de recours pour connaître d'un litige perçoivent des indemnités à charge du budget Energie de la Région.

Le montant et le mode de calcul des indemnités ainsi que des frais exposés sont arrêtés par le Ministre.

**Art. 27.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 28.** Le Ministre est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 mai 2004.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président  
du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,  
J. SIMONET

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale  
chargé de l'Emploi, de l'Economie, de l'Energie et du Logement,  
E. TOMAS

## **COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

F. 2004 — 2438

[C — 2004/31330]

### **27 MAI 2004. — Arrêté 2004/80 du Collège de la Commission communautaire française visant à favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées**

Le Collège,

Vu le décret de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées notamment l'article 26 modifié par le décret du 5 février 2004, notamment l'article 26;

Vu l'avis de la Section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux Personnes et de la Santé, donné le 18 février 2004

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 3 mars 2004;

Vu l'accord du membre du Collège chargé du Budget, donné le 30 mars 2004;

Vu la délibération du Collège du 1<sup>er</sup> avril 2004 sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis n° 36.916/4 du 3 mai 2004 du Conseil d'Etat donné en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Membre du Collège chargé de la Politique des personnes handicapées,

Arrête :

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

**Art. 2.** Pour l'application des dispositions du présent arrêté, il faut comprendre par :

- « la personne handicapée » : la personne handicapée en faveur de laquelle est prise la décision visée à l'article 21, 3<sup>e</sup> alinéa, du décret du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;
- « administration » : le Service bruxellois francophone des personnes handicapées, service à gestion séparée mettant en œuvre la politique d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées créé par le décret de la Commission communautaire française du 18 décembre 1998;
- « équipe pluridisciplinaire » : l'organe mis en place par l'article 10 du décret;
- « travailleur handicapé » : la personne handicapée engagée sous statut ou dans les liens d'un contrat de travail par un employeur;
- « employeur » : les services de la Commission européenne, du Parlement européen, l'Etat, les Communautés, les Régions, les provinces, les communes, les centres publics d'aide sociale, les personnes morales de droit privé ou public, à l'exception des entreprises de travail adapté agréées par :
  - la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale;
  - la Région wallonne;
  - la Vlaamse Gemeenschap;
  - la Deutschsprachige Gemeinschaft.

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Le stage de découverte*

**Art. 3.** Pour l'application des dispositions du présent chapitre, il faut comprendre par :

- « stagiaire » : la personne handicapée ayant conclu la convention;
- « convention » : la convention de stage conclue entre le stagiaire, l'administration et l'employeur;
- « stage » : le stage de découverte conclu par la convention et remplissant les objectifs fixés par l'article 4 du présent chapitre.

**Art. 4.** L'équipe pluridisciplinaire peut accorder un ou plusieurs stages ayant pour but de favoriser l'intégration professionnelle de la personne handicapées en vue :

- de permettre au stagiaire d'être initié à des situations professionnelles réelles et quotidiennes du métier qu'il souhaite exercer;
- de vérifier l'adéquation de son projet professionnel et de ses capacités d'intégration professionnelle et sociale.

**Art. 5.** La demande de stage est introduite par la personne handicapée auprès de l'administration sur un document dont le modèle est établi par l'administration.

L'équipe pluridisciplinaire statue sur la demande.

**Art. 6.** Le stage fait l'objet d'une convention dont le modèle est établi par l'administration. La durée maximale du stage est fixée à dix jours ouvrables consécutifs.

La convention contient au moins :

- l'identité et le domicile de chaque partie;
- sa durée;
- l'objet et la localisation des prestations du stagiaire;
- les obligations de chaque partie;
- ses modalités de suspension éventuelle et de résiliation.

Chaque partie peut résilier la convention avant l'expiration du terme prévu, moyennant notification à l'autre partie.

**Art. 7.** L'employeur s'engage à :

- offrir au stagiaire la réelle possibilité de découvrir l'exercice du métier ou de la fonction;
- mettre à la disposition du stagiaire l'équipement nécessaire à la découverte de la profession, notamment le matériel, les vêtements de travail et les équipements de sécurité;
- désigner, en son sein, une personne chargée d'observer le stagiaire, d'apprécier ses possibilités d'adaptation au travail et de communiquer ses observations tant au stagiaire qu'à l'administration;
- autoriser l'administration à rencontrer le stagiaire sur le lieu du stage;
- informer immédiatement l'administration de tout élément l'amenant à mettre fin au stage;
- informer dans les vingt-quatre heures de tout accident de travail ou sur le chemin du travail ainsi que de tout dégât occasionné aux outils, machines, tout accident matériel ou corporel survenu à des tiers lors du stage.

**Art. 8.** Le stagiaire s'engage à :

- se conformer au règlement de travail en vigueur dans le lieu du stage;
- agir conformément aux instructions qui lui sont données par le membre du personnel désigné par l'employeur;
- s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité ou à celle de tiers;
- restituer en bon état l'équipement, le matériel, les outils et les matières premières non utilisées qui lui ont été confiés;
- respecter le principe de confidentialité des informations auxquelles il aura eu connaissance pendant son stage;
- avertir immédiatement l'administration et l'employeur de toute absence pour quelque motif que ce soit (accident, maladie,...);
- informer immédiatement l'administration de tout élément l'amenant à mettre fin au stage.

**Art. 9.** Le stagiaire reste disponible sur le marché de l'emploi et pourra se présenter, pendant la période de stage, à toute convocation émanant d'un employeur potentiel.

L'employeur n'a pas l'obligation d'engager le stagiaire à l'issue du stage.

**Art. 10.** Le stage est gratuit. Le stagiaire ne peut réclamer aucune rémunération ou indemnité.

L'administration assure le stagiaire :

— contre les accidents de travail et sur le chemin du travail;

— en responsabilité civile tant pour les dégâts occasionnés aux outils et machines, que pour les accidents matériels ou corporels survenus à des tiers lors du stage.

#### CHAPITRE II. — *La prime à l'intégration*

**Art. 11.** Pour l'application des dispositions du présent chapitre, il faut comprendre par :

— « collègue » : le ou les membres du personnels qui exercent une fonction analogue à celle du travailleur handicapé et qui sont affectés au même poste de travail ou à la même unité de production;

— « intervention » : la prime à l'intégration.

**Art. 12.** L'équipe pluridisciplinaire peut octroyer une intervention visant à favoriser l'intégration d'un travailleur handicapé chez un employeur par la sensibilisation et la formation du ou des collègues.

L'intervention porte sur le coût de cours prévus par le programme de sensibilisation et de formation, organisés et dispensés par des personnes extérieures au personnel de l'employeur, sans pouvoir porter sur du matériel, de l'équipement ou de l'aménagement de poste de travail.

Le programme de sensibilisation et de formation est approuvé par l'administration.

**Art. 13.** La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'administration sur un document dont le modèle est fixé par l'administration.

L'équipe pluridisciplinaire statue sur la demande.

**Art. 14.** L'intervention est accordée à l'employeur en fonction de l'engagement du travailleur handicapé. Elle n'est pas renouvelable.

**Art. 15.** La durée de l'intervention ne peut être supérieure à six mois et au tiers de la durée totale de l'engagement du travailleur handicapé.

L'intervention peut rétroagir au maximum nonante jours avant la date d'engagement du travailleur handicapé, si, à la date de prise d'effet, ce travailleur était admis au bénéfice des prestations de l'administration en vertu de l'article 12 du décret du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.

**Art. 16.** Le montant de l'intervention est fixé à € 1.500 maximum par travailleur handicapé engagé.

**Art. 17.** L'administration notifie la décision d'intervention à l'employeur dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

#### CHAPITRE III. — *La prime de tutorat*

**Art. 18.** Pour l'application des dispositions du présent chapitre, il faut entendre par :

— « tuteur » : la personne qui accompagne et guide le travailleur handicapé;

— « intervention » : la prime de tutorat.

**Art. 19.** L'équipe pluridisciplinaire peut accorder une intervention à un employeur pour un tuteur au moment de l'engagement du travailleur handicapé ou lors de la reprise du travail de celui-ci après une période d'inactivité provoquée par un accident ou une maladie et ayant entraîné une aggravation voire l'apparition d'une déficience.

**Art. 20.** Le tuteur est membre du personnel de l'employeur, sous statut ou lié par un contrat de travail à celui-ci.

Le tuteur est désigné par l'employeur en concertation avec le travailleur handicapé et en accord avec l'administration.

Au cas où le tuteur cesserait de remplir sa fonction, l'employeur est tenu d'avertir immédiatement l'administration et de lui communiquer le nom de son remplaçant dans le mois civil qui suit, sous peine de ne plus pouvoir bénéficier de l'intervention.

**Art. 21.** Le tuteur a pour missions :

— accueillir, informer, guider et suivre le travailleur handicapé;

— être un soutien dans la relation du travailleur handicapé avec l'employeur, l'administration et les associations pour les personnes handicapées (problèmes spécifiques au handicap du travailleur);

— établir un rapport mensuel de ses activités pendant le premier trimestre suivant l'engagement et puis tous les trois mois suivant le modèle déterminé par l'administration;

— à la demande du travailleur handicapé, émettre des avis pour toutes les matières relatives au déroulement de la carrière du travailleur handicapé, notamment l'accueil, l'équipement du poste de travail et l'accessibilité des locaux.

L'employeur doit s'engager à ce que le tuteur puisse remplir correctement les missions susmentionnées à l'alinéa précédent.

**Art. 22.** La demande motivée de l'employeur est introduite à l'administration sur le document fixé par elle.

Elle doit être introduite, au plus tard, dans le mois qui suit l'entrée en service du travailleur ou de sa reprise d'activité et signée par l'employeur, le tuteur et le travailleur handicapé concerné.

L'équipe pluridisciplinaire statue sur la demande.

**Art. 23.** L'intervention est accordée pour une durée maximale de six mois à partir de la date de réception de la demande visée à l'article 22 du présent arrêté.

Elle peut être renouvelée, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder un an, sur base de la nécessité de ce tutorat et ce, en accord avec l'administration.

**Art. 24.** Le montant mensuel de l'intervention est fixée à € 250 maximum.

**Art. 25.** L'administration notifie la décision d'intervention à l'employeur dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Les prestations du tuteur doivent commencer au plus tard dans le mois qui suit la notification de la décision d'intervention.

CHAPITRE IV. — *Dispositions communes, modificative et finales*

**Art. 26.** Le paiement des interventions visées aux chapitres II et III du présent arrêté s'effectue à l'expiration de chaque mois sur production des documents justificatifs déterminés par l'administration et introduits par l'employeur. Ces documents doivent être introduits, sous peine de forclusion, dans un délai de douze mois à dater de l'expiration du mois auquel ils se rapportent.

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

**Art. 27.** Est exclu du bénéfice des interventions visées aux chapitres II et III du présent arrêté et, le cas échéant, tenu de rembourser celles-ci :

a) l'employeur qui, d'après des présomptions précises et concordantes, a licencié un ou plusieurs travailleurs handicapés ou non et les a remplacés par un ou plusieurs travailleurs handicapés à la seule fin de bénéficier de l'intervention prévue au présent arrêté;

b) l'employeur qui ne satisfait pas aux obligations légales ou réglementaires qui s'imposent à lui en sa qualité d'employeur.

**Art. 28.** Les montants repris aux articles 16 et 24 sont révisables et liés à l'indice-santé de référence de décembre 2003.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, ils sont adaptés annuellement chaque 1<sup>er</sup> janvier compte tenu de l'indice des prix à la consommation visé au chapitre II de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, ci-après dénommé indice-santé, suivant la formule :

$$\frac{\text{Montant de base au 31 décembre de l'année n-1} \times \text{indice-santé moyen de l'année n-1}}{\text{indice-santé moyen de l'année n-2}}$$

**Art. 29.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa parution au *Moniteur belge*.

**Art. 30.** Le membre du Collège chargé de la politique des personnes handicapées est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 mai 2004.

Pour le Collège de la Commission communautaire française :

E. TOMAS,  
Président du Collège

W. DRAPS,  
Membre du Collège chargé de la Politique des Personnes handicapées

A. HUTCHINSON,  
Membre du Collège, chargé du Budget

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2004 — 2438

[C - 2004/31330]

27 MEI 2004. — **Besluit 2004/80 van het College van de Franse Gemeenschap tot bevordering van de beroepsintegratie van de gehandicapten**

Het College,

Gelet op artikel 26, 6° tot 8°, van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces, gewijzigd bij decreet van 5 februari 2004;

Gelet op het advies van de afdeling « Gehandicapten » van de Franstalige Brusselse Adviesraad voor Bijstand aan Personen en Volksgezondheid, gegeven op 18 februari 2004;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 3 maart 2004;

Gelet op het akkoord van het lid van het College belast met de Begroting, gegeven op 30 maart 2004;

Gelet op de beraadslaging van het College van 1 april 2004 over de aanvraag om advies die de Raad van State moet geven binnen een termijn die een maand niet overschrijdt;

Gelet op het advies nr. 36.916/4 van 3 mei 2004 van de Raad van State, bij toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voordracht van het lid van het College belast met het Gehandicaptenbeleid,

Besluit :

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

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

— « gehandicapte persoon » : de gehandicapte persoon waarvoor de beslissing genomen wordt bedoeld in artikel 21, derde lid, van het decreet van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces;

— « bestuur » : Franstalige Brusselse dienst voor mindervaliden, dienst met afzonderlijk beheer tot uitvoering van het beleid inzake de sociale integratie en de inschakeling in het arbeidsleven van gehandicapten, opgericht bij decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 18 december 1998;

— « lid van het College » : het lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie belast met het Gehandicaptenbeleid;

— « pluridisciplinaire equipe » : het bij artikel 10 van het decreet opgericht orgaan;

— « gehandicapte werknemer » : de gehandicapte persoon die krachtens een statuut of bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is door een werkgever;

— « werkgever » : de instellingen die, wegens hun organisatie, uitsluitend onder de Franse Gemeenschapscommissie ressorteren, de ondernemingen uitgezonderd de erkende beschutte werkplaatsen.

#### HOOFDSTUK I. — *Ontdekkingsstage*

**Art. 3.** Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder :

— « stagiair » : de gehandicapte persoon die de overeenkomst heeft afgesloten;

— « overeenkomst » : de stageovereenkomst afgesloten tussen de stagiair, het bestuur en de werkgever;

— « stage » : de bij overeenkomst afgesloten ontdekkingsstage waarin de in artikel 4 van dit hoofdstuk vooropgestelde doelstellingen vervuld worden.

**Art. 4.** De pluridisciplinaire equipe kan één of meerdere stages toestaan om de inschakeling in het arbeidsproces van de gehandicapte persoon aan te moedigen om :

— de stagiair de mogelijkheid te bieden kennis te maken met reële en dagelijkse beroepssituaties van het vak dat hij wenst uit te oefenen;

— de adequatie na te gaan van zijn beroepsproject en van zijn capaciteiten inzake professionele en sociale integratie.

**Art. 5.** De stageaanvraag wordt door de gehandicapte persoon ingediend bij het bestuur d.m.v. een document waarvan het model door het bestuur wordt bepaald.

De pluridisciplinaire equipe beslist over de aanvraag.

**Art. 6.** De stage is het voorwerp van een overeenkomst waarvan het model wordt vastgesteld door het lid van het College. De maximumduur van de stage wordt vastgesteld op achttien opeenvolgende werkdagen.

De overeenkomst bevat minstens :

— de identiteit en het domicilie van elke partij;

— haar duur;

— het doel en de lokalisatie van de prestaties van de stagiair;

— de verplichting van alle partijen;

— haar eventuele opschortings- en opzeggingsmodaliteiten.

Elke partij kan de overeenkomst vóór het verstrijken van de voorziene termijn opzeggen, mits kennisgeving aan de andere partij.

**Art. 7.** De werkgever verbindt zich ertoe :

— de stagiair een reële mogelijkheid te bieden om kennis te maken met de uitoefening van het beroep of de functie;

— de stagiair de nodige uitrusting te verschaffen om het beroep te ontdekken, namelijk het materiaal, de werkkledij en de veiligheidsvoorzieningen;

— een persoon aan te wijzen die ermee belast is de stagiair te volgen zijn mogelijkheden tot aanpassing aan het werk te evalueren en zijn opmerkingen mede te delen, zowel aan de stagiair als aan het bestuur;

— het bestuur de toelating te geven de stagiair te ontmoeten op de arbeidsplaats;

— het bestuur onmiddellijk op de hoogte te brengen van elk element op grond waarvan hij een einde maakt aan de stage;

— het bestuur binnen de vierentwintig uur te verwittigen van elk arbeidsongeval of ongeval op de weg naar en van het werk, evenals van elke schade aan werktuigen of machines en van elk stoffelijk of lichamelijk ongeval waardoor derden tijdens de stage worden getroffen.

**Art. 8.** De stagiair verbindt zich ertoe :

— zich te richten naar het arbeidsreglement van de plaats waar hij stage loopt;

— te handelen volgens de voorschriften die hem gegeven werden door het door de werkgever aangesteld personeelslid;

— zich te onthouden van alles wat zijn eigen veiligheid of die van derden in het gedrang zou kunnen brengen;

— de uitrusting, het materiaal, de werktuigen en de niet-gebruikte grondstoffen die hem werden toevertrouwd, in goede staat terug te geven;

— de vertrouwelijke aard van de gegevens waarvan hij tijdens zijn stage kennis neemt, in acht te nemen;

— het bestuur en de werkgever onmiddellijk te verwittigen in geval van afwezigheid om welke reden ook (ongeval, ziekte,...);

— het bestuur onmiddellijk op de hoogte te brengen van elk element op grond waarvan hij een einde maakt aan de stage.

**Art. 9.** De stagiair blijft beschikbaar op de arbeidsmarkt en mag zich tijdens de stage melden bij elke oproeping van een mogelijke werkgever.

De werkgever is er niet toe verplicht de stagiair in dienst te nemen bij het einde van de stage.

**Art. 10.** De stage is gratis. De stagiair mag geen bezoldiging of vergoeding eisen.

Het bestuur verzekert de stagiair :

- tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg naar en van het werk;
- voor wettelijke aansprakelijkheid, zowel voor schade aan werktuigen en machines als voor materiële of lichamelijke ongevallen waardoor derden tijdens de stage worden getroffen.

#### HOOFDSTUK II. — *Inschakelingspremie*

**Art. 11.** Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder :

- « collega » : het personeelslid of de personeelsleden met een gelijkaardige functie als die van de gehandicapte werknemer en toegewezen aan dezelfde arbeidspost of productie-eenheid;
- « tussenkomst » : de inschakelingspremie.

**Art. 12.** De pluridisciplinaire equipe kan een tussenkomst toekennen om de inschakeling van een gehandicapte werknemer bij een werkgever te bevorderen door de sensibilisatie en de vorming van de collega('s).

De tussenkomst slaat op de kostprijs van de in het sensibilisatieprogramma voorziene cursussen die georganiseerd en verstrekt worden door personen die geen deel uitmaken van het personeel van de werkgever, zonder betrekking te mogen hebben op materiaal, voorzieningen of inrichting van de arbeidspost.

Het sensibilisatie- en vormingsprogramma wordt door het bestuur goedgekeurd.

**Art. 13.** De aanvraag om tussenkomst wordt door de werkgever ingediend bij het bestuur d.m.v. een document waarvan het model wordt vastgesteld door het lid van het College.

De pluridisciplinaire equipe beslist over de aanvraag.

**Art. 14.** De tussenkomst wordt door de werkgever toegekend in functie van de indienstneming of van de functiewijziging van de betrokken gehandicapte werknemer. Zij is maximum één keer om de drie jaar vernieuwbaar.

**Art. 15.** De duur van de tussenkomst mag niet meer dan zes maanden en ten hoogste één derde van de totale duur van de diensttijd van de gehandicapte werknemer bedragen.

De tussenkomst kan maximum negentig dagen vóór de indiensttreding van de gehandicapte werknemer terugwerkende kracht hebben indien, op de datum van inwerkingtreding, die werknemer recht had op de dienstverstrekingen van het bestuur krachtens artikel 12 van het decreet van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces.

**Art. 16.** Het bedrag van de tussenkomst wordt door de pluridisciplinaire equipe vastgesteld op maximum € 1.500 per in dienst genomen gehandicapte werknemer.

**Art. 17.** Het bestuur geeft binnen de dertig dagen vanaf de datum dat het over alle nodige inlichtingen beschikt kennis van de beslissing tot tussenkomst aan de werkgever.

#### HOOFDSTUK III. — *Begeleidingspremie*

**Art. 18.** Voor de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder :

- « begeleider » : de persoon die de gehandicapte werknemer begeleidt en leidt;
- « tussenkomst » : de begeleidingspremie.

**Art. 19.** De pluridisciplinaire equipe kan een werkgever een tussenkomst voor een begeleider toekennen op het ogenblik van de indienstneming van de gehandicapte werknemer of wanneer die werknemer het werk terug opneemt na een inactiviteitsperiode die veroorzaakt werd door een ongeval of een ziekte en die een verslechtering of zelfs het ontstaan van een insufficiëntie veroorzaakt heeft.

**Art. 20.** De begeleider is een personeelslid van de werkgever, onder statuut of ermee verbonden via een arbeidscontract.

De begeleider wordt door de werkgever aangesteld in overleg met de gehandicapte werknemer en in samenspraak met het bestuur.

Wanneer de begeleider zijn ambt neerlegt, moet de werkgever het bestuur hiervan onmiddellijk verwittigen en de naam van zijn plaatsvervanger mededelen binnen de volgende kalendermaand, op gevaar af de tussenkomst niet meer te kunnen genieten.

**Art. 21.** De begeleider moet :

- de gehandicapte werknemer informeren, leiden en volgen;
- een steun zijn voor de gehandicapte werknemer in zijn relatie met de werkgever, het bestuur en de verenigingen voor gehandicapte personen (specifieke problemen inzake de handicap van de werknemer);
- een maandelijks activiteitenverslag opmaken tijdens het eerste trimester dat volgt op de indienstneming en vervolgens driemaandelijks volgens het door het bestuur vastgesteld model;
- op verzoek van de gehandicapte werknemer, adviezen geven voor alle materies die betrekking hebben op het verloop van de loopbaan van de gehandicapte werknemer, met name het onthaal, de uitrusting van de arbeidspost en de toegankelijkheid van de lokalen.

De werkgever moet zich ertoe verbinden dat de begeleider de in voorgaand lid vermelde taken correct kan uitvoeren.

**Art. 22.** De met redenen omklede aanvraag van de werkgever wordt bij het bestuur ingediend op het door het lid van het College vastgesteld document.

Zij moet, uiterlijk binnen de maand die volgt op de indiensttreding van de werknemer of op de hervatting van zijn activiteiten worden ingediend, ondertekend door de werkgever, de begeleider en de betrokken gehandicapte werknemer.

De pluridisciplinaire equipe beslist over de aanvraag.

**Art. 23.** De tussenkomst wordt verleend voor een maximumduur van zes maanden vanaf de datum van de indiensttreding of van de herneming van het werk.

Ze kan hernieuwd worden, zonder dat de totale duur evenwel één jaar mag overschrijden, op basis van de noodzaak van die begeleiding en dit, in samenspraak met het bestuur.

**Art. 24.** Het maandelijks bedrag van de tussenkomst wordt vastgesteld op € 250 maximum.

**Art. 25.** Het bestuur geeft de werkgever kennis van de beslissing tot tussenkomst binnen dertig dagen vanaf de datum waarop het over de nodige inlichtingen beschikt.

De prestaties van de begeleider moeten aanvangen uiterlijk binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing tot tussenkomst.

#### HOOFDSTUK IV. — *Gemeenschappelijke, wijzigende en eindbepalingen*

**Art. 26.** De betaling van de in de hoofdstukken II en III van dit besluit bedoelde tussenkomsten gebeurt door het bestuur, binnen een termijn van dertig dagen vanaf de datum van ontvangst van de door het bestuur gevraagde en door de werkgever ingediende bewijsstukken.

Die documenten moeten worden ingediend, op straffe van verval, binnen een termijn van twaalf maanden vanaf het verstrijken van de maand waarop ze betrekking hebben.

**Art. 27.** Wordt uitgesloten van het genieten van de in de hoofdstukken II en III van dit besluit bedoelde tussenkomsten en wordt, in voorkomend geval, genoodzaakt ze terug te betalen :

c) de werkgever die naar bepaalde en met elkaar overeenstemmende vermoedens en dit, enkel en alleen maar om de in dit besluit voorziene tegemoetkomingen te genieten :

i. één of meer al dan niet gehandicapte werknemers ontslagen heeft en ze opnieuw in dienst genomen of door één of meerdere gehandicapte werknemers vervangen heeft;

ii. de functie van de gehandicapte werknemer gewijzigd heeft.

d) de werkgever die niet voldoet aan de wettelijke of reglementaire verplichtingen die hem opgelegd worden in zijn hoedanigheid van werkgever.

**Art. 28.** Zij worden, vanaf 1 januari 2005, jaarlijks aangepast op 1 januari, rekening houdend met het indexcijfer der consumptieprijzen bedoeld in hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's Lands concurrentievermogen, hierna gezondheidsindex genoemd, volgens de formule :

$$\text{basisbedrag op 31 december van het jaar } n-1 \times \frac{\text{gemiddelde gezondheidsindex van het jaar } n-1}{\text{Gezondheidsindex van het jaar } n-2}$$

**Art. 29.** Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de tweede maand die volgt op die van de inwerkingtreding van het decreet van 5 februari 2004 houdende wijziging van het decreet van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces.

**Art. 30.** Het lid van het College tot wiens bevoegdheden het Gehandicaptenbeleid behoort, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 mei 2004.

Door het College van de Franse Gemeenschap :

E. TOMAS,

Voorzitter van het College

W. DRAPS,

Lid van het College belast met het Gehandicaptenbeleid.

A. HUTCHINSON,

Lid van het College belast met de Begroting