

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

F. 99 — 22

[C - 98/27715]

**5 NOVEMBRE 1998. — Arrêté du Gouvernement wallon
visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi**

Le Gouvernement wallon,

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

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

Vu l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés, notamment l'article 85, alinéa 2, a et b, modifié par l'arrêté royal du 16 mars 1965;

Vu l'arrêté royal du 11 mars 1977 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 26 conclue le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du travail concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal, modifiée par les conventions collectives n° 26bis du 2 mai 1988, et 26ter du 16 mai 1989;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 1996 portant exécution du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées;

Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 1967 fixant les critères d'octroi des interventions d'aide sociale en matière de reclassement social des handicapés;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, donné le 5 mars 1998;

Vu l'avis du Conseil consultatif wallon des personnes handicapées, donné le 19 janvier 1998;

Vu l'avis du Conseil économique et social de la Région wallonne, donné le 28 septembre 1998;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 14 avril 1998;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 26 juin 1998;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 2, § 1^{er}, modifié par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence;

Considérant que le présent arrêté coordonne, complète et amplifie les mesures existantes facilitant l'accès des personnes handicapées au marché de l'emploi;

Considérant la nécessité de permettre aux mesures contenues dans le présent arrêté d'entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1999 de telle sorte que les personnes handicapées puissent au plus vite en bénéficier;

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

Arrête :

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre :

1° par personne handicapée : la personne telle que définie par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées;

2° par travailleur handicapé : la personne handicapée occupée en vertu d'un contrat de travail qui donne lieu à assujettissement à la sécurité sociale, excepté le travail domestique ou en vertu d'un statut réglementaire et qui, conformément au projet d'intégration professionnelle approuvé par l'Agence, peut être considéré comme adéquat;

3° par employeur : toute personne de droit privé et/ou de droit public qui occupe un travailleur handicapé;

4° par travailleur indépendant : la personne handicapée exerçant une activité professionnelle ou d'entreprise dans le cadre de laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou un statut, et de ce fait assujettie à titre principal au statut social des indépendants;

5° par rémunération : le salaire brut, majoré de la cotisation patronale due, en ce compris les cotisations pour les vacances annuelles, en vertu de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et en vertu de l'assurance contre les accidents du travail, déduction faite des réductions de charges sociales et des exonérations.

Toutefois, en ce qui concerne la prime de compensation visée au titre 6 du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par rémunération, en ce qui concerne le secteur privé, la rémunération minimale fixée pour les travailleurs valides par la commission paritaire compétente ou, à défaut de commission paritaire, la rémunération minimale fixée par l'usage ou par convention collective de travail et, en ce qui concerne le secteur public, la rémunération minimale déterminée par les barèmes en vigueur; cette rémunération est majorée de la cotisation patronale due, en ce compris les cotisations pour les vacances annuelles, en vertu de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et en vertu de l'assurance contre les accidents du travail, déduction faite des réductions de charges sociales et des exonérations;

Cette rémunération doit être justifiée par une copie de la déclaration ONSS;

6° par Agence : l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées.

TITRE Ier. — Du stage de découverte

Art. 2. De façon à confronter une personne handicapée, qui sollicite un programme d'insertion professionnelle, aux réalités d'une profession ou d'un secteur professionnel, de confirmer la pertinence de son projet de formation ou l'intérêt de sa recherche d'emploi, il peut être organisé une ou plusieurs période(s) d'immersion dans une entreprise, appelée (s) « stage de découverte ».

Art. 3. La demande de stage est introduite par la personne handicapée auprès de l'Agence, par lettre recommandée.

La demande est établie sur un document mis à la disposition de la personne handicapée par l'Agence.

L'Agence statue sur la demande.

Art. 4. Ce stage est finalisé par un contrat conclu entre le stagiaire, l'Agence et une entreprise ou une institution publique. La durée du stage est fixée à une semaine. Il doit avoir été précédé d'une phase d'élaboration du projet professionnel de la personne handicapée, celle-ci ayant bénéficié de l'appui, soit d'un agent d'insertion de l'Agence, soit d'un service ou d'une structure agréé(e) par l'Agence.

Art. 5. Chacune des parties peut mettre fin au stage avant l'expiration du terme prévu, moyennant information de l'autre partie et de l'Agence.

Art. 6. L'entreprise ou l'institution s'engage, pendant la durée du stage, à :

- offrir au stagiaire la réelle possibilité de découvrir l'exercice du métier ou de la fonction en question;
- mettre à la disposition du stagiaire l'éventuel équipement nécessaire à la découverte de la profession (matériel, outillage, vêtements de travail, accessoires de sécurité et de protection en ordre de marche et/ou régulièrement entretenus);
- désigner un membre de son personnel chargé d'observer le stagiaire, d'apprécier son adaptation au travail en question et de communiquer ses observations tant au stagiaire qu'aux délégués de l'Agence;
- autoriser les délégués de l'Agence à rencontrer le stagiaire au sein de l'entreprise;
- informer immédiatement le bureau régional de l'Agence de tout élément l'amenant à mettre fin au stage;
- informer dans les vingt-quatre heures le bureau régional de l'Agence 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. 7. Le stage est gratuit. Le stagiaire ne peut réclamer aucune rémunération ou indemnité. L'entreprise ou l'institution n'a pas l'obligation d'embaucher le stagiaire à l'issue du stage.

Art. 8. Le stagiaire s'engage à :

- se conformer au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise où il effectue son stage;
- agir conformément aux instructions qui lui sont données par le membre du personnel désigné par l'entreprise ou l'institution;
- 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 accès pendant son stage;
- avertir immédiatement l'Agence et l'entreprise ou l'institution de toute absence pour quelque motif que ce soit (accident, maladie,...);
- ne pas mettre fin au stage avant la fin de la période prévue, sans en informer l'entreprise ou l'institution ainsi que le responsable du bureau régional de l'Agence.

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

Art. 10. L'Agence assure le stagiaire contre les accidents professionnels et sur le chemin du travail.

L'Agence assure également le stagiaire 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.

TITRE II. — Du contrat d'adaptation professionnelle

Art. 11. Le contrat d'adaptation professionnelle a pour objet une formation dans une entreprise ou une institution publique visant à préparer la personne handicapée en adaptation professionnelle, ci-après dénommée « le stagiaire », à travailler dans des conditions normales de travail.

Art. 12. Pour pouvoir conclure un contrat d'adaptation professionnelle, le stagiaire ne doit plus être soumis à l'obligation scolaire, ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelles directement utilisables sur le marché de l'emploi et avoir des aptitudes permettant un pronostic d'insertion favorable.

En outre, la conclusion d'un contrat d'adaptation professionnelle suppose que les mesures de formation ordinaires ne sont pas adéquates.

Art. 13. La demande de contrat d'adaptation professionnelle est introduite par le stagiaire auprès de l'Agence, par lettre recommandée.

La demande est établie sur un document mis à la disposition du stagiaire par l'Agence.

L'Agence statue sur la demande.

En cas d'approbation, le contrat est ensuite conclu entre le stagiaire ou son représentant légal et l'entreprise ou l'institution publique; ce contrat doit être agréé par l'Agence; il doit être établi en trois exemplaires dont un est remis à chacune des parties, le troisième étant destiné à l'Agence.

L'agrément du contrat est retiré par l'Agence lorsque l'une des parties ne respecte pas ses obligations ou lorsque le stagiaire ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour suivre avec fruit le cours normal du processus d'adaptation professionnelle.

Art. 14. Tout contrat d'adaptation professionnelle doit contenir :

- 1° l'identité et le domicile des parties;
- 2° la date du début du contrat et sa durée;
- 3° l'objet du contrat;
- 4° la nature et les étapes de l'adaptation professionnelle telles qu'elles ont été convenues entre le stagiaire, l'entreprise ou l'institution publique et le représentant de l'Agence;
- 5° les obligations respectives des parties, énoncées à l'article 16.

Art. 15. Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée de maximum un an renouvelable sans dépasser une durée totale de trois ans.

Le contrat d'adaptation professionnelle ne prévoit une période d'essai que si sa durée atteint ou dépasse six mois.

Dans ce cas, la période d'essai est fixée à un mois. Elle peut être prolongée d'une période d'une durée égale à celle de la suspension de l'exécution du contrat.

Art. 16. § 1^{er}. L'entreprise ou l'institution publique contractante doit :

1° assurer au stagiaire une réelle qualification professionnelle en lui transmettant les connaissances professionnelles théoriques et pratiques nécessaires;

2° mettre à la disposition du stagiaire l'éventuel équipement nécessaire à la formation (matériel, outillage, vêtements de travail, accessoires de sécurité et de protection en ordre de marche et/ou régulièrement entretenus);

3° surveiller personnellement l'exécution du contrat ou désigner un membre de son personnel chargé de la formation professionnelle du stagiaire, observer son comportement en vue d'apprécier son évolution et communiquer ses observations tant au stagiaire qu'au délégué de l'Agence;

4° veiller avec la diligence d'un bon père de famille à la santé et à la sécurité du stagiaire;

5° s'abstenir d'imposer au stagiaire des tâches étrangères au processus d'adaptation professionnelle ou présentant des dangers pour sa santé et sa sécurité ou interdites en vertu des dispositions légales ou réglementaires relatives au travail;

6° inscrire le stagiaire dans le registre du personnel;

7° payer l'indemnité fixée à l'article 21, 1° du présent arrêté;

8° fournir la preuve qu'il remplit à l'égard du stagiaire les obligations résultant des dispositions légales, décrétales ou réglementaires qui lui incombent.

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

9° aviser immédiatement l'Agence de toute contestation relative à l'exécution du contrat;

10° permettre aux représentants de l'Agence d'effectuer les enquêtes et visites jugées nécessaires auprès de l'entreprise ou sur le lieu du travail;

11° fournir à l'Agence tous documents justificatifs qu'elle réclame;

12° faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec le stagiaire et le délégué de l'Agence;

13° délivrer à la fin du contrat un certificat mentionnant sa durée et sa nature.

§ 2. Le stagiaire doit :

1° se consacrer consciencieusement à l'acquisition de la formation professionnelle;

2° se conformer au règlement de travail en vigueur et, le cas échéant, respecter le secret professionnel;

3° respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;

4° respecter les consignes de sécurité et d'hygiène;

5° agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'entreprise ou l'institution publique ou son délégué en vue de l'exécution du contrat;

6° restituer en bon état les outils, l'équipement, le matériel et les matières premières non utilisées qui lui ont été confiés par l'entreprise ou l'institution publique;

7° aviser immédiatement l'Agence de toute contestation relative à l'exécution du contrat;

8° faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec l'entreprise ou l'institution publique et le représentant de l'Agence.

§ 3. L'Agence doit :

1° agréer le programme de formation;

2° déterminer le montant de l'intervention complémentaire prévue à l'article 21, 2°;

3° suivre l'exécution du contrat;

4° jouer un rôle de concertation en cas de contestation.

En outre, elle peut :

1° apporter aux entreprises ou institutions publiques un soutien technico-pédagogique dans l'établissement du programme de formation;

2° conclure des conventions avec des opérateurs de formation, de façon à assurer, si nécessaire, un soutien à la formation dispensée par l'entreprise.

Art. 17. L'exécution du contrat d'adaptation professionnelle est suspendue en cas d'impossibilité momentanée pour l'une des parties d'exécuter le contrat, notamment en cas de chômage involontaire ou d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'un accident, de congé d'accouchement ou de rappel sous les armes.

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

En cas de suspension de l'exécution du contrat, celui-ci peut être prolongé d'une période égale à celle de la suspension.

La suspension et la reprise de l'exécution du contrat pendant la période couverte par le contrat doivent être notifiées immédiatement à l'Agence par la partie intéressée et, au maximum, dans un délai de dix jours.

Au-delà de la période couverte par le contrat, la reprise de l'exécution du contrat doit être approuvée par l'Agence.

Art. 18. § 1^{er}. Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'adaptation professionnelle prend fin, avant l'expiration du terme prévu, moyennant l'information préalable de l'Agence :

- 1° par la volonté des deux parties;
- 2° par la volonté d'une des parties, au cours de la période d'essai;
- 3° lorsqu'il existe un motif grave de rupture prévu aux articles 19 et 20;
- 4° lorsqu'une suspension de l'exécution du contrat se prolonge plus de trois mois et que l'une des parties ne désire plus que le contrat se poursuive;
- 5° par la volonté de l'employeur, lorsque le stagiaire ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour mener à bien le cours normal de l'adaptation professionnelle; dans ce cas, l'entreprise ou l'institution publique peut rompre le contrat moyennant un préavis de sept jours calendrier, prenant cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été donné;
- 6° par la volonté du stagiaire, lorsque celui-ci entre dans les liens d'un contrat de travail;
- 7° par la cession ou la cessation de l'entreprise;
- 8° par la force majeure lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat;
- 9° par la notification aux parties, sous pli recommandé à la poste, du retrait de l'agrément du contrat par l'Agence, lorsque l'une des parties a produit des documents faux ou falsifiés, lorsque le stagiaire ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour mener à bien le cours normal de l'adaptation professionnelle ou lorsqu'une des parties ne respecte pas ses obligations.

§ 2. Toute rupture injustifiée peut entraîner la suspension du bénéfice des prestations de l'Agence visées au présent arrêté à l'égard de la partie responsable de cette rupture.

§ 3. Quand l'Agence constate que l'entreprise ou l'institution publique ne remplit plus ses obligations contractuelles, l'entreprise ou l'institution publique est tenue de verser au stagiaire une indemnité compensatoire équivalente à huit jours d'occupation.

Art. 19. L'entreprise ou l'institution publique peut invoquer l'existence d'un motif grave de rupture justifiant la résiliation de plein droit du contrat d'adaptation professionnelle en cas d'inconduite du stagiaire et notamment :

- 1° lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard de l'employeur ou du personnel de l'entreprise;
- 2° lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel ou moral grave lors de l'exécution du contrat;
- 3° lorsqu'il contrevient au secret professionnel;
- 4° en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la sécurité et à la discipline de l'entreprise ou à l'exécution du contrat
- 5° lorsque des absences injustifiées se répètent. Dans ce cas, la rupture du contrat ne peut être invoquée qu'après un avertissement écrit.
- 6° lorsque le stagiaire a produit de faux documents en vue de la conclusion du contrat;

Art. 20. Le stagiaire peut invoquer l'existence d'un motif grave lors de l'exécution du contrat d'adaptation professionnelle :

- 1° lorsque l'entreprise ou l'institution publique se rend coupable à son égard d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves;
- 2° lorsque l'entreprise ou l'institution publique tolère de la part de tiers de semblables actes à l'égard du stagiaire;
- 3° lorsque la moralité du stagiaire est mise en danger au cours du contrat;
- 4° lorsque, au cours du contrat, sa santé et sa sécurité se trouvent exposées à des dangers qu'il ne pouvait prévoir au moment de la conclusion de celui-ci;
- 5° en général, lorsque l'entreprise ou l'institution publique manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

Art. 21. Les indemnités du stagiaire se composent :

- 1° d'une partie à charge de l'entreprise ou de l'institution publique;
- 2° d'une intervention complémentaire à charge de l'Agence comprenant :
 - a) une indemnité de base;
 - b) une prime complémentaire.

Art. 22. La partie à charge de l'employeur, visée à l'article 21, 1°, est fixée à 40 francs minimum par heure effectivement prestée ou assimilée pendant la première année d'adaptation.

Ce montant est porté à 60 francs minimum à partir de la deuxième année d'adaptation.

L'indemnité est facultative pour les personnes handicapées en adaptation professionnelle qui sont occupées dans le cadre d'une section d'accueil et de formation en entreprise de travail adapté ou dans le cadre d'un programme de formation mis en œuvre par un centre de formation professionnelle agréé.

Art. 23. L'indemnité de base, visée à l'article 21, 2°, a est fixée à 40 p.c. du revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail, soit 17 337 francs à la date du 1^{er} octobre 1997.

Le montant visé à l'alinéa précédent est porté à 60 p.c., soit 26 006 francs à la date du 1^{er} octobre 1997, lorsque le stagiaire justifie une des situations suivantes :

- 1° constituer un ménage avec une personne disposant de revenus inférieurs au taux forfaitaire des allocations de chômage pour les cohabitants;
- 2° cohabiter, sans conjoint et exclusivement avec :
 - a) un ou plusieurs enfants, à la condition qu'il puisse prétendre pour au moins un de ceux-ci à des allocations familiales ou que ceux-ci disposent de revenus inférieurs au taux forfaitaire des allocations de chômage pour les cohabitants;

b) un ou plusieurs enfants et d'autres parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclus, à la condition qu'il puisse rétroceder aux allocations familiales pour au moins un de ces enfants et que les autres parents ou alliés disposent de revenus inférieurs au taux forfaitaire des allocations de chômage pour les cohabitants;

c) un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclus, disposant de revenus inférieurs au taux forfaitaire des allocations de chômage pour les cohabitants.

Art. 24. L'indemnité horaire de base est égale à trois fois le montant mensuel de base visé à l'article 23, divisé par 13 x 38.

Art. 25. L'indemnité octroyée par l'Agence, visée à l'article 21, 2°, a est diminuée du montant des interventions légales et réglementaires allouées au stagiaire, établi conformément aux dispositions de l'article 26 et ce, à concurrence de 75 p.c. de leur montant.

Art. 26. Les interventions légales et réglementaires dont question à l'article 25 sont :

1° les pensions, ainsi que tous les avantages en tenant lieu ou leur étant complémentaires accordés :

a) soit par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère;

b) soit par un pouvoir public ou par un organisme d'intérêt public;

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

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

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

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

6° les allocations de remplacement de revenus octroyées en application de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés, ou les allocations ordinaires ou spéciales octroyées en application de l'arrêté royal du 17 novembre 1969 portant règlement général relatif à l'octroi d'allocations aux handicapés.

7° les revenus professionnels éventuels promérités pour les heures de formation.

Lorsque l'intervention visée à l'alinéa 1^{er}, 2° est liquidée sous forme de capital ou de valeur de rachat, les dispositions figurant à l'article 30 de l'arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration seront appliquées.

Il n'est en aucun cas tenu compte de la partie des interventions légales ou réglementaires qui est octroyée au titre d'allocations familiales, d'allocations d'intégration en application de la loi du 27 février 1987 précitée, ou d'indemnité pour l'aide d'une tierce personne en application de l'arrêté royal du 17 novembre 1969 portant règlement général relatif à l'octroi d'allocations aux handicapés.

Art. 27. La prime complémentaire visée à l'article 21, 2°, b est fixée à 40 francs par heure effectivement prestée ou assimilée.

Art. 28. L'intervention complémentaire visée à l'article 21, 2° est liée à l'indice pivot 119.53 du 1^{er} mai 1996.

Art. 29. L'intervention complémentaire est payée à intervalles réguliers dont la durée ne peut excéder un mois.

Le paiement s'effectue par versement à un compte en banque, à un compte ouvert à l'Office des chèques postaux, ou par assignation postale.

L'entreprise ou l'institution publique peut payer l'intégralité de l'indemnité et se faire rembourser l'intervention complémentaire par l'Agence.

Art. 30. Les cotisations de sécurité sociale dues par la personne handicapée sont retenues sur son indemnité et versées à l'Office national de sécurité sociale par l'entreprise ou l'institution publique.

Les cotisations de sécurité sociale dues par l'entreprise ou l'institution publique sont versées par celle-ci à l'Office national de sécurité sociale au titre du contrat d'adaptation professionnelle.

Art. 31. L'entreprise ou l'institution publique adresse à l'Agence un état trimestriel des cotisations patronales de sécurité sociale qu'il a versées à l'Office national de sécurité sociale.

Sur base de cet état, l'Agence rembourse à l'entreprise ou l'institution publique le montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à l'intervention complémentaire.

L'Agence rembourse également la prime assurance - loi payée pour le stagiaire par l'entreprise ou l'institution publique.

TITRE III

De l'intervention dans le cadre de dispositifs de formation professionnelle en alternance ou d'insertion

Art. 32. Dans les limites des crédits disponibles, une intervention peut être octroyée à l'entreprise ou l'institution publique pour des personnes handicapées qu'il occupe en vertu d'un dispositif réglementé de formation professionnelle en alternance ou d'insertion non organisé par l'Agence.

Sont visés :

- le contrat d'apprentissage industriel organisé conformément à la loi du 19 juillet 1983 relative à l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés;

- la convention de stage dans la formation permanente conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises;

- la convention emploi-formation organisée conformément à l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dans le chef de ces jeunes;

- le contrat de stage organisé conformément à l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes ainsi que les contrats de première expérience professionnelle;

- le contrat de formation-insertion organisé conformément au décret du Conseil régional wallon du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant.

Le Comité de gestion de l'Agence peut assimiler un autre dispositif à ceux visés à l'alinéa précédent.

Art. 33. La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par lettre recommandée. Elle doit comporter l'accord de la personne handicapée.

La demande est établie sur un document mis à la disposition de l'employeur par l'Agence.

Art. 34. L'Agence statue sur la demande et fixe la durée de l'intervention. Celle-ci ne peut excéder deux ans.

L'Agence peut en outre fixer des mesures d'accompagnement spécifiques.

Art. 35. L'intervention est accordée à l'employeur pour un équivalent temps plein.

Elle est fixée forfaitairement à :

- 24.000 francs pour une première période de six mois;
- 12.000 francs pour une deuxième période de six mois;
- 6.000 francs pour la période restante.

Art. 36. L'intervention a un caractère complémentaire par rapport à d'autres interventions dont pourrait bénéficier l'employeur; cumulée à ces dernières, elle est limitée au montant entraînant un pourcentage d'intervention total égal à 100 p.c. de la rémunération.

Art. 37. Le paiement de l'intervention est effectué à l'expiration de chaque trimestre civil, pour les première et deuxième périodes et à la fin de la période restante, sur production des documents justificatifs par l'employeur. Ces documents doivent être introduits, à peine de forclusion, dans un délai d'un an à dater de l'expiration de la période à laquelle ils se rapportent.

TITRE IV. — Du tutorat

Art. 38. Dans les limites des crédits disponibles, une intervention peut être accordée à un employeur, à l'exception des entreprises de travail adapté, pour le tuteur qu'il désigne afin d'accompagner et guider le travailleur handicapé qu'il a engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Cette intervention ne peut excéder une période de six mois.

Art. 39. En tant que responsable de l'intégration du travailleur, le tuteur joue un rôle référentiel vis-à-vis de l'Agence.

Il doit :

- accueillir, informer, guider et suivre le travailleur;
- superviser son travail et veiller à sa bonne exécution;
- établir un rapport mensuel d'activités pendant le premier trimestre suivant l'engagement et un rapport d'évaluation après le sixième mois qui suit l'engagement suivant le modèle déterminé par l'Agence;
- prévenir à tout moment l'Agence de toute difficulté d'intégration du travailleur.

L'employeur doit accorder au tuteur le temps nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.

Art. 40. L'action de tutorat doit commencer dans le mois de l'engagement du travailleur.

Pour le paiement de l'intervention, l'engagement du travailleur est réputé commencer le premier jour du mois et se terminer le dernier jour du mois.

Art. 41. Au cas où le tuteur cesse de remplir sa fonction, l'employeur est tenu de communiquer à l'Agence le nom de son remplaçant dans le mois civil qui suit, sous peine de ne plus pouvoir bénéficier de l'intervention.

Art. 42. La demande d'intervention est adressée par l'employeur à l'Agence par lettre recommandée.

Elle doit être introduite dans le mois de l'entrée en service du travailleur et comporter l'accord de celui-ci.

La demande est établie sur un document mis à la disposition de l'entreprise par l'Agence.

Art. 43. L'Agence statue sur l'intervention et notifie sa décision dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Art. 44. L'Agence détermine les documents justificatifs à lui produire pour le paiement de l'intervention.

Ces documents doivent être transmis par recommandé au plus tard dans les soixante jours qui suivent le trimestre auquel il se rapportent.

Seules les pièces justificatives rentrées dans les délais sont prises en considération pour le paiement de l'intervention.

Art. 45. Le montant de l'intervention mensuelle est fixée à 10 000 francs.

TITRE V. — De la prime à l'intégration

Art. 46. Dans les limites des crédits disponibles, l'Agence peut octroyer une intervention visant à l'intégration d'un travailleur handicapé chez un employeur.

Art. 47. L'intervention est accordée à l'employeur en faveur du travailleur handicapé qui répond à une des conditions suivantes :

1° entrer au service d'un employeur après une inactivité professionnelle d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent cette entrée en service; toutefois, la période durant laquelle l'intéressé a suivi une formation professionnelle ou la période de travail en entreprise de travail adapté sont assimilées à une période d'inactivité;

2° reprendre le travail chez le même ou chez un autre employeur après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois et durant laquelle le travailleur handicapé a bénéficié soit d'indemnités résultant de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ou de l'assurance contre les accidents du travail ou d'indemnités résultant de maladies professionnelles ou de tous autres avantages tenant lieu de telles indemnités.

Art. 48. La demande d'intervention doit être introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par lettre recommandée. Elle doit comporter l'accord du travailleur.

La demande est établie sur un document mis à la disposition de l'employeur par l'Agence.

La demande peut rétroagir à la date de l'embauche, sans excéder une période de six mois au moment de l'introduction de la demande, pour autant que le travailleur ait, à cette date, la qualité de bénéficiaire des prestations de l'Agence.

Art. 49. L'Agence vérifie la réalisation d'une des conditions de l'article 47 et fixe la durée de la période d'intégration professionnelle durant laquelle elle accorde son intervention.

L'Agence peut en outre fixer des mesures d'accompagnement spécifiques.

Art. 50. L'Agence statue sur la demande et notifie sa décision à l'employeur dans les soixante jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Art. 51. La décision d'octroi couvre la durée du contrat sans pouvoir être supérieure à un an et n'est pas renouvelable.

Art. 52. Le montant de l'intervention est fixé à 33 p.c. de la rémunération.

Art. 53. Le paiement de l'intervention est effectué à l'expiration de chaque trimestre civil sur production des documents justificatifs exigés par l'Agence. Ces documents doivent être introduits, à peine de forclusion, dans un délai d'un an à dater de l'expiration du trimestre auquel ils se rapportent ou à dater de la notification de la décision d'octroi lorsque cette dernière a un effet rétroactif.

Art. 54. Les entreprises de travail adapté ne peuvent bénéficier de l'intervention visée au présent titre.

Art. 55. Est exclu du bénéfice de l'intervention et, le cas échéant, tenu de rembourser l'intervention dont il aurait bénéficié :

1° l'employeur qui, d'après des présomptions précises et concordantes, a licencié un ou plusieurs travailleurs et les a remplacés par un ou plusieurs travailleurs handicapés à la seule fin de bénéficier de l'intervention prévue au présent arrêté;

2° l'employeur qui ne satisfait pas aux obligations légales ou réglementaires qui s'imposent à lui en sa qualité d'employeur.

Art. 56. La prime à l'intégration n'est cumulable, ni avec l'intervention dans le cadre de dispositifs de formation professionnelle en alternance ou d'insertion, visée au titre 3, ni avec la prime de compensation visée au titre 6, ni avec l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordée aux employeurs en exécution de la convention collective de travail n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal.

TITRE VI. — De la prime de compensation

Art. 57. Dans les limites des crédits disponibles, une intervention dans la rémunération et les charges sociales, destinée à favoriser l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi, est accordée à l'employeur en vue, notamment, de compenser la perte de rendement.

Art. 58. La demande d'intervention doit être introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par lettre recommandée. Elle doit comporter l'accord du travailleur.

La demande est établie sur un document mis à la disposition de l'employeur par l'Agence.

Art. 59. L'Agence fixe le pourcentage d'intervention, qui ne peut excéder 50 p.c. de la rémunération.

Art. 60. Cette intervention est fixée après enquête de l'Agence tenant compte des indications et contre-indications médico-professionnelles résultant des déficiences et des capacités du travailleur ainsi que des exigences du poste de travail. L'Agence peut également fixer les mesures d'accompagnement spécifiques.

L'Agence peut également demander l'avis du médecin du travail de l'entreprise.

L'intervention est accordée pour une durée d'un an et est renouvelable.

Art. 61. L'Agence notifie sa décision dans un délai de soixante jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Art. 62. Le paiement de l'intervention est effectué à l'expiration de chaque trimestre civil sur production des documents justificatifs 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 trimestre auquel ils se rapportent.

Art. 63. Ne peuvent bénéficier de l'intervention visée au présent titre :

1° les entreprises de travail adapté pour les travailleurs handicapés qu'elles occupent, sauf lorsque ces derniers sont engagés comme personnel de cadre ou de maîtrise sur base d'une décision de l'Agence prévoyant le placement dans un emploi normal;

2° les employeurs qui réunissent pour les mêmes travailleurs les conditions d'octroi de l'intervention de l'ONEM dans la rémunération pour les chômeurs difficiles à placer.

3° les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'occuper un certain nombre de personnes handicapées en vertu de dispositions arrêtées par l'autorité compétente ou de l'article 10 du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées.

Art. 64. Est exclu du bénéfice de l'intervention et, le cas échéant, tenu de rembourser l'intervention dont il aurait déjà bénéficié :

1° l'employeur qui a licencié un ou plusieurs travailleurs et les a remplacés par un ou plusieurs travailleurs handicapés à seule fin de bénéficier de l'intervention prévue au présent arrêté;

2° l'employeur qui ne satisfait pas aux obligations légales ou réglementaires qui s'imposent à lui en sa qualité d'employeur.

Art. 65. La prime de compensation n'est cumulable, ni avec la prime à l'intégration, visée au titre 5, ni avec l'intervention dans la rémunération et les charges sociales, accordée aux employeurs en exécution de la convention collective de travail n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal.

TITRE VII. — De la prime aux travailleurs indépendants

Art. 66. Dans les limites des crédits disponibles, l'Agence octroie une prime à la personne handicapée qui s'installe sur le territoire de la région de langue française en qualité d'indépendant, qui y reprend son activité d'indépendant après une période d'inactivité de six mois provoquée par un accident ou une maladie ou qui tente de maintenir son activité professionnelle mise en péril par son état de santé.

Art. 67. La demande d'intervention doit être introduite par le travailleur auprès de l'Agence, par lettre recommandée.

La demande est établie sur un document mis à la disposition du travailleur par l'Agence.

Art. 68. Lorsque l'Agence décide d'octroyer une prime aux travailleurs indépendants, il la fixe à 33 p.c. du revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 conclue au sein du Conseil national du travail.

L'octroi de la prime est subordonnée à la production des documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale du projet.

Art. 69. L'Agence statue sur la demande et notifie sa décision dans un délai de soixante jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Art. 70. Cette prime mensuelle ne peut être accordée que pour une durée maximale d'un an.

Elle n'est pas renouvelable.

Art. 71. La première tranche de la prime est payée anticipativement pour le trimestre auquel elle se rapporte, au plus tôt à l'inscription au registre du commerce ou à l'ordre auquel ressortit le travailleur indépendant. Le paiement des autres tranches est conditionné par la réalité de l'activité du travailleur.

Art. 72. Est exclu de l'intervention et, le cas échéant, tenu de rembourser l'intervention dont il aurait bénéficié, le demandeur qui exerce en plus de son activité en tant qu'indépendant une autre activité rémunérée.

TITRE VIII. — De l'aménagement du poste de travail

CHAPITRE Ier. — De l'aménagement du poste du travail des travailleurs handicapés salariés

Art. 73. Dans les limites des crédits disponibles, une intervention est accordée à l'employeur en vue de l'aménagement du poste de travail d'un travailleur handicapé.

Cette intervention est accordée :

1° aux employeurs qui occupent des personnes handicapées dans les liens d'un contrat de travail, d'un contrat d'emploi, d'un contrat de travail à domicile, ou en vertu d'un statut de droit public;

2° aux employeurs qui occupent des personnes handicapées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle;

3° aux employeurs qui occupent des personnes handicapées en vertu d'un des dispositifs de formation professionnelle en alternance ou d'insertion, visés au titre 3 du présent arrêté.

Art. 74. Pour pouvoir prétendre à l'intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail, les personnes et établissements visés à l'article 71 doivent remplir les conditions suivantes :

1° démontrer que l'aménagement du poste de travail n'est pas effectué couramment dans la branche d'activités où la personne handicapée est employée ou participe à une formation et qu'il est indispensable pour permettre à celle-ci d'exercer l'activité professionnelle ou de suivre la formation, la réadaptation ou la rééducation professionnelle en question;

2° maintenir en service la personne handicapée dont le poste de travail a été aménagé pendant au moins six mois à partir de la date d'aménagement, si l'intervention est inférieure à 100.000 francs et au moins un an si elle est égale ou supérieure à 100.000 francs;

3° ne pas déduire les frais d'aménagement du poste de travail comme investissements;

4° prévenir l'Agence de la libération éventuelle d'un poste de travail aménagé à l'aide de son intervention;

5° respecter les dispositions légales, décrétales et réglementaires qui leur incombent.

L'employeur qui remplace le travailleur handicapé pour lequel le poste de travail a été aménagé est réputé satisfaire à la condition reprise sous le 2° en embauchant un autre travailleur handicapé.

Art. 75. La demande ne peut avoir pour objet un aménagement d'un poste de travail réalisé avant la date de réception de la demande.

Elle ne peut concerner des postes de travail au sein des entreprises de travail adapté, sauf ceux du personnel de cadre ou de maîtrise.

Art. 76. L'intervention couvre l'intégralité des frais réellement exposés, reconnus nécessaires pour l'aménagement du poste de travail.

Lorsque l'aménagement consiste en l'achat d'un matériel d'un modèle spécialement adapté pour le travailleur, l'intervention ne couvre que la différence entre le coût de ce modèle et celui du modèle standard.

CHAPITRE II. — De l'aménagement du poste de travail des travailleurs handicapés indépendants

Art. 77. Dans les limites des crédits disponibles, une intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail est accordée au travailleur handicapé indépendant, en vue, soit d'acquérir la qualité d'indépendant, soit de favoriser son accession à un travail indépendant qui répond mieux à ses capacités, soit de maintenir au travail une personne qui devient handicapée.

Art. 78. Afin de pouvoir bénéficier de l'intervention de l'Agence dans les frais d'aménagement d'un poste de travail, le travailleur indépendant visé à l'article 76 doit remplir les conditions suivantes :

1° démontrer que les aménagements ne sont pas appliqués couramment dans sa branche d'activités et sont indispensables en raison de leur handicap;

2° ne déduire l'aménagement ni comme investissement, ni comme charge professionnelle dans leur déclaration d'impôt dans la mesure où une intervention a été octroyée;

3° fournir à l'Agence des documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale de son activité.

Art. 79. L'intervention couvre l'intégralité des frais réellement exposés, reconnus nécessaires pour l'aménagement du poste de travail.

Lorsque l'aménagement consiste en l'achat d'un matériel d'un modèle spécialement adapté pour le travailleur, l'intervention ne couvre que la différence entre le coût de ce modèle et celui du modèle standard.

Art. 80. Lorsque l'aménagement du poste de travail consiste en l'adaptation du logement de la personne handicapée, les modalités d'octroi relèvent de la réglementation relative à l'aide matérielle.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} sont applicables aux adaptations d'un immeuble où la personne handicapée exerce son activité professionnelle d'indépendant sans toutefois y habiter.

CHAPITRE III. — *Dispositions communes aux chapitres I^{er} et II*

Art. 81. La demande d'intervention est introduite auprès de l'Agence, par lettre recommandée.

Cette demande doit comporter :

1° une estimation du coût de l'aménagement du poste de travail;

2° tous les éléments justificatifs requis;

3° l'engagement relatif aux conditions visées aux articles 74 ou 78;

4° l'accord du travailleur, lorsque la demande est introduite par l'employeur.

La demande est établie sur un document mis à la disposition du travailleur ou de l'employeur, par l'Agence.

Art. 82. L'Agence statue sur l'octroi de l'intervention et en fixe le montant. Elle notifie sa décision dans un délai de soixante jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

TITRE IX. — **Des frais de déplacement**

Art. 83. Dans les limites des crédits disponibles, une intervention dans les frais de déplacement exposés par le travailleur handicapé pour se rendre de son domicile au lieu de son travail lui est accordée, à raison d'un aller et retour par jour.

Les dispositions du présent titre ne concernent pas les personnes handicapées visées aux titres I^{er} et II, auxquelles s'applique l'arrêté ministériel du 9 avril 1964 fixant les conditions dans lesquelles les charges résultant du déplacement et du séjour des handicapés au lieu fixé pour leur formation, réadaptation ou rééducation professionnelle sont supportées par le Fonds national de reclassement social des handicapés.

Art. 84. La demande d'intervention est introduite par le travailleur auprès de l'Agence, par lettre recommandée.

La demande est établie sur un document mis à la disposition du travailleur par l'Agence.

Art. 85. L'Agence statue sur la demande du travailleur et notifie sa décision dans les soixante jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

La décision précise le type de transport, sur base duquel l'intervention de l'Agence peut être calculée.

Art. 86. § 1^{er}. Pour les déplacements effectués au moyen d'un transport individuel conduit par le travailleur ou par une tierce personne, l'intervention se calcule en fonction de la distance et de la puissance imposable du véhicule utilisé sans qu'il soit tenu compte de la puissance imposable excédant 8 CV et suivant les taux figurant au tableau repris en annexe de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 fixant la réglementation générale en matière de frais de parcours.

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

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

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

Art. 87. L'intervention est diminuée des interventions légales, décrétales, réglementaires ou conventionnelles octroyées par l'employeur dans les frais exposés par le travailleur pour se rendre à son lieu de travail ou, à défaut, du prix du transport en commun le moins coûteux pour la même distance.

L'alinéa 1^{er} n'est pas d'application pour l'intervention accordée en exécution de l'article 86, § 3.

Art. 88. Le paiement de l'intervention ne peut être effectué qu'à l'expiration de chaque mois sur production des documents justificatifs déterminés par l'Agence et complétés par l'employeur en ce qui concerne les états de prestation du travailleur.

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

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

TITRE X. — **Dispositions abrogatoires et finales**

Art. 89. Sont abrogés :

- les articles 56, § 2, 3°, 62 à 66 ainsi que 67, 75, 76 et 77, en ce qui concerne le contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des handicapés de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés;

- 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, modifié par l'arrêté ministériel du 15 janvier 1969;

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

- le chapitre I^{er}bis de l'arrêté ministériel du 27 décembre 1967 fixant les critères d'octroi des interventions d'aide sociale en matière de reclassement social des handicapés, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté Française du 25 octobre 1990;

- l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 25 octobre 1990 fixant les conditions d'octroi, le montant et les modalités de paiement des allocations et compléments de rémunération prévus en faveur des personnes handicapées soumises à une formation, réadaptation ou rééducation professionnelle, en ce qui concerne le contrat d'apprentissage spécial pour la réadaptation professionnelle des handicapés. visé à l'article 56, § 2, 3^o de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 précité;

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

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

Art. 90. Le Ministre charge l'Administrateur Général de l'Agence de lui fournir annuellement, pour le 31 mars, une évaluation portant sur l'application du présent arrêté

Art. 91. Le présent arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128, § 1^{er} de celle-ci.

Art. 92. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999

Art. 93. Le Ministre de l'Action sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 5 novembre 1998.

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

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

—
VERTALING

MINISTERIE VAN HET WAALSE GEWEST

N. 99 — 22

[C - 98/27715]

5 NOVEMBER 1998. — Besluit van de Waalse Regering tot bevordering van de kansen van de gehandicapte personen op de arbeidsmarkt

De Waalse Regering,

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

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

Gelet op het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden, inzonderheid op artikel 85, tweede lid, a en b, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 maart 1965;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 maart 1977 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26, gesloten op 15 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld, gewijzigd bij de collectieve overeenkomsten nr. 26bis van 2 mei 1988 en 26ter van 16 mei 1989;

Gelet op 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;

Gelet op het ministerieel besluit van 27 december 1967 houdende vaststelling van de criteria van toekenning der tegemoetkomingen inzake sociale hulp op het gebied van de sociale reclassering van de mindervaliden;

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 5 maart 1998;

Gelet op het advies van de "Conseil consultatif wallon des personnes handicapées" (Waalse Adviesraad voor gehandicapte personen), gegeven op 19 januari 1998;

Gelet op het advies van de "Conseil économique et social de la Région wallonne" (Sociaal-Economische Raad van het Waalse Gewest), gegeven op 28 september 1998;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 14 april 1998;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 26 juni 1998;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 2, § 1, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat dit besluit de bestaande maatregelen voor de bevordering van de toegang van de gehandicapte personen tot de arbeidsmarkt coördineert, aanvult en versterkt;

Overwegende dat de in dit besluit bedoelde maatregelen in werking moeten treden op 1 januari 1999, zodat de gehandicapte personen er zo spoedig mogelijk voordeel uit kunnen halen;

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

Besluit :

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

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

2° gehandicapte werknemer : de gehandicapte persoon die bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is en daardoor onder de sociale zekerheid valt, behalve wat het huishoudelijk werk betreft, of krachtens een reglementair statuut en die, overeenkomstig het door het Agentschap goedgekeurde ontwerp van inschakeling in het arbeidsproces, als geschikt kan worden beschouwd;

3° werkgever : elke publiek- en/of privaatrechtelijke persoon die een gehandicapte werknemer in dienst neemt;

4° zelfstandige werknemer : de gehandicapte persoon die een beroeps- of bedrijfsactiviteit uitoefent in het kader waarvan hij niet bij arbeidsovereenkomst of krachtens een statuut gebonden is, en daardoor hoofdzakelijk onder het zelfstandigenstatuut valt;

5° bezoldiging : het brutoloon verhoogd met de verplichte werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor het jaarlijkse vakantieverlof, krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, en krachtens de verzekering tegen arbeidsongevallen, na aftrek van de verminderingen van de sociale lasten en de vrijstellingen.

Wat de in titel 6 van dit besluit bedoelde compensatiepremie betreft, wordt evenwel verstaan onder bezoldiging, voor de privé-sector, het basisloon van de valide werknemers dat door de bevoegde paritaire commissie wordt bepaald of, bij gebrek aan paritaire commissie, door het gebruik of bij collectieve arbeidsovereenkomst en, voor de openbare sector, de basiswedde bepaald op grond van de geldende weddeschalen; de bezoldiging wordt verhoogd met de verplichte werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor het jaarlijkse vakantieverlof, krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, en krachtens de verzekering tegen arbeidsongevallen, na aftrek van de verminderingen van de sociale lasten en de vrijstellingen.

De bezoldiging wordt bevestigd aan de hand van een afschrift van de RSZ-aangifte;

6° Agentschap : het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées".

TITEL I. — Ontdekkingsstage

Art. 2. Er kan voorzien worden in één of verschillende bedrijfsimmersieperiodes voor gehandicapte personen die wensen deel te nemen aan een programma voor inschakeling in het arbeidsproces, om hen te confronteren met de werkelijkheid van een beroep of een beroepssector, om na te gaan of hun opleidingsproject relevant is en of zij met de nodige interesse naar werk zoeken. Die periodes worden "ontdekkingsstage" genoemd.

Art. 3. De gehandicapte persoon richt zijn stageaanvraag bij aangetekend schrijven aan het Agentschap.

De stageaanvraag wordt ingediend aan de hand van een document dat de gehandicapte persoon bij het Agentschap kan verkrijgen.

Het Agentschap beslist over de aanvraag.

Art. 4. De stage komt tot stand na het sluiten van een overeenkomst tussen de stagiair, het Agentschap en een bedrijf of een openbare instelling. De stage duurt één week. Hij wordt voorafgegaan door een fase waarin het beroepsproject van de gehandicapte persoon wordt uitgewerkt met de hulp van hetzij een inschakelingsagent van het Agentschap, hetzij een door het Agentschap erkende dienst of structuur.

Art. 5. Elke partij kan een einde maken aan de stage vóór het verstrijken van de voorgeschreven termijn, voor zover de andere partij en het Agentschap daarvan in kennis worden gesteld.

Art. 6. Tijdens de stageperiode verbinden het bedrijf of de instelling zich ertoe :

- de stagiair de mogelijkheid te bieden te zien hoe het beroep of de functie worden uitgeoefend;
- de stagiair de uitrusting te verschaffen die eventueel nodig is om kennis te maken met het beroep (materieel, werktuigen, werkkleding, startklare of regelmatig onderhouden veiligheids- en beschermingsaccessoires);
- een personeelslid aan te wijzen dat ermee belast wordt de stagiair te volgen, zijn aanpassing aan het werk te evalueren en zijn opmerkingen mee te delen, zowel aan de stagiair als aan de afgevaardigden van het Agentschap;
- de afgevaardigden van het Agentschap toe te laten de stagiair binnen het bedrijf te ontmoeten;
- het gewestelijke bureau van het Agentschap onmiddellijk elk gegeven te verstrekken op grond waarvan de stagiair een einde maakt aan de stage;
- het gewestelijke bureau van het Agentschap binnen 24 uur te verwittigen van elk arbeidsongeval of ongeval op de weg van en naar het werk, alsook van elke schade aangericht aan werktuigen of machines en van elk stoffelijk of lichamelijk ongeval waardoor derden tijdens de stage worden getroffen.

Art. 7. De stageperiode wordt niet bezoldigd. De stagiair mag geen bezoldiging of vergoeding eisen. Het bedrijf of de instelling zijn niet verplicht de stagiair in dienst te nemen na afloop van de stage.

Art. 8. De stagiair verbindt zich ertoe :

- zich te richten naar het arbeidsreglement van het bedrijf waar hij stage loopt;
- te handelen volgens de voorschriften van het door het bedrijf of de instelling aangewezen personeelslid;
- zijn eigen veiligheid of die van derden niet in gevaar te brengen;
- de uitrusting, het materieel, de werktuigen en de niet gebruikte grondstoffen die hem worden 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 Agentschap en het bedrijf of de instelling onmiddellijk te verwittigen in geval van afwezigheid om welke reden ook (ongeval, ziekte,...);

- niet voortijdig een einde te maken aan de stage zonder het bedrijf of de instelling alsook de verantwoordelijke van het gewestelijke bureau van het Agentschap te verwittigen.

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

Art. 10. Het Agentschap verzekert de stagiair tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk.

Het Agentschap verzekert de stagiair ook voor wettelijke aansprakelijkheid, zowel voor schade aan werktuigen en machines als voor materiële of lichamelijke ongevallen waardoor derden tijdens de stage worden getroffen.

TITEL II. — Omscholingsovereenkomst

Art. 11. De omscholingsovereenkomst betreft een opleiding in een bedrijf of een openbare instelling waar de gehandicapte persoon, hierna stagiair genoemd, voorbereid wordt om in normale arbeidsomstandigheden te werken.

Art. 12. Om een omscholingsovereenkomst te kunnen sluiten, mag de stagiair niet meer leerplichtig zijn, geen beroepskwalificatie en/of -ervaring hebben die onmiddellijk bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt, en bekwaamheden hebben die een gunstige inschakelingsprognose mogelijk maken.

Bovendien houdt het sluiten van een omscholingsovereenkomst in dat de gewone opleidingsmaatregelen niet geschikt zijn.

Art. 13. De stagiair richt zijn aanvraag om omscholingsovereenkomst bij aangetekend schrijven aan het Agentschap.

Hij dient zijn aanvraag in aan de hand van een document dat verkrijgbaar is bij het Agentschap.

Het Agentschap beslist over de aanvraag.

In geval van goedkeuring wordt de overeenkomst gesloten tussen de stagiair of zijn wettelijke vertegenwoordiger en het bedrijf of de openbare instelling. De overeenkomst moet door het Agentschap erkend worden; ze wordt in drie exemplaren opgemaakt, met name één voor elke partij en het derde voor het Agentschap.

De erkenning van de overeenkomst wordt door het Agentschap ingetrokken als één van de partijen haar verplichtingen niet nakomt of als de stagiair niet getuigt van de nodige bekwaamheden om het normale omscholingsproces succesvol te volgen.

Art. 14. Elke omscholingsovereenkomst bevat de volgende gegevens :

- 1° de identiteit en de woonplaats van de partijen;
- 2° de aanvangsdatum en de duur van de overeenkomst;
- 3° het voorwerp van de overeenkomst;
- 4° de aard en de fasen van de omscholing, zoals overeengekomen door de stagiair, het bedrijf of de openbare instelling en de vertegenwoordiger van het Agentschap;
- 5° de respectievelijke verplichtingen van de partijen, zoals bepaald in artikel 16.

Art. 15. De omscholingsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van maximum één jaar, die verlengd kan worden en niet langer mag duren dan drie jaar.

De omscholingsovereenkomst voorziet slechts in een proefperiode als ze voor zes maanden of langer wordt gesloten.

In dit geval duurt de proefperiode één maand. Ze kan verlengd worden met een periode die even lang duurt als de opschorting van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 16. § 1. Het bedrijf of de openbare instelling die de overeenkomst sluiten, moeten :

- 1° de stagiair een echte beroepsopleiding geven, d.w.z. dat hij de nodige theoretische en praktische beroepskennis moet opdoen;
- 2° de stagiair in het kader van zijn opleiding eventueel de nodige uitrusting ter beschikking stellen (materieel, werktuigen, werkkleding, startklare of regelmatig onderhouden veiligheids- en beschermingsaccessoires);
- 3° persoonlijk toezien op de uitvoering van de overeenkomst of een personeelslid belasten met de beroepsopleiding van de stagiair, nagaan in hoeverre hij zich aan zijn werkmilieu aanpast en zijn opmerkingen meedelen, zowel aan de stagiair als aan de afgevaardigden van het Agentschap;
- 4° zorgvuldig waken over de gezondheid en de veiligheid van de stagiair;
- 5° de stagiair geen taken opleggen die vreemd zijn aan het omscholingsproces of die een gevaar inhouden voor zijn gezondheid of veiligheid, of die verboden zijn krachtens de wettelijke of verordeningsbepalingen betreffende de arbeid;
- 6° de stagiair in het personeelsregister inschrijven;
- 7° de in artikel 21, 1°, van dit besluit bedoelde vergoeding betalen;
- 8° bewijzen dat ze t.o.v. de stagiair de verplichtingen nakomen die opgelegd zijn bij wet, decreet of reglement.

In dat opzicht vallen de stagiairs en de bedrijven of openbare instellingen die een omscholingsovereenkomst hebben gesloten, onder de wetten op de sociale zekerheid van werknemers, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen of beroepsziekten, de wettelijke feestdagen, de arbeidsreglementering, het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de betaling van de vergoedingen;

- 9° het Agentschap onmiddellijk in kennis stellen van iedere betwisting i.v.m. de uitvoering van de overeenkomst;
- 10° de vertegenwoordigers van het Agentschap de nodige onderzoeken en controles laten uitvoeren binnen het bedrijf of op de werkplaats;
- 11° het Agentschap alle bewijsstukken overleggen waar het om verzoekt;
- 12° de evolutie van de opleiding volgen, samen met de stagiair en de afgevaardigde van het Agentschap;
- 13° aan het einde van de overeenkomst een attest afgeven waarin de duur en het type van de overeenkomst worden vermeld.

§ 2. De stagiair moet :

- 1° alles in het werk stellen om de beroepsopleiding tot een goed einde te brengen;
- 2° zich richten naar het arbeidsreglement dat van toepassing is, en, in voorkomend geval, zich aan het beroepsgeheim houden;
- 3° de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht nemen;
- 4° de veiligheids- en hygiënevoorschriften naleven;
- 5° handelen overeenkomstig de onderrichtingen gegeven door het bedrijf of de openbare instelling of de afgevaardigde met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;
- 6° het gereedschap, de uitrusting, het materieel en de niet gebruikte grondstoffen die het bedrijf of de openbare instelling hem toevertrouwen, in goede staat teruggeven;
- 7° het Agentschap onmiddellijk in kennis stellen van iedere betwisting i.v.m. de uitvoering van de overeenkomst;
- 8° de evolutie van de opleiding volgen, samen met de stagiair en de afgevaardigde van het Agentschap.

§ 3. Het Agentschap moet :

- 1° het opleidingsprogramma erkennen;
- 2° het bedrag van de in artikel 21, 2°, bedoelde aanvullende tegemoetkoming bepalen;
- 3° toezien op de uitvoering van de overeenkomst;
- 4° als bemiddelaar optreden in geval van betwisting.

Daarnaast kan het :

- 1° de bedrijven of de openbare instellingen een technisch-pedagogische steun verlenen bij het opmaken van het opleidingsprogramma;
- 2° overeenkomsten sluiten met opleidingsoperateurs om het bedrijf dat de opleiding geeft, zo nodig bij te staan.

Art. 17. De omscholingsovereenkomst wordt opgeschort als één van beide partijen tijdelijk niet in staat is ze uit te voeren, met name in geval van gedwongen werkloosheid of arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, bevallingsverlof of wederoproeping onder de wapens.

De betrokken partij moet deze stand van zaken wettigen en, als hij te wijten is aan de arbeidsongeschiktheid van de stagiair, een medisch attest indienen.

Als de overeenkomst opgeschort wordt, kan ze verlengd worden met een periode die even lang duurt als de opschorting.

De opschorting en de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst tijdens de termijn waarop de overeenkomst betrekking heeft, moeten onmiddellijk en binnen maximum tien dagen aan het Agentschap worden meegedeeld door de betrokken partij.

Buiten de termijn waarop de overeenkomst betrekking heeft, moet de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst door het Agentschap worden goedgekeurd.

Art. 18. § 1. Onverminderd de algemene wijzen waarop de verplichtingen tenietgaan, wordt vóór het verstrijken van de vastgelegde termijn een einde gemaakt aan de omscholingsovereenkomst, op voorwaarde dat het Agentschap wordt verwittigd :

- 1° als beide partijen het wensen;
- 2° als één van de partijen het wenst, tijdens de proefperiode;
- 3° als er een gewichtige reden tot verbreking bestaat, zoals bedoeld in de artikelen 19 en 20;
- 4° als de uitvoering van de overeenkomst meer dan drie maanden wordt opgeschort en één van de partijen wenst dat de overeenkomst wordt voortgezet;
- 5° als de werkgever het wenst, omdat de stagiair niet getuigt van de nodige bekwaamheden om de omscholing tot een goed einde te brengen; in dit geval kunnen het bedrijf of de openbare instelling de overeenkomst verbreken met inachtneming van een opzegtermijn van zeven kalenderdagen, te rekenen van de maandag die volgt op de week in de loop waarvan hij wordt meegedeeld;
- 6° als de stagiair het wenst, om een arbeidsovereenkomst te sluiten;
- 7° bij overdracht of bankroet van het bedrijf;
- 8° bij overmacht, met als gevolg dat de uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk wordt;
- 9° als beide partijen bij ter post aangetekend schrijven in kennis worden gesteld van de intrekking van de erkenning van de overeenkomst door het Agentschap omdat één van de partijen valse of vervalste documenten heeft overgelegd, omdat de stagiair niet getuigt van de nodige bekwaamheden om de omscholing tot een goed einde te brengen of omdat één van de partijen haar verplichtingen niet nakomt.

§ 2. Elke ongegronde verbreking kan ertoe leiden dat het Agentschap de in dit besluit bedoelde diensten niet meer verstrekt aan de partij die verantwoordelijk is voor de verbreking.

§ 3. Als het Agentschap vaststelt dat het bedrijf of de openbare instelling hun contractuele verplichtingen niet meer nakomen, moeten ze de stagiair acht werkdagen compensatoire vergoeding betalen.

Art. 19. Het bedrijf of de openbare instelling kunnen een gewichtige reden tot verbreking aanvoeren om de ontbinding van rechtswege van de omscholingsovereenkomst te wettigen in geval van wangedrag van de stagiair, met name als :

- 1° hij zich schuldig maakt aan een oneerlijke daad, feitelijkheden of grove beledigingen ten aanzien van de werkgever of het bedrijfs personeel;
- 2° hij hen opzettelijk materiële of immateriële schade berokkent bij de uitvoering van de overeenkomst;
- 3° hij zich niet aan het beroepsgeheim houdt;
- 4° hij doorgaans verzuimt zijn verplichtingen na te komen i.v.m. de goede orde, de veiligheid en de tucht binnen het bedrijf of de uitvoering van de overeenkomst;

5° hij herhaaldelijk onwettig afwezig is. In dit geval kan de verbreking van de overeenkomst slechts aangevoerd worden na een schriftelijke waarschuwing;

6° hij valse documenten heeft overgelegd vooraleer de overeenkomst te sluiten.

Art. 20. De stagiair kan bij de uitvoering van de omscholingsovereenkomst een gewichtige reden tot verbreking aanvoeren als :

1° het bedrijf of de openbare instelling zich jegens hem schuldig maken aan een oneerlijke daad, aan feitelijkheden of grove beledigingen;

2° het bedrijf of de openbare instelling tolereren dat derden zich jegens hem schuldig maken aan gelijkaardige daden;

3° zijn moraliteit in gevaar wordt gebracht in de loop van de overeenkomst;

4° zijn gezondheid en veiligheid in de loop van de overeenkomst blootgesteld worden aan gevaren die hij niet kon voorspellen bij het sluiten ervan;

5° het bedrijf of de openbare instelling doorgaans verzuimen hun verplichtingen na te komen i.v.m. de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 21. De vergoedingen van de stagiair zijn de volgende :

1° een gedeelte ten laste van het bedrijf of de openbare instelling;

2° een aanvullende tegemoetkoming ten laste van het Agentschap die bestaat uit :

a) een basisvergoeding;

b) een aanvullende premie.

Art. 22. Het gedeelte ten laste van de werkgever, zoals bedoeld in artikel 21, 1°, bedraagt voor het eerste omscholingsjaar minimum BEF 40 per daadwerkelijk gepresteerd of daarmee gelijkgesteld uur.

Dat bedrag wordt verhoogd tot minimum BEF 60 vanaf het tweede omscholingsjaar.

De vergoeding is facultatief voor gehandicapte personen in omscholing die in dienst worden genomen in het kader van een opvang- en opleidingsafdeling binnen een bedrijf voor aangepast werk of in het kader van een opleidingsprogramma dat door een erkend beroepsopleidingscentrum wordt doorgevoerd.

Art. 23. De in artikel 21, 2°, a. bedoelde basisvergoeding is vastgelegd op 40 % van het gemiddelde minimum maandinkomen, met name BEF 17 337 op 1 oktober 1997, zoals gewaarborgd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Het in het vorige lid bedoelde bedrag wordt op 60 % gebracht, d.w.z. BEF 26 006 op 1 oktober 1997, als de stagiair het bewijs levert dat hij zich in één van de volgende gevallen bevindt :

1° samenwonen met een persoon van wie de inkomsten lager zijn dan het forfaitaire bedrag van de werkloosheidsuitkeringen voor samenwonenden;

2° samenwonen, zonder echtgeno(o)t(e) en uitsluitend met :

a) één of meer kinderen, op voorwaarde dat hij voor ten minste één van hen aanspraak kan maken op kinderbijslag, of dat de inkomsten van de kinderen lager zijn dan het forfaitaire bedrag van de werkloosheidsuitkeringen voor samenwonenden;

b) één of meer kinderen en andere bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad, op voorwaarde dat hij voor ten minste één van de kinderen aanspraak kan maken op kinderbijslag en dat de inkomsten van de andere bloed- of aanverwanten lager zijn dan het forfaitaire bedrag van de werkloosheidsuitkeringen voor samenwonenden;

c) één of meer bloed- of aanverwanten tot en met de derde graad van wie de inkomsten lager zijn dan het forfaitaire bedrag van de werkloosheidsuitkeringen voor samenwonenden.

Art. 24. De basisuurvergoeding is gelijk aan driemaal het in artikel 23 bedoelde basismaandbedrag, gedeeld door 13 x 38.

Art. 25. De door het Agentschap verleende vergoeding, bedoeld in artikel 21, 2°, a. wordt verminderd met het bedrag van de wettelijke of reglementaire tegemoetkomingen die aan de stagiair worden uitgekeerd. Het bedrag van de vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van artikel 26, vastgelegd op 75% van het bedrag van de tegemoetkomingen.

Art. 26. De wettelijke en reglementaire tegemoetkomingen bedoeld in artikel 25 zijn :

1° de pensioenen, alsook alle voordelen die ermee gelijkgesteld zijn of die de pensioenen aanvullen, toegekend :

a) hetzij bij of krachtens een Belgische of een buitenlandse wet;

b) hetzij door een overheid of een instelling van openbaar nut;

2° de vergoedingen, toelagen en lijfrenten die toegekend worden aan slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten, krachtens de wetgeving betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen of krachtens de wetgeving betreffende de schadevergoeding voor beroepsziekten en de voorkoming ervan;

3° de vergoedingen die toegekend worden aan een gehandicapte persoon die het slachtoffer is van een ongeval, krachtens de artikelen 1382 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, of krachtens elke andere gelijksoortige buitenlandse wetgeving;

4° de uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid, toegekend krachtens de wetgeving betreffende de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;

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

6° de inkomensvervangende tegemoetkomingen, toegekend krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten, of de gewone of bijzondere tegemoetkomingen, toegekend krachtens het koninklijk besluit van 17 november 1969 houdende algemeen reglement betreffende het toekennen van tegemoetkomingen aan de minder-validen;

7° de beroepsinkomsten die eventueel ontvangen worden voor opleidingsuren.

Als de in het eerste lid, 2°, bedoelde tegemoetkoming uitbetaald wordt in de vorm van kapitaal of afkoopwaarde, zijn de bepalingen van artikel 30 van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 tot uitvoering van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten, van toepassing.

Er wordt in geen geval rekening gehouden met het gedeelte van de wettelijke of reglementaire tegemoetkomingen dat krachtens bovenbedoelde wet van 27 februari 1987 wordt toegekend als kinderbijslag, integratievergoeding of als vergoeding voor hulp aan een derde krachtens het koninklijk besluit van 17 november 1969 houdende algemeen reglement betreffende het toekennen van tegemoetkomingen aan de minder-validen.

Art. 27. De in artikel 21, 2°, b, bedoelde aanvullende premie bedraagt BEF 40 per daadwerkelijk gepresteerd of daarmee gelijkgesteld uur.

Art. 28. De in artikel 21, 2°, bedoelde aanvullende tegemoetkoming is gekoppeld aan het spilindexcijfer 119.53 van 1 mei 1996.

Art. 29. De aanvullende tegemoetkoming wordt uitbetaald met regelmatige intervallen van maximum één maand.

Ze wordt gestort op een bankrekening, op een postrekening bij het Bestuur der Postchecks of door postassignatie.

Het bedrijf of de openbare instelling kunnen het geheel van de vergoeding uitbetalen en zich de aanvullende tegemoetkoming door het Agentschap laten terugbetalen.

Art. 30. De door de gehandicapte persoon verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden van zijn vergoeding afgehouden en door het bedrijf of de openbare instelling aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gestort.

De door het bedrijf of de openbare instelling verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen worden krachtens de omscholingsovereenkomst door hen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gestort.

Art. 31. Het bedrijf of de openbare instelling bezorgen het Agentschap om de drie maanden een staat van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid, die zij aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid hebben gestort.

Het bedrag van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid die betrekking hebben op de aanvullende tegemoetkoming, wordt op basis van die staat door het Agentschap terugbetaald aan het bedrijf of de openbare instelling.

De wetsverzekeringspremie die door het bedrijf of de openbare instelling voor de stagiair is gestort, wordt eveneens door het Agentschap terugbetaald.

TITEL III. — Tegemoetkoming in het kader van een stelsel voor afwisselende beroepsopleiding of voor beroepsopleiding tot inschakeling in het arbeidsproces

Art. 32. Het bedrijf of de openbare instelling kunnen binnen de perken van de beschikbare kredieten een tegemoetkoming genieten voor gehandicapten die ze tewerkstellen krachtens een gereguleerd stelsel voor afwisselende beroepsopleiding of voor beroepsopleiding tot inschakeling in het arbeidsproces, dat niet door het Agentschap wordt georganiseerd.

Bedoeld worden :

- de industriële leerovereenkomst, georganiseerd overeenkomstig de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;

- de stageovereenkomst in het kader van de permanente vorming overeenkomstig het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 1998 betreffende de stageovereenkomst in het kader van de Permanente vorming van de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen;

- de overeenkomst werk-opleiding, georganiseerd overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986 tot invoering van een stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding voor de jongeren tussen 18 en 25 jaar en tot tijdelijke vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever verschuldigd in hoofde van deze jongeren;

- de stageovereenkomst, georganiseerd overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 230 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces, alsook de overeenkomsten van eerste beroepservaring;

- de overeenkomst opleiding-inschakeling, georganiseerd overeenkomstig het decreet van de Waalse Gewestraad van 18 juli 1997 betreffende de inschakeling van werkzoekenden bij werkgevers die een beroepsopleiding organiseren om in een vacature te voorzien.

Het beheerscomité van het Agentschap kan een ander stelsel gelijkstellen met die bedoeld in het vorige lid.

Art. 33. De werkgever richt de aanvraag om tegemoetkoming bij aangetekend schrijven aan het Agentschap, met de toestemming van de gehandicapte persoon.

De aanvraag wordt ingediend aan de hand van een document dat de werkgever bij het Agentschap kan verkrijgen.

Art. 34. Het Agentschap beslist over de aanvraag en bepaalt de duur van de tegemoetkoming. Ze wordt verleend gedurende maximum twee jaar.

Het Agentschap kan bovendien bijzondere begeleidingsmaatregelen bepalen.

Art. 35. De tegemoetkoming wordt aan de werkgever verleend voor een voltijds equivalent.

Ze wordt forfaitair vastgelegd op :

- BEF 24 000 voor een eerste periode van zes maanden;

- BEF 12 000 voor een tweede periode van zes maanden;

- BEF 6 000 voor de overblijvende periode.

Art. 36. De tegemoetkoming vult andere tegemoetkomingen aan die de werkgever zou kunnen genieten; als ze daarmee gecumuleerd wordt, wordt ze beperkt tot het bedrag dat gelijk staat met 100 % van de bezoldiging.

Art. 37. De tegemoetkoming wordt betaald aan het einde van elk kalenderkwartaal voor de eerste en de tweede periode, en aan het einde van de overblijvende periode, na overlegging van de bewijsstukken door de werkgever. De bewijsstukken moeten ingediend worden binnen één jaar na afloop van de periode waarop ze slaan, op straffe van verval.

TITEL IV. — Begeleiding

Art. 38. Met uitzondering van de bedrijven voor aangepast werk kan een werkgever binnen de perken van de beschikbare kredieten een tegemoetkoming krijgen voor een persoon die hij aanwijst om de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen gehandicapte werknemer te begeleiden en raad te geven.

Deze tegemoetkoming wordt verleend voor maximum zes maanden.

Art. 39. Als verantwoordelijke voor de inschakeling van de werknemer treedt de begeleider op als referentiepersoon ten opzichte van het Agentschap.

Hij moet :

- de werknemer ontvangen, voorlichten, raad geven en begeleiden;
- zijn werk superviseren en ervoor zorgen dat het goed wordt uitgevoerd;
- aan de hand van het door het Agentschap bepaalde formulier maandelijks een activiteitenverslag opmaken in de loop van het eerste kwartaal na de aanwerving, alsook een evaluatieverslag na de zesde maand volgend op de aanwerving;

- het Agentschap verwittigen als de werknemer moeilijkheden ondervindt om zich te integreren.

De werkgever moet de begeleider de nodige tijd geven om zijn taak te vervullen.

Art. 40. De begeleiding vangt aan de maand binnen welke de werknemer wordt aangeworven.

De tegemoetkoming wordt betaald als de werknemer in dienst wordt genomen van de eerste tot de laatste dag van de maand.

Art. 41. Als de begeleider zijn ambt neerlegt, moet de werkgever de naam van zijn plaatsvervanger aan het Agentschap meedelen binnen de volgende kalendermaand, op gevaar af de tegemoetkoming niet meer te kunnen genieten.

Art. 42. De werkgever richt de aanvraag om tegemoetkoming bij aangetekend schrijven aan het Agentschap.

Ze wordt ingediend in de loop van de maand waarin de werknemer in dienst treedt en met zijn toestemming.

De aanvraag wordt ingediend aan de hand van een document dat het bedrijf bij het Agentschap kan verkrijgen.

Art. 43. Het Agentschap beslist over de tegemoetkoming en deelt zijn beslissing mee binnen dertig dagen, te rekenen van de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

Art. 44. Het Agentschap bepaalt de bewijsstukken die hem overgelegd moeten worden voor de betaling van de tegemoetkoming.

De bewijsstukken moeten bij aangetekend schrijven overgemaakt worden uiterlijk binnen zestig dagen na het kwartaal waarop ze slaan.

Alleen de stukken die binnen de voorgeschreven termijn worden ingediend, komen in aanmerking voor de betaling van de tegemoetkoming.

Art. 45. De maandelijksse tegemoetkoming bedraagt BEF 10 000.

TITEL V. — Inschakelingspremie

Art. 46. Het Agentschap kan binnen de perken van de beschikbare kredieten een tegemoetkoming verlenen voor de inschakeling van een gehandicapte werknemer bij een werkgever.

Art. 47. De tegemoetkoming wordt aan de werkgever verleend als de gehandicapte werknemer aan één van de volgende voorwaarden voldoet :

1° in dienst treden bij een werkgever na minimum zes maanden beroepsinactiviteit in de loop van de negen maanden voorafgaand aan de indiensttreding; de periode waarin de betrokkene een beroepsopleiding heeft gevolgd, of de werkperiode in een bedrijf voor aangepast werk worden evenwel gelijkgesteld met een inactiviteitsperiode;

2° het werk hervatten bij dezelfde werkgever of bij een andere na een schorsing van zijn beroepsactiviteit gedurende minimum zes maanden in de loop waarvan hij vergoedingen heeft genoten, hetzij uit de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering of de verzekering tegen arbeidsongevallen, hetzij uit beroepsziekten, of andere voordelen die ermee gelijkgesteld zijn.

Art. 48. De werkgever richt de aanvraag om tegemoetkoming bij aangetekend schrijven aan het Agentschap.

De aanvraag wordt ingediend met de toestemming van de werknemer.

De aanvraag wordt opgemaakt aan de hand van een document dat de werkgever bij het Agentschap kan verkrijgen.

De aanvraag kan terugwerken tot op de datum van de aanwerving, en mag niet slaan op een periode van meer dan zes maanden op het ogenblik van de indiening ervan, voor zover de werknemer op die datum recht heeft op de dienstverstrekkingen van het Agentschap.

Art. 49. Het Agentschap gaat na of één van de in artikel 47 bedoelde voorwaarden vervuld is en bepaalt de duur van de periode van inschakeling in het arbeidsproces gedurende welke het zijn tegemoetkoming verleent.

Het Agentschap kan bovendien bijzondere begeleidingsmaatregelen vastleggen.

Art. 50. Het Agentschap beslist over de aanvraag en geeft de werkgever kennis van zijn beslissing binnen zestig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

Art. 51. De tegemoetkoming wordt verleend voor de duur van de overeenkomst, d.w.z. maximum één jaar. Die periode is niet verlengbaar.

Art. 52. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt vastgelegd op 33 % van de bezoldiging.

Art. 53. De tegemoetkoming wordt betaald aan het einde van elk kalenderkwartaal, na overlegging van de door het Agentschap vereiste bewijsstukken. De bewijsstukken worden, op straffe van verval, ingediend binnen één jaar na het verstrijken van het kwartaal waarop ze slaan, of na de kennisgeving van de beslissing tot verlening als deze laatste terugwerkende kracht heeft.

Art. 54. Bedrijven voor aangepast werk komen niet in aanmerking voor de tegemoetkoming bedoeld in deze titel.

Art. 55. De tegemoetkoming wordt niet verleend en moet eventueel terugbetaald worden :

1° als de werkgever naar bepaalde en met elkaar overeenstemmende vermoedens één of meer werknemers ontslagen heeft om hen te vervangen door één of meer gehandicapte werknemers en alzo de in dit besluit bedoelde tegemoetkoming te genieten;

2° als de werkgever niet voldoet aan de wettelijke of reglementaire verplichtingen die hem opgelegd worden in zijn hoedanigheid van werkgever.

Art. 56. De inschakelingspremie is niet cumuleerbaar met de in titel 3 bedoelde tegemoetkoming die verleend wordt in het kader van stelsels voor afwisselende beroepsopleiding of voor beroepsopleiding tot inschakeling in het arbeidsproces, noch met de compensatiepremie bedoeld in titel 6, noch met de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten, waarop de werkgevers aanspraak kunnen maken in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de minder-validen die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld.

TITEL VI. — Compensatiepremie

Art. 57. Als compensatie o.a. voor rendementsverlies kan de werkgever binnen de perken van de beschikbare kredieten aanspraak maken op een tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten, met het oog op de bevordering van de kansen van de gehandicapte personen op de arbeidsmarkt.

Art. 58. De werkgever richt zijn aanvraag om tegemoetkoming bij aangetekend schrijven aan het Agentschap.

De aanvraag wordt ingediend met de toestemming van de werknemer.

De aanvraag wordt opgemaakt aan de hand van een document dat de werkgever bij het Agentschap kan verkrijgen.

Art. 59. Het Agentschap bepaalt het percentage van de tegemoetkoming, dat echter niet hoger mag zijn dan 50 % van de bezoldiging.

Art. 60. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt vastgelegd na onderzoek van het Agentschap, rekening houdende met de indicaties en contra-indicaties op medisch en beroepsvlak i.v.m. de gebreken en bekwaamheden van de werknemer, alsook met de vereisten van de betrekking. Het Agentschap kan bovendien specifieke begeleidingsmaatregelen bepalen.

Het Agentschap kan ook de bedrijfsarts om advies vragen. De tegemoetkoming wordt verleend voor een periode van één jaar, die verlengbaar is.

Art. 61. Het Agentschap deelt zijn beslissing mee binnen zestig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

Art. 62. De tegemoetkoming wordt betaald aan het einde van elk kalenderkwartaal, na overlegging van de door de werkgever ingediende bewijsstukken.

Deze bewijsstukken worden ingediend binnen één jaar, te rekenen van het einde van het kwartaal waarop ze slaan, op straffe van verval.

Art. 63. De in deze titel bedoelde tegemoetkoming wordt niet verleend aan :

1° bedrijven voor aangepast werk die gehandicapte werknemers tewerkstellen, behalve als deze laatsten als kader- of meesterspersoneel in dienst worden genomen na een beslissing van het Agentschap waarbij ze in aanmerking komen voor een normale betrekking;

2° werkgevers die voor dezelfde werknemers voldoen aan de voorwaarden waaronder de RVA tegemoet komt in de bezoldiging van moeilijk te plaatsen werklozen;

3° werkgevers die niet voldoen aan de verplichting een bepaald aantal gehandicapte personen tewerk te stellen krachtens door de bevoegde overheid vastgestelde bepalingen of krachtens artikel 10 van het decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen.

Art. 64. De tegemoetkoming wordt niet verleend en moet eventueel terugbetaald worden :

1° als de werkgever één of meer werknemers ontslagen heeft om hen te vervangen door één of meer gehandicapte werknemers en alzo de in dit besluit bedoelde tegemoetkoming te genieten;

2° als de werkgever niet voldoet aan de wettelijke of reglementaire verplichtingen die hem opgelegd worden in zijn hoedanigheid van werkgever.

Art. 65. De compensatiepremie is niet cumuleerbaar met de inschakelingspremie bedoeld in titel 5, noch met de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten, waarop de werkgevers aanspraak kunnen maken in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld.

TITEL VII. — Premie aan zelfstandige werknemers

Art. 66. Het Agentschap verleent binnen de perken van de beschikbare kredieten een premie aan elke gehandicapte persoon die zich als zelfstandige vestigt op het grondgebied van het Franse taalgebied, er zijn activiteit van zelfstandige hervat na een inactiviteitsperiode van zes maanden als gevolg van een ongeval of een ziekte, of zijn beroepsactiviteit probeert voort te zetten ondanks gezondheidsproblemen.

Art. 67. De werknemer richt zijn aanvraag om tegemoetkoming bij aangetekend schrijven aan het Agentschap.

De aanvraag wordt ingediend aan de hand van een document dat de werknemer bij het Agentschap kan verkrijgen.

Art. 68. Als het Agentschap beslist een premie te verlenen aan een zelfstandige werknemer, legt het bedrag ervan vast op 33 % van het gemiddelde minimum maandinkomen, zoals gewaarborgd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De premie wordt verleend op vertoon van documenten waaruit blijkt dat het project uitvoerbaar is op technisch, economisch, financieel en sociaal vlak.

Art. 69. Het Agentschap beslist over de aanvraag en geeft kennis van zijn beslissing binnen zestig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

Art. 70. Deze maandelijksse premie wordt verleend voor een periode van maximum één jaar, die niet verlengbaar is.

Art. 71. De eerste schijf van de premie wordt vooraf uitbetaald voor het kwartaal waarop ze slaat, op z'n vroegst bij de inschrijving in het handelsregister of in de orde waartoe de zelfstandige werknemer behoort. De andere schijven worden uitbetaald op voorwaarde dat de werknemer de activiteit daadwerkelijk uitoefent.

Art. 72. Als de aanvrager naast zijn activiteit als zelfstandige een andere bezoldigde activiteit uitoefent, wordt de tegemoetkoming niet verleend en moet hij de eventueel ontvangen tegemoetkoming terugbetalen.

TITEL VIII. — Aanpassing van een arbeidspost

HOOFDSTUK I. — *Aanpassing van een arbeidspost voor een bezoldigde gehandicapte werknemer*

Art. 73. Er wordt binnen de perken van de beschikbare kredieten een tegemoetkoming verleend aan de werkgever die een arbeidspost voor een gehandicapte werknemer wenst aan te passen.

Deze tegemoetkoming wordt verleend :

1° aan de werkgevers die gehandicapte personen in dienst nemen bij een arbeidsovereenkomst, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders of krachtens een publiekrechtelijk statuut;

2° aan de werkgevers die gehandicapte personen in dienst nemen bij een beroepsaanpassingsovereenkomst;

3° aan de werkgevers die gehandicapte personen in dienst nemen krachtens één van de stelsels voor afwisselende beroepsopleiding of voor beroepsopleiding tot inschakeling in het arbeidsproces, zoals bedoeld in titel 3 van dit besluit.

Art. 74. De in artikel 73 bedoelde personen en instellingen hebben recht op de tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost als ze de volgende voorwaarden vervullen :

1° bewijzen dat de aanpassing van de arbeidspost slechts sporadisch wordt doorgevoerd in het vak waarin de gehandicapte persoon tewerkgesteld is of een opleiding volgt, en dat ze noodzakelijk is om hem in staat te stellen de beroepsactiviteit uit te oefenen of de bedoelde beroepsopleiding, omscholing of herscholing te volgen;

2° de gehandicapte persoon voor wie de arbeidspost is aangepast ten minste zes maanden in dienst houden vanaf de datum van de aanpassing als het bedrag van de tegemoetkoming kleiner is dan BEF 100 000, en ten minste één jaar als het gelijk is aan of hoger is dan BEF 100 000;

3° de kosten voor de aanpassing van de arbeidspost niet als investeringen aftrekken;

4° het Agentschap verwittigen als een arbeidspost, die met zijn tegemoetkoming is aangepast, eventueel vacant wordt;

5° de bepalingen in acht nemen die hen worden opgelegd bij wet, decreet en reglement.

Een werkgever die een gehandicapte werknemer vervangt voor wie een arbeidspost is aangepast, wordt geacht te voldoen aan de sub 2° bedoelde voorwaarde als hij een andere gehandicapte werknemer in dienst neemt.

Art. 75. De aanvraag mag niet slaan op de aanpassing van een arbeidspost die doorgevoerd wordt vóór de datum waarop zij in ontvangst wordt genomen.

Ze mag niet slaan op arbeidsposten binnen bedrijven voor aangepast werk, behalve die voor het kader- of meesterspersoneel.

Art. 76. De tegemoetkoming dekt het geheel van de werkelijk verrichte kosten die geacht worden noodzakelijk te zijn voor de aanpassing van de arbeidspost.

Als de aanpassing de aankoop van materieel vergt waarvan het model speciaal aan de werknemer aangepast is, dekt de tegemoetkoming slechts het prijsverschil tussen dat model en het standaardmodel.

HOOFDSTUK II. — *Aanpassing van arbeidsposten voor zelfstandige gehandicapte werknemers*

Art. 77. De zelfstandige gehandicapte werknemer kan binnen de perken van de beschikbare kredieten aanspraak maken op een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost, hetzij om de hoedanigheid van zelfstandige te verkrijgen, hetzij om vlotter toegang te krijgen tot zelfstandig werk dat meer in de lijn ligt van zijn capaciteiten, hetzij om een persoon in dienst te houden die gehandicapt wordt.

Art. 78. Het Agentschap komt tegemoet in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost als de in artikel 77 bedoelde zelfstandige werknemer de volgende voorwaarden vervult :

1° bewijzen dat de aanpassingen slechts sporadisch worden doorgevoerd in het vak en dat ze noodzakelijk zijn wegens zijn handicap;

2° de aanpassingskosten niet als investering of als beroepslast aftrekken in de belastingaangifte als een tegemoetkoming is verleend;

3° het Agentschap de stukken bezorgen waaruit blijkt dat zijn activiteit uitvoerbaar is op technisch, economisch, financieel en sociaal vlak.

Art. 79. De tegemoetkoming dekt het geheel van de werkelijk verrichte kosten die geacht worden noodzakelijk te zijn voor de aanpassing van de arbeidspost.

Als de aanpassing de aankoop van materieel vergt waarvan het model speciaal aan de werknemer aangepast is, dekt de tegemoetkoming slechts het prijsverschil tussen dat model en het standaardmodel.

Art. 80. Als de aanpassing van de arbeidspost de aanpassing van de woning van de gehandicapte persoon met zich meebrengt, wordt de tegemoetkoming verleend met inachtneming van de reglementering inzake materiële hulp.

De bepalingen van het eerste lid zijn van toepassing op de aanpassingen van een gebouw waar de gehandicapte persoon zijn beroepsbezigheid als zelfstandige uitoefent zonder er te wonen.

HOOFDSTUK III. — *Bepalingen gemeen aan de hoofdstukken I en II*

Art. 81. De aanvraag om tegemoetkoming wordt bij aangetekend schrijven aan het Agentschap gericht.

De aanvraag bevat :

- 1° een raming van de kosten voor de aanpassing van de arbeidspost;
- 2° de vereiste bewijsstukken;
- 3° de verbintenis i.v.m. de voorwaarden bedoeld in de artikelen 74 of 78;
- 4° de toestemming van de werknemer als de aanvraag door de werkgever wordt ingediend.

De aanvraag wordt opgemaakt aan de hand van een formulier dat de werknemer of de werkgever bij het Agentschap kunnen verkrijgen.

Art. 82. Het Agentschap beslist over de toekenning van de tegemoetkoming en bepaalt het bedrag ervan. Het deelt zijn beslissing mee binnen zestig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

TITEL IX. — *Verplaatsingskosten*

Art. 83. De gehandicapte werknemer heeft binnen de perken van de beschikbare kredieten recht op een tegemoetkoming in zijn reiskosten voor verplaatsingen tussen zijn woonplaats en zijn werk. Deze tegemoetkoming wordt verleend voor één heen- en terugreis.

De bepalingen van deze titel slaan niet op de gehandicapte personen bedoeld in de titels I en II, die onder de toepassing vallen van het ministerieel besluit van 9 april 1964 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder de lasten die voor de minder-validen voortvloeien uit de verplaatsing naar en het verblijf op de plaats die aangewezen werd voor hun beroepsopleiding, omscholing of herscholing, worden gedragen door het Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen.

Art. 84. De werknemer richt zijn aanvraag om tegemoetkoming bij aangetekend schrijven aan het Agentschap.

De aanvraag wordt ingediend aan de hand van een document dat de werknemer bij het Agentschap kan verkrijgen.

Art. 85. Het Agentschap beslist over de aanvraag van de werknemer en deelt zijn beslissing mee binnen zestig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

De beslissing bepaalt het vervoermiddel op grond waarvan de tegemoetkoming van het Agentschap kan worden berekend.

Art. 86. § 1. Als het gebruikte vervoermiddel door de werknemer of een derde wordt bestuurd, wordt de tegemoetkoming berekend op grond van de afstand en het belastbaar vermogen van het vervoermiddel, dat evenwel niet hoger mag zijn dan 8 pk, en op grond van de percentages vermeld in de tabel die gevoegd is bij het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten.

De afstanden worden berekend met inachtneming van de reële afstand.

§ 2. Voor verplaatsingen met de taxi is het bedrag van de tegemoetkoming gelijk aan de prijs die vermeld wordt in de reglementering die van toepassing is in de zone waar de rit begint.

§ 3. Voor verplaatsingen met het openbaar vervoer, waarvoor de begeleiding door een derde wordt geëist, is het bedrag van de tegemoetkoming gelijk aan de prijs die de derde persoon wordt aangerekend om de werknemer naar zijn werkplaats te brengen, zich weer naar het vertrekpunt te begeven, de werknemer weer op te halen en naar zijn woonplaats te brengen.

Dat bedrag mag maandelijks niet hoger zijn dan de prijs van een maandabonnement bij de "TEC".

Art. 87. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt verminderd met de tegemoetkomingen die de werkgever bij wet, decreet, reglement of overeenkomst verleent in de reiskosten van de werknemer voor verplaatsingen naar zijn werkplaats of, zo niet, met de prijs van het goedkoopste gemeenschappelijk vervoermiddel over dezelfde afstand.

Het eerste lid is niet van toepassing op tegemoetkomingen die in uitvoering van artikel 86, § 3, worden verleend.

Art. 88. De tegemoetkoming kan pas aan het einde van elke maand worden betaald, na overlegging van de door het Agentschap geëiste bewijsstukken die betrekking hebben op de staat van de prestaties van de werknemer en die door de werkgever moeten worden ingevuld.

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

In geval van valse aangifte wordt de verleende tegemoetkoming teruggevorderd.

TITEL X. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 89. Opgeheven worden :

- de artikelen 56, § 2, 3°, 62 à 66, alsook 67, 75, 76 en 77, wat betreft de bijzondere leerovereenkomst voor omscholing van minder-validen, van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen;

- het ministerieel besluit van 17 maart 1965 tot vaststelling van de voorwaarden voor toekenning, door het Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen, van een tegemoetkoming in de kosten tot aanpassing van een arbeidspost, gewijzigd bij het ministerieel besluit van 15 januari 1969;

- het ministerieel besluit van 17 maart 1965 tot vaststelling van de voorwaarden voor toekenning, door het Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen, van een tegemoetkoming in de sociale lasten, welke worden gedragen door de personen, die met een minder-valide een bijzondere leerovereenkomst voor omscholing van minder-validen hebben gesloten;

- hoofdstuk *Ibis* van het ministerieel besluit van 27 december 1967 houdende vaststelling van de criteria van toekenning der tegemoetkomingen inzake sociale hulp op het gebied van de sociale reclassering van de minder-validen, gewijzigd bij het besluit van de Franse Gemeenschapsexecutieve van 25 oktober 1990;

- het besluit van de Franse Gemeenschapsexecutieve van 25 oktober 1990 houdende vaststelling van de voorwaarden van toekenning, van het bedrag en van de modaliteiten voor betaling van de uitkeringen en het aanvullend loon ten gunste van de gehandicapten die een beroepsopleiding, omscholing of herscholing doormaken, wat betreft de bijzondere leerovereenkomst voor omscholing van minder-validen, bedoeld in artikel 56, § 2, 3°, van bovenbedoeld koninklijk besluit van 5 juli 1963;

- het besluit van de Waalse Regering van 6 oktober 1994 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het Gemeenschapsfonds voor de sociale integratie van minder-validen en hun inschakeling in het arbeidsproces een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten verleent aan werkgevers met het oog op de beroepsaanpassing van de minder-validen die ze tewerkstellen;

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

Art. 90. De Administrateur-generaal van het Agentschap moet de Minister jaarlijks uiterlijk 31 maart een evaluatie van de toepassing van dit besluit bezorgen.

Art. 91. Dit besluit regelt, overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet, een materie bedoeld in artikel 128, § 1, van de Grondwet.

Art. 92. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1999.

Art. 93. De Minister van Sociale Actie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 5 november 1998.

De Minister-President van de Waalse Regering,
belast met Economie, Buitenlandse Handel, KMO's, Toerisme en Patrimonium,
R. COLLIGNON
De Minister van Sociale Actie, Huisvesting en Gezondheid,
W. TAMINIAUX

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

MINISTERIE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 99 — 23

[C - 98/31537]

19 NOVEMBRE 1998

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale organisant les agences immobilières sociales

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu l'ordonnance du 16 janvier 1998 portant création des agences immobilières sociales;

Vu l'avis favorable de l'Inspection des Finances,

Vu l'accord du Ministre du Budget;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1^{er};

Vu l'urgence;

Considérant que l'avis dans le mois demandé au Conseil d'Etat le 23 juillet 1998 ne nous est toujours pas parvenu;

Considérant qu'aucune indication ne nous permet d'espérer cet avis avant la fin de l'année en cours;

Considérant la nécessité de permettre aux A.S.B.L. d'introduire leur dossier d'agrément et demande de subside pour 1999;

Considérant que ces dossiers imposent la conclusion d'un accord de partenariat avec une commune ou un C.P.A.S., lequel accord est déterminé par le présent arrêté;

Considérant que faute, pour les A.S.B.L., de pouvoir déposer leur demande d'agrément avant la fin de l'année en cours, la mise en place des agences immobilières sociales serait fortement retardée;

Considérant que cette situation serait éminemment dommageable pour la politique du logement;

Sur la proposition du Ministre-Président qui a le logement dans ses attributions et du Secrétaire d'Etat qui lui est adjoint;

Après en avoir délibéré,

Arrête :

CHAPITRE Ier. — Définitions

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1° l'ordonnance : l'ordonnance du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale du 16 janvier 1998 portant création des agences immobilières sociales;

2° Ministre : le Ministre ayant le logement dans ses attributions;

MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 99 — 23

[C - 98/31537]

19 NOVEMBER 1998

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot organisatie van de sociale woningbureaus

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de ordonnantie van 16 januari 1998 tot oprichting van de sociale woningbureaus;

Gelet op het gunstig advies van de Inspectie van Financiën;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat het advies binnen de maand, dat aan de Raad van State op 23 juli 1998 gevraagd werd, ons nog niet bereikt heeft;

Overwegende dat we over geen gegeven beschikken dat ons toelaat om dit advies vóór het einde van het lopende jaar te verwachten;

Overwegende dat de VZW's de dossiers met het oog op hun erkenning en subsidieaanvraag voor 1999 moeten kunnen indienen;

Overwegende dat deze dossiers het sluiten van een bij dit besluit vastgestelde partnerovereenkomst met de gemeente of een OCMW vereisen;

Overwegende dat indien de VZW's hun erkenningsaanvraag vóór het einde van het lopende jaar niet kunnen indienen, de inwerkingstelling van de sociale woningbureaus een aanzienlijke vertraging zou oplopen;

Overwegende dat deze toestand heel nadelig zou zijn voor het huisvestingsbeleid;

Op voorstel van de Minister-Voorzitter bevoegd voor de huisvesting en van de hem toegevoegde Staatssecretaris;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Omschrijvingen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit bedoelt men met :

1° ordonnantie : de ordonnantie van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad van 16 januari 1998 tot oprichting van de sociale woningbureaus;

2° Minister : de Minister bevoegd voor huisvesting;