

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

F. 2008 — 116

[2008/200080]

29 NOVEMBRE 2007. — Arrêté du Gouvernement wallon visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés;

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

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi, modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 18 mai 2000, 13 décembre 2001, 2 mai 2002, 27 août 2002 et 7 novembre 2002;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, donné le 22 mars 2007;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 17 janvier 2007;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 25 janvier 2007;

Vu l'avis 43.403/2/V du Conseil d'Etat, donné le 14 août 2007, en application de l'article 84, § 1^{er} alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur proposition du Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des Chances;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. Le présent arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128, § 1^{er}, de la Constitution.**Art. 2.** Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :1^o "personne handicapée" : la personne telle que définie par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées;2^o "travailleur handicapé" : la personne handicapée occupée en vertu d'un contrat de travail, ou d'un statut réglementaire;3^o "employeur" : toute personne de droit privé et/ou de droit public qui occupe un travailleur handicapé;4^o "stagiaire" : la personne handicapée occupée en vertu d'un stage de découverte ou d'un contrat d'adaptation professionnelle;5^o "entreprise maître de stage" : l'employeur qui occupe une personne handicapée dans le cadre d'un stage de découverte;6^o "entreprise formatrice" : l'employeur qui occupe une personne handicapée dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;7^o "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 au statut social des indépendants;8^o "coût salarial" : 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, déduction faite des réductions de charges sociales et des exonérations;9^o "Agence" : l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées;10^o "revenu minimum mensuel moyen garanti" : le montant fixé, pour les travailleurs âgés de 21 ans ou plus, par l'article 3 de la convention collective de travail n^o 43 conclue au sein du Conseil national du travail le 2 mai 1988.TITRE 1^{er} — *Du stage de découverte***Art. 3.** 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 maître de stage, appelée(s) "stage de découverte".**Art. 4.** La réalisation d'un stage de découverte est proposée par la personne handicapée, par l'Agence ou par un autre service qui soutient la personne handicapée dans la construction de son projet professionnel.

Les modalités de ce stage sont précisées en concertation avec l'entreprise maître de stage.

La proposition de stage, comprenant tous les renseignements nécessaires au stage, est soumise à la décision de l'Agence. Elle notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Art. 5. Ce stage fait l'objet d'un contrat conclu entre le stagiaire ou son représentant légal, l'Agence et une entreprise maître de stage. Le contrat est établi en trois exemplaires dont un est remis à chacune des parties.§ 1^{er}. L'entreprise maître de stage 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 du métier ou de la fonction (matériel, outillage, vêtements de travail, accessoires de sécurité et de protection en ordre de marche et/ou régulièrement entretenus);

- désigner en son sein, une personne chargée d'observer le stagiaire, d'apprécier son adaptation au travail 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 maître de stage;

- 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 survenu au cours du stage ou sur le chemin du lieu de stage ainsi que de tout dégât occasionné aux outils, machines, tout accident matériel ou corporel survenu à des tiers lors du stage.

§ 2. Le stagiaire s'engage à :

- se conformer au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise maître de stage;

- agir conformément aux instructions qui lui sont données par le membre du personnel désigné par l'entreprise maître de stage;

- 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 maître de stage 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 maître de stage ainsi que le responsable du bureau régional de l'Agence.

Art. 6. 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. 7. La durée du stage est fixée à une semaine. Ce stage est gratuit. Le stagiaire ne peut réclamer aucune rémunération ou indemnité. L'entreprise maître de stage n'a pas l'obligation d'embaucher le stagiaire à l'issue du stage.

Art. 8. Le stagiaire reste disponible sur le marché de l'emploi et pourra se présenter, pendant la période de stage, à toute convocation émanant d'un employeur potentiel.

Art. 9. L'Agence assure le stagiaire contre les accidents survenus au cours du stage ou sur le chemin du lieu de stage de manière équivalente à celle du personnel assujéti à la législation sur les accidents 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 2. — *Du contrat d'adaptation professionnelle*

Art. 10. Le contrat d'adaptation professionnelle a pour objet une formation assurée par une entreprise formatrice visant à préparer la personne handicapée en adaptation professionnelle, ci-après dénommée "le stagiaire", à travailler dans des conditions normales de travail.

Art. 11. Pour pouvoir conclure un contrat d'adaptation professionnelle, le stagiaire :

1° ne doit plus être soumis à l'obligation scolaire;

2° ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelles directement utilisables sur le marché de l'emploi;

3° doit 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 ordinaire ne sont pas adéquates.

Art. 12. La demande de contrat d'adaptation professionnelle est introduite auprès de l'Agence par l'entreprise formatrice qui accepte d'assurer la formation de la personne handicapée.

Elle doit comporter l'accord du candidat stagiaire.

Elle est établie sur un formulaire mis à la disposition de l'entreprise formatrice par l'Agence. Elle comprend une proposition de programme d'adaptation.

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

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

Art. 13. Tout contrat d'adaptation professionnelle doit contenir :

1° l'identité et le domicile des parties;

2° la date du début et de fin du contrat;

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 formatrice et le représentant de l'Agence et appelées "programme d'adaptation";

5° les obligations respectives des parties, énoncées à l'article 15.

Art. 14. Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée maximale d'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. En cas de suspension de l'exécution du contrat durant cette période, elle est prolongée de la durée de la suspension.

L'Agence doit :

1° agréer le programme de formation;

2° suivre l'exécution du contrat visé à l'article 13;

3° jouer un rôle de concertation en cas de contestation.

En outre, elle peut :

1° apporter aux entreprises formatrices 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 formatrice.

Art. 15. § 1^{er}. L'entreprise formatrice 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° payer l'indemnité fixée à l'article 18 du présent arrêté;

7° fournir la preuve qu'il remplit à l'égard du stagiaire les obligations résultant des dispositions légales, décrétales ou réglementaires qui lui incombent;

8° aviser immédiatement l'Agence de toute contestation relative à l'exécution du contrat;

9° permettre aux représentants de l'Agence d'effectuer les enquêtes et visites jugées nécessaires auprès de l'entreprise formatrice ou sur le lieu de formation;

10° fournir à l'Agence tous documents justificatifs qu'elle réclame;

11° faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec le stagiaire et le délégué de l'Agence;

12° délivrer à la fin du contrat une attestation de formation mentionnant sa nature, sa durée et son contenu;

13° à la fin du contrat, remettre au stagiaire les documents sociaux ad hoc.

§ 2. Le stagiaire doit :

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

2° se conformer au règlement de travail en vigueur au sein de l'entreprise formatrice 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 formatrice 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 formatrice;

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 formatrice et le représentant de l'Agence.

Art. 16. 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, ou de congé de maternité.

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 la formation doit être approuvée par l'Agence.

Art. 17. § 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° lorsque le stagiaire ou l'entreprise formatrice invoque un motif grave de rupture étant donné que le stagiaire ou l'entreprise formatrice a commis une faute qui rend définitivement et immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre eux;

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'entreprise formatrice, 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 formatrice 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 cessation de l'entreprise formatrice;

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 formatrice ne remplit plus ses obligations contractuelles, l'entreprise formatrice est tenue de verser au stagiaire une indemnité compensatoire équivalente à quinze jours d'occupation.

Art. 18. Les indemnités de formation du stagiaire correspondent à un pourcentage de la différence entre :

- la rémunération brute du métier ou de la fonction dont l'apprentissage est visé, et que l'entreprise formatrice serait tenue, en vertu des conventions collectives de travail, d'octroyer au stagiaire en cas d'embauche à l'issue du contrat d'adaptation professionnelle;

- et le montant des éventuelles allocations visées à l'article 19, le cas échéant au prorata de l'horaire de travail du stagiaire mentionné au contrat, par rapport au régime de travail à temps plein fixé en vigueur au sein de l'entreprise formatrice.

Elles sont adaptées en cas de modification d'un de ces deux éléments.

Ce pourcentage est fixé à :

- 60 % pour la première année de formation;

- 80 % à partir de la deuxième année de formation.

Au cas où le stagiaire ne perçoit aucune des allocations visées à l'article 19, les indemnités de formation sont donc fixées à 60 ou 80 % de la rémunération brute de la fonction apprise.

Elles sont traduites en montant horaire, selon le régime horaire à temps plein en vigueur au sein de l'entreprise formatrice. Les heures prestées et assimilées, selon la réglementation et les conventions collectives en matière de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise formatrice, sont ensuite payées au taux horaire obtenu.

30 % du montant de ces indemnités sont à charge de l'entreprise formatrice. Celle-ci avance la totalité des indemnités et les verse au stagiaire. L'Agence rembourse à l'entreprise formatrice 70 % des indemnités de formation, sur production du relevé des heures de formation indemnisées et d'une copie de la fiche de rémunération du stagiaire. Ce relevé, mensuel ou trimestriel selon le choix de l'entreprise formatrice, doit être communiqué à l'Agence au plus tard dans les trois mois qui suivent la période de prestation. L'Agence rembourse l'entreprise formatrice dans le mois qui suit la réception de ces documents.

Art. 19. Les allocations dont question à l'article 18 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^o, 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. 20. L'entreprise formatrice adresse à l'Agence un état trimestriel des cotisations patronales de sécurité sociale qu'elle a versées à l'Office national de Sécurité sociale.

L'état trimestriel visé à l'alinéa précédent doit être introduit pour la fin du trimestre qui suit la période à laquelle il se rapporte.

Sur base de cet état, l'Agence rembourse à l'entreprise formatrice le même pourcentage que celui relatif aux indemnités de formation.

TITRE 3. — *Du tutorat*

Art. 21. Dans la limite 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. 22. En tant que responsable de l'intégration du travailleur, le tuteur doit :

1° faciliter l'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe de travail et l'entreprise;

2° assurer un accompagnement professionnel visant l'adaptation au métier et au travail;

3° informer l'Agence de son action, par le biais, au minimum, d'un rapport d'activités établi à la fin du premier mois, d'un rapport établi à la fin du troisième mois et d'un rapport établi à la fin du sixième mois d'intervention.

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

Art. 23. Pour le paiement de l'intervention, l'action de tutorat est réputée commencer le premier jour du mois suivant l'engagement du travailleur.

Art. 24. Au cas où le tuteur cesse de remplir sa fonction, ou au cas où il est empêché d'assumer ses fonctions plus d'un mois, 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. 25. La demande d'intervention est adressée par l'employeur à l'Agence.

Elle doit être introduite dans les trente jours suivant l'entrée en service du travailleur et comporter l'accord de celui-ci ainsi que du tuteur désigné.

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

Art. 26. 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. 27. L'Agence détermine les documents justificatifs à lui produire pour le paiement de l'intervention.

Ces documents doivent être transmis au plus tard pour la fin du mois qui suit la période à laquelle ils se rapportent.

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

Art. 28. Le montant de l'intervention trimestrielle est fixé à € 750 lorsque le travailleur handicapé preste à temps plein. Il est adapté proportionnellement au régime de travail lorsque celui-ci est à temps partiel. Il est liquidé par périodes de trois mois.

En cas d'absence du travailleur supérieure à un mois, l'intervention sera proportionnelle aux prestations effectuées. Dans ce cas, la période de tutorat pourra être prolongée pour atteindre six mois effectifs.

TITRE 4. — *De la prime à l'intégration*

Art. 29. Dans la limite des crédits disponibles, l'Agence peut octroyer une intervention visant à l'intégration d'un travailleur handicapé chez un employeur.

Art. 30. 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 complète d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent cette entrée en service; à cette fin, les périodes durant lesquelles l'intéressé aurait suivi une formation professionnelle ou travaillé en entreprise de travail adapté sont assimilées à une période d'inactivité;

2° reprendre le travail 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. 31. La demande d'intervention est introduite, auprès de l'Agence, par l'employeur, dans les six mois à dater de l'embauche du travailleur.

Elle doit comporter l'accord du travailleur.

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

Art. 32. L'Agence vérifie si une des conditions de l'article 30 est réalisée et fixe la durée de la période d'intégration professionnelle durant laquelle elle accorde son intervention.

Art. 33. L'Agence notifie sa décision à l'employeur dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

La décision prend cours au plus tôt à la date de la demande, pour autant que le travailleur ait, à cette date, la qualité de bénéficiaire des prestations de l'Agence. A défaut, la décision ne prend cours qu'à la date à laquelle le travailleur acquiert la qualité de bénéficiaire des prestations de l'Agence.

Par dérogation à l'article 30, l'employeur qui embauche sous contrat de travail un travailleur intérimaire pour lequel une entreprise de travail intérimaire avait obtenu l'intervention peut bénéficier de la prime pour le solde de la période d'intervention initialement octroyée.

Art. 34. La décision d'octroi couvre la durée du contrat et est renouvelable, sans pouvoir dépasser une durée totale d'un an.

Art. 35. Le montant de l'intervention est fixé à 25 p.c. du coût salarial.

Art. 36. 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 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. 37. Les entreprises de travail adapté ne peuvent bénéficier de l'intervention visée au présent titre.

Art. 38. 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. 39. La prime à l'intégration n'est cumulable, ni avec la prime de compensation 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.

L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques que celles visées à l'alinéa 1^{er} peut se voir octroyer la prime à l'intégration. Toutefois, la prime est calculée sur le coût salarial restant à charge de l'employeur après déduction des autres interventions.

Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 p.c. du revenu minimum mensuel moyen garanti, il est plafonné à ce pourcentage. Par ailleurs, la cotisation patronale prise en compte, 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, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence.

Ce coût salarial doit être justifié par une copie de la déclaration ONSS.

TITRE 5. — *De la prime de compensation*

Art. 40. Dans la limite des crédits disponibles, une intervention dans le coût salarial est accordée en vue de compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures que l'entreprise prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap.

Les mesures susceptibles d'être couvertes par une prime au tutorat ou par un aménagement de poste de travail ne sont pas prises en compte dans le cadre de la prime de compensation.

Art. 41. La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Agence. Elle doit comporter l'accord du travailleur.

Elle est établie sur un formulaire mis à la disposition de l'employeur par l'Agence.

Art. 42. L'intervention est accordée pour un délai maximum d'un an, renouvelable.

En cas de renouvellement pour le même travailleur au sein de la même entreprise, la durée maximale de l'intervention est portée à cinq ans. L'intervention peut être accordée pour autant de périodes que nécessaire.

A tout moment, en cas de modification de la situation, l'entreprise peut solliciter une nouvelle analyse, réalisée par l'Agence conformément aux dispositions de l'article 43 du présent arrêté. Cette demande doit comporter l'accord du travailleur handicapé.

Art. 43. § 1^{er}. L'Agence fixe le pourcentage d'intervention, qui ne peut excéder 50 p.c. du coût salarial.

Cette intervention est fixée après enquête de l'Agence auprès de l'entreprise, visant à déterminer le coût des mesures, liées au handicap, prises pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions.

Cette enquête est réalisée soit au plus tôt trois mois et au plus tard cinq mois après l'entrée en service du travailleur handicapé ou la reprise de travail du travailleur devenu handicapé, soit dans les deux mois de la demande, si le travailleur handicapé est en fonction depuis plus de trois mois.

§ 2. L'intervention prend cours :

1° soit le premier jour du mois qui suit la date de réception par l'Agence de la demande d'intervention ou de la demande de nouvelle analyse;

2° soit, si elle est précédée d'une prime à l'intégration, à la date à laquelle il est mis fin à cette dernière, pour autant que cette date soit postérieure à la demande de prime de compensation.

§ 3. L'Agence peut demander l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.

§ 4. L'Agence peut conseiller tant le travailleur handicapé que l'employeur et leur suggérer des mesures et ce dès avant l'embauche du travailleur. Le pourcentage d'intervention est fixé, le cas échéant, en tenant compte de ces suggestions.

Art. 44. L'Agence notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires. La décision précise les éléments pris en compte pour déterminer le pourcentage d'intervention.

Art. 45. 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 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.

Art. 46. Les entreprises de travail adapté ne peuvent bénéficier de l'intervention visée au présent titre 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;

Art. 47. 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, d'après des présomptions précises et concordantes, 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. 48. La prime de compensation n'est cumulable, ni avec la prime à l'intégration, visée au titre 4, 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.

L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques que celles visées à l'alinéa 1^{er} peut se voir octroyer la prime de compensation. Toutefois, la prime est calculée sur le coût salarial restant à charge de l'employeur après déduction des autres interventions.

Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 p.c. du revenu minimum mensuel moyen garanti, il est plafonné à ce pourcentage. Par ailleurs, la cotisation patronale prise en compte, 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, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence.

Ce coût salarial doit être justifié par une copie de la déclaration ONSS.

TITRE 6. — *De la prime aux travailleurs indépendants*

Art. 49. Dans la limite 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. 50. La demande d'intervention est introduite par le travailleur auprès de l'Agence.

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

Art. 51. 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 subordonné à la production des documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale du projet. Le bénéficiaire doit, en outre, répondre aux conditions légales régissant son activité, notamment être inscrit au registre du commerce ou à l'ordre auquel il ressortit comme travailleur indépendant.

Au cas où la personne handicapée entreprend une activité complémentaire sous le statut d'indépendant, tout en exerçant une activité salariée, l'intervention est fixée proportionnellement au rapport entre son régime de travail en tant que salarié et le régime horaire légal à temps plein.

Art. 52. L'Agence statue sur la demande et notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Art. 53. Cette prime mensuelle ne peut être accordée que pour une durée maximale d'un an.

Elle n'est pas renouvelable.

Art. 54. La prime est libérée par trimestre civil, à partir du premier jour du trimestre qui suit la réception de la demande par l'Agence.

La première tranche de la prime est libérée au cours du trimestre civil qui suit la demande pour autant que soient réunies les conditions fixées à l'art. 51, deuxième alinéa. Le paiement des autres tranches est conditionné par la réalité de l'activité du travailleur.

Les justificatifs établissant la réalité de l'activité doivent être transmis dans le délai d'un an à dater de leur établissement.

TITRE 7. — *De l'aménagement du poste de travail*

CHAPITRE I^{er}. — *De l'aménagement du poste du travail des travailleurs handicapés salariés*

Art. 55. Dans la limite 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 entreprises formatrices qui occupent des personnes handicapées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle conformément au titre 2;

3° aux employeurs qui forment des personnes handicapées en vertu :

- d'un contrat d'apprentissage dans les petites et moyennes entreprises organisé conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage dans la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises;

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

- d'une 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;

- d'un contrat de formation-insertion organisé conformément au décret 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;

- d'un des autres contrats considérés comme convention de premier emploi conformément au titre II, chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

Art. 56. Pour pouvoir prétendre à l'intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail, les employeurs visés à l'article 55 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 € 2.500 et au moins un an si elle est égale ou supérieure à € 2.500;

3° prévenir l'Agence de la libération éventuelle d'un poste de travail aménagé à l'aide de son intervention;

4° respecter les dispositions légales, décrétales et réglementaires qui leur incombent;

5° lorsque le matériel pourrait être utilisé par le travailleur handicapé quelle que soit l'entreprise à laquelle il serait lié par un contrat de travail, s'engager à assurer le transfert de la propriété de ce matériel au travailleur dès la réception de l'intervention de l'Agence, pour autant que celle-ci couvre l'intégralité du coût du matériel en question.

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 pour autant que la durée de travail cumulée du maintien en service de ces travailleurs handicapés dépasse la durée minimum fixée à l'alinéa 1^{er}, 2°.

Art. 57. 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. 58. 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. 59. Dans la limite 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'acquiescer 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. 60. 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 59 doit remplir les conditions suivantes :

1° démontrer que l'aménagement du poste de travail n'est pas effectué couramment dans la branche d'activités de la personne handicapée et qu'il est indispensable pour lui permettre d'exercer son activité professionnelle.

2° fournir à l'Agence des documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale de son activité.

Art. 61. 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. 62. 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 1^{er} et 2*

Art. 63. La demande d'intervention est introduite auprès de l'Agence.

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 à l'article 56 ou 60;

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

Les factures doivent être transmises à l'Agence dans un délai d'un an prenant cours à la date de notification de la décision.

TITRE 8. — *Des frais de déplacement*

Art. 65. Dans la limite des crédits disponibles, une intervention dans les frais de déplacement exposés par le travailleur handicapé pour se rendre de son domicile au lieu fixe de son travail ou du travailleur indépendant handicapé pour se rendre de son domicile au siège de son activité, 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 1^{er} et 2, 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. 66. Pour pouvoir bénéficier de l'intervention, le travailleur handicapé doit, en raison de la nature ou de la gravité de son handicap, se trouver :

1° soit dans l'impossibilité d'utiliser un moyen de transport en commun sans être accompagné d'une tierce personne;

2° soit dans l'obligation d'utiliser un moyen de transport individuel parce qu'il se déplace en voiturette ou parce qu'il est établi, sur la base d'un rapport médical circonstancié, qu'il est incapable d'effectuer à pied un déplacement d'au moins 300 mètres.

Art. 67. La demande d'intervention est introduite par le travailleur auprès de l'Agence.

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

Art. 68. L'Agence statue sur la demande du travailleur et notifie sa décision dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

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

Art. 69. § 1^{er}. Pour les déplacements effectués par un moyen de transport individuel conduit par le travailleur ou par une tierce personne, l'intervention se calcule en fonction de la distance parcourue et du montant de l'indemnité kilométrique fixée par l'article 531 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. 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. Aucune intervention n'est accordée lorsque le travailleur handicapé utilise un transport en commun adapté tel que le TEC 105, qui applique le régime tarifaire de ce dernier. Lorsque le déplacement est effectué en transport collectif non subventionné, l'intervention couvre le coût réel, pour autant qu'il soit inférieur au coût d'un taxi pour le même déplacement.

§ 4. L'intervention déterminée sur base des trois alinéas précédents est diminuée, le cas échéant, 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 et du prix du transport en commun le moins coûteux pour la même distance.

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

Art. 70. Le paiement de l'intervention est effectué mensuellement ou trimestriellement à la demande du travailleur handicapé, 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 dans un délai d'un an à dater de l'expiration de la période à laquelle ils se rapportent.

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

Lorsque l'intervention couvre des frais engagés par une tierce personne, elle est payée directement à celle-ci.

TITRE 9. — *Dispositions abrogatoires, transitoires et finales*

Art. 71. L'arrêté du Gouvernement wallon du 5 novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi est abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 72. § 1^{er}. Les contrats d'adaptation professionnelle et les primes pour formation en alternance et dispositifs d'insertion en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté sont exécutés selon les modalités en vigueur au moment de leur octroi jusqu'à la fin de la formation.

§ 2. Les primes de compensation en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté sont exécutées selon les dispositions fixées par ce nouvel arrêté. L'échéance de l'intervention reste néanmoins celle notifiée à l'entreprise.

§ 3. Les autres interventions en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté sont exécutées selon les dispositions fixées par ce nouvel arrêté.

Art. 73. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 74. Le Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances est Chargé de l'exécution du présent arrêté

Namur, le 29 novembre 2007.

Le Ministre Président,
R. DEMOTTE

Le Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des Chances,
P. MAGNETTE

VERTALING

MINISTERIE VAN HET WAALSE GEWEST

N. 2008 — 116

[2008/200080]

29 NOVEMBER 2007. — Besluit van de Waalse Regering tot bevordering van de gelijkheid van kansen voor de gehandicapte personen op de arbeidsmarkt

De Waalse Regering,

Gelet op de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale. reclassering van de mindervaliden;

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 besluit van de Waalse Regering van 5 november 1998 tot bevordering van de gelijkheid van kansen voor de gehandicapte personen op de arbeidsmarkt, gewijzigd bij de besluiten van de Waalse Regering van 18 mei 2000, 13 december 2001, 2 mei 2002, 27 augustus 2002 en 7 november 2002;

Gelet op het advies van het beheerscomité van het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" (Waals Agentschap voor de integratie van gehandicapte personen), gegeven op 22 maart 2007;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 17 januari 2007;

Gelet op de instemming van de Minister van Begroting, gegeven op 25 januari 2007;

Gelet op het advies 43.403/2/V van de Raad van State, gegeven op 14 augustus 2007, overeenkomstig artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Gezondheid, Sociale Actie en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

Besluit :

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

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

1^o "gehandicapte persoon" : persoon zoals bedoeld in het decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen;

2^o "gehandicapte werknemer" : gehandicapte persoon in dienst genomen krachtens een arbeidsovereenkomst of een reglementair statuut;

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

4^o "stagiair" : gehandicapte persoon in dienst genomen krachtens een ontdekkingsstage of een contract van beroepsaanpassing;

5^o "bedrijf-stagemeester" : werknemer die een gehandicapte persoon in dienst neemt in het kader van een ontdekkingsstage;

6^o "opleidend bedrijf" : werknemer die een gehandicapte persoon in dienst neemt in het kader van een contract van beroepsaanpassing;

7^o "zelfstandige werknemer" : gehandicapte persoon die een beroeps- of bedrijfsactiviteit uitoefent in het kader waarvan hij niet gebonden is door een arbeidsovereenkomst of een statuut en daardoor onder het sociaal statuut voor zelfstandigen valt;

8^o "loonkost" : brutoloon verhoogd met de werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor de jaarlijkse vakantie, verschuldigd krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, na aftrek van de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen;

9^o "Agentschap" : het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées";

10^o "gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen" : bedrag dat voor werknemers van 21 jaar of meer is vastgelegd bij artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, gesloten op 2 mei 1988 binnen de Nationale Arbeidsraad.

TITEL 1. — *Ontdekkingsstage*

Art. 3. Een bedrijf-stagemeester kan één of verschillende immersieperiodes organiseren 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. 4. De verwezenlijking van een ontdekkingsstage wordt voorgesteld door de gehandicapte persoon, door het Agentschap of door een andere dienst die de gehandicapte persoon bijstaat bij het opstarten van zijn beroepsproject. De modaliteiten van de stage worden nader bepaald in samenspraak met het bedrijf-stagemeester.

Het stagevoorstel, dat alle gegevens bevat die nodig zijn voor de stage, wordt onderworpen aan de beslissing van het Agentschap. Het Agentschap geeft kennis van zijn beslissing binnen een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum waarop het over al de nodige gegevens beschikt.

Art. 5. Deze stage komt tot stand na het sluiten van een overeenkomst tussen de stagiair of zijn wettelijke vertegenwoordiger, het Agentschap en een bedrijf-stagemeester. De overeenkomst wordt opgemaakt in drie exemplaren, één voor elke partij.

§ 1^{er}. Tijdens de stageperiode verbindt het bedrijf-stagemeester zich ertoe :

- de stagiair de mogelijkheid te bieden te zien hoe het beroep of de functie wordt 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);
- binnen zijn midden 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-stagemeester te ontmoeten;
- het regionale bureau van het Agentschap onmiddellijk elk gegeven te verstrekken op grond waarvan het een einde maakt aan de stage;
- het regionale bureau van het Agentschap binnen 24 uur kennis te geven van elk ongeval tijdens de stage of op de weg naar de plaats van de stage, alsook van elke schade aangericht aan werktuigen of machines en van elk stoffelijk of lichamelijk ongeval waardoor derden tijdens de stage worden getroffen.

§ 2. De stagiair verbindt zich ertoe :

- zich te richten naar het arbeidsreglement van het bedrijf waar hij stage loopt;
- te handelen naar de voorschriften die hem gegeven worden door het personeelslid dat door het bedrijf-stagemeester aangewezen wordt;
- 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-stagemeester 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-stagemeester alsook de verantwoordelijke van het regionale bureau van het Agentschap te verwittigen.

Art. 6. Elke partij kan vóór de verstrijkdatum van de voorziene termijn een einde maken aan de stage op voorwaarde dat de andere partij en het Agentschap daarvan op de hoogte gebracht worden.

Art. 7. De stage duurt één week. De stage is gratis. De stagiair mag bezoldiging noch vergoeding eisen. Het bedrijf-stagemeester is niet verplicht de stagiair in dienst te nemen na afloop van de stage.

Art. 8. De stagiair blijft beschikbaar op de arbeidsmarkt en mag zich tijdens de stage melden bij elke oproeping van een mogelijke werkgever.

Art. 9. Het Agentschap verzekert de stagiair tegen ongevallen tijdens de stage en op de weg van en naar de plaats van de stage zoals het personeel onderworpen aan de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Het Agentschap verzekert de stagiair ook voor burgerlijke aansprakelijkheid, zowel voor schade aan werktuigen en machines als voor materiële of lichamelijke ongevallen waarvan derden het slachtoffer zijn tijdens de stage.

TITEL 2. — *Omscholingsovereenkomst*

Art. 10. De omscholingsovereenkomst betreft een opleiding in een vormingsbedrijf waar de gehandicapte persoon, hierna stagiair genoemd, voorbereid wordt om in normale arbeidsomstandigheden te werken.

Art. 11. Om een omscholingsovereenkomst te kunnen sluiten, moet de stagiair de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° niet meer leerplichtig zijn;
- 2° geen beroepskwalificatie en/of -ervaring hebben die onmiddellijk bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt;
- 3° bekwaamheden hebben die een gunstige inschakelingsprognose mogelijk maken.

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

Art. 12. De omscholingsovereenkomst wordt bij het Agentschap aangevraagd door het vormingsbedrijf dat erin toestemt om voor de opleiding van de gehandicapte persoon te zorgen.

De aanvraag wordt ingediend met de instemming van de kandidaat-stagiair.

Ze wordt ingediend aan de hand van een formulier dat het vormingsbedrijf zich bij het Agentschap kan verschaffen. Ze bevat een voorstel van omscholingsprogramma.

Het Agentschap beslist over de aanvraag en betekent zijn beslissing binnen een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum waarop het over al de nodige gegevens beschikt.

In geval van goedkeuring wordt de overeenkomst gesloten tussen de stagiair of zijn wettelijke vertegenwoordiger en het vormingsbedrijf en het Agentschap; ze wordt opgemaakt in drie exemplaren, één voor elke partij, het derde voor het Agentschap.

Art. 13. Elke omscholingsovereenkomst bevat de volgende gegevens :

- 1° de identiteit en de woonplaats van de partijen;

2° de begin- en einddatum van de overeenkomst;

3° het voorwerp van de overeenkomst;

4° de aard en de fasen van de omscholing, zoals overeengekomen door de stagiair, het vormingsbedrijf en de vertegenwoordiger van het Agentschap, hierna "omscholingsprogramma" genoemd;

5° de respectievelijke verplichtingen van de partijen, zoals bepaald in artikel 15.

Art. 14. De omscholingsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van maximum één jaar die verlengd kan worden en niet langer duurt 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.

Het Agentschap moet :

1° het opleidingsprogramma erkennen;

2° nagaan of de in artikel 13° bedoelde overeenkomst uitgevoerd wordt;

3° overleg plegen in geval van betwisting.

Het kan bovendien :

1° de vormingsbedrijven een technisch-pedagogische bijstand verlenen bij het opmaken van het opleidingsprogramma;

2° overeenkomsten met de vormingsoperatoren sluiten om desnoods steun te verlenen aan de door het vormingsbedrijf gegeven opleiding.

Art. 15. § 1. Het vormingsbedrijf moet :

1° de stagiair een echte beroepskwalificatie 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 afgevaardigde 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 wets- of verordeningbepalingen betreffende de arbeid;

6° de in artikel 18 van dit besluit bedoelde vergoeding betalen;

7° bewijzen dat het t.o.v. de stagiair de verplichtingen nakomt die opgelegd zijn bij wet, decreet of regelgeving;

8° het Agentschap onmiddellijk in kennis stellen van iedere betwisting i.v.m. de uitvoering van de overeenkomst;

9° de vertegenwoordigers van het Agentschap de nodig geachte onderzoeken en controles binnen het vormingsbedrijf of op de opleidingsplaats laten uitvoeren;

10° het Agentschap alle bewijsstukken overleggen waar het om verzoekt;

11° de evolutie van de opleiding volgen, samen met de stagiair en de afgevaardigde van het Agentschap;

12° aan het einde van de overeenkomst een attest afgeven waarin de aard, de duur en de inhoud van de overeenkomst worden vermeld;

13° de gepaste sociale documenten afgeven aan de stagiair na afloop van de overeenkomst.

§ 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 welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen tijdens de uitvoering van de overeenkomst;

4° de veiligheids- en hygiënevoorschriften naleven;

5° handelen overeenkomstig de onderrichtingen gegeven door het vormingsbedrijf of de afgevaardigde ervan met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

6° het gereedschap, de uitrusting, het materieel en de niet-gebruikte grondstoffen die het vormingsbedrijf hem toevertrouwen in goede staat teruggeven;

7° het Agentschap onmiddellijk kennis geven van iedere betwisting i.v.m. de uitvoering van de overeenkomst;

8° de evolutie van de opleiding volgen, samen met de stagiair en de vertegenwoordiger van het Agentschap.

Art. 16. 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, ongeval of bevallingsverlof.

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 door betrokken partij aan het Agentschap worden meegedeeld.

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

Art. 17. § 1. Onverminderd de algemene wijzen waarop de verplichtingen tenietgaan, wordt, op voorwaarde dat het Agentschap wordt verwittigd, vóór het verstrijken van de vastgelegde termijn een einde gemaakt aan de omscholingsovereenkomst :

1° als beide partijen het wensen;

2° als één van de partijen het wenst, tijdens de proefperiode;

3° als de stagiair of het vormingsbedrijf een gewichtige reden tot verbreking inroept omdat hij/het een fout heeft begaan waardoor elke beroepssamenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk wordt;

4° als de uitvoering van de overeenkomst meer dan drie maanden wordt opgeschort en één van de partijen niet meer 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 vormingsbedrijf 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 de opheffing van het vormingsbedrijf;

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 vormingsbedrijf zijn contractuele verplichtingen niet meer nakomt, moet het de stagiair vijftien werkdagen compensatoire vergoeding betalen.

Art. 18. De vergoedingen voor de opleiding van de stagiair zijn gelijk aan een percentage van het verschil tussen :

- de brutobezoldiging van het beroep of van de functie waarop de opleiding betrekking heeft, die het vormingsbedrijf krachtens de collectieve arbeidsovereenkomsten aan de stagiair zou moeten toekennen in geval van indienstneming na afloop van de omscholingsovereenkomst;

- en het bedrag van de eventuele uitkeringen bedoeld in artikel 19, desgevallend naar rato van de in de overeenkomst vermelde werkrooster van de stagiair, i.v.m. het vastgelegde voltijds arbeidsstelsel van kracht binnen het vormingsbedrijf.

Ze worden aangepast in geval van wijziging van één van deze twee elementen.

Dat percentage wordt vastgelegd op :

- 60 % voor het eerste opleidingsjaar;

- 80 % vanaf het tweede opleidingsjaar.

Als de stagiair niet in aanmerking komt voor één van de uitkeringen bedoeld in artikel 19, worden de opleidingsvergoedingen dus vastgelegd op 60 of 80 % van de brutobezoldiging van de aangeleerde functie.

Ze worden in uurbedrag berekend op grond van de voltijdse uurregeling van kracht binnen het vormingsbedrijf. De gepresteerde en daarmee gelijkgestelde uren worden, overeenkomstig de regelgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake bezoldiging van kracht binnen het vormingsbedrijf, vervolgens tegen het berekende uurtarief betaald.

Het vormingsbedrijf draagt 30 % van het bedrag van deze vergoedingen. Het schiet het totaalbedrag van de vergoedingen voor en betaalt ze aan de stagiair. Het Agentschap betaalt 70 % van de opleidingsvergoedingen terug aan het vormingsbedrijf na overlegging van de lijst van de vergoede opleidingsuren en van een afschrift van de loonfiche van de stagiair. Die lijst, maandelijks of driemaandelijks naar gelang van de keuze van het vormingsbedrijf, wordt uiterlijk binnen drie maanden na de prestatieperiode aan het Agentschap overgemaakt. Het vormingsbedrijf wordt door het Agentschap terugbetaald binnen de maand na ontvangst van die documenten.

Art. 19. De uitkeringen bedoeld in artikel 18 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 artikel 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 regelgeving 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 mindervaliden;

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 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming 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. 20. Het vormingsbedrijf bezorgt het Agentschap om de drie maanden een staat van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid die het aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft gestort.

De driemaandelijks staat bedoeld in het vorige lid wordt ingediend vóór het einde van het kwartaal dat volgt op de periode waarop hij betrekking heeft.

Op basis van die staat word door het Agentschap hetzelfde percentage aan het vormingsbedrijf terugbetaald als het percentage dat de opleidingsvergoedingen betreft.

TITEL 3. — *Begeleiding*

Art. 21. 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. 22. Als verantwoordelijke voor de inschakeling van de werknemer moet de begeleider :

1° zorgen voor een vlotte inschakeling van de gehandicapte werknemer in de werkploeg en in het bedrijf;

2° zorgen voor een beroepsbegeleiding met het oog op de aanpassing aan het beroep en aan het werk;

3° het Agentschap kennis geven van zijn actie via, op zijn minst, een activiteitenverslag opgesteld aan het einde van de eerste tegemoetkomingsmaand, een verslag opgesteld aan het einde van de derde tegemoetkomingsmaand en een verslag opgesteld aan het einde van de zesde tegemoetkomingsmaand.

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

Art. 23. De tegemoetkoming wordt betaald als de begeleiding aanvangt op de eerste dag van de maand na de indienstneming van de werknemer.

Art. 24. Als de begeleider zijn ambt neerlegt of als hij langer dan een maand zijn taak niet kan vervullen, 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. 25. De aanvraag om tegemoetkoming wordt door de werkgever aan het Agentschap gericht.

Ze wordt ingediend binnen dertig dagen na de indiensttreding van de werknemer en met zijn toestemming, alsook die van de aangewezen begeleider.

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

Art. 26. 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. 27. Het Agentschap bepaalt de bewijsstukken die hem overgelegd moeten worden voor de betaling van de tegemoetkoming.

Deze bewijsstukken worden overgemaakt uiterlijk tegen het einde van de maand na de periode waarop ze slaan.

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

Art. 28. Het bedrag van de driemaandelijke tegemoetkoming wordt op € 750 vastgelegd als de gehandicapte werknemer voltijds werkt. Het wordt verhoudingsgewijs aan de arbeidsregeling aangepast in geval van deeltijdse arbeid. Het wordt om de drie maanden uitbetaald.

Als de werknemer langer dan een maand afwezig is, zal de tegemoetkoming evenredig zijn met de verrichte prestaties. In dit geval kan de begeleidingsperiode verlengd worden om zes effectieve maanden te bereiken.

TITEL 4. — *Inschakelingspremie*

Art. 29. Het Agentschap kan binnen de perken van de beschikbare kredieten een tegemoetkoming verlenen voor de inschakeling van een gehandicapte werknemer bij een werkgever.

Art. 30. 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 gevolgd zou hebben, of de werkperiode in een bedrijf voor aangepast werk worden 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. 31. De aanvraag om tegemoetkoming wordt door de werkgever aan het Agentschap gericht binnen zes maanden na de indienstneming van de werknemer.

Ze wordt met de toestemming van de werknemer ingediend.

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

Art. 32. Het Agentschap gaat na of één van de in artikel 30 bedoelde voorwaarden vervuld is en bepaalt de duur van de periode van inschakeling in het arbeidsproces gedurende welke het zijn tegemoetkoming verleent.

Art. 33. Het Agentschap geeft de werkgever kennis van zijn beslissing binnen dertig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

De beslissing gaat in ten vroegste op de datum van de aanvraag voor zover de werknemer op die datum recht heeft op de tegemoetkomingen van het Agentschap. Als dat niet het geval is, gaat de beslissing pas in op de datum waarop de werknemer aanspraak kan maken op de tegemoetkomingen van het Agentschap.

In afwijking van artikel 30 kan de werkgever die krachtens een arbeidsovereenkomst een uitzendwerknemer in dienst neemt voor wie een uitzendbedrijf de tegemoetkoming gekregen heeft, de premie genieten voor de rest van de aanvankelijk toegekende tegemoetkomingsperiode.

Art. 34. De tegemoetkoming wordt verleend voor de duur van de overeenkomst, d.w.z. maximum één jaar. Die periode is verlengbaar.

Art. 35. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt vastgelegd op 25 % van de loonkosten.

Art. 36. De tegemoetkoming wordt betaald aan het einde van elk kalenderkwartaal, na overlegging van de door het Agentschap vereiste bewijsstukken. De bewijsstukken worden 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. 37. Bedrijven voor aangepast werk komen niet in aanmerking voor de tegemoetkoming bedoeld in deze titel.

Art. 38. 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. 39. De inschakelingspremie is niet cumuleerbaar met de compensatiepremie bedoeld in titel 6, noch met de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten, waarop de werkgevers aanspraak kunnen maken ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld.

De werkgever die andere openbare tegemoetkomingen geniet dan die bedoeld in het eerste lid kan in aanmerking komen voor de inschakelingspremie. De premie wordt evenwel berekend op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen na aftrek van de andere tegemoetkomingen.

Als de brutobezoldiging hoger is dan 150 % van het gewaarborgde gemiddeld maandelijks leefloon, wordt ze tot dat percentage beperkt. Anderzijds worden de werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor de jaarlijkse vakantie, krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, alsook de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen tot het passende beloop verminderd..

Deze loonkosten worden bevestigd d.m.v. een afschrift van de R.S.Z.-aangifte.

TITEL 5. — *Compensatiepremie*

Art. 40. Binnen de perken van de beschikbare kredieten wordt een tegemoetkoming in de loonkosten verleend ter compensatie van de eventuele bijkomende kostprijs van de maatregelen die het bedrijf treft opdat de gehandicapte werknemer zijn functies zou kunnen vervullen, op voorwaarde dat die bijkomende kostprijs de handicap betreft.

De maatregelen die gedekt kunnen worden door een begeleidingspremie of door de creatie van een werkplek worden niet in aanmerking genomen in het kader van de compensatiepremie.

Art. 41. De aanvraag tot tegemoetkoming wordt door de werkgever aan het Agentschap gericht. Ze wordt met de toestemming van de werknemer ingediend.

Ze wordt ingediend aan de hand van een formulier dat het bedrijf bij het Agentschap kan verkrijgen.

Art. 42. De tegemoetkoming wordt verleend voor een periode van maximum één jaar, die verlengd kan worden.

In geval van verlenging voor dezelfde werknemer binnen hetzelfde bedrijf wordt de tegemoetkoming voor maximum vijf jaar verleend. De tegemoetkoming kan verleend worden voor het nodige aantal periodes.

In geval van wijziging van de toestand kan het bedrijf altijd verzoeken om een nieuwe analyse, die door het Agentschap verricht wordt overeenkomstig de bepalingen van artikel 43 van dit besluit. Het verzoek behoeft de toestemming van de gehandicapte werknemer.

Art. 43. § 1. Het Agentschap bepaalt het tegemoetkomingspercentage, dat niet hoger mag zijn dan 50 % van de loonkosten.

Deze tegemoetkoming wordt vastgelegd nadat het agentschap bij het bedrijf onderzoek heeft verricht met het oog op de bepaling van de kostprijs van de maatregelen i.v.m. de handicap die genomen worden opdat de gehandicapte werknemer zijn functies zou kunnen uitoefenen.

Dat onderzoek wordt verricht hetzij ten vroegste drie maanden en uiterlijk vijf maanden na de indiensttreding van de gehandicapte werknemer of na de werkhervatting door de werknemer die gehandicapt is geworden, hetzij binnen twee maanden na de aanvraag als de gehandicapte werknemer sinds meer dan drie maanden in dienst is.

§ 2. De tegemoetkoming gaat in :

1° hetzij op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van ontvangst van de aanvraag tot tegemoetkoming door het Agentschap of van de aanvraag van de nieuwe analyse;

2° hetzij, als ze door een inschakelingspremie voorafgegaan wordt, op de datum waarop de inschakelingspremie niet langer wordt toegekend, voor zover die datum volgt op de aanvraag tot compensatiepremie.

§ 3. Het Agentschap kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van het bedrijf om advies verzoeken.

§ 4. Het Agentschap kan zowel de gehandicapte werknemer als de werkgever advies geven en hen maatregelen voorstellen zodra de werknemer in dienst genomen wordt. Het tegemoetkomingspercentage wordt desgevallend met inachtneming van deze suggesties vastgelegd.

Art. 44. Het Agentschap geeft kennis van zijn beslissing binnen een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum waarop het over al de nodige gegevens beschikt. De beslissing vermeldt de elementen die in aanmerking genomen worden om het tegemoetkomingspercentage te bepalen.

Art. 45. De tegemoetkoming wordt na afloop van elk kalenderkwartaal betaald na overlegging van de bewijsstukken die het Agentschap opeist. Deze stukken worden ingediend binnen een termijn van een jaar, te rekenen van de datum waarop het kwartaal waarop ze slaan verstrijkt of van de datum van kennisgeving van de beslissing tot toekenning.

Art. 46. De bedrijven voor aangepast werk kunnen de in deze titel bedoelde tegemoetkoming niet genieten voor de gehandicapte werknemers die ze tewerkstellen, behalve als deze werknemers als kader- of maîtrespersoneel in dienst worden genomen op grond van een beslissing van het Agentschap waarbij voorzien wordt in de tewerkstelling in een normaal arbeidsregime.

Art. 47. De tegemoetkoming wordt niet verleend en moet eventueel terugbetaald worden :

1° als de werkgever volgens precieze en 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. 48. De compensatiepremie is niet cumuleerbaar met de inschakelingspremie bedoeld in titel 4, noch met de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten, waarop de werkgevers aanspraak kunnen maken ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld.

De werkgever die andere openbare tegemoetkomingen geniet dan die bedoeld in het eerste lid kan in aanmerking komen voor de compensatiepremie. De premie wordt evenwel berekend op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen na aftrek van de andere tegemoetkomingen.

Als de brutobezoldiging hoger is dan 150 % van het gewaarborgde gemiddeld maandelijks leefloon, wordt ze tot dat percentage beperkt. Anderzijds worden de werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor de jaarlijkse vakantie, krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, alsook de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen tot het passende beloop verminderd.

Deze loonkosten worden bevestigd d.m.v. een afschrift van de R.S.Z.-aangifte.

TITEL 6. — *Premie aan zelfstandige werknemers*

Art. 49. 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. 50. De aanvraag tot tegemoetkoming wordt door de werkgever aan het Agentschap gericht.

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

Art. 51. Als het Agentschap beslist een premie te verlenen aan een zelfstandige werknemer, legt het 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. De rechthebbende voldoet bovendien aan de wettelijke voorwaarden waaraan zijn activiteit onderworpen is, namelijk ingeschreven zijn in het handelsregister of in de orde waaronder hij als zelfstandige werknemer ressorteert.

Als de gehandicapte persoon een bijkomende activiteit uitoefent onder het statuut van zelfstandige en tegelijkertijd een bezoldigde activiteit uitoefent, wordt de tegemoetkoming vastgelegd naar evenredigheid van de verhouding tussen zijn arbeidsregime als bezoldigde en de voltijdse wettelijke uurregeling.

Art. 52. Het Agentschap beslist over de aanvraag en betekent zijn beslissing binnen een termijn van dertig dagen die ingaat op de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

Art. 53. Deze maandelijks premie wordt verleend voor een periode van maximum één jaar.

Ze is niet hernieuwbaar.

Art. 54. De premie wordt per kalenderkwartaal betaald vanaf de eerste dag van het kwartaal na ontvangst van de aanvraag door het Agentschap.

De eerste schijf van de premie wordt uitbetaald in de loop van het kalenderkwartaal dat volgt op de aanvraag voor zover voldaan wordt aan de voorwaarden bedoeld in art. 51, tweede lid. De andere schijven worden uitbetaald op voorwaarde dat de werknemer de activiteit daadwerkelijk uitoefent.

De bewijsstukken waaruit blijkt dat de werknemer de activiteit daadwerkelijk uitoefent worden overgemaakt binnen een termijn van één jaar die ingaat op de datum waarop ze zijn opgesteld.

TITEL 7. — *Aanpassing van een arbeidspost*

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

Art. 55. 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 vormingsbedrijven die gehandicapte personen krachtens een omscholingsovereenkomst in dienst nemen overeenkomstig titel 2;

3° aan de werkgevers die gehandicapte personen opleiden krachtens :

- een leercontract in kleine en middelgrote ondernemingen georganiseerd overeenkomstig het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 1998 tot bepaling van de voorwaarden waaronder bedrijven erkend worden voor de permanente vorming van de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen;

- een industrieel leercontract georganiseerd overeenkomstig de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst;

- een stageovereenkomst in de permanente opleiding overeenkomstig het besluit van de Waalse Regering van 16 juli 1998 tot bepaling van de voorwaarden waaronder bedrijven erkend worden voor de permanente vorming van de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen;

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

- één van de andere contracten beschouwd als startbaanovereenkomst overeenkomstig titel II, hoofdstuk VIII, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.

Art. 56. De werkgevers bedoeld in artikel 55 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 € 2.500, en ten minste één jaar als het gelijk is aan of hoger is dan € 2.500;

3° het Agentschap verwittigen als een arbeidspost, die met zijn tegemoetkoming is aangepast, eventueel vacant wordt;

4° de bepalingen in acht nemen die hen worden opgelegd bij wet, decreet en reglement;

5° als het materieel gebruikt zou kunnen worden door de gehandicapte werknemer, ongeacht het bedrijf waarmee hij een arbeidsovereenkomst zou hebben gesloten, zich ertoe verbinden de eigendom van dat materieel aan de werknemer over te dragen na ontvangst van de tegemoetkoming van het Agentschap, voor zover ze de totale kostprijs van bedoeld materieel dekt.

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, voor zover de gecumuleerde arbeidsduur betreffende de indiensthouding van deze gehandicapte werknemers de minimumduur bedoeld in het eerste lid, 2°, overschrijdt.

Art. 57. 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. 58. 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. 59. 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. 60. Het Agentschap komt tegemoet in de kosten voor de aanpassing van een arbeidspost als de in artikel 59 bedoelde zelfstandige werknemer de volgende voorwaarden vervult :

1° bewijzen dat de aanpassing slechts sporadisch wordt doorgevoerd in het vak en dat ze noodzakelijk is opdat hij zijn beroepsactiviteit zou kunnen uitoefenen;

2° het Agentschap de stukken bezorgen waaruit blijkt dat zijn activiteit uitvoerbaar is op technisch, economisch, financieel en sociaal vlak.

Art. 61. 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. 62. 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 regelgeving inzake materiële hulp.

De bepalingen van het eerste lid zijn toepasselijk 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. 63. De aanvraag om tegemoetkoming wordt 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 artikel 56 of 60;

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 kan verkrijgen.

Art. 64. Het Agentschap beslist over de toekenning van de tegemoetkoming en bepaalt het bedrag ervan. Het deelt zijn beslissing mee binnen dertig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

De facturen worden aan het Agentschap overgemaakt binnen een termijn van één jaar die ingaat op de datum van de kennisgeving van de beslissing.

TITEL 8. — *Verplaatsingskosten*

Art. 65. 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 1 en 2 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. 66. De gehandicapte werknemer heeft recht op de tegemoetkoming als hij wegens de aard of de ernst van zijn handicap :

1° hetzij niet in staat is een openbaar vervoermiddel te gebruiken zonder begeleiding van een derde persoon;

2° hetzij verplicht is een individueel vervoermiddel te gebruiken omdat hij zich in een wagentje verplaatst of omdat uit een uitvoerig medisch rapport blijkt dat hij niet in staat is een minimumafstand van 300 meter te voet af te leggen.

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

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

Art. 68. Het Agentschap beslist over de aanvraag van de weknemer en deelt zijn beslissing mee binnen dertig dagen na de datum waarop het over de nodige gegevens beschikt.

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

Art. 69. § 1. Als het gebruikte vervoermiddel door de werknemer of een derde wordt bestuurd, wordt de tegemoetkoming berekend op grond van de afgelegde afstand en van het bedrag van de kilometervergoeding die vastligt in artikel 531 van het besluit van de Waalse Regering van 18 december 2003 houdende de Waalse ambtenarenencode. 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 vermeld in de regelgeving die van toepassing is in de zone waar de rit begint.

§ 3. Er wordt geen tegemoetkoming verleend als de gehandicapte werknemer gebruik maakt van een aangepast openbaar vervoermiddel zoals de TEC 105, dat zijn eigen tariefstelsel toepast. Voor verplaatsingen met een niet gesubsidieerd collectief vervoermiddel dekt de tegemoetkoming de reële kostprijs voorzover hij lager is dan de kostprijs van een taxi voor dezelfde verplaatsing.

§ 4. De tegemoetkoming berekend op basis van de drie vorige leden wordt desgevallend verminderd met de tegemoetkomingen die de werkgever bij wet, decreet, reglement of overeenkomst verleent in de kosten gemaakt door de werkgever om zich naar zijn werk te begeven en met de prijs van het goedkoopste openbaar vervoer over dezelfde afstand.

§ 5. 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 vaste 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 voor dezelfde afstand.

Art. 70. De tegemoetkoming wordt op verzoek van de gehandicapte werknemer maandelijks of driemaandelijks 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 worden ingediend binnen één jaar na afloop van de periode waarop zij betrekking hebben.

In geval van valse aangifte wordt de verleende tegemoetkoming teruggevorderd.

Als de tegemoetkoming de door een derde persoon gemaakte kosten dekt, wordt ze rechtstreeks aan deze derde persoon uitbetaald.

TITEL 9. — *Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen*

Art. 71. Het besluit van de Waalse Regering van 5 november 1998 tot bevordering van de gelijkheid van kansen voor de gehandicapte personen op de arbeidsmarkt wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 72. § 1. De omscholingsovereenkomsten en de premies voor alternerende opleiding en inschakelingsstelsels die lopen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit vallen onder de modaliteiten die van kracht zijn op de datum van de toekenning ervan tot het einde van de opleiding.

§ 2. De compensatiepremie die lopen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit vallen onder de bepalingen waarin dit nieuwe besluit voorziet. De tegemoetkoming verstrijkt evenwel op de datum die aan het bedrijf is meegedeeld.

§ 3. De overige tegemoetkomingen die lopen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit vallen onder de bepalingen waarin dit nieuwe besluit voorziet.

Art. 73. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van het kalenderkwartaal na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 74. De Minister van Gezondheid, Sociale Actie en Gelijke Kansen is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 29 november 2007

De Minister-President,
R. DEMOTTE

De Minister van Gezondheid, Sociale Actie en Gelijke Kansen,
P. MAGNETTE

MINISTÈRE WALLON DE L'ÉQUIPEMENT ET DES TRANSPORTS

F. 2008 — 117

[C - 2008/27010]

10 JANVIER 2008. — Arrêté du Gouvernement wallon fixant la date d'entrée en vigueur du décret du 19 décembre 2007 modifiant le décret du 23 juin 1994 relatif à la création et à l'exploitation des aéroports et aérodromes relevant de la Région wallonne

Le Gouvernement wallon,

Vu le décret du 23 juin 1994 relatif à la création et à l'exploitation des aéroports et aérodromes relevant de la Région wallonne, notamment son article 4^{ter}, tel qu'inséré par le décret du 19 décembre 2007;

Vu le décret du 19 décembre 2007 modifiant le décret du 23 juin 1994 relatif à la création et à l'exploitation des aéroports et aérodromes relevant de la Région wallonne, notamment son article 3;

Vu l'urgence motivée par la nécessité de rendre les dispositions du décret du 19 décembre 2007 applicables le 15 janvier 2008 au plus tard, dans la mesure où cette date correspond, d'une part, au début des opérations préalables à la mise en service de la nouvelle aérogare de l'aéroport de Charleroi Bruxelles-Sud et, d'autre part, à la date convenue avec les organisations syndicales dans l'accord du 27 novembre 2007 dans le cadre de la réorganisation des missions de sûreté et de sécurité sur les sites aéroportuaires de Liège et de Charleroi, pour le transfert des compétences et du personnel du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports aux sociétés anonymes de droit public chargées de la sûreté des aéroports de Liège et de Charleroi Bruxelles-Sud, ainsi que pour l'entrée en vigueur du plan de reclassement des agents ne souhaitant plus travailler sur les sites aéroportuaires;