

3° met instemming van de werkgever :

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

4° met instemming van de werknemer.

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

1° bij overname of bankroet van de onderneming;

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

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

Art. 9. De werkgever verbindt er zich toe :

1° te storten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid :

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

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

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

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

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

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

Aldus opgemaakt op ..... te .....

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

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

Het derde exemplaar wordt bij het Fonds neergelegd.

Gelezen en goedgekeurd,

De werkgever,

De werknemer,

(of de eventuele wettelijke vertegenwoordiger)

Erkenning van het Brussels Franstalig Fonds

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

De Directeur-generaal

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

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

Ch. PICQUE,

Lid van het College belast met Bijstand aan Personen

H. HASQUIN,

Voorzitter van het College



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

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu les articles 138 et 178 de la Constitution;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vu l'urgence motivée par les faits :

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

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

- et qu'il est donc nécessaire de mettre rapidement en place en faveur des employeurs des formules simplifiées d'interventions encourageant la mise au travail des personnes handicapées dans le circuit ordinaire;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 10 février 1997, en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

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

Arrête :

#### CHAPITRE Ier - Dispositions préliminaires

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

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

1<sup>o</sup> administration : les services du Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

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

3<sup>o</sup> travailleur : la personne handicapée admise au bénéfice du décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, occupée en vertu d'un contrat de travail donnant lieu à assujettissement à la sécurité sociale ou en vertu d'un statut réglementaire, et dont le processus global d'intégration sociale et professionnelle conclut au bien-fondé de sa mise au travail dans le circuit ordinaire;

4<sup>o</sup> employeur : toute personne de droit privé ou de droit public qui occupe un travailleur visé au 3<sup>o</sup>;

5<sup>o</sup> rémunération : la rémunération mensuelle effectivement versée par l'employeur sans dépasser trois fois le revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n<sup>o</sup> 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail.

#### CHAPITRE II - La prime d'insertion

**Art. 3.** Dans les limites des crédits disponibles, une "prime d'insertion" est accordée à l'employeur en vue de compenser la perte de rendement d'un travailleur dont le processus global d'intégration sociale et professionnelle établi en vertu de l'article 6, 1<sup>o</sup> du décret prévoit sa mise au travail dans le circuit ordinaire moyennant une intervention de l'administration dans sa rémunération.

**Art. 4.** Pour le calcul de la prime d'insertion, les réductions ou exonérations des charges sociales et les autres interventions dans la rémunération qui peuvent être octroyées en vertu de dispositions fédérales ou régionales sont déduites de la rémunération prise en considération.

**Art. 5.** La demande de l'employeur est introduite, sous pli recommandé à la Poste, à l'administration sur le document fixé par elle.

L'administration statue sur la demande de l'employeur et fixe, s'il y a lieu, un pourcentage d'intervention dans la rémunération payée par l'employeur équivalent à la perte de rendement du travailleur.

Ce pourcentage d'intervention ne peut excéder 65 %. Pour établir ce pourcentage, l'administration complète la grille d'évaluation reprise en annexe du présent arrêté.

L'avis du médecin du travail prévu à l'article 8 du décret de la Commission communautaire française du 23 janvier 1997 visant à promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées est transmis sous pli confidentiel au médecin de l'administration.

**Art. 6.** La décision d'octroi de la prime d'insertion est notifiée à l'employeur dans les trente jours à partir de la date à laquelle l'administration dispose de tous les renseignements nécessaires. Elle est accordée pour une durée maximale d'un an à partir de la date de la demande.

Elle peut toutefois être renouvelée sur base de la persistance de la perte de rendement du travailleur.

Cette décision peut comprendre la nécessité d'un suivi social mis en œuvre par un service agréé ou conventionné par le Collège de la Commission communautaire française.

**Art. 7.** Le paiement de la prime d'insertion ne peut s'effectuer qu'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, à peine de forclusion, dans un délai d'un an à dater de l'expiration du mois auquel ils se rapportent.

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

**Art. 8.** Ne peuvent bénéficier de la prime d'insertion et, le cas échéant, sont tenus de la rembourser :

1° les employeurs qui ont licencié une ou plusieurs personnes afin de bénéficier de l'intervention prévue au présent arrêté;

2° les employeurs qui ne satisfont pas aux conditions légales et réglementaires qui leur incombent en leur qualité d'employeur;

3° les employeurs de droit public qui n'occupent pas au moins une personne handicapée admise au bénéfice d'une réglementation fédérale, communautaire ou régionale par groupe de 20 unités temps plein.

Ne sont pas pris en considération parmi ces emplois, ceux qui sont réservés au personnel médical, infirmier et soignant, aux policiers et aux pompiers.

La prime d'insertion est accordée à ces employeurs pour tout engagement supplémentaire à cette norme.

**Art. 9.** Les employeurs suivants ne peuvent prétendre au bénéfice de l'intervention dans les cas ci-dessous :

1° les entreprises de travail adapté, pour les travailleurs handicapés pour lesquels une intervention dans la rémunération et les charges sociales est octroyée par un organisme régional ou communautaire chargé de l'intégration des personnes handicapées, pour autant que cette intervention ne concerne pas le personnel d'encadrement;

2° les employeurs, pour un travailleur qui réunit les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération de l'O.N.E.M. pour les chômeurs difficiles à placer;

3° les employeurs, pour un travailleur qui leur fait bénéficier d'interventions accordées par un organisme régional ou communautaire chargé de l'intégration des personnes handicapées en exécution de la convention collective de travail n° 26 concernant le niveau de rémunération des personnes handicapées occupées dans un emploi normal ou de toute autre disposition réglementaire visant à compenser la perte de rendement temporaire ou définitive d'un travailleur.

#### CHAPITRE III - *La prime d'installation*

**Art. 10.** Dans les limites des crédits disponibles, une "prime d'installation" est accordée par l'administration à la personne handicapée qui s'installe sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale en qualité d'indépendant ou qui y reprend son activité d'indépendant après une interruption provoquée par un accident ou une maladie ou qui tente de maintenir son activité professionnelle mise en péril par sa déficience et dont la perte de rendement doit être compensée.

**Art. 11.** La demande est introduite, sous pli recommandé à la Poste, à l'administration sur le document fixé par elle.

Après enquête, celle-ci statue sur la demande en tenant compte :

- des indications et contre-indications professionnelles résultant des déficiences et des capacités du demandeur et des exigences du travail envisagé;

- de la qualification professionnelle du demandeur;

- de la viabilité technique, économique, financière et sociale du projet du demandeur par la production, notamment, d'une situation de début et d'un état provisionnel des dépenses et des recettes estimées pour les deux premières années d'activité de l'entreprise.

- de la possibilité pour le demandeur de voir son projet suivi par une cellule d'accompagnement à la création d'une entreprise mise en place à l'initiative de l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

**Art. 12.** L'administration fixe l'intervention à un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail.

Ce pourcentage ne peut excéder 50 %. Il équivaut à la perte de rendement du demandeur.

Pour établir ce pourcentage, l'administration complète la grille d'évaluation reprise en annexe du présent arrêté.

Le paiement de la prime d'installation est effectué à l'expiration de chaque mois.

**Art. 13.** La prime d'installation est octroyée pour une période de six mois renouvelable trois fois.

La période d'intervention ne peut débuter avant la date de la réception de la demande.

**Art. 14.** Est exclu de l'intervention et, le cas échéant, tenu de rembourser l'intervention dont il aurait bénéficié :

- le demandeur qui ne satisfait pas à toutes les conditions légales et réglementaires relatives à l'exercice de l'activité professionnelle envisagée;

- le demandeur qui exerce en plus de son activité en tant qu'indépendant une autre activité rémunérée d'une durée égale ou supérieure à un mi-temps.

#### CHAPITRE IV - *L'adaptation du poste de travail*

**Art. 15.** Dans les limites des crédits disponibles, une intervention dans les frais d'adaptation d'un poste de travail est accordée à l'employeur en vue, soit d'engager une personne handicapée, soit de favoriser l'accession du travailleur à une fonction qui répond mieux à ses capacités, soit de maintenir au travail une personne qui devient handicapée.

Pour l'application des dispositions de ce chapitre, la personne handicapée qui suit une formation professionnelle reprise à son processus global d'intégration sociale et professionnelle ou qui est occupée sous contrat d'adaptation professionnelle ou en qualité d'indépendant est assimilée à un travailleur. Dans le cas d'une formation professionnelle, l'organisme de formation est assimilé à un employeur.

**Art. 16.** La demande de l'employeur est introduite, sous pli recommandé à la Poste, à l'administration sur le document établi par cette dernière.

La demande ne peut avoir pour objet une adaptation d'un poste de travail réalisée plus de trois mois avant la date de réception de la demande.

L'administration statue sur la demande de l'employeur, après enquête réalisée auprès de l'employeur.

La décision d'intervention est notifiée à l'employeur dans les trente jours à partir de la date à laquelle l'administration dispose de tous les renseignements nécessaires.

**Art. 17.** Pour prétendre à l'intervention de l'administration, l'employeur doit s'engager :

1° à maintenir en service le travailleur dont le poste de travail a été adapté pendant au moins six mois à partir de la date d'adaptation si l'intervention de l'administration est inférieure à 100.000 F. et au moins un an si elle est égale ou supérieure à 100.000 F.;

2° à prévenir l'administration de la libération d'un poste de travail adapté avec son intervention;

3° à réserver par priorité tout poste de travail adapté à un autre travailleur handicapé admis au bénéfice des dispositions du décret.

Dans le cas d'une formation professionnelle reprise au processus global d'intégration sociale et professionnelle de la personne handicapée, l'organisme de formation est dispensé de l'engagement repris sous le point 1°.

**Art. 18.** L'employeur est tenu de rembourser l'intervention versée par l'administration s'il ne remplit pas l'une des conditions énumérées aux points 1° et 2° de l'article 17.

#### CHAPITRE V - Dispositions abrogatoires et transitoires

**Art. 19.** Sont abrogés les alinéas 2° et 3°,a) de l'article 85 de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés, tel que modifié.

**Art. 20.** Est abrogé l'arrêté ministériel du 23 janvier 1968 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordées par le Fonds national de reclassement social des handicapés aux employeurs qui occupent des travailleurs handicapés, tel que modifié.

A titre transitoire, ces dispositions restent applicables au travailleur qui bénéficie d'une telle intervention le 31 décembre 1996 jusqu'au terme prévu dans le processus global d'intégration sociale et professionnelle établi en sa faveur.

**Art. 21.** Est abrogé l'arrêté ministériel du 17 novembre 1965 fixant les conditions auxquelles le Fonds national de reclassement social des handicapés octroie ou garantit des prêts aux handicapés en vue de leur placement.

**Art. 22.** Est abrogé l'arrêté ministériel du 17 mars 1965 fixant les conditions d'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés, d'une intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail, tel que modifié.

#### CHAPITRE VI - Dispositions finales

**Art. 23.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Bruxelles, le 13 mars 1997.

Pour le Collège de la Commission communautaire française :

Ch. PICQUE,

Membre du Collège chargé de l'Aide aux personnes

H. HASQUIN,

Président du Collège

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

Tableau de détermination de la perte de rendement du travailleur handicapé en vue de bénéficier de la prime d'insertion ou de la prime d'installation

Entreprise :

Nom - Prénom du travailleur :

FH/ :

Date de naissance :

Date de l'évaluation :

ITEM A	1	2	3	4
A.1 Vitesse A.2 Qualité				
Sous-total A	soit %			

ITEM B	10%	5%
B.1 Transmission des consignes B.2. Autonomie - polyvalence B.3. Sociabilité et rapports avec l'autorité		
Sous-Total B	%	
TOTAL A + B	%	

## Définitions des item

La perte de rendement traduite en un pourcentage d'intervention dans la rémunération du travailleur doit être uniquement liée aux conséquences de sa déficience.

Pour compléter le tableau de détermination de la perte de rendement, il est aussi tenu compte :

- des exigences du poste de travail;
- de l'adaptation éventuelle du poste de travail ;
- de l'avis du médecin du travail.
- de la moyenne réalisée par des travailleurs valides occupés à ce poste de travail

## 1. VITESSE

Rapidité d'exécution du travail

1. supérieure ou égale à 90 %
2. de 70 % à 89 %
3. de 50 % à 69 %
4. inférieure à 50 %

## 2. QUALITE

Qualité et fiabilité du travail fini (indépendamment des autres critères)

1. Bon travail, peu d'erreurs et de défauts.
2. Travail acceptable malgré des erreurs et des défauts rectifiables (si on les lui signale) par le travailleur.
3. Travail nécessitant souvent des corrections par un tiers.
4. Mauvaise qualité.

## 1. - A. 2. COUPLE VITESSE - QUALITE

VITESSE	QUALITE	TOTAL
1	1	0 %
1	2	5 %
1	3	15 %
1	4	30 %
2	1	15 %
2	2	25 %
2	3	35 %
2	4	45 %
3	1	30 %
3	2	40 %
3	3	50 %
3	4	60 %
4	1	45 %
4	2	55 %
4	3	65 %
4	4	65 %

## 1. TRANSMISSION DES CONSIGNES

Faculté de transmettre, comprendre et recevoir des consignes.

10 % Echange de consignes mêmes simples difficilement compréhensibles (par exemple, en cas de surdité totale ou de cécité complète).

5 % Echange de consignes complexes difficilement compréhensibles.

## 2. AUTONOMIE - POLYVALENCE

Niveau d'encadrement et de polyvalence nécessaire pour effectuer le travail.

10 % Ne travaille pas seul, a besoin d'une surveillance et d'un encadrement permanent ou oublie d'un jour à l'autre les gestes appris.

5 % Travaille moyennant une surveillance et un encadrement important (plusieurs fois par heure); ne peut résoudre seul une difficulté ; manque de polyvalence.

## 3. SOCIABILITE ET RAPPORTS AVEC L'AUTORITE

Aisance à entretenir des contacts sociaux positifs dans le cadre professionnel et respect des consignes et des ordres.

10 % Agressivité vis-à-vis des collègues ou incapacité d'entrer en relation avec eux ou rejet systématique de l'autorité.

5 % Contacts de travail inadéquats ou nécessité de rappeler les ordres et consignes très fréquemment (plusieurs fois par jour).

Vu pour être annexé à l'arrêté du Collège du 13 mars 1997 fixant les conditions d'octroi des interventions accordées par le Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en faveur des employeurs qui occupent des travailleurs handicapés en vue de favoriser leur intégration professionnelle

Bruxelles, le 13 mars 1997.

Pour le Collège de la Commission communautaire française :

Ch. PICQUE,

Membre du Collège chargé de l'Aide aux personnes

H. HASQUIN,

Président du Collège

## VERTALING

N. 97 — 1144

[C - 97/31161]

**13 MAART 1997. — Besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tot vaststelling van de voorwaarden tot toekenning van tegemoetkomingen door het Brussels Franstalig Fonds voor sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces ten gunste van werkgevers die gehandicapten tewerkstellen om hen beter te integreren in het arbeidsproces**

Het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

Gelet op de artikelen 138 en 178 van de Grondwet;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gelet op de hoogdringendheid gerechtvaardigd door het feit dat :

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

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

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

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

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

Besluit :

#### HOOFDSTUK I - *Inleidende bepalingen*

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

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

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

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

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

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

5° bezoldiging : het daadwerkelijk door de werkgever uitbetaalde maandloon dat niet meer mag bedragen dan driemaal het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals gewaarborgd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

#### HOOFDSTUK II - *De tewerkstellingspremie*

**Art. 3.** Binnen de perken van de beschikbare kredieten wordt een "tewerkstellingspremie" aan de werkgever toegekend ter compensatie van het rendementsverlies van een werknemer wiens globaal proces voor de sociale integratie van de gehandicapte en zijn inschakeling in het arbeidsproces, ingesteld krachtens artikel 6, 1° van het decreet voorziet in zijn tewerkstelling in het gewoon circuit middels een tegemoetkoming van het bestuur in zijn bezoldiging.

**Art. 4.** De tewerkstellingspremie is het verschil tussen de in aanmerking genomen bezoldiging en de verminderingen of vrijstellingen van sociale lasten en de andere tegemoetkomingen in de bezoldiging die kunnen worden toegekend krachtens de federale of gewestelijke bepalingen.

**Art. 5.** De aanvraag van de werkgever wordt per aangetekende brief verstuurd naar het bestuur op het document dat laatstgenoemde daartoe heeft bestemd.

Het bestuur beslist over de aanvraag van de werkgever en stelt zonodig een percentage vast van de tegemoetkoming in de bezoldiging betaald door de werkgever. Deze tegemoetkoming komt overeen met het rendementsverlies van de werknemer.

Het percentage van de tegemoetkoming mag niet hoger liggen dan 65 %. Om dit percentage te bepalen, vult het bestuur het bij dit besluit gevoegde beoordelingsrooster in.

Het advies van de arbeidsgeneesheer, bedoeld in artikel 8 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 23 januari 1997 tot bevordering van de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces, wordt onder vertrouwelijke omslag verstuurd naar de geneesheer van het bestuur.

**Art. 6.** De beslissing tot toekenning van de tewerkstellingspremie wordt ter kennis gebracht van de werkgever binnen dertig dagen volgend op de datum waarop het bestuur over de nodige gegevens beschikt. De premie wordt toegekend voor maximum één jaar te rekenen vanaf de datum van de aanvraag.

Zij kan evenwel hernieuwd worden op basis van een blijvend rendementsverlies van de werknemer.

Deze beslissing kan eveneens aanleiding geven tot een verplichte sociale begeleiding door een dienst die een overeenkomst heeft gesloten of die erkend is door het College van de Franse Gemeenschapscommissie.

**Art. 7.** De tewerkstellingspremie kan slechts uitbetaald worden op het einde van elke maand op voorlegging van de door het bestuur vastgestelde en door de werkgever ingediende bewijsstukken.

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

De tewerkstellingspremie wordt door het bestuur uitbetaald binnen dertig te rekenen vanaf de datum van ontvangst van deze naar behoren ingevulde documenten.

**Art. 8.** Hebben geen recht op de tewerkstellingspremie en zijn, desgevallend, verplicht deze terug te betalen :

1° de werkgevers die één of meerdere personen ontslagen hebben om te kunnen genieten van de in dit besluit bedoelde tegemoetkoming;

2° de werkgevers die niet voldoen aan de wettelijke en reglementaire voorwaarden die zij moeten vervullen als werkgever;

3° de publiekrechtelijke werkgevers die per groep van 20 voltijdse betrekkingen nog niet één gehandicapte, opgenomen volgens de federale, gemeenschaps- en gewestelijke reglementering, tewerkstellen.

Komen niet in aanmerking hiervoor, de banen die voorbehouden zijn aan het medisch, verplegend en verzorgend personeel, aan politieagenten en brandweermannen.

De tewerkstellingspremie wordt toegekend aan die werkgevers voor iedere bijkomende verbintenis m.b.t. deze norm.

**Art. 9.** De volgende werkgevers kunnen geen aanspraak maken op de tegemoetkoming in de onderstaande gevallen :

1° de ondernemingen met aangepast werk : voor de gehandicapte werknemers voor wie een tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten wordt toegekend door een gewestelijke of gemeenschapsinstelling belast met de integratie van gehandicapten, inzoverre deze tegemoetkoming geen betrekking heeft op het begeleidingspersoneel;

2° de werkgevers : voor een werknemer die voldoet aan de voorwaarden tot toekenning van een tegemoetkoming in de bezoldiging vanwege de R.V.A. voor moeilijk te plaatsen werklozen;

3° de werkgevers : voor een werknemer voor wie ze kunnen genieten van tegemoetkomingen vanwege een gewestelijke of gemeenschapsinstelling belast met de integratie van gehandicapten krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende de bezoldigingsgraad voor gehandicapten die een gewone arbeidsfunctie uitoefenen of krachtens iedere andere reglementaire bepaling ter compensatie van het tijdelijk of blijvend rendementsverlies van een werknemer.

### HOOFDSTUK III - *De vestigingspremie*

**Art. 10.** Het bestuur kent, binnen de perken van de beschikbare kredieten, een "vestigingspremie" toe aan iedere gehandicapte die zich vestigt op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als zelfstandige of die er een activiteit als zelfstandige uitoefent na een onderbreking wegens ongeval of ziekte of die zijn beroepsactiviteit die door zijn deficiëntie in het gedrang is gebracht en waarvan het rendementsverlies moet worden gecompenseerd, verder tracht uit te oefenen.

**Art. 11.** De aanvraag wordt per aangetekende brief verstuurd naar het bestuur op het document dat laatstgenoemde daartoe heeft bestemd.

Na onderzoek beslist het bestuur over de aanvraag rekening houdend met :

- de indicaties en contra-indicaties op beroepsvlak voortvloeiend uit de deficiënties en vaardigheden en uit de vereisten van het beoogde werk;

- de beroepsbekwaamheid van de aanvrager;

- de technische, economische, financiële en sociale haalbaarheid van het project van de aanvrager door de voorlegging met name van een beginsituatie en een verwachte staat van de geraamde uitgaven en inkomsten voor de eerste twee dienstjaren van de onderneming.

- de mogelijkheid voor de aanvrager om zijn project te laten opvolgen door een begeleidingscel bij de oprichting van een onderneming op initiatief van het Instituut voor de permanente opleiding van de middenklasse en de kleine en middelgrote ondernemingen.

**Art. 12.** Het bestuur stelt de tegemoetkoming vast op een percentage van het gemiddeld minimum maandinkomen zoals gewaarborgd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Dit percentage mag niet meer bedragen dan 50 % en komt overeen met het rendementsverlies van de aanvrager.

Om te komen tot dit percentage vult het bestuur het bij dit besluit gevoegde beoordelingsrooster in.

De betaling van de vestigingspremie gebeurt op het einde van iedere maand.

**Art. 13.** De vestigingspremie wordt verleend voor een periode van zes maand en kan driemaal hernieuwd worden.

De periode waarop de tegemoetkoming betrekking heeft, mag niet aanvangen vóór de dag waarop de aanvraag ontvangen werd.

**Art. 14.** De volgende personen krijgen geen tegemoetkoming en moeten zonedig de tegemoetkoming waarvan zij genoten zouden hebben, terugbetalen :

- de aanvrager die niet voldoet aan alle wettelijke en reglementaire voorwaarden m.b.t. de uitoefening van de bedoelde beroepsactiviteit;

- de aanvrager die bovenop zijn activiteit als zelfstandige een andere bezoldigde, minstens halftijdse activiteit uitoefent.

#### HOOFDSTUK IV - *De aanpassing van de werkpost*

**Art. 15.** Binnen de perken van de beschikbare kredieten wordt aan de werkgever een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van een werkpost verleend, hetzij om een gehandicapte aan te werven, hetzij om de werknemer meer kansen te geven om een functie te bekleden die beter met zijn vaardigheden overeenstemt, hetzij om een persoon die gehandicapt wordt aan het werk te houden.

Overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk wordt de gehandicapte die een beroepsopleiding volgt in het raam van zijn globaal proces voor de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces of die tewerkgesteld is op basis van een overeenkomst voor omscholing of als zelfstandige, gelijkgesteld aan een werknemer. In het geval van een beroepsopleiding wordt de opleidingsinstelling gelijkgesteld aan een werkgever.

**Art. 16.** De aanvraag van de werkgever wordt per aangetekende brief verstuurd naar het bestuur op het document dat laatstgenoemde daartoe heeft bestemd.

De aanvraag mag geen betrekking hebben op de aanpassing van een werkpost die drie maand vóór de ontvangstdatum van de aanvraag, uitgevoerd is.

Het bestuur neemt een beslissing over de aanvraag van de werkgever, nadat er bij de werkgever een onderzoek verricht werd.

De beslissing tot tegemoetkoming wordt ter kennis gebracht van de werkgever binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag dat het bestuur over de nodige gegevens beschikt.

**Art. 17.** Om aanspraak te kunnen maken op een tegemoetkoming van het bestuur, moet de werkgever zich ertoe verbinden :

1° de werknemer, voor wie de werkpost werd aangepast in dienst houden gedurende minstens zes maanden vanaf de datum van de aanpassing als de tegemoetkoming van het bestuur minder dan 100.000 BEF bedraagt en gedurende minstens één jaar als zij meer dan 100.000 BEF bedraagt;

2° het bestuur op de hoogte te brengen als er een aangepaste werkpost, waarvoor een tegemoetkoming verleend wordt, vrijkomt;

3° bij voorrang iedere aangepaste werkpost voorbehouden aan een andere gehandicapte werknemer die is opgenomen volgens de bepalingen van het decreet.

In het geval van een beroepsopleiding in het raam van het globaal proces voor sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces, is de opleidingsinstelling vrijgesteld van de onder punt 1 vermelde verplichting.

**Art. 18.** De werkgever moet de tegemoetkoming vanwege het bestuur terugbetalen als hij niet voldoet aan één van de voorwaarden vermeld in de punten 1° en 2° van artikel 17.

#### HOOFDSTUK V - *Opheffende en overgangsbepalingen*

**Art. 19.** Worden opgeheven leden 2° en 3° a) van artikel 85 van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale herklassering van gehandicapten, zoals gewijzigd.

**Art. 20.** Wordt opgeheven het ministerieel besluit van 23 januari 1968 tot vaststelling van de voorwaarden tot toekenning van een tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten verleend door het Nationaal Fonds voor de sociale herklassering van gehandicapten aan de werkgevers die gehandicapte werknemers tewerkstellen, zoals gewijzigd.

Deze bepalingen blijven voorlopig van toepassing op de werknemer die op 31 december 1996 geniet van een dergelijke tegemoetkoming tot de termijn die voorzien is in het globaal proces voor zijn sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces.

**Art. 21.** Wordt opgeheven het ministerieel besluit van 17 november 1965 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Nationaal Fonds voor de sociale herklassering van gehandicapten aan laatstgenoemden leningen toekent of waarborgt voor hun plaatsing.

**Art. 22.** Wordt opgeheven het ministerieel besluit van 17 maart 1965 tot vaststelling van de voorwaarden tot toekenning van een tegemoetkoming in de kosten voor de inrichting van een werkpost door het Nationaal Fonds voor de sociale herklassering van gehandicapten, zoals gewijzigd.

#### HOOFDSTUK VI - *Slotbepalingen*

**Art. 23.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1997.

Brussel, 13 maart 1997.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

Ch. PICQUE,

Lid van het College belast met Bijstand aan Personen

H. HASQUIN,

Voorzitter van het College



Bijlage bij het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tot vaststelling van de voorwaarden tot toekenning van tegemoetkomingen door het brussels franstalig fonds voor sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces ten gunste van werkgevers die gehandicapten tewerkstellen om hen beter te integreren in het beroepsleven

Tabel voor de bepaling van het rendementsverlies van de gehandicapte werknemer om te kunnen genieten van de tewerkstellingspremie of de vestigingspremie

Onderneming :

Naam - Voornaam van de werknemer :

FH/ :

Geboortedatum :

Beoordelingsdatum :

ITEM A	1	2	3	4
A.1 Snelheid				
A.2 Kwaliteit				
Subtotaal A	dit is %			

ITEM B	10%	5%
B.1 Omzetting van aanwijzingen		
B.2. Autonomie-polyvalentie		
B.3. Sociale vaardigheid en houding t.o. meerdere		
Subtotaal B	%	
TOTAAL A + B	%	

#### Omschrijving van de items

Het rendementsverlies dat wordt vertaald in een tegemoetkomingspercentage in de bezoldiging van de werknemer mag enkel voortvloeien uit zijn gebrek.

Ter vervollediging van de tabel voor de bepaling van het rendementsverlies moet ook rekening gehouden worden met :

- de vereisten van de werkpost;
- de eventuele aanpassing van de werkpost
- het advies van de arbeidsgeneesheer;
- het gemiddeld prestatievermogen van de valide werknemers die dit werk uitvoeren.

#### A. 1 SNELHEID

Snelheid waartegen het werk verricht wordt

1. hoger dan of gelijk aan 90 %
2. tussen 70 % en 89 %
3. tussen 50 % en 69 %
4. lager dan 50 %

#### A. 2 KWALITEIT

Kwaliteit en betrouwbaarheid van het afgewerkt product (los van de andere criteria)

1. Goed werk, weinig fouten en gebreken.
2. Goed werk ondanks kleine foutjes en gebreken die verholpen kunnen worden (indien men hem erop wijst)
3. Werk dat vaak door een derde moet verbeterd worden.
4. Slechte kwaliteit.

#### A. 1 - A. 2 COMBINATIE SNELHEID - KWALITEIT

SNELHEID	KWALITEIT	TOTAAL
1	1	0 %
1	2	5 %
1	3	15 %
1	4	30 %
2	1	15 %
2	2	25 %
2	3	35 %
2	4	45 %
3	1	30 %
3	2	40 %
3	3	50 %
3	4	60 %
4	1	45 %
4	2	55 %
4	3	65 %
4	4	65 %

**B.1 OMZETTING VAN DE AANWIJZINGEN**

Mogelijkheid om de aanwijzingen om te zetten, te begrijpen en te ontvangen.

10 % Uitwisseling van de aanwijzingen, zelfs gemakkelijke, die moeilijk te begrijpen zijn (bijvoorbeeld, in geval van volledige doofheid en blindheid).

5 % Uitwisseling van de ingewikkelde aanwijzingen die moeilijk te begrijpen zijn.

**B.2 AUTONOMIE - POLYVALENTIE**

Niveau inzake begeleiding en polyvalentie dat vereist is om het werk uit te voeren.

10 % Werkt niet alleen, heeft voortdurende begeleiding en toezicht nodig en vergeet van de ene dag op de andere de aangeleerde handelingen.

5 % Werkt op voorwaarde dat er toezicht en veel begeleiding is (meerdere malen per uur); kan alleen geen probleem oplossen; gebrek aan polyvalentie.

**B.3 SOCIALE VAARDIGHEDEN EN HOUDING TEGENOVER MEERDERE**

Kan gemakkelijk positieve sociale contacten leggen in werksfeer en leeft aanwijzingen en orders na.

10 % Agressieve houding tegenover collega's of onvermogen om hen contacten te leggen of systematische verwerping van het gezag.

5 % Ontoereikende contacten op het werk of noodzaak om zeer regelmatig aan de orders en de voorschriften te herinneren (meerdere malen per dag).

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

Brussel, 13 maart 1997.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

Ch. PICQUE,

Lid van het College belast met Bijstand aan Personen

H. HASQUIN,

Voorzitter van het College



F. 97 — 1145

[C - 97/31166]

**13 MARS 1997. — Arrêté du Collège de la Commission communautaire française fixant les conditions et modalités d'agrément des entreprises de travail adapté**

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu les articles 138 et 178 de la Constitution;

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

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

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

Vu le décret de la Commission communautaire du 23 janvier 1997 visant à promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées, notamment l'article 18;

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

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

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

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

Vu l'avis du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, donné le 7 janvier 1997;

Vu l'urgence motivée par, d'une part, la Convention collective de travail n° 43 septies qui entraîne au 1<sup>er</sup> janvier 1997 une hausse des salaires des travailleurs handicapés en atelier protégé, et d'autre part, l'adoption par l'Assemblée de la Commission communautaire française d'une nouvelle base décrétable dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées;

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

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

Arrête :

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

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

« décret » : décret de la Commission communautaire française du 16 janvier 1997 visant à promouvoir l'intégration professionnelle des personnes handicapées;

« Collège » : Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale;

« administration » : Fonds bruxellois francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;