

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2009 — 1564

[C - 2009/31219]

12 FEVRIER 2009. — Arrêté du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

Le Collège,

Vu le décret de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, modifié par le Décret du 5 février 2004 notamment les articles 36, 37 et 38;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 24 février 2000 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées, modifié par les arrêtes du Collège de la Commission communautaire française du 6 juin 2002, 4 septembre 2003 et 12 octobre 2006;

Vu l'avis de la Section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, donné le 10 décembre 2008;

Vu l'avis de l'Inspection des finances donné le 15 décembre 2008;

Vu l'accord du membre du Collège chargé du budget donné le 19 décembre 2008;

Vu l'avis 45.756/4 du Conseil d'Etat, donné le 21 janvier 2009, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur proposition du membre du Collège en charge de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées;

Après délibération;

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Article 1^{er}. L'arrêté règle une matière visée à l'article 128 de la Constitution en vertu de l'article 138 de celle-ci.

Art. 2. Pour l'application de l'arrêté, il faut entendre par :

- « décret » : décret de la Commission communautaire française du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées tel que modifié;

- « administration » : le service à gestion séparée mettant en oeuvre la politique d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées créé par le décret de la Commission communautaire française du 18 décembre 1998 dénommé « Service bruxellois francophone des personnes handicapées »;

- « travailleur handicapé » : toute personne handicapée qui réside sur le territoire de la Région bilingue de Bruxelles-Capitale, qui remplit les conditions fixées à l'article 6 du décret et dont le processus global d'intégration sociale et professionnelle conclut au bien fondé d'une mise au travail en entreprise de travail adapté en vertu des articles 14 à 17 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en oeuvre par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées, tel que modifié; cependant, en vertu de l'article 2 du décret, les entreprises agréées par le Collège peuvent accueillir les personnes résidant sur le territoire d'une autre région pour autant qu'elles disposent d'une autorisation valide de travail en milieu adapté émanant de l'organisme régional ou communautaire compétent en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées;

- « équipe pluridisciplinaire » : l'organe mis en place par l'article 10 du décret;

- « entreprise » : entreprise de travail adapté agréée par la Commission communautaire française;

- « membre du Collège » : le membre du Collège de la Commission communautaire française en charge de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées;

- « Conseil consultatif » : la section « personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé.

CHAPITRE II. — *Agrément*

Art. 3. Une entreprise qui remplit les missions définies aux articles 54 et 56 à 58 du décret et qui est constituée conformément aux dispositions de l'article 55 du décret doit satisfaire aux conditions réglementaires suivantes pour être agréée :

1° installer son siège d'activités sur le territoire de la Région bilingue de Bruxelles-Capitale. Toutefois, à titre exceptionnel, sur demande dûment motivée, l'administration peut autoriser qu'un site destiné à du stockage ou du dépôt puisse se situer en dehors de cette région. Il ne peut s'y exercer des activités administratives ou de production. Ce site ne peut faire l'objet d'aucune subvention;

2° se conformer aux obligations résultant des dispositions légales et réglementaires qui lui incombent;

3° réserver ses emplois par priorité aux personnes handicapées admises au bénéfice d'une réglementation régionale ou communautaire relative à l'intégration des personnes handicapées;

4° réserver prioritairement aux travailleurs handicapés l'infrastructure et le personnel d'encadrement qui fait l'objet d'interventions ou de subventions de l'administration;

5° tenir par travailleur handicapé un dossier dans lequel sont consignés les renseignements relatifs à sa situation sociale, professionnelle et à sa rémunération;

6° assurer l'encadrement professionnel adapté, la surveillance médicale et le suivi social des travailleurs en assurant un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi auprès des travailleurs handicapés en garantissant, si nécessaire, un relais vers des services extérieurs;

7° assurer l'accessibilité des bâtiments en fonction de la déficience des travailleurs;

8° assurer la formation continuée du personnel en fonction de leurs activités;

9° garantir des conditions de travail satisfaisantes en matière d'hygiène et de sécurité;

10° se soumettre aux évaluations, aux visites et aux contrôles organisés par l'administration;

11° transmettre annuellement à l'administration un rapport d'activités qui analyse les réalisations de l'entreprise sous ses aspects économiques et sociaux;

12° tenir un dossier par membre du personnel d'encadrement comprenant les documents attestant qu'il répond aux conditions définies dans l'arrêté. Avant l'engagement du personnel d'encadrement, l'entreprise exige de recevoir des extraits de casier judiciaire dont la date de délivrance ne peut être antérieure de plus de trois mois à la date de prise de fonction. Ce document figure dans le dossier individuel de chaque membre du personnel d'encadrement;

13° tenir une comptabilité par année civile et établir les comptes annuels conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité des entreprises;

14° soumettre ses comptes à l'examen annuel d'un réviseur d'entreprise dont le rapport est transmis à l'administration;

15° fournir à l'administration tout document justificatif requis pour l'exercice de son droit de contrôle;

16° informer dans les quinze jours l'administration de toute modification relative aux normes d'agrément et de subventionnement.

Art. 4. La demande d'agrément doit être introduite par lettre recommandée auprès de l'administration selon le modèle établi à cet effet. Elle en accuse réception dans les dix jours.

La demande doit comporter les documents et les renseignements suivants :

1° une copie des statuts de la société ou de l'ASBL tels que publiés au *Moniteur belge*, accompagnés de leurs éventuelles modifications ainsi que la liste des membres du Conseil d'administration;

2° la dénomination de l'entreprise, les adresses de son siège social et de ses sièges d'activités;

3° la nature des activités professionnelles qui seront menées; une étude économique justifiera les choix de l'entreprise;

4° la date de prise de cours de l'agrément sollicité;

5° le nom du responsable chargé de la gestion journalière et mandaté par le Conseil d'administration pour représenter l'entreprise;

6° le quota de travailleurs handicapés qu'elle envisage d'atteindre; ce nombre ne peut être inférieur à vingt-cinq unités;

7° une copie des plans des différents niveaux des bâtiments occupés mentionnant la destination et la superficie nette des locaux;

8° le rapport du service régional d'incendie datant de moins de trois ans;

9° une attestation de l'Office National de Sécurité Sociale précisant qu'aucun retard de paiement des cotisations de sécurité sociale n'est constaté;

10° la liste du personnel d'encadrement de l'entreprise avec sa qualification, sa fonction, son volume hebdomadaire de prestations ou à défaut le plan d'engagement du personnel;

11° pour chacun des membres de ce personnel, la copie du contrat qui le lie à l'entreprise et toute preuve qu'il remplit les conditions énoncées dans l'arrêté relative à sa fonction et à son ancienneté;

12° une copie du contrat en matière d'assurance et de responsabilité civile pour les membres de ce personnel et les travailleurs handicapés;

13° la liste de l'équipement dont l'entreprise dispose;

14° le règlement de travail;

15° la convention conclue avec un service de médecine du travail en vue d'assurer la surveillance médicale des travailleurs.

Art. 5. Si la demande n'est pas complète, l'administration en informe le demandeur qui dispose d'un délai de trois mois pour compléter sa demande. A défaut, la demande est considérée comme caduque.

Art. 6. Lorsque la demande est complète, l'administration instruit la demande d'agrément et organise une visite pour vérifier si l'entreprise répond aux conditions d'agrément.

Après avis du Conseil consultatif, donné dans le délai imparti par le membre du Collège, le Collège prend une décision qui est notifiée au demandeur.

Art. 7. Le Collège accorde l'agrément pour une durée de cinq ans qui ne peut prendre effet à une date antérieure à la date de réception de la demande.

Cette durée est renouvelable.

Par dérogation, le Collège peut exceptionnellement accorder un agrément pour une durée inférieure quand il souhaite que le respect des conditions d'agrément par une entreprise soit vérifié par l'administration dans un délai plus court.

Art. 8. La décision d'agrément du Collège indique pour quelles activités professionnelles l'entreprise est agréée ainsi que son quota tel que défini aux articles 16 et 17.

Art. 9. Au plus tard six mois après la date d'agrément, l'entreprise doit occuper au moins 20 travailleurs handicapés pris en considération pour l'octroi d'interventions par l'administration.

S'il n'en est pas ainsi, l'entreprise peut demander deux fois un délai supplémentaire de six mois sur base de justifications économiques. L'administration statue sur ces demandes.

Art. 10. La demande de renouvellement d'agrément de l'entreprise est introduite auprès de l'administration au plus tard six mois avant l'expiration de la période couverte par la décision d'agrément précédente.

L'entreprise demeure agréée jusqu'à ce que le Collège ait statué sur la demande de renouvellement.

Les documents figurant au dossier originaire ne doivent pas être joints à la demande de renouvellement pour autant qu'ils reflètent toujours fidèlement la situation à la date de la demande de renouvellement d'agrément.

Art. 11. Toute demande de modification d'agrément par l'entreprise est introduite auprès de l'administration. Cette demande précise et motive l'objet de la modification.

L'administration informe l'entreprise des éléments nécessaires à l'instruction de la demande.

Cette demande est instruite selon les règles applicables à la demande d'agrément.

Art. 12. Toute demande de modification des activités pour lesquelles l'entreprise est agréée comprend une étude économique circonstanciée et prospective ainsi qu'une analyse de l'adéquation de ces activités aux aptitudes des travailleurs handicapés, éventuellement moyennant une adaptation, et des répercussions de ces nouvelles activités sur le volume de l'emploi de ceux-ci.

L'administration transmet la demande au membre du Collège dans les quinze jours de sa réception. Elle y joint une proposition de décision.

Le membre du Collège, après avoir pris l'avis du Conseil consultatif, prend la décision définitive. Celle-ci est notifiée au demandeur par l'administration.

Art. 13. L'entreprise qui ne remplit plus une des conditions d'agrément en est avertie par l'administration qui l'invite à se mettre en ordre.

Art. 14. Lorsque cette condition n'est toujours pas respectée dans un délai de deux mois, l'administration adresse par lettre recommandée à l'entreprise une mise en demeure motivée.

Si après un délai d'un mois, l'administration constate que les conditions d'agrément ne sont toujours pas remplies, elle transmet au membre du Collège une proposition d'ouverture de la procédure de suspension ou de retrait d'agrément. Cette proposition tient compte de la situation du personnel et des personnes handicapées.

Si le membre du Collège approuve cette proposition, l'administration la notifie à l'entreprise par lettre recommandée. L'entreprise dispose de trente jours pour introduire un mémoire et se faire entendre, à sa demande, par l'administration qui fixe le jour et l'heure de l'audition.

L'administration transmet dans les trente jours qui suivent l'audition une proposition de maintien, de suspension ou de retrait d'agrément au membre du Collège qui recueille l'avis du Conseil consultatif dans les trois mois de sa saisine.

L'administration soumet dans les trente jours suivant l'avis du Conseil consultatif la proposition accompagnée de cet avis au membre du Collège. Le Collège statue dans les deux mois de la réception de cet avis.

La décision du Collège est notifiée par l'administration par lettre recommandée.

Art. 15. La décision de suspension ou de retrait d'agrément entraîne l'arrêt des interventions à l'entreprise à la date fixée par le Collège, ainsi que la récupération des subventions accordées en matière d'infrastructure en cas de retrait d'agrément, et ce, selon les mêmes modalités que celles prévues aux deux derniers alinéas de l'article 62 du présent arrêté.

L'administration communique immédiatement la décision de suspension ou de retrait d'agrément à la direction de l'entreprise.

L'entreprise communique immédiatement la décision de suspension ou de retrait d'agrément aux travailleurs ou à leurs représentants légaux. En cas de carence de l'entreprise, l'administration accomplit cette obligation à l'égard des travailleurs handicapés.

Art. 16. Pour l'ensemble des entreprises agréées, un quota global maximum est fixé à 1 450 travailleurs handicapés qui sont occupés, soit :

- sous contrat de travail;
- ou en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Ce nombre ne comprend pas les membres du personnel d'encadrement pris en considération pour bénéficier des interventions de l'administration.

Art. 17. Le quota global est réparti en quota par entreprise.

Le nombre de travailleurs qui ne sont pas comptés au quota ne peut excéder 40 % en équivalent temps plein du quota de l'entreprise.

Ces nombres ne comprennent pas les travailleurs qui ne comptent pas d'heures prestées ou assimilées au cours du trimestre considéré.

Cependant, ne sont pas comptabilisés dans cette limite de 40 %, les travailleurs reconnus par un des organismes régionaux ou communautaires compétents en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Pour l'ensemble des entreprises, le nombre d'unités maximum de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle est de 10.

Art. 18. Chaque entreprise maintient ses effectifs dans les limites fixées à l'article 17.

Chaque année, par entreprise, sur base du nombre de travailleurs répondant aux définitions reprises aux articles 16 et 17 et recensés au 31 mars et au 30 juin, le quota sera revu à la baisse pour autant qu'à ces deux dates, ce nombre soit inférieur d'au moins 5 unités au quota alors en vigueur ou d'au moins 5 % au quota en vigueur, si celui-ci est supérieur à 100.

Le nouveau quota correspond au nombre le plus élevé dont question ci-dessus augmenté de 5 unités.

Il entre en application le 1^{er} octobre.

Art. 19. Chaque entreprise peut, à tout moment de l'année, demander par lettre recommandée auprès de l'administration l'augmentation de son quota. Elle appuiera sa demande de justifications et de perspectives économiques réalistes établissant le bien-fondé de sa demande.

L'administration transmet la demande au membre du Collège dans les quinze jours de sa réception. Elle y joint une proposition de décision.

Le membre du Collège, après avoir pris l'avis du Conseil consultatif, prend la décision définitive. Celle-ci est notifiée au demandeur par l'administration, par lettre recommandée.

Le nouveau quota entre en application à la date de réception de la demande par l'administration.

Art. 20. La catégorie de capacité professionnelle du travailleur handicapé visé à l'article 72 de l'arrêté du Collège du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en oeuvre par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées, est fixée par la l'équipe pluridisciplinaire en collaboration et en concertation avec l'entreprise en complétant la grille d'évaluation reprise en annexe 1 conformément aux catégories ainsi établies :

- 1° catégorie A : évaluation supérieure ou égale à 85;
- 2° catégorie B : évaluation entre 84,9 et 75;
- 3° catégorie C : évaluation entre 74,9 et 65;
- 4° catégorie D : évaluation entre 64,9 et 55;
- 5° catégorie E : évaluation entre 54,9 et 45;
- 6° catégorie F : évaluation inférieure à 45.

Une nouvelle évaluation peut être menée à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire ou à la demande de l'entreprise. La décision de l'équipe pluridisciplinaire prend effet à partir du 1^{er} jour du trimestre suivant la demande de l'entreprise ou suivant la validation de l'évaluation par l'équipe pluridisciplinaire quant c'est à son initiative qu'elle est réalisée.

Art. 21. Toute prolongation du contrat d'adaptation professionnelle d'un travailleur handicapé en entreprise au-delà des trois années initiales est subordonnée à une évaluation qui établit ses capacités professionnelles dans une des catégories D, E ou F.

Art. 22. Des travaux d'une durée déterminée peuvent être réalisés par les entreprises dans d'autres établissements. A l'exception des cas de sous-traitance entre entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française, l'administration doit les autoriser préalablement moyennant le respect du modèle de contrat fixé par elle et des conditions suivantes :

- 1° le travail est compatible avec les capacités et les compétences des travailleurs handicapés;
- 2° l'encadrement par des moniteurs de l'entreprise est assuré;
- 3° le contrat entre l'entreprise et l'autre établissement précise les conditions d'exécution du travail, de résiliation du contrat et les modalités de paiement;
- 4° l'entreprise communique à l'administration les conditions de travail en matière d'horaires, de déplacements et de salaires des travailleurs handicapés.

L'administration accorde ou refuse son autorisation qu'elle adresse à l'entreprise dans les cinq jours de la réception de la demande pour autant qu'elle dispose de tous les renseignements utiles. Si la demande est complète et parvenue, par courrier postal, à l'administration au moins 5 jours avant le début du contrat d'entreprise, l'accord est considéré comme acquis si l'administration ne répond pas dans le délai requis.

Art. 23. § 1^{er}. Le personnel des entreprises de travail adapté comprend :

- 1° le personnel de direction,
- 2° le personnel administratif,
- 3° le personnel commercial,
- 4° le personnel psycho-paramédico-social,
- 5° le personnel technique employé,
- 6° le personne moniteur,
- 7° le personnel technique ouvrier et de production

dont les titres, les fonctions et les exigences minimales de qualification sont repris à l'annexe 3.

§ 2. Les membres du personnel administratif et du personnel psycho-paramédico-social ne peuvent être affectés aux activités de production de l'entreprise.

§ 3. Les moniteurs doivent assumer prioritairement un rôle d'encadrement et de supervision des travailleurs handicapés et ne peuvent donc être affectés principalement à la production.

Art. 24. Pour chaque entreprise, en fonction de son quota, les normes minimales d'encadrement sont fixées comme suit :

- 1° un directeur temps plein;
- 2° un membre du personnel moniteur temps plein par tranche de 15 unités au quota; lorsqu'une tranche est dépassée par 8 unités, 1 membre du personnel moniteur mi-temps;
- 3° un membre du personnel psycho-paramédico-social temps plein par 100 unités.

Art. 25. L'entreprise avertit dans les 15 jours l'administration de l'engagement de nouveaux membres du personnel et lui communique copie du contrat de travail dans lequel figure le titre d'une des fonctions reprises en annexe 3, les preuves du respect des exigences de qualifications. Les preuves utiles pour le calcul de l'ancienneté éventuellement reconnue doivent être transmises à l'administration dans les 6 mois.

En l'absence du respect de ces délais, la subvention ne sera accordée que le premier jour du mois qui suit la réception des documents.

Art. 26. Si les comptes de l'entreprise font apparaître au cours des deux derniers exercices un déficit d'exploitation ou un cash flow négatif, l'entreprise est invitée à présenter à l'administration un plan de redressement.

Ce plan fera l'objet d'une analyse de l'administration qui présentera à l'entreprise des propositions quant au redressement de sa situation économique et comptable.

Art. 27. En vertu de l'agrément qui lui est accordé, l'entreprise bénéficie d'interventions et de subventions à charge de l'administration. Les interventions octroyées sont destinées à couvrir les charges dues au rendement moins élevé des travailleurs handicapés.

Le personnel d'encadrement et les biens pour lesquels des interventions et des subventions sont octroyées doivent concourir directement et de manière prioritaire à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

CHAPITRE III. — *Interventions dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale des travailleurs*

Art. 28. La demande d'intervention dans la rémunération des travailleurs de l'entreprise de travail adapté et dans les cotisations de sécurité sociale y relatives distingue :

- 1° une première partie relative aux travailleurs handicapés;
- 2° une deuxième partie relative aux travailleurs handicapés occupés en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;
- 3° une troisième partie relative aux personnes handicapées occupées sous contrat d'adaptation professionnelle;
- 4° une quatrième partie relative au personnel d'encadrement;
- 5° une cinquième partie relative à la cotisation au Fonds de sécurité d'existence « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française ».

L'entreprise détermine les membres du personnel pour lesquels elle sollicite une intervention.

Art. 29. L'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale relatives aux travailleurs de l'entreprise de travail adapté est octroyée dans le respect des dispositions des articles 40, 71 et 72 de l'arrêté du Collège du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en œuvre par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées.

Art. 30. § 1^{er}. La première partie de la demande d'intervention, relative aux travailleurs handicapés se rapporte :

- 1° aux travailleurs handicapés sous contrat de travail dont la fonction correspond à un code barème des nos 21 à 24 tels que précisés à l'annexe 3;
- 2° aux travailleurs handicapés sous contrat de travail dont la fonction correspond à un code barème des nos 13 à 20 tels que précisés à l'annexe 3.

§ 2. Le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale de ces travailleurs est fixé à :

a) pour les travailleurs sous 1°, 50 % du montant de la rémunération payée à chaque travailleur handicapé et des charges sociales y afférentes.

Pour la fixation de ce montant :

- la partie de la rémunération horaire qui excède le montant obtenu en multipliant par 1,21 le revenu minimum moyen tel que garanti par la Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail, calculé sur une base horaire compte tenu d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures, n'est pas retenue;

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

Le montant des cotisations de sécurité sociale afférentes à la rémunération du travailleur est fixé forfaitairement à 15 % de cette rémunération.

b) pour les travailleurs sous 2°, 50 % du barème correspondant à la fonction exercée par le travailleur, tel que défini à l'annexe 3, et des charges sociales y afférentes. Le barème pris en considération est toutefois plafonné au barème 19.

Pour la fixation de ce montant :

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

Le montant des cotisations de sécurité sociale afférentes à la rémunération du travailleur est fixé forfaitairement à 15 % de ce barème.

Art. 31. La rémunération relative aux travailleurs handicapés comprend la rémunération brute totale relative aux heures effectivement prestées ainsi qu'à la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, en ce compris les deux premiers jours de carence supprimés au cours d'une année civile, la rémunération des jours fériés et le simple pécule de vacances pour les employés.

Elle ne comprend pas la rémunération des heures supplémentaires, ni les primes et indemnités contractuelles.

Elle comprend une prime de fin d'année de 1,54 % en 2006 et de 2,54 % en 2008 de la rémunération brute prise en considération pendant la période de référence qui s'étend du 1^{er} octobre de l'année précédent son octroi au 30 septembre de l'année de son octroi. Cette rémunération brute comprend la rémunération déclarée à l'Office national de la sécurité sociale mais ne comprend pas les primes et indemnités contractuelles, ni le double pécule de vacances des employés, ni les avantages divers.

Art. 32. Le montant de l'intervention est égal au montant de la rémunération pris en considération conformément aux articles 30 et 31 multiplié par un coefficient variant, selon la catégorie de capacité professionnelle comme suit :

- 1° travailleur de la catégorie A : coefficient : 0,9
- 2° travailleur de la catégorie B : coefficient : 1,2
- 3° travailleur de la catégorie C : coefficient : 1,55
- 4° travailleur de la catégorie D : coefficient : 1,8
- 5° travailleur de la catégorie E : coefficient : 1,9
- 6° travailleur de la catégorie F : coefficient : 2.

Art. 33. La deuxième partie de la demande d'intervention se rapporte aux travailleurs handicapés sous contrat de travail et occupés en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale de ces travailleurs est fixé à 50 % de la différence entre le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale conformément aux dispositions des articles 30 et 31 et l'allocation journalière de chômage convertie sur une base horaire, auxquels est ajouté le montant ci-dessous :

1° catégories A, B et C :	0 euro
2° catégorie D :	0,3081 euro
3° catégorie E :	0,6163 euro
4° catégorie F :	0,9247 euro

plafonné à 2,4616 euros.

Cette intervention n'est octroyée que pour autant :

1° que l'entreprise déclare à l'Office national de Sécurité sociale le complément de rémunération qu'elle octroie au travailleur;

2° que le travailleur ait été engagé par l'entreprise avant le 1^{er} janvier 1998.

Art. 34. Lorsque l'entreprise n'occupe pas au moins 20 % de travailleurs handicapés sous contrat de travail et dont la catégorie professionnelle est E ou F, l'administration opère sur l'intervention trimestrielle accordée à l'entreprise une retenue de 1.000 euros par travailleur handicapé non occupé, calculée sur la moyenne du trimestre considéré.

Art. 35. § 1^{er} La troisième partie de la demande d'intervention se rapporte aux personnes handicapées occupées sous contrat d'adaptation professionnelle. Elles bénéficient d'une rémunération à charge de l'entreprise composée :

1° d'une indemnité horaire fixée selon les modalités suivantes :

a) catégories A, B, C ou D :	0,4624 euro
b) catégorie E :	0,3081 euro
c) catégorie F :	0,1542 euro

Ces montants sont augmentés de 0,1542 euro après 24 mois d'adaptation, de 0,4624 euro après 36 mois d'adaptation et de 0,7706 euro après 48 mois d'adaptation;

2° d'une intervention complémentaire calculée selon les modalités reprises aux articles 47, 49 et 50 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en œuvre par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées, tel que modifié.

§ 2. La rémunération est due pour les heures effectivement prestées ou assimilées.

§ 3. L'administration rembourse à l'entreprise l'intervention complémentaire ainsi que les cotisations de sécurité sociale y afférentes.

Art. 36. La quatrième partie relative au personnel d'encadrement se rapporte aux membres du personnel définis ci-après et pour lesquels une intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale est accordée à l'entreprise :

1° en fonction de son quota :

a) un directeur;

b) un directeur adjoint ou un assistant de direction quart temps par tranche de 25 unités au-dessus de 100 unités;

Si l'entreprise ne peut bénéficier d'une intervention totale ou partielle pour un membre du personnel occupant une fonction de directeur adjoint ou assistant de direction, elle peut solliciter pour cette personne une intervention correspondant à la fonction de responsable administratif ou personnel administratif niveau 1.

c) un membre du personnel administratif mi-temps par tranche de 25 unités;

Dans cette limite, l'entreprise peut bénéficier d'une intervention pour maximum un responsable administratif; si l'entreprise ne peut bénéficier d'une intervention totale ou partielle pour un membre du personnel occupant la fonction de responsable administratif, elle peut solliciter pour cette personne une intervention correspondant à la fonction de personnel administratif niveau 1;

d) un membre du personnel psycho-paramédico-social quart-temps par tranche de 25 unités;

e) un membre du personnel moniteur mi-temps par tranche de 5 unités;

Au sein d'un groupe de 6 membres du personnel moniteur équivalents temps plein bénéficiant d'une intervention, l'entreprise peut bénéficier d'une intervention pour un chef moniteur; si l'entreprise ne peut bénéficier d'une intervention totale ou partielle pour un membre du personnel occupant la fonction de chef moniteur, elle peut solliciter pour cette personne une intervention correspondant à la fonction de moniteur niveau 1.

f) un membre du personnel commercial ou un membre du personnel technique employé repris sous les titres 5 A à 5 G de l'annexe 3 du présent arrêté ou un membre du personnel technique ouvrier et de production repris sous les titres 7 A à 7 C de l'annexe 3 du présent arrêté, quart-temps par tranche de 25 unités;

Dans cette limite, l'entreprise peut bénéficier d'une intervention pour au maximum un responsable technique et un informaticien licencié; si l'entreprise ne peut bénéficier d'une intervention totale ou partielle pour un membre du personnel occupant la fonction de responsable technique ou d'informaticien licencié, elle peut solliciter pour cette personne une intervention correspondant respectivement à la fonction de gestionnaire technique ou d'informaticien gradué.

2° en fonction du nombre moyen de travailleurs handicapés ayant effectué des prestations pendant le trimestre considéré et comptés pour le quota :

a) un membre quart temps supplémentaire du personnel moniteur ou un membre quart temps supplémentaire du personnel commercial ou un membre quart temps supplémentaire du personnel technique employé repris sous les titres 5 A à 5 G de l'annexe 3 ou un membre quart temps supplémentaire du personnel technique ouvrier et de production repris sous les titres 7 A à 7 C de l'annexe 3 est accordé par groupe de 10 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle E ou F.

b) un membre mi-temps supplémentaire du personnel moniteur ou un membre mi-temps supplémentaire du personnel commercial ou un membre mi-temps supplémentaire du personnel technique employé repris sous les titres 5 A à 5 G de l'annexe 3 ou un membre mi-temps supplémentaire du personnel technique ouvrier et de production repris sous les titres 7 A à 7 C de l'annexe 3 est accordé par groupe de 10 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle B, C, D, E ou F dont l'activité est, par nature, réalisée à l'extérieur de l'entreprise ou en contact direct et permanent avec la clientèle.

c) un membre temps plein supplémentaire du personnel moniteur est accordé par groupe de 50 travailleurs handicapés, classés en capacité professionnelle B, C, D, E ou F dont l'activité est, par nature, réalisée à l'extérieur de l'entreprise;

d) un membre du personnel moniteur à quart-temps est retiré par groupe de 5 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle A;

Le complément prévu sous a) n'est pas cumulable pour les travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle E ou F avec les compléments prévus sous b) et c).

Art. 37. Pour les membres du personnel d'encadrement, le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale est le barème correspondant au titre de la fonction admise par l'administration, tel que précisé à l'annexe 3 du présent arrêté.

Toutefois, au delà des normes minimales d'encadrement visées par les articles 24 et 36 et par dérogation à l'article 23, § 1^{er}, du présent arrêté, l'entreprise peut affecter un travailleur à l'exercice d'une fonction pour laquelle il ne satisfait pas aux critères de qualification fixés par l'annexe 3 du présent arrêté. Dans ce cas particulier, l'entreprise le rémunère à hauteur du barème correspondant à la fonction qu'il occupe alors que le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale est limité au barème de la fonction la plus haute correspondant à la qualification du travailleur.

Les barèmes sont repris en annexe 4.

Ce pourcentage est fixé à 61 % à partir du 1^{er} janvier 2005.

L'intervention est calculée au prorata du régime de travail et des prestations effectives auxquelles les prestations suivantes sont ajoutées : rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, en ce compris les deux premiers jours de carence supprimés au cours d'une année civile, jours fériés, jours de vacances et une prime de fin d'année de 1,54 % en 2006 et de 2,54 % en 2008 de la rémunération brute prise en considération pendant la période de référence qui s'étend du 1^{er} octobre de l'année précédant son octroi au 30 septembre de l'année de son octroi. Cette rémunération brute comprend la rémunération déclarée à l'Office national de la sécurité sociale mais ne comprend pas les primes et indemnités contractuelles, ni le double pécule de vacances des employés, ni les avantages divers.

Les heures supplémentaires, les primes et les indemnités contractuelles ne sont pas prises en considération.

Art. 38. § 1^{er} Pour déterminer l'ancienneté des travailleurs bénéficiaires d'une fonction barémisée, les règles suivantes sont d'application :

- ancienneté acquise dans la même fonction et dans le secteur des entreprises de travail adapté : l'ancienneté complète est retenue;

- ancienneté acquise dans une autre fonction dans la même entreprise : l'ancienneté complète est retenue si le travailleur passe d'une fonction barémisée à une autre fonction barémisée, ou la moitié de l'ancienneté plafonnée à 10 ans est retenue s'il passe d'une fonction non barémisée à une fonction barémisée;

- ancienneté acquise dans la même fonction en dehors du secteur des entreprises de travail adapté : l'ancienneté complète est retenue et plafonnée à 10 ans;

- ancienneté acquise dans une fonction différente et en dehors du secteur des entreprises de travail adapté : la moitié de l'ancienneté est retenue et plafonnée à 10 ans.

En ce qui concerne les moniteurs, on entend par même fonction l'encadrement de personnes.

§ 2. Les périodes de travail et jours assimilés sont additionnés et comptabilisés en années et en mois complets.

§ 3. On entend par période de travail :

- les périodes de travail effectivement prestées couvertes par un contrat de travail ou par le statut régi par le droit public ou en tant qu'indépendant; ces dispositions s'appliquent également aux chômeurs difficiles à placer et aux travailleurs reconnus en incapacité de travail primaire, ou en invalidité et bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel dans le cadre de la loi coordonnée - arrêté royal du 14 juillet 1994 portant coordination de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;

- les jours assimilés définis à l'article 24 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969, les samedis, dimanches et jours de récupération, les périodes d'écartement, de congé d'accouchement et parental, les maladies, les vacances annuelles, l'interruption de carrière et le crédit temps, le congé éducation payé.

Aucune distinction n'est faite entre les prestations à temps partiel et les prestations à temps plein.

Art. 39. § 1^{er}. L'intervention prévue à l'article 37 ne peut être cumulée avec les interventions prévues aux articles 30 à 35.

§ 2. L'intervention prévue à l'article 37 peut être cumulée avec une intervention accordée par un organisme régional ou communautaire chargé de l'intégration des personnes handicapées visant à compenser la perte de rendement temporaire ou définitive d'un travailleur.

Art. 40. § 1^{er}. La cinquième partie de la demande d'intervention est relative à la cotisation de sécurité sociale versée trimestriellement par chaque entreprise au Fonds de sécurité d'existence «Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française.»

§ 2. L'administration octroie à l'entreprise une intervention trimestrielle qui tient compte de la formule suivante :

$$\frac{A \times C}{B \times 4}$$

A = les moyens affectés annuellement au Fonds de sécurité d'existence, soit à partir de 2005 : 17.525,47 euros auxquels s'ajoute, à partir de 2009, un montant de 25.000 euros destinés exclusivement au financement d'un emploi à temps plein d'un travailleur dont la mission consiste en la promotion économique du secteur, notamment en développant :

- la prospection commerciale pour plusieurs ETA;
- l'accès aux marchés publics;
- les diversifications des activités et les économies d'échelle entre ETA.

B = le quota global de travailleurs handicapés tel que précisé à l'article 16;

C = le quota de l'entreprise le 1^{er} jour du trimestre pour lequel l'intervention est accordée.

Art. 41. L'administration consent à l'entreprise une avance trimestrielle à valoir sur l'intervention due. Cette avance correspond à 100 % de l'intervention liquidée pour le trimestre correspondant de l'année précédente. Elle est liquidée mensuellement par tiers.

Si aucune intervention n'a été octroyée à l'entreprise pour le trimestre correspondant de l'année précédente ou si l'intervention n'a couvert que partiellement ce même trimestre, l'administration calcule l'avance sur base de l'estimation du nombre de travailleurs qui seront occupés et de la moyenne par travailleur des avances calculées pour les entreprises pour lesquelles une avance est octroyée conformément à l'alinéa 1^{er}.

Art. 42. Les états trimestriels sont introduits par l'entreprise auprès de l'administration. Ces états comprennent une déclaration détaillant pour chacun des mois du trimestre considéré et pour chaque travailleur, le type de contrat, le nombre d'heures de travail prestées et assimilées, la rémunération horaire, le montant des cotisations de sécurité sociale versées, ainsi que tout renseignement demandé par l'administration qui fixe le modèle de la déclaration et le mode de transmission des données.

Ces états doivent être introduits avant l'expiration du deuxième mois qui suit le trimestre pour lequel l'intervention est demandée.

L'administration vérifie les justificatifs. Elle établit la différence entre l'avance visée à l'article 41 et le montant de l'intervention trimestrielle dans une seule décision pour l'ensemble des entreprises agréées.

L'administration soumet au préalable une proposition de décision à l'entreprise qui dispose d'un délai d'un mois pour communiquer ses observations. L'administration transmet alors le résultat du calcul définitif dans un délai d'un mois.

CHAPITRE III. — *Subventions à l'infrastructure*

Art. 43. L'administration accorde aux entreprises des subventions à l'infrastructure.

Art. 44. Les dépenses qui peuvent être subventionnées sont l'achat de terrains, la construction de bâtiments, l'achat de bâtiments, la transformation de bâtiments, l'achat d'équipements.

Ces dépenses doivent être réalisées en tenant compte de leur impact écologique. Pour les biens immobiliers, l'entreprise doit faire réaliser une étude environnementale par un bureau d'étude approprié.

Art. 45. Le montant de la subvention octroyée est égal à 60 % du coût hors taxe sur la valeur ajoutée de l'investissement reconnu nécessaire par l'administration, compte tenu du projet de l'entreprise et dans les limites prévues dans le présent arrêté ainsi que dans les limites des crédits inscrits au budget de l'administration.

Art. 46. Les demandes de subvention doivent être introduites auprès de l'administration par lettre recommandée au plus tard le 15 janvier de l'année pour laquelle la subvention est sollicitée. L'administration fixe le modèle de la demande et détermine les documents à joindre. La demande mentionne son objet précis et, pour les biens immeubles, le délai dans lequel les achats et travaux seront réalisés. Un plan d'investissement à long terme doit être inclus.

Art. 47. La demande de subvention doit comprendre :

1° pour les biens immeubles :

- un extrait de plan cadastral situant leur emplacement, les plans, coupes et façades des bâtiments réalisés par un architecte lorsque le règlement de l'urbanisme l'impose;
- l'offre de prix du bien à acheter ou le devis des travaux à effectuer;
- la preuve que l'entreprise dispose des sommes nécessaires pour couvrir la différence entre le coût réel et la subvention, éventuellement par l'emprunt;
- l'indication des biens sur lesquels l'entreprise donne garantie hypothécaire, ou des autres sûretés qu'elle donne en garantie des engagements visés ci-dessus;

2° pour l'équipement : les factures, les preuves de paiement correspondantes, une déclaration attestant que l'ensemble de l'équipement faisant l'objet de la demande a été livré en parfait état; la demande ne peut donc porter que sur des biens déjà acquis;

3° la copie du contrat de l'assurance des immeubles et de son contenu contre le risque d'incendie et les risques connexes.

Art. 48. L'administration instruit les demandes et les soumet en une seule fois pour décision au membre du Collège.

En ce qui concerne les investissements immobiliers, les crédits disponibles sont affectés dans l'ordre de priorité suivant :

- 1° la sécurité des travailleurs;
- 2° le maintien de l'infrastructure existante;
- 3° la mise au travail de personnes gravement handicapées;
- 4° l'achèvement de chantier en cours;
- 5° la modernisation de l'infrastructure;
- 6° la rentabilisation de l'infrastructure;
- 7° la capacité d'autofinancement de l'entreprise.

Art. 49. Une subvention à l'infrastructure n'est octroyée à une entreprise que pour le nombre de travailleurs handicapés correspondant au quota en vigueur le 15 janvier de l'année de la demande.

Art. 50. Les achats et travaux déjà effectués ne peuvent faire l'objet d'une subvention que pour autant que la date de l'achat ou du début des travaux ne soit pas antérieure de plus de deux ans au 15 janvier de l'année de la demande.

Art. 51. Le coût des travaux de construction d'un bâtiment est pris en considération dans les conditions suivantes :

- 1° le nombre de m² effectivement construit est limité à 30 m² par travailleur handicapé prévu au quota;
- 2° le coût pris en considération est limité à 356 € par m²;
- 3° il peut être dérogé à la limite en superficie ci-dessus précisée à raison de 10 m² maximum par travailleur handicapé prévu au quota :
 - 1) pour la construction de hall de stockage fermé justifié par les activités de l'entreprise; dans ce cas, le coût pris en considération est limité à 267 € par m²;
 - 2) pour la construction d'un hall de stockage semi-ouverts ou ouverts dont les superficies sont reconnues par l'administration comme indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise; le coût pris en considération est limité à 178 € par m²;
 - 3) pour la construction d'aires de stockage, de zones de manœuvre, de chemins d'accès, d'aires de déchargement, d'aires de stationnement dont les superficies sont reconnues par l'administration comme indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise; le coût pris en considération est limité à 59 € par m².

Art. 52. Le coût d'achat d'un terrain est pris en considération dans les conditions suivantes :

- 1° le nombre de m² pris en considération est limité à la superficie couverte par les bâtiments construits augmentée de maximum 25 %;
- 2° d'autres superficies non bâties sont prises en considération, si en fonction des activités économiques exercées, des besoins en matière de stockage, de voies d'accès et d'aires de stationnement s'avèrent indispensables;
- 3° le coût pris en considération est limité à 89 € par m²;
- 4° s'il est destiné à l'élevage et à l'agriculture, le coût pris en considération est limité à 15 € par m².

Art. 53. Le coût d'achat d'un bâtiment est pris en considération dans les conditions suivantes :

- 1° l'administration fait établir la valeur vénale du bâtiment;
- 2° le terrain non bâti entre en ligne de compte dans cette évaluation à concurrence d'une superficie égale à 25 % de la superficie couverte par le bâtiment.

Art. 54. Le coût des travaux de transformation d'un bâtiment est pris en considération dans les conditions suivantes :

- 1° les travaux sont limités à un montant maximum égal à 25 % du montant pris en considération par l'administration pour subventionner le bâtiment acheté ou, à défaut, de la valeur vénale du bâtiment;
- 2° le terrain non bâti entre en ligne de compte dans cette évaluation à concurrence d'une superficie égale à 25 % de la superficie couverte par le bâtiment.

Art. 55. Le montant de prise en considération pour l'achat d'un terrain et la construction d'un bâtiment, compte tenu du quota fixé pour l'entreprise, constitue un plafond absolu de prise en considération en matière de biens immeubles.

Art. 56. Le coût d'achat d'équipements est pris en considération dans les conditions suivantes :

- 1° par entreprise, un premier plafond maximum de subvention est fixé à 2.963 € par travailleur handicapé prévu au quota, sans qu'aucune limitation dans le temps ne soit instaurée pour épuiser ce montant; pour déterminer si ce plafond est atteint, il est tenu compte des subventions accordées depuis la date d'agrément en tant qu'atelier protégé ou entreprise de travail adapté;
- 2° quand ce premier plafond est atteint, par entreprise, un deuxième plafond maximum de subvention est fixé à 178 € par travailleur handicapé prévu au quota, par année de demande. Si la demande de l'entreprise n'atteint pas ce montant, elle peut en reporter le solde sur l'année de demande suivante deux fois de suite.

Art. 57. Sur proposition de l'administration, le membre du Collège peut fixer des montants maxima de prise en charge de certains équipements. Il peut également fixer des montants minima de coût unitaire en-dessous desquels aucune intervention n'est accordée.

Art. 58. La décision du membre du Collège indique :

- 1° les achats et travaux qui sont pris en considération par l'administration;
- 2° les éléments sur base desquels le montant de la subvention est calculé;
- 3° les modifications éventuelles apportées au plan des achats et constructions;
- 4° la durée d'amortissement des biens subventionnés conformément aux dispositions de l'annexe 2.

L'administration détermine les garanties personnelles ou réelles que doit fournir l'entreprise.

Art. 59. La décision d'octroi d'une subvention pour des biens immeubles cesse d'avoir effet d'office et de plein droit si les travaux ne sont pas entamés ou les achats ne sont pas effectués avant l'expiration du trimestre qui suit le trimestre qui a été retenu pour le début des travaux et la réalisation des achats. En outre, l'entreprise doit occuper, au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'occupation des bâtiments achetés, construits ou transformés pour lesquels une subvention est accordée, le nombre de travailleurs handicapés prévu au quota.

En cas d'achat d'un terrain, l'entreprise doit entamer les travaux de construction dans un délai de deux ans à compter de son achat.

En cas d'inobservation des exigences précisées aux deux alinéas précédents, l'entreprise doit rembourser la subvention qui lui a été octroyée.

Art. 60. Pour les biens immeubles, les pièces justificatives permettant la liquidation des subventions doivent être introduites à l'administration dans un délai de six mois à compter, soit de la date de la notification de la décision lorsque les travaux ou achats étaient déjà réalisés à cette date, soit de la date de réalisation des travaux ou de la date des factures d'achats lorsque cette réalisation ou ces achats sont postérieurs à la notification de la décision.

Art. 61. La subvention relative à la construction ou la transformation de bâtiment est liquidée :

- 1° à raison de 80 % au fur et à mesure de la production des pièces justificatives concernant l'exécution des travaux;
- 2° à raison de 10 % lorsque l'entreprise a occupé, pendant deux trimestres consécutifs au moins 90 % du nombre de travailleurs handicapés prévu au quota;
- 3° à raison de 10 % lorsque l'entreprise occupe effectivement le bâtiment pour lequel la subvention est octroyée.

Art. 62. La subvention ne peut être affectée qu'à l'investissement pour lequel il a été octroyé. Cette affectation ne peut être modifiée sans l'autorisation du membre du Collège aux conditions qu'il détermine et après avis de l'administration.

En ce qui concerne l'équipement, en cas de changement de l'affectation de la subvention avant l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser une somme égale à la partie non amortie de la subvention sans que cette somme puisse être inférieure à 60 % du prix de vente. En cas de vente après l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser 40 % du prix de vente. Cependant, si l'entreprise réinvestit le montant de la vente dans un bien d'équipement nécessaire à l'entreprise, elle n'est pas tenue de rembourser.

En ce qui concerne les biens immobiliers, en cas de changement de l'affectation de la subvention, l'administration fait établir la valeur vénale des biens. L'entreprise est alors tenue de rembourser la part de la valeur vénale correspondant au pourcentage de subventionnement des biens par l'administration. Si l'entreprise réinvestit le montant de la vente dans un bien immobilier ayant la même affectation, elle n'est tenue de rembourser la plus-value qu'à concurrence du montant de la vente qui n'a pas été réinvesti.

CHAPITRE IV. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 63. L'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 24 février 2000 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées, modifié par les arrêtes du Collège de la Commission communautaire française du 6 juin 2002, 4 septembre 2003 et 12 octobre 2006, est abrogé.

CHAPITRE V. — *Dispositions transitoires*

Art. 64. Le membre du personnel accomplissant les fonctions de directeur dans une entreprise, et subventionné comme tel par la Commission communautaire française, à la date du 1^{er} janvier 1997, est considéré comme remplissant les conditions de qualification afférentes à la fonction de directeur visée à l'annexe 3 du présent arrêté.

Pour les emplois de membres du personnel occupant une fonction liée à un barème 14, 15 ou 16, à la date du 1^{er} juillet 2001, le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale est le barème correspondant à la qualification exigée pour la fonction qu'il occupe sans être inférieur au barème 16.

Art. 65. Les membres du personnel occupant une fonction de moniteur de niveau 2 ou de niveau 3 à la date du 30 juin 2003 sont considérés comme remplissant les conditions de qualification afférentes respectivement à la fonction de moniteur de niveau 2 ou de niveau 3 et sont subsidiabiles comme tels.

CHAPITRE VI. — *Dispositions finales*

Art. 66. Les montants repris aux articles 33, 34, 35, 40, 51, 52, 56 sont liés à l'indice-pivot du mois d'octobre 2008 et s'adaptent conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public à l'exception du délai de l'augmentation ou de la diminution. Celle-ci est appliquée à partir du 1^{er} mois qui suit le mois dont l'indice atteint le chiffre qui justifie une modification.

Les montants repris à l'annexe 4 du présent arrêté sont liés à l'indice-pivot du mois d'octobre 2008 et s'adaptent conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public à l'exception du délai de l'augmentation ou de la diminution. Celle-ci est appliquée à partir du 1^{er} mois qui suit le mois dont l'indice atteint le chiffre qui justifie une modification.

Art. 67. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} avril 2009.

Art. 68. Le membre du Collège compétent en matière de Politique d'Aide aux Personnes handicapées est chargé de l'exécution de l'arrêté.

Fait à Bruxelles, le 12 février 2009.

Par le Collège :

Le Président du Collège,
B. CEREXHE

Le Membre du Collège en charge de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées,
Mme E. HUYTEBROECK

Annexe 1^{re} de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

Tableau de détermination des capacités professionnelles des travailleurs handicapés en entreprise de travail adapté

E.T.A. :

Nom - Prénom du Travailleur :

N° FH :

Date de naissance :

Date de l'évaluation :

ITEM		1	2	3	4	5
A.1.	MOBILITE ASSIS					
A.2	MOBILITE DEBOUT					
A.3	TOLERANCE AUX FACTEURS EXTERIEURS					
A.4	MOTRICITE FINE					
A.5	PORT DE CHARGES					
SOUS-TOTAL A						
TOTAL A		« » SOIT /15				
B.1	EXPRESSION ORALE					
B.2	EXPRESSION ECRITE					
B.3	ACQUIS MATHEMATIQUES					
B.4	COMPREHENSION DES CONSIGNES					
B.5	INITIATIVE					
SOUS-TOTAL B						
TOTAL B		« » SOIT /15				
C.1	APPRENTISSAGE					
C.2	DEXTERITE					
C.3	ENDURANCE AU TRAVAIL					
C.4	ADAPTABILITE					
SOUS-TOTAL C						
TOTAL C		« » SOIT /20				
D.1	PONCTUALITE					
D.2	RAPPORT AVEC L'AUTORITE					
D.3	SOCIABILITE					
SOUS-TOTAL D						
TOTAL D		« » SOIT /15				
E.	AUTONOMIE					
		« » SOIT /10				
F.1.	VITESSE					
F.2	QUALITE					
		SOIT /25				
		TOTAL GENERAL /100 CATEGORIE :				

DEFINITIONS DES ITEM

A.1. Mobilité assis :

Faculté de mobiliser le tronc et les membres supérieurs en vue d'un travail assis.

5. Saisit sans problème tous les objets sur et à côté du bureau ou de la table de travail y compris à terre dans un certain périmètre (exemple : paraplégique avec mobilité complète du tronc et mobile avec sa chaise).

4. Saisit sans problème tous les objets à sa portée ou hors de portée, y compris à terre si ce n'est pas trop fréquent.

3. Saisit sans problème tous les objets qui sont à sa portée sur le bureau ou la table de travail mais ne sait pas ramasser un objet à terre.

2. Mobilise les membres supérieurs pour un travail assis mais ne saisit pas tous les objets qui sont à sa portée (ne sait pas se pencher, ne peut saisir que les objets distants au maximum de la longueur de son avant-bras,...) ou éprouve des difficultés à discerner l'objet à sa portée pour le saisir ou le manipuler en raison, par exemple, d'une grave déficience visuelle.

1. Pas de mobilité du tronc mais est capable de mouvoir les mains et les bras, de manipuler des objets dans une très petite surface proche du corps (taper sur un clavier, éventuellement adapté, ou téléphoner avec un casque,...) ou mobilité réduite du tronc et difficultés majeures de motricité des membres supérieurs (tremblements importants, mouvements involontaires,...).

A.2. Mobilité debout :

Faculté de passer de la position assise à la position debout, de se déplacer, de maintenir une station debout prolongée, de ramasser un objet à terre (mouvements complexes, coordination).

5. Marche facilement sans appui, s'accroupit, s'agenouille, coordonne des mouvements pour porter une charge, maintient une station debout prolongée et est capable de courir.

4. Marche sans appui, s'accroupit, s'agenouille, coordonne des mouvements pour porter une charge, ne maintient une station debout que quelques minutes.

3. Passe sans trop de problème de la position assise à la position debout, marche avec ou sans appuis (déplacement possible mais lent ou difficile...), ne maintient une station debout que quelques instants.

2. Passe difficilement de la position assise à la position debout, fait difficilement quelques pas avec ou sans appui, ne maintient pas une station debout prolongée (exemple : marche difficile à l'aide de deux béquilles,...) ou difficulté de se mouvoir debout en raison d'une déficience visuelle importante (aveugle se déplaçant avec ou sans canne blanche).

1. Incapable de maintenir une station debout et de marcher.

A.3. Tolérance physique aux facteurs extérieurs :

Tolérance tant physique que physiologique à des facteurs extérieurs tels que le bruit, la lumière forte, la poussière, les produits chimiques irritants, la température,... présents sur les lieux de travail.

5. Supporte normalement tous ces facteurs.

4. Supporte facilement ces différents facteurs si ce n'est une légère intolérance à l'un d'eux.

3. Supporte relativement ces facteurs d'environnement (exemple : légère intolérance à plusieurs de ces facteurs ou intolérance à l'un d'eux,...).

2. Supporte difficilement plusieurs de ces facteurs.

1. Ne supporte aucune agression de l'environnement : bruit, poussière ou gaz, température,...(exemple : allergie importante à plusieurs facteurs,...).

A.4. Motricité fine :

Faculté d'utiliser les mouvement des doigts pour manipuler de petites pièces.

5. Saisit, tient, assemble et réalise un bon travail fini avec de petites pièces.

4. Saisit et tient de petites pièces, les manipule et les assemble avec parfois quelques petites difficultés.

3. Saisit et tient de petites pièces et les manipule avec une légère maladresse.

2. Saisit et tient des pièces fines mais rencontre beaucoup de difficultés à les manipuler.

1. Est incapable de saisir et de tenir de petites pièces avec les doigts.

A.5. Port de charges :

Faculté de porter une charge efficacement et à plusieurs reprises (2 à 3 fois par heure).

5. Porte une charge de 20 kg ou plus pour un homme et de 10 kg ou plus pour une femme.

4. Porte une charge d'au moins 15 kg pour un homme et d'au moins 7 kg pour une femme.

3. Porte une charge d'au moins 10 kg pour un homme et d'au moins 5 kg pour une femme.

2. Porte une charge d'au moins 5 kg pour un homme ou d'au moins 3 kg pour une femme.

1. Porte une charge de 1 kg maximum.

B.1. Expression orale :

Capacité de transmettre un message oral, d'avoir un langage intelligible (tenir compte de la capacité d'élocution et du degré de clarté du message transmis).

5. S'exprime tout à fait correctement : construction correcte des phrases et messages complexes immédiatement compréhensibles y compris des notions abstraites.

4. Transmet un message un peu complexe ou plusieurs consignes.

3. Transmet un message ou une consigne simple, relate des faits concrets simples.

2. Articule quelques mots compréhensibles pour les habitués (exemples : bégaiement important, sourd peu démutisé).

1. Inintelligible, incompréhensible ou absence de parole (exemples : débilité profonde, aphasie ++, mutité).

B.2. Expression écrite :

Faculté de lire (déchiffrement et compréhension) et d'écrire (capacité de rédiger un message compréhensible et lisible de l'écriture).

5. Lit, écrit, rédige normalement, sans trop de fautes.
4. Lit, écrit et rédige quelques petites phrases simples pouvant composer un texte (avec ou sans faute).
3. Lit et écrit des phrases simples avec ou sans fautes.
2. Déchiffre quelques mots mais comprend difficilement ce qu'il lit, écrit quelques mots clés.
1. Ne lit pas, n'écrit pas, sauf son nom.

N.B. Lorsqu'une aide technique est indispensable pour pouvoir exercer la faculté de lire et/ou d'écrire, la cotation est réduite de 2 points (le port de lunettes n'est pas considéré comme une aide technique).

B.3. Acquis mathématiques :

Arithmétique, géométrie, logique.

5. Effectue une règle de 3, de logique simple et perçoit correctement un schéma ou un plan simple.
4. Maîtrise les 4 opérations arithmétiques (nombres entiers jusqu'à 100)
3. Effectue des calculs simples (additions, soustractions) et manipule de l'argent sans effectuer trop d'erreurs.
2. Effectue des calculs simples (additions, soustractions) avec difficulté.
1. Ne dénombre pas, n'a pas la compréhension des chiffres.

B.4. Compréhension de consignes :

Faculté de comprendre, de retenir et d'exécuter des consignes.

5. Comprend plusieurs consignes complexes, les retient et les exécute.
4. Comprend plusieurs consignes complexes mais rencontre des difficultés à les retenir et à les exécuter.
3. Comprend plusieurs consignes simples mais rencontre des difficultés à les retenir et à les exécuter.
2. Comprend une consigne simple, la retient, mais rencontre des difficultés pour l'appliquer.
1. Comprend une consigne simple mais rencontre des difficultés pour la retenir et l'appliquer.

B.5. Initiative :

Faculté d'aboutir à des prises de décisions concrètes et utiles au travail à réaliser, par son propre raisonnement.

5. Prend seul des décisions utiles pour lui et pour les autres sans approbation extérieure (et est éventuellement créatif et inventif).
4. Prend des décisions utiles pour lui, sans soutien.
3. Se prend en charge avec un soutien extérieur occasionnel.
2. Prend certaines initiatives simples mais a toujours besoin de l'approbation d'un pair ou d'un supérieur.
1. Ne prend seul aucune initiative.

C.1. Apprentissage :

Capacité d'apprendre et de tirer profit de son expérience.

5. Retient et applique aisément une explication donnée une fois et analyse, anticipe et résout une difficulté pas trop importante.
4. Retient les gestes de plusieurs travaux différents, retient des explications données clairement une fois. Résout seul des difficultés simples déjà rencontrées et évite qu'elles ne se reproduisent.
3. Retient les gestes à faire dans plusieurs travaux différents, retient des explications données plusieurs fois. Après avoir rencontré plusieurs fois la même difficulté et reçu une aide extérieure pour la résoudre, la résout seul.
2. Retient les gestes à faire dans un même travail.
1. Oublie d'un jour à l'autre les gestes qu'on lui a appris ou a besoin de nouvelles explications chaque jour.

C.2. Dextérité :

Faculté d'exercer correctement une activité manuelle notamment en utilisant efficacement des outils manuels.

5. Effectue correctement tout travail manuel (avec très peu de malfaçons).
4. Effectue un travail manuel satisfaisant requérant la précision moyennant quelques erreurs éventuelles.
3. Effectue un travail manuel mais les gestes ne sont pas précis et/ou la manipulation de matériel fragile est exclue.
2. Manipule des objets avec beaucoup de difficultés (tremblements importants, incoordination des mouvements,...).
1. N'exerce aucune activité manuelle efficace.

C.3. Endurance au travail :

Faculté de soutenir un effort physique et/ou mental normal pendant un certain temps (en tenant compte des poses habituelles).

5. Soutient psychiquement et/ou physiquement un travail normal et de qualité constante pendant une journée.
4. Soutient psychiquement et/ou physiquement un travail normal pendant une journée, mais la qualité faiblit au fil du temps.
3. Soutient psychiquement et/ou physiquement un travail normal et de qualité relativement constante pendant une demi-journée.
2. Travaille plus d'une heure mais pas plus d'une demi-journée sans se reposer ou sans que la qualité de son travail ne se détériore fortement.
1. Doit se reposer psychiquement ou physiquement (est dissipé ou la qualité de son travail se détériore fortement) au bout d'une heure.

C.4. Adaptabilité :

Capacité d'adaptation, tolérance psychologique aux changements de poste ou de conditions de travail (lieu, type d'activité, collègues,...).

5. S'adapte bien aux changements.
4. S'adapte sans trop de difficultés aux changements.
3. S'adapte avec aide et soutien à des changements préparés et progressifs (par exemple, une nouvelle activité,...).
2. S'adapte très difficilement au moindre changement (par exemple, un nouveau collègue).
1. Ne s'adapte à aucun changement.

D.1. Ponctualité :

Respect des horaires, régularité dans la fréquentation du travail (quelle que soit la raison des absences).

5. Ponctualité et fréquentation régulières.
4. Ponctualité et fréquentation généralement régulières.
3. Bonne ponctualité dans l'ensemble, mais fréquentation irrégulière ou l'inverse.
2. Peu ponctuel, fréquentation irrégulière (absentéisme de 20 % du temps de travail).
1. Pas de respect des horaires (arrive très fréquemment en retard), irrégularité dans la fréquentation du travail (très fort absentéisme : plus de 25 % du temps de travail).

D.2. Rapports avec l'autorité :

Respect des consignes et des ordres.

5. Respecte les ordres et les consignes sans qu'il ne faille les rappeler.
4. Bon respect, peu de rappels à l'ordre.
3. Bon respect moyennant des rappels à l'ordre réguliers.
2. Respecte relativement les consignes et les ordres s'ils lui sont rappelés très fréquemment (plusieurs fois par jour).
1. Aucun respect malgré les rappels à l'ordre ou rejet systématique de l'autorité.

D.3. Sociabilité :

Aisance à nouer et à maintenir des contacts sociaux positifs dans le cadre professionnel.

5. Noue des contacts positifs avec autrui dans toutes les circonstances de travail y compris les situations difficiles.
4. Noue spontanément des liens positifs dans des circonstances normales de travail.
3. A des contacts de travail habituellement positif avec autrui mais ne les recherche pas.
2. Ne prend l'initiative d'aucun contact professionnel, mais répond parfois aux sollicitations d'autrui ou bien noue des contacts de travail, mais souvent de manière agressive ou inadéquate.
1. N'est capable de travailler que seul dans son coin sans contact avec les autres ou n'entre en relation de travail avec les autres que sur un mode exclusivement agressif.

E. Autonomie :

Niveau d'encadrement et d'aide nécessaires pour effectuer un travail connu.

5. Travaille seul une journée ou plus.
4. Travaille seul avec un encadrement limité (une ou deux fois dans la journée).
3. Travaille seul avec un encadrement intermittent (une fois par heure ou moins).
2. Travaille avec une surveillance et un encadrement important (plusieurs fois par heure).
1. Ne travaille pas seul, a besoin d'une surveillance et d'un encadrement permanents.

F.1. Vitesse :

Rapidité d'exécution du travail (par rapport à la moyenne pour un travailleur valide) quel que soit le résultat.

5. supérieure ou égale à 90 %
4. de 70 % à 89 %
3. de 50 à 69 %
2. de 30 % à 49 %.
1. inférieure à 30 %.

F2. Qualité :

Qualité et fiabilité du travail fini (indépendamment de tous les autres critères et à pondérer en fonction d'un travail moyen en E.T.A.).

5. Très bon travail, erreurs ou défauts exceptionnels.
4. Bon travail, peu d'erreurs et de défauts.
3. Travail acceptable malgré des erreurs et des défauts fréquents.
2. Mauvaise qualité (il faut constamment « réparer »).
1. Il faut très souvent refaire son travail (presque tout recommencer).

F1. - F2. Couple qualité - Vitesse

Couple Qualité - Vitesse		
F2	F1	
Qualité	Vitesse	Total
1	1	1
1	2	1
1	3	2
1	4	3
1	5	4
2	1	2
2	2	4
2	3	6
2	4	8
2	5	10
3	1	3
3	2	7
3	3	11
3	4	14
3	5	19
4	1	4
4	2	9
4	3	15
4	4	18
4	5	22
5	1	5
5	2	12
5	3	19
5	4	23
5	5	25

Vu pour être annexé à l'arrêté 2008/1584 du 12 février 2009.

Bruxelles, le 12 février 2009.

Par le Collège :

Le Président du Collège,

B. CEREXHE

La Membre du Collège en charge de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées,

Mme E. HUYTEBROECK

Annexe 2 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

Taux d'amortissement des biens subventionnés

Terrains	(ne s'amortissent pas)
Constructions et achats de bâtiments	33 ans
Transformations de bâtiments	10 ans
Equipement d'un coût unitaire hors TVA supérieur à 2000€	10 ans
Equipement d'un coût unitaire hors TVA supérieur à 500 € et inférieur à 2000 €	3 ans
Mobilier	10 ans
Matériel informatique.....	3 ans
Matériel roulant	5 ans

Vu pour être annexé à l'arrêté 2008/1584 du 12 février 2009.
Bruxelles, le 12 février 2009.

Par le Collège :

Le Président du Collège,
B. CEREXHE

La Membre du Collège en charge de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées,
Mme E. HUYTEBROECK

Annexe 3 de l'arrêté 2008/1584 du Collège de la Commission communautaire française du 12 février 2009 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
1. PERSONNEL DE DIRECTION			
A. Directeur	Il dirige et coordonne une ETA dont il assure la responsabilité générale.	Enseignement supérieur non universitaire et faire preuve d'une connaissance particulière des problèmes rencontrés par les personnes handicapées et 3 ans d'expérience dans une fonction de direction ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans le secteur des ETA.	13
B. Directeur adjoint	Il dirige et coordonne un ou plusieurs départements (sections-services) d'une ETA et en assure la responsabilité générale.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans le secteur des ETA.	14
C. Assistant de direction	Il seconde le directeur. Il peut être responsable d'un ou de plusieurs départements mais ne peut engager l'ETA au-delà de la gestion quotidienne.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans le secteur des ETA ou dans une fonction administrative.	15
2. PERSONNEL ADMINISTRATIF			
A. Responsable administratif	Il dirige, organise, exécute des fonctions complexes et contrôle l'administration Il est gestionnaire d'une équipe administrative.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans le secteur des ETA ou dans une fonction administrative.	15
B. Personnel administratif « niv. 1 » (notamment secrétaire de direction, comptable,..)	Collaborateur administratif qualifié : il gère des dossiers administratifs sous la responsabilité de la direction ou du responsable administratif.	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur et 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative. Il n'y a pas d'assimilation pour les fonctions de secrétaire de direction ou de comptable.	16

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
C. Personnel administratif « niv. 2 A »	Collaborateur administratif expérimenté et autonome : secrétaire, employé achat, employé salaire, employé facturation, employé administratif, aide-comptable.	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17
D. Personnel Administratif « niv. 2 B »	Collaborateur administratif : secrétaire, employé facturation, employé achat, employé administratif, employé salaires, aide-comptable.	Soit, enseignement secondaire supérieur; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative, Soit 3 ans d'expérience professionnelle comme une fonction de personnel administratif « niv. 3 ».	19
E. Personnel administratif « niv. 3 »	Collaborateur administratif général : courrier, dactylo Ce personnel travaille toujours sous la responsabilité d'un autre membre du personnel.	Soit, enseignement secondaire inférieur; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial; Soit, contrat d'adaptation professionnel en circuit ordinaire; Soit, certificat d'apprentissage; Soit, formation professionnelle spécifique; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative.	20
3. PERSONNEL COMMERCIAL			
A. Agent technico-commercial	Prospection de la clientèle. Il évalue et gère les besoins du client. Il calcule les prix et gère entre autres les devis.	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur et 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA; Soit, 7 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 17.	16
B. Délégué commercial	Il travaille sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique : prospection de la clientèle, évaluation des besoins des clients et calcul des prix.	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17
C. Assistant commercial	Prospection clientèle, vente et/ou assistance à l'agent technico-commercial ou au délégué commercial.	Soit, enseignement secondaire supérieur; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme personnel administratif d'exécution niveau 3 ou dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
4. PERSONNEL PSYCHO-PARAMEDICO-SOCIAL			
A. Psychologue ou Kinésithérapeute		Enseignement supérieur universitaire.	15
B. Assistant social ou Assistant en psychologie	Accompagnement social ou psychologique.	Enseignement supérieur non universitaire.	16
C. Para-médical gradué	Kinésithérapie, ergothérapie, infirmière sociale	Enseignement supérieur non universitaire.	16
5. PERSONNEL TECHNIQUE EMPLOYE			
A. Responsable technique	Responsabilité gestion bâtiment, entretien, énergies, sécurité : exécution, administration, responsabilité générale, conception de projets.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ou logistique; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme gestionnaire technique.	15
B. Informaticien licencié		Enseignement universitaire à orientation informatique, électronique ou électromécanique.	15
C. Informaticien gradué		Enseignement supérieur non universitaire à orientation informatique, électronique ou électromécanique.	16
D. Gestionnaire technique	Il gère sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique : bâtiments, entretien, énergies, sécurité, conception de projets	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur et 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ou logistique; Soit, 7 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 17.	16
E. Agent technique qualifié « niv.1 »	Il gère et effectue de façon autonome un travail spécialisé exigeant compétence professionnelle, initiative et sens des responsabilités (Electricité – Electronique – Informatique – Automation – Régulation – Mécanique)	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17
F. a. Agent technique qualifié « niv. 2 » accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de manière autonome un travail diversifié exigeant initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution. Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	Soit, enseignement secondaire supérieur; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19 + 25 (195)

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
F. b. Agent technique qualifié « niv. 2 »	Il exécute avec dextérité et de manière autonome un travail diversifié exigeant initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.	Soit, enseignement secondaire supérieur; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19
G. a. Agent technique semi-qualifié accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles occasionnels. Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	Soit, enseignement secondaire inférieur; Soit, contrat d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire; Soit, certificat d'apprentissage; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial; Soit, formation professionnelle spécifique; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans secteur économique similaire.	21 + 25 (215)
G. b. Agent technique semi-qualifié	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles occasionnels.	Soit, enseignement secondaire inférieur; Soit, contrat d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire; Soit, certificat d'apprentissage; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial; Soit, formation professionnelle spécifique; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans secteur économique similaire.	21
H. Agent technique non qualifié	Il exécute de façon autonome des travaux simples et diversifiés. Sa responsabilité est limitée par des contrôles réguliers.	Rien n'est requis.	22
6. PERSONNEL MONITEUR			
A. Chef moniteur	En plus des missions attribuées aux moniteurs de « niv. 1 », il a la responsabilité d'une équipe de moniteurs et de leurs travailleurs handicapés. Il gère le planning, la préparation des travaux et l'équipement de plusieurs équipes ou secteurs. Il répartit les tâches vis-à-vis des moniteurs. Il assure une concertation au point de vue professionnel et social pour plusieurs équipes ou sections.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personne handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme moniteur « niv. 1 ».	15

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
B. Moniteur « niv. 1 »	Il encadre les travailleurs handicapés et est responsable de la qualité du travail. Il assume les responsabilités suivantes : organisation du planning du travail, contacts avec la clientèle, adaptation des postes de travail, accueil et formation des travailleurs handicapés au sein de la section, gestion des relations de travail et de certains problèmes individuels au sein de l'équipe. Il participe à l'évaluation des capacités des travailleurs.	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur et 2 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 7 ans d'expérience professionnelle comme moniteur « niv. 2 ».	16
C. Moniteur « niv. 2 »	Il encadre et est responsable d'une équipe avec laquelle il travaille. Il participe au planning de cette équipe et contrôle la qualité du travail sous la responsabilité d'une tierce personne. Il participe à la formation professionnelle des travailleurs handicapés.	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ou dans l'encadrement de personnes handicapées; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ou dans l'encadrement de personnes handicapées; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17
D. Moniteur « niv. 3 »	Il encadre et est responsable d'une petite équipe sous la supervision régulière d'une tierce personne et participe au travail et au contrôle final.	Soit, enseignement secondaire supérieur; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ou dans l'encadrement de personnes handicapées; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ou dans l'encadrement de personnes handicapées.	18
7. PERSONNEL TECHNIQUE OUVRIER ET DE PRODUCTION			
A. Ouvrier qualifié « niv. 1 »	Il gère et effectue de façon autonome un travail spécialisé exigeant une compétence professionnelle, de l'initiative et le sens des responsabilités. (Electricité – Electronique - Electromécanique – Informatique - Automation - Régulation – Mécanique,)	Soit, enseignement supérieur non universitaire; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17
B. a. Ouvrier qualifié « niv. 2 » accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié exigeant initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution. Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	Soit enseignement secondaire supérieur; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19 + 25 (195)

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
B. b. Ouvrier qualifié « niv. 2 »	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié exigeant initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.	Soit, enseignement secondaire supérieur; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19
C.a. Ouvrier semi-qualifié accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles occasionnels. Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	Soit, enseignement secondaire inférieur; Soit, contrat d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire; Soit, certificat d'apprentissage; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial; Soit, formation professionnelle spécifique; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	21 + 25 (215)
C. b. Ouvrier semi-qualifié	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles occasionnels.	Soit, enseignement secondaire inférieur; Soit, contrat d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire; Soit, certificat d'apprentissage; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial; Soit, formation professionnelle spécifique; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	21
D. Ouvrier non-qualifié « niv. 1 »	Il exécute de façon autonome des travaux simples et diversifiés. Sa responsabilité est limitée par des contrôles réguliers.	Rien n'est requis.	22
E. Ouvrier non-qualifié « niv. 2 »	Cette fonction est réservée à une personne handicapée. Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique important, soit une attention soutenue, et un apprentissage pratique élémentaire. Des contrôles fréquents sont nécessaires.	Rien n'est requis.	23
F. Ouvrier non-qualifié « niv. 3 »	Cette fonction est réservée à une personne handicapée. Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique de moyenne importance, soit une attention de moyenne importance. Des contrôles fréquents sont indispensables.	Rien n'est requis.	24
G. Ouvrier non-qualifié « niv. 4 »	Cette fonction est réservée à une personne handicapée. Travaux simples dont l'exécution ne requiert qu'un effort physique peu important et une attention élémentaire. Des contrôles constants sont indispensables.	Rien n'est requis.	24

Vu pour être annexé à l'arrêté 2008/1584 du 12 février 2009.

Bruxelles, le 12 février 2009.

Par le Collège :

Le Président du Collège,

B. CEREXHE

La Membre du Collège en charge de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées,

Mme E. HUYTEBROECK

Annexe 4 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

Index	Barèmes 2008																			
	Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants																			
1/10/2008																				
0	2.752,80	16,7174	2.393,76	14,5370	2.094,53	12,7198	1.944,92	11,8113	1.809,23	10,9871	1.738,92	10,5602	1.679,05	10,1966	1.533,14	9,3106				
1	2.805,18	17,0355	2.431,16	14,7641	2.131,93	12,9470	1.982,32	12,0383	1.830,99	11,1194	1.753,68	10,6498	1.693,83	10,2864	1.533,14	9,3106				
2	2.857,53	17,3535	2.468,53	14,9911	2.169,32	13,1739	2.019,72	12,2655	1.852,73	11,2514	1.768,52	10,7400	1.708,66	10,3765	1.533,14	9,3106				
3	2.909,91	17,6715	2.505,94	15,2182	2.206,74	13,4013	2.057,14	12,4928	1.874,45	11,3833	1.783,28	10,8296	1.723,42	10,4661	1.533,14	9,3106				
4	2.962,26	17,9894	2.543,34	15,4454	2.244,15	13,6285	2.094,53	12,7198	1.896,20	11,5154	1.798,09	10,9195	1.738,23	10,5561	1.533,14	9,3106				
5	3.014,63	18,3075	2.580,76	15,6727	2.281,55	13,8556	2.131,93	12,9470	1.917,96	11,6475	1.812,86	11,0092	1.753,00	10,6457	1.533,14	9,3106				
6	3.066,99	18,6254	2.618,17	15,8998	2.318,95	14,0826	2.169,32	13,1739	1.939,70	11,7795	1.827,65	11,0991	1.767,79	10,7356	1.533,14	9,3106				
7	3.119,35	18,9435	2.655,57	16,1269	2.356,33	14,3097	2.206,74	13,4013	1.961,44	11,9116	1.842,42	11,1888	1.782,59	10,8255	1.533,14	9,3106				
8	3.171,71	19,2615	2.692,95	16,3540	2.393,76	14,5370	2.244,15	13,6285	1.983,20	12,0438	1.857,22	11,2787	1.797,35	10,9151	1.533,14	9,3106				
9	3.224,07	19,5793	2.730,38	16,5811	2.431,16	14,7641	2.281,55	13,8556	2.004,94	12,1758	1.872,03	11,3685	1.812,17	11,0051	1.533,14	9,3106				
10	3.276,42	19,8973	2.767,78	16,8084	2.468,53	14,9911	2.318,95	14,0826	2.026,69	12,3078	1.886,82	11,4585	1.826,96	11,0949	1.533,14	9,3106				
11	3.328,80	20,2154	2.805,18	17,0355	2.505,94	15,2182	2.356,33	14,3097	2.048,43	12,4398	1.901,61	11,5482	1.841,74	11,1847	1.533,14	9,3106				
12	3.381,16	20,5333	2.842,56	17,2625	2.543,34	15,4454	2.393,76	14,5370	2.070,19	12,5720	1.916,39	11,6380	1.856,52	11,2744	1.533,14	9,3106				
13	3.433,52	20,8514	2.879,96	17,4896	2.580,76	15,6727	2.431,16	14,7641	2.091,91	12,7039	1.931,17	11,7277	1.871,32	11,3643	1.533,14	9,3106				
14	3.485,89	21,1693	2.917,37	17,7169	2.618,17	15,8998	2.468,53	14,9911	2.113,64	12,8360	1.945,96	11,8175	1.886,10	11,4541	1.533,14	9,3106				
15	3.538,27	21,4875	2.954,81	17,9441	2.655,57	16,1269	2.505,94	15,2182	2.135,43	12,9682	1.960,74	11,9073	1.900,89	11,5439	1.533,14	9,3106				
16	3.590,61	21,8054	2.992,18	18,1711	2.692,95	16,3540	2.543,34	15,4454	2.157,18	13,1003	1.975,53	11,9970	1.915,67	11,6336	1.533,14	9,3106				
17	3.642,99	22,1235	3.029,59	18,3984	2.730,38	16,5811	2.580,76	15,6727	2.178,89	13,2322	1.990,35	12,0872	1.930,49	11,7237	1.533,14	9,3106				
18	3.695,34	22,4413	3.066,99	18,6254	2.767,78	16,8084	2.618,17	15,8998	2.200,63	13,3641	2.005,13	12,1769	1.945,25	11,8133	1.533,14	9,3106				
19	3.747,71	22,7594	3.104,41	18,8527	2.805,18	17,0355	2.655,57	16,1269	2.222,40	13,4963	2.019,92	12,2667	1.960,07	11,9033	1.533,14	9,3106				
20	3.800,07	23,0773	3.141,79	19,0797	2.842,56	17,2625	2.692,95	16,3540	2.244,15	13,6285	2.034,69	12,3564	1.974,83	11,9929	1.533,14	9,3106				

Index		Barèmes 2008															
1/10/2008		Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants															
		21	21B	22	22B	23	23B	24	24B	25	25B	195	195B	215	215B		
0	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.703,42	10,3445	1.630,01	9,8987		
1	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.718,20	10,4343	1.630,01	9,8987		
2	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.733,03	10,5244	1.630,01	9,8987		
3	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.747,79	10,6140	1.630,01	9,8987		
4	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.762,60	10,7040	1.630,01	9,8987		
5	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.777,37	10,7936	1.630,01	9,8987		
6	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.792,16	10,8835	1.630,01	9,8987		
7	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.806,96	10,9734	1.630,01	9,8987		
8	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.821,72	11,0630	1.630,01	9,8987		
9	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.836,54	11,1530	1.630,01	9,8987		
10	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.851,33	11,2428	1.630,01	9,8987		
11	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.866,11	11,3326	1.630,01	9,8987		
12	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.880,89	11,4223	1.630,01	9,8987		
13	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.895,69	11,5122	1.630,01	9,8987		
14	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.910,47	11,6020	1.630,01	9,8987		
15	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.925,26	11,6918	1.630,01	9,8987		
16	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.940,04	11,7815	1.630,01	9,8987		
17	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.954,86	11,8716	1.630,01	9,8987		
18	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.969,62	11,9612	1.630,01	9,8987		
19	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.984,44	12,0512	1.630,01	9,8987		
20	1.605,64	9,7508	9,1168	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.999,20	12,1408	1.630,01	9,8987		

Vu pour être annexé à l'arrêté 2008/1584 du 12 février 2009.

Bruxelles, le 12 février 2009.

Par le Collège :

Le Président du Collège,

B. CEREXHE

La Membre du Collège en charge de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées,

Mme E. HUYSBROECK

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2009 — 1564

[C – 2009/31219]

12 FEBRUARI 2009. — Besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk

Het College,

Gelet op het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van personen met een handicap en hun inschakeling in het arbeidsproces, gewijzigd door het decreet van 5 februari 2004, inzonderheid op de artikelen 36, 37 en 38;

Gelet op het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 24 februari 2000 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van ondernemingen met aangepast werk, gewijzigd door de besluiten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 6 juni 2002, 4 september 2003 en 12 oktober 2006;

Gelet op het advies van de Afdeling « Gehandicapten » van de Franstalige Brusselse Adviesraad voor Bijstand aan personen en Gezondheid, gegeven op 10 december 2008;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 15 december 2008;

Gelet op de akkoordbevinding van het Collegelid belast met Begroting, gegeven op 19 december 2008;

Gelet op het advies nr. 45.756/4 van de Raad van State, gegeven op 21 januari 2009, in toepassing van artikel 84, § 1, lid 1, 1^o van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van het Collegelid belast met het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap,

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

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

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

- « Decreet » : decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van personen met een handicap en hun inschakeling in het arbeidsproces, zoals gewijzigd;

- « Bestuur » : de dienst met afzonderlijk beheer tot uitvoering van het beleid inzake de sociale integratie en de inschakeling in het arbeidsproces van personen met een handicap die opgericht werd bij decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 18 december 1998, onder de naam Franstalige Brusselse Dienst voor Gehandicapten;

- « Werknemer met een handicap » : iedere persoon met een handicap die woonachtig is op het grondgebied van het tweetalig Brussels Hoofdstedelijk Gewest en die voldoet aan de voorwaarden die vastgelegd zijn in artikel 6 van het decreet en voor wie het globale proces voor sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces besluit dat een tewerkstelling in een onderneming met aangepast werk goed is krachtens de artikelen 14 tot 17 van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 25 februari 2000 betreffende de individuele bepalingen van de Franstalige Brusselse Dienst voor Gehandicapten, zoals gewijzigd; niettemin kunnen krachtens artikel 2 van het decreet de door het College erkende ondernemingen ook personen opvangen die woonachtig zijn op het grondgebied van een ander Gewest, voor zover ze beschikken over een geldige werkvergunning voor een aangepaste omgeving die uitgereikt is door de gewest- of gemeenschapsinrichting die bevoegd is inzake de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces;

- « Pluridisciplinair team » : het orgaan ingesteld bij artikel 10 van het decreet;

- « Onderneming » : de onderneming met aangepast werk, erkend door de Franse

Gemeenschapscommissie;

- « Collegelid » : het Collegelid van de Franse Gemeenschapscommissie dat belast is met het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap;

- « Adviesraad » : de afdeling « Gehandicapten » van de Franstalige Brusselse Adviesraad voor Bijstand aan personen en Gezondheid.

HOOFDSTUK II. — *Erkenning*

Art. 3. Om erkend te worden, moet een onderneming die de taken vervult zoals gedefinieerd in de artikelen 54 en 56 tot 58 van het decreet en die samengesteld is overeenkomstig de bepalingen van artikel 55 van het decreet, aan de volgende reglementaire voorwaarden voldoen :

1^o haar activiteitzetel vestigen op het grondgebied van het tweetalig Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het Bestuur kan echter uitzonderlijk, op behoorlijk gemotiveerd verzoek, toestaan dat een site bestemd voor voorraad of opslag zich buiten het Gewest mag bevinden. Op die site mogen er geen administratieve of productieactiviteiten plaatsvinden. Voor die site kan geen enkele subsidie toegekend worden;

2^o zich richten naar de verplichtingen die voortvloeien uit de wettelijke en reglementaire bepalingen die op haar van toepassing zijn;

3^o haar banen in de eerste plaats voorbehouden aan personen met een handicap die opgenomen zijn volgens een gewest- of gemeenschapsreglementering betreffende de integratie van personen met een handicap;

4^o de infrastructuur en het begeleidingspersoneel waarvoor het Bestuur tegemoetkomingen of subsidies toekent in de eerste plaats voorbehouden aan werknemers met een handicap;

5^o voor elke werknemer met een handicap een dossier bijhouden waarin de gegevens over zijn socio-professionele situatie en zijn bezoldiging opgetekend zijn;

6^o instaan voor de aangepaste professionele begeleiding, het medisch toezicht en de sociale opvolging van de werknemers door het garanderen van effectieve ondersteuning, raadgeving en opvolging aan de werknemers met een handicap met, indien nodig, de inschakeling van externe diensten;

7^o de toegankelijkheid van de gebouwen in functie van de handicap van de werknemers waarborgen;

8^o de permanente vorming van de personeelsleden waarborgen in functie van hun activiteiten;

9° werkomstandigheden waarborgen die voldoende veilig en hygiënisch zijn;

10° zich onderwerpen aan de evaluaties, bezoeken en controles die door het Bestuur georganiseerd worden;

11° jaarlijks aan het Bestuur een activiteitenverslag voorleggen waarin de verwezenlijkingen van de onderneming in hun sociale en economische facetten ontleed worden;

12° voor elk lid van het begeleidingspersoneel een dossier bijhouden dat bestaat uit de documenten waaruit blijkt dat het personeelslid beantwoordt aan de voorwaarden die vastgelegd zijn in het besluit. Voor de aanwerving van het begeleidingspersoneel moet de onderneming uittreksels uit het strafregister ontvangen waarvan de afgiftedatum niet meer dan drie maanden aan de datum van indienstreding mag voorafgaan. Dit document maakt deel uit van het persoonlijk dossier van elk lid van het begeleidingspersoneel;

13° per burgerlijk jaar een boekhouding bijhouden en jaarrekeningen opstellen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding van de ondernemingen;

14° haar rekeningen voorleggen aan de jaarlijkse controle door een bedrijfsrevisor van wie het verslag aan het Bestuur bezorgd wordt;

15° aan het Bestuur elk bewijsstuk voorleggen dat vereist is om het recht op controle te kunnen uitoefenen;

16° het Bestuur binnen de vijftien dagen op de hoogte brengen van elke wijziging ten aanzien van de normen voor erkenning en subsidiëring.

Art. 4. De erkenningsaanvraag moet bij een ter post aangetekende brief ingediend worden bij het Bestuur volgens het daartoe bestemde model. Het Bestuur bericht hiervan binnen de tien dagen ontvangst.

De aanvraag moet de volgende documenten en inlichtingen bevatten :

1° een afschrift van de statuten van de onderneming of de vzw, zoals ze verschenen zijn in het *Belgisch Staatsblad*, samen met de eventuele wijzigingen ervan, alsook de lijst met de leden van de Raad van Bestuur;

2° de naam van de onderneming, de adressen van haar maatschappelijke zetel en activiteitenzetels;

3° de aard van de beroepsactiviteiten die uitgeoefend zullen worden; een economische studie zal de keuzen van de onderneming motiveren;

4° de datum van inwerkingtreding van de verzochte erkenning;

5° de naam van de verantwoordelijke voor het dagelijks beheer die door de Raad van Bestuur gemachtigd is om de onderneming te vertegenwoordigen;

6° het quotum aan werknemers met een handicap dat de onderneming wil halen; dat aantal mag niet minder dan vijftientwintig personen bedragen;

7° een afschrift van de plannen van de verschillende niveaus in de gebruikte gebouwen, met vermelding van de bestemming en netto-oppervlakte van de ruimten;

8° het rapport van de gewestelijke brandweerdienst daterend van minder dan drie jaar geleden;

9° een bewijs van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid dat geen enkele vertraging in de betaling van de bijdragen voor sociale zekerheid vastgesteld is;

10° de lijst met begeleidingspersoneel van de onderneming, met de kwalificatie, functie, wekelijks prestatievolume, of, bij gebrek hieraan, het aanwervingsplan van het personeel;

11° voor elk van deze personeelsleden een afschrift van de overeenkomst die het lid bindt aan de onderneming en elk bewijs dat er voldaan wordt aan de voorwaarden betreffende functie en anciënniteit die in het besluit vermeld worden;

12° een afschrift van het contract inzake verzekering en burgerlijke aansprakelijkheid voor deze personeelsleden en de opgevangen personen met een handicap;

13° de lijst met apparatuur waarover de onderneming beschikt;

14° het arbeidsreglement;

15° de overeenkomst met een dienst voor arbeidsgeneeskunde om het medisch toezicht op de werknemers te waarborgen.

Art. 5. Indien de aanvraag niet volledig is, licht het Bestuur de aanvrager in dat hij drie maanden de tijd heeft om zijn aanvraag aan te vullen. Zo niet, dan wordt de aanvraag als nietig beschouwd.

Art. 6. Wanneer de aanvraag volledig is, behandelt het Bestuur de erkenningsaanvraag en organiseert het een bezoek om na te gaan of de onderneming aan de erkenningsvoorwaarden voldoet.

Na advies van de Adviesraad, gegeven binnen de termijn die door het Collegelid toegestaan wordt, neemt het College een beslissing die aan de aanvrager meegedeeld wordt.

Art. 7. Het College kent de erkenning toe voor een duur van vijf jaar die niet eerder kan aanvangen dan de datum van ontvangst van de aanvraag.

Deze duur kan hernieuwd worden.

Bij wijze van afwijking kan het College uitzonderlijk een erkenning voor een kortere duur toekennen wanneer het wenst dat de naleving van de erkenningsvoorwaarden door de onderneming binnen een kortere termijn door het Bestuur gecontroleerd wordt.

Art. 8. De erkenningsbeslissing van het College geeft aan voor welke beroepsactiviteiten de onderneming erkend wordt evenals haar quotum zoals bepaald in de artikelen 16 en 17.

Art. 9. Ten laatste zes maanden na de erkenningsdatum moet de onderneming ten minste twintig werknemers met een handicap in dienst hebben om in aanmerking te komen voor de toekenning van tegemoetkomingen vanwege het Bestuur.

Zo niet, dan kan de onderneming twee maal om economische redenen een bijkomende termijn van zes maanden aanvragen. Het Bestuur beslist over die aanvragen.

Art. 10. De aanvraag tot hernieuwing van de erkenning van de onderneming wordt ingediend bij het Bestuur uiterlijk zes maanden vóór het verstrijken van de periode waarvoor de vorige erkenningbeslissing geldt.

De onderneming blijft erkend tot het College beslist heeft over de hernieuwingsaanvraag.

De documenten in het oorspronkelijke dossier hoeven niet bij de hernieuwingsaanvraag gevoegd te worden voor zover ze nog altijd trouw de situatie weerspiegelen op de datum van de aanvraag tot hernieuwing van de erkenning.

Art. 11. Elke aanvraag tot wijziging van de erkenning door de onderneming wordt bij het Bestuur ingediend.

Deze aanvraag precificeert en motiveert het doel van de wijziging.

Het Bestuur informeert de onderneming over de elementen die nodig zijn voor de behandeling van de aanvraag.

Deze aanvraag wordt behandeld volgens de regels die van toepassing zijn op de erkenningsaanvraag.

Art. 12. Elke aanvraag tot wijziging van de activiteiten waarvoor de onderneming erkend is, omvat een omstandige en toekomstgerichte economische studie evenals een analyse van de afstemming van deze activiteiten op de bekwaamheden van de werknemers met een handicap, eventueel via een aanpassing, en van de weerslag van deze nieuwe activiteiten op hun werkvolume.

Het Bestuur overhandigt de aanvraag aan het Collegelid binnen de vijftien dagen na ontvangst. Het Bestuur voegt een beslissingsvoorstel toe.

Na advies van de Adviesraad neemt het Collegelid de definitieve beslissing. Die beslissing wordt door het Bestuur aan de aanvrager meegedeeld.

Art. 13. De onderneming die niet langer voldoet aan de erkenningsvoorwaarde wordt daarvan door het Bestuur op de hoogte gebracht en verzocht om zich in orde te stellen.

Art. 14. Wanneer binnen de twee maanden nog altijd niet aan deze voorwaarde voldaan is, richt het Bestuur bij een ter post aangetekende brief een met redenen omklede ingebrekestelling aan de onderneming.

Indien het Bestuur na een maand vaststelt dat de erkenningsvoorwaarden nog altijd niet vervuld zijn, bezorgt het aan het Collegelid een voorstel tot opening van de procedure tot opschorting of intrekking van de erkenning. In dit voorstel wordt rekening gehouden met de situatie van het personeel en de personen met een handicap.

Indien het Collegelid zijn goedkeuring hecht aan dit voorstel, geeft het Bestuur hiervan bij een ter post aangetekende brief kennis aan de onderneming. De onderneming heeft dertig dagen de tijd om een toelichting in te dienen en om op haar verzoek gehoord te worden door het Bestuur, dat de dag en het uur van de hoorzitting vaststelt.

Het Bestuur bezorgt binnen de dertig dagen die volgen op de hoorzitting een voorstel tot behoud, opschorting of intrekking van de erkenning aan het Collegelid. Het Collegelid vraagt het advies van de Adviesraad binnen de drie maanden na de aanhangigmaking.

Het Bestuur dient binnen de dertig dagen na ontvangst van het advies van de Adviesraad het voorstel en voornoemd advies in bij het Collegelid. Het College beslist binnen de twee maanden na ontvangst van het advies.

Van de beslissing van het College wordt door het Bestuur bij een ter post aangetekende brief kennis gegeven.

Art. 15. De beslissing tot opschorting of intrekking van de erkenning leidt tot de stopzetting van de tegemoetkomingen aan de onderneming op de door het College vastgestelde datum, evenals tot de terugvordering van de toegekende infrastructuursubsidies indien de erkenning ingetrokken wordt en dat volgens dezelfde modaliteiten als deze die voorzien zijn in de laatste twee leden van artikel 62 van dit besluit.

Het Bestuur deelt de beslissing tot opschorting of intrekking van de erkenning onmiddellijk mee aan de directie van de onderneming.

De onderneming deelt de beslissing tot opschorting of intrekking van de erkenning onmiddellijk mee aan de opgevangen personen met een handicap of hun wettelijke vertegenwoordigers. Indien de onderneming hieromtrent in gebreke blijft, vervult het Bestuur deze verplichting ten aanzien van de werknemers met een handicap.

Art. 16. Voor alle erkende ondernemingen wordt een maximaal globaal quotum vastgesteld op 1 450 werknemers met een handicap die tewerkgesteld zijn :

- op basis van een arbeidsovereenkomst;
- of krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering.

In dit aantal zijn niet opgenomen de leden van het begeleidingspersoneel voor wie het Bestuur een tegemoetkoming toekent.

Art. 17. Het globale quotum wordt verdeeld in quota per onderneming.

Het aantal werknemers dat niet in het quotum opgenomen is, mag niet meer dan 40 % van het aantal voltijds equivalenten van het quotum van de onderneming bedragen.

Bij deze aantallen wordt geen rekening gehouden met de werknemers die in het bestudeerde kwartaal geen gepresteerde of gelijkgestelde uren tellen.

Bij deze limiet van 40 % wordt geen rekening gehouden met de werknemers die erkend zijn door een van de gewest- of gemeenschapsinrichtingen die bevoegd zijn inzake de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces.

Voor alle ondernemingen samen is het maximumaantal eenheden van personen met een handicap die tewerkgesteld zijn op basis van een omscholingsovereenkomst vastgelegd op tien.

Art. 18. Elke onderneming behoudt haar personeel binnen de grenzen die in artikel 17 vastgelegd zijn.

Op basis van het aantal werknemers dat voldoet aan de definities zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 en geteld op 31 maart en op 30 juni, wordt het quotum jaarlijks en per onderneming naar beneden toe herzien voor zover dat aantal op beide data minstens vijf eenheden lager ligt dan het quotum dat op dat moment van kracht is, of minstens 5 % lager dan het geldende quotum indien dit hoger is dan honderd.

Het nieuwe quotum komt overeen met het hoogste aantal waarvan sprake hierboven, vermeerderd met vijf eenheden.

Het wordt steeds op 1 oktober van kracht.

Art. 19. Elke onderneming kan op eender welk tijdstip van het jaar bij een ter post aangetekende brief een verhoging van haar quotum aanvragen bij het Bestuur. Ze staft haar aanvraag met bewijsstukken en realistische economische vooruitzichten waaruit de gegrondheid van haar aanvraag blijkt.

Het Bestuur geeft de aanvraag binnen de vijftien dagen na ontvangst door aan het Collegelid. Het Bestuur voegt er een beslissingsvoorstel aan toe.

Na advies van de Adviesraad neemt het Collegelid de definitieve beslissing. Deze wordt door het Bestuur bij een ter post aangetekende brief aan de aanvrager meegedeeld.

Het nieuwe quotum wordt van kracht op de datum dat het Bestuur de aanvraag ontvangen heeft.

Art. 20. De beroepsbekwaamheidscategorie van de werknemer met een handicap bedoeld in artikel 72 van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 25 februari 2000 betreffende de individuele bepalingen van de Brusselse Franstalige Dienst voor Gehandicapten voor de sociale integratie van personen met een handicap en hun inschakeling in het arbeidsproces, wordt door het pluridisciplinaire team in samenwerking en in overleg met de onderneming vastgesteld door invulling van het in bijlage 1 opgenomen beoordelingsrooster, overeenkomstig de aldus bepaalde categorieën :

1° categorie A : beoordeling hoger of gelijk aan 85;

2° categorie B : beoordeling tussen 84,9 en 75;

3° categorie C : beoordeling tussen 74,9 en 65;

4° categorie D : beoordeling tussen 64,9 en 55;

5° categorie E : beoordeling tussen 54,9 en 45;

6° categorie F : beoordeling lager dan 45.

Op initiatief van het pluridisciplinaire team of op verzoek van de onderneming kan een nieuwe beoordeling gegeven worden. De beslissing van het pluridisciplinaire team wordt van kracht vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op de aanvraag van de onderneming of volgend op de validatie van de goedkeuring door het pluridisciplinaire team wanneer de beoordeling op diens initiatief uitgevoerd is.

Art. 21. Elke verlenging van de omscholingsovereenkomst van een werknemer met een handicap in een onderneming na de eerste drie jaar is afhankelijk van een beoordeling van zijn beroepsbekwaamheid in een van de categorieën D, E of F.

Art. 22. Alleen werken van bepaalde duur mogen door de ondernemingen in andere vestigingen uitgevoerd worden. Met uitzondering van de gevallen van onderaanbesteding tussen ondernemingen met aangepast werk die door de Franse Gemeenschapscommissie erkend zijn, moet het Bestuur er op voorhand zijn goedkeuring aan geven, met het contractmodel dat het vastgesteld heeft en de volgende voorwaarden nageleefd worden :

1° het werk is verenigbaar met de vaardigheden en bekwaamheden van de personen met een handicap;

2° monitoren van de onderneming staan in voor de begeleiding;

3° de overeenkomst tussen de onderneming en de andere vestiging geeft een nadere omschrijving van de voorwaarden inzake de uitvoering van het werk, de opzegging van de overeenkomst en de betalingsmodaliteiten;

4° de onderneming brengt het Bestuur op de hoogte van de arbeidsvoorwaarden op het vlak van werktijden, verplaatsingen en lonen van de werknemers met een handicap.

Het Bestuur geeft of weigert zijn goedkeuring en deelt dit binnen de vijf dagen na ontvangst van de aanvraag aan de onderneming mee voor zover het over alle nuttige gegevens beschikt. Wanneer de aanvraag volledig is en minstens vijf dagen vóór de aanvang van het ondernemingscontract per post door het Bestuur ontvangen is, wordt de goedkeuring als gegeven beschouwd wanneer het Bestuur geen antwoord formuleert binnen de vereiste termijn.

Art. 23. § 1. Het personeel van ondernemingen met aangepast werk bestaat uit :

1° directiepersoneel;

2° administratief personeel;

3° commercieel personeel;

4° psycho-paramedisch-sociaal personeel;

5° technisch bediendenpersoneel;

6° monitorpersoneel;

7° technisch arbeiders- en productiepersoneel

waarvan de titels, functies en minimumvereisten inzake kwalificatie vermeld worden in bijlage 3.

§ 2. De leden van het administratief personeel en het psycho-paramedisch-sociaal personeel mogen niet ingezet worden voor de productieactiviteiten van de onderneming.

§ 3. Het monitorpersoneel heeft eerst en vooral een begeleidings- en toezichtsrol ten opzichte van de werknemers met een handicap en mag dus niet hoofdzakelijk ingezet worden voor de productieactiviteiten.

Art. 24. Voor elke onderneming worden op basis van haar quotum de minimumnormen inzake begeleiding vastgesteld als volgt :

1° een voltijds directeur;

2° een voltijds lid van het monitorpersoneel per schijf van vijftien eenheden van het quotum; wanneer een schijf met acht eenheden overschreden wordt, een 1/2-tijds monitorpersoneelslid;

3° een voltijds lid van het psycho-paramedisch-sociaal personeel per honderd eenheden.

Art. 25. De onderneming brengt het Bestuur binnen de vijftien dagen op de hoogte van de indienstneming van nieuwe personeelsleden en bezorgt het een kopie van de arbeidsovereenkomst waarin de titel van een van de in bijlage 3 vermelde functies voorkomt, evenals het bewijs van de naleving van de kwalificatievereisten. De nuttige gegevens voor de berekening van de eventueel erkende anciënniteit moeten binnen de zes maanden aan het Bestuur bezorgd worden.

Wanneer deze termijnen niet nageleefd worden, zal de subsidie slechts toegekend worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de ontvangst van de documenten.

Art. 26. Indien de rekeningen van de onderneming uitwijzen dat er gedurende de laatste twee boekjaren een uitbatingstekort of een negatieve cash flow is, dan wordt de onderneming verzocht een herstelplan aan het Bestuur voor te leggen.

Dit plan zal door het Bestuur geanalyseerd worden en het Bestuur zal aan de onderneming voorstellen voorleggen voor het herstel van haar boekhoudkundige en economische toestand.

Art. 27. Krachtens de erkenning die aan de onderneming verleend wordt, heeft deze recht op tegemoetkomingen en subsidies vanwege het Bestuur. Deze tegemoetkomingen moeten de kosten dekken die het gevolg zijn van het mindere rendement van de werknemers met een handicap.

Het begeleidingspersoneel en de goederen waarvoor tegemoetkomingen en subsidies toegekend zijn, moeten rechtstreeks en in de eerste plaats bijdragen tot de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces.

HOOFDSTUK III. — *Tegemoetkomingen in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen van de werknemers*

Art. 28. De aanvraag om tegemoetkoming in de bezoldiging van de werknemers van een onderneming met aangepast werk en in de sociale zekerheidsbijdragen die erop betrekking hebben, onderscheiden :

- 1° een eerste deel betreffende de werknemers met een handicap;
- 2° een tweede deel betreffende de werknemers met een handicap die tewerkgesteld zijn krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 3° een derde deel betreffende de werknemers met een handicap die tewerkgesteld zijn onder een omscholingsovereenkomst;
- 4° een vierde deel betreffende het begeleidingspersoneel;
- 5° een vijfde deel betreffende de bijdrage aan het Fonds voor bestaanszekerheid Fonds voor bestaanszekerheid voor de door de Franse Gemeenschapscommissie erkende ondernemingen met aangepast werk'.

De onderneming bepaalt de personeelsleden waarvoor ze een tussenkomst vraagt.

Art. 29. De tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen betreffende de werknemers van de onderneming met aangepast werk wordt toegekend krachtens de bepalingen van de artikelen 40, 71 en 72 van het besluit van het College van 25 februari 2000 betreffende de individuele bepalingen van de Brusselse Franstalige Dienst voor Gehandicapten voor de sociale integratie van personen met een handicap en hun inschakeling in het arbeidsproces.

Art. 30. § 1. Het eerste deel van de aanvraag om tegemoetkoming betreffende de werknemers met een handicap heeft betrekking op :

- 1° de werknemers met een handicap die tewerkgesteld zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, waarvan de functie overeenstemt met een baremacode van de nrs. 21 tot 24 zoals gepreciseerd in bijlage 3;
- 2° de werknemers met een handicap die tewerkgesteld zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, waarvan de functie overeenstemt met een baremacode van de nrs. 13 tot 20 zoals gepreciseerd in bijlage 3.

§ 2. het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de tussenkomst in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen van deze werknemers, wordt vastgesteld op :

a) voor de werknemers onder 1°, 50 % van het bedrag van de aan elke werknemer met een handicap uitbetaalde bezoldiging en van de sociale lasten die erop betrekking hebben.

Voor het bepalen van dit bedrag :

- komt het gedeelte van het uurloon dat uitkomt boven het bedrag dat het product is van 1,21 x het gemiddeld minimuminkomen zoals gewaarborgd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, berekend op uurbasis waarbij rekening gehouden is met een 38-uren werkweek, niet in aanmerking;

- is voor de bedienden het uurloon gelijk aan het quotiënt van de deling van het brutokwartaalloon door het aantal gepresteerde of gelijkgestelde uren.

Het bedrag van de sociale zekerheidsbijdragen wordt forfaitair vastgesteld op 15 % van het in aanmerking genomen loon.

b) voor de werknemers onder 2°, 50 % van het barema dat overeenstemt met de door de werknemer uitgeoefende functie, zoals bepaald in bijlage 3, en van de sociale lasten die erop betrekking hebben. Het beschouwde barema is evenwel geplafonneerd op het barema 19.

Voor het bepalen van dit bedrag :

- is voor de bedienden het uurloon gelijk aan het quotiënt van de deling van het brutokwartaalloon door het aantal gepresteerde of gelijkgestelde uren.

Het bedrag van de sociale zekerheidsbijdragen wordt forfaitair vastgesteld op 15 % van het in aanmerking genomen barema.

Art. 31. De bezoldiging van de werknemers met een handicap omvat het totale brutoloon dat betrekking heeft op de daadwerkelijk gepresteerde uren plus het gewaarborgd loon ingeval van arbeidsongeschiktheid, met inbegrip van de twee eerste carensdagen die geschrapt worden in de loop van een kalenderjaar, de bezoldiging voor feestdagen en het gewone vakantiegeld voor de bedienden.

In de bezoldiging zijn niet inbegrepen de bezoldiging voor overuren, de contractuele premies en vergoedingen.

Ze omvat een eindejaarspremie van 1,54 % in 2006 en 2,54 % in 2008 van de brutoverloning die in overweging genomen wordt tijdens de referentieperiode die loopt van 1 oktober van het jaar dat de toekenning ervan voorafgaat tot 30 september van het jaar van de toekenning. Deze brutoverloning omvat de verloning die aangegeven wordt bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maar omvat niet de contractuele premies en toelagen, noch het dubbel vakantiegeld voor bedienden en de verschillende voordelen.

Art. 32. Het bedrag van de tussenkomst is gelijk aan het bedrag van de in aanmerking genomen bezoldiging overeenkomstig de artikelen 30 en 31 en vermenigvuldigd met een coëfficiënt dat, naargelang de beroepsbekwaamheidscategorie, als volgt varieert :

- 1° werknemer van categorie A : coëfficiënt : 0,9;
- 2° werknemer van categorie B : coëfficiënt : 1,2;
- 3° werknemer van categorie C : coëfficiënt : 1,55;
- 4° werknemer van categorie D : coëfficiënt : 1,8;
- 5° werknemer van categorie E : coëfficiënt : 1,9;
- 6° werknemer van categorie F : coëfficiënt : 2.

Art. 33. Het tweede deel van de aanvraag om tussenkomst heeft betrekking op de werknemers met een handicap die tewerkgesteld zijn op basis van een arbeidsovereenkomst krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de tussenkomst in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen van deze werknemers wordt vastgesteld op 50 % van het verschil tussen het in aanmerking genomen bedrag voor de berekening van de tussenkomst in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 30 en 31 en de dagelijkse werkloosheidsuitkering berekend op uurbasis, waaraan het volgende bedrag toegevoegd wordt :

- 1° categorieën A, B en C : 0 euro
 - 2° categorie D : 0,3081 euro
 - 3° categorie E : 0,6163 euro
 - 4° categorie F : 0,9247 euro
- geplafonneerd op 2,4616 euro.

Deze tegemoetkoming wordt slechts toegekend op voorwaarde :

- 1° dat de onderneming bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid het supplement opgeeft van de bezoldiging die ze aan de werknemer betaalt;
- 2° dat de werknemer door de onderneming vóór 1 januari 1998 aangesteld is.

Art. 34. Wanneer de onderneming niet minstens 20 % werknemers met een handicap in dienst heeft die tewerkgesteld zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en behoren tot beroepsbekwaamheidscategorie E of F, dan houdt het Bestuur op de aan de onderneming toegekende driemaandelijke tegemoetkoming 1.000 euro in per niet aangestelde werknemer met een handicap, berekend op het gemiddelde van het betrokken kwartaal.

Art. 35. § 1. Het derde deel van de aanvraag om tussenkomst heeft betrekking op de werknemers met een handicap die tewerkgesteld zijn op basis van een omscholingsovereenkomst. Ze genieten een bezoldiging ten laste van de onderneming die bestaat uit :

- 1° een uurvergoeding vastgesteld overeenkomstig de volgende modaliteiten :

- a) categorieën A, B, C of D : 0,4624 euro
- b) categorie E : 0,3081 euro
- c) categorie F : 0,1542 euro

Deze bedragen worden vermeerderd met 0,1542 euro na vierentwintig maanden omscholing, met 0,4624 euro na zesentertig maanden omscholing en met 0,7706 euro na achtenveertig maanden omscholing;

2° een aanvullende tegemoetkoming vastgesteld volgens de modaliteiten die vermeld worden in de artikelen 47, 49 en 50 van het besluit van het College van 25 februari 2000 betreffende de individuele bepalingen van de Brusselse Franstalige Dienst voor Gehandicapten voor de sociale integratie van personen met een handicap en hun inschakeling in het arbeidsproces, zoals gewijzigd.

§ 2. De bezoldiging is verschuldigd voor de daadwerkelijk gepresteerde of gelijkgestelde uren.

§ 3. Het Bestuur betaalt de onderneming de aanvullende tegemoetkoming en de sociale zekerheidsbijdragen die er betrekking op hebben terug.

Art. 36. Het vierde deel betreffende het begeleidingspersoneel heeft betrekking op de hieronder vermelde personeelsleden waarvoor een tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen aan de onderneming toegekend wordt :

- 1° in functie van haar quotum :

- a) een directeur
- b) een adjunct-directeur of een 1/4-tijdse directieassistent per schijf van vijftientig eenheden boven de honderd eenheden;

Indien de onderneming geen volledige of gedeeltelijke tegemoetkoming kan genieten voor een personeelslid dat de functie van adjunct-directeur of directieassistent bekleedt, kan ze voor deze persoon een tegemoetkoming vragen die overeenstemt met de functie van administratief verantwoordelijke of administratief personeel niveau 1.

c) een 1/2-administratief personeelslid per schijf van vijftwintig eenheden;

Binnen deze limiet kan de onderneming een tegemoetkoming genieten voor maximum één administratief verantwoordelijke; indien de onderneming geen volledige of gedeeltelijke tegemoetkoming kan genieten voor een personeelslid dat de functie van administratief verantwoordelijke bekleedt, kan ze voor deze persoon een tegemoetkoming vragen die overeenstemt met de functie van administratief personeel niveau 1.

d) een 1/4-tijds psycho-paramedisch-sociaal personeelslid per vijftwintig eenheden;

e) een 1/2-tijds monitorpersoneelslid per schijf van vijf eenheden;

Binnen een groep van zes monitoren op voltijdse basis die een tegemoetkoming genieten, kan de onderneming een tegemoetkoming krijgen voor een hoofdmonitor; indien de onderneming geen volledige of gedeeltelijke tegemoetkoming kan genieten voor een personeelslid dat de functie van hoofdmonitor bekleedt, kan ze voor deze persoon een tegemoetkoming vragen die overeenstemt met de functie van monitor niveau 1.

f) een commercieel personeelslid of een technisch bediende hernomen onder de titels 5 A tot 5 G van bijlage 3 bij dit besluit of een technisch arbeiders- en productiepersoneelslid hernomen onder de titels 7 A tot 7 C van bijlage 3 bij dit besluit, 1/4-tijds per schijf van vijftwintig eenheden.

Binnen deze limiet kan de onderneming een tegemoetkoming genieten voor maximum één technisch verantwoordelijke of licentiaat in de informatica; indien de onderneming geen volledige of gedeeltelijke tegemoetkoming kan genieten voor een personeelslid dat de functie van technisch verantwoordelijke of licentiaat in de informatica bekleedt, dan kan ze voor deze persoon een tegemoetkoming vragen die overeenstemt met de functie van respectievelijk hogerschoold technicus of geïnduceerde in de informatica.

2° naar gelang van het gemiddeld aantal werknemers met een handicap dat gedurende het beschouwde kwartaal prestaties geleverd heeft en in het quotum opgenomen is :

a) een bijkomend 1/4-tijds monitorpersoneelslid of een bijkomend 1/4-tijds commercieel personeelslid of een bijkomend 1/4-tijds technisch bediende hernomen onder de titels 5 A tot 5 G van bijlage 3 of een bijkomend 1/4-tijds technisch arbeiders- en productiepersoneelslid hernomen onder de titels 7 A tot 7 C van bijlage 3 wordt toegestaan per groep van tien werknemers met een handicap die ondergebracht zijn in beroepsbekwaamheidscategorie E of F;

b) een bijkomend 1/2-tijds monitorpersoneelslid of een bijkomend 1/2-tijds commercieel personeelslid of een bijkomend 1/2-tijds technisch bediende hernomen onder de titels 5 A tot 5 G van bijlage 3 of een bijkomend 1/2-tijds technisch arbeiders- en productiepersoneelslid hernomen onder de titels 7 A tot 7 C van bijlage 3 wordt toegestaan per groep van tien werknemers met een handicap die ondergebracht zijn in beroepsbekwaamheidscategorie B, C, D, E of F waarvan de activiteit van nature buiten de onderneming gebeurt of in rechtstreeks en permanent contact met de klanten;

c) een bijkomend voltijds monitorpersoneelslid wordt toegestaan per groep van vijftig werknemers met een handicap, ondergebracht in beroepsbekwaamheidscategorie B, C, D, E of F, waarvan de activiteit van nature buiten de onderneming gebeurt;

d) een 1/4-tijds monitorpersoneelslid wordt weggenomen per groep van vijf werknemers met een handicap ondergebracht in beroepsbekwaamheidscategorie A.

De onder a) voorziene toevoeging kan voor werknemers met een handicap die ondergebracht zijn in beroepsbekwaamheidscategorie E of F niet gecumuleerd worden met de onder b) en c) voorziene toevoegingen.

Art. 37. Voor de leden van het begeleidingspersoneel is het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen het barema dat overeenstemt met de door het Bestuur aanvaarde titel van de functie, zoals gepreciseerd in bijlage 3 bij dit besluit.

Evenwel, afgezien van de in de artikelen 24 en 36 bedoelde minimumbegeleidingsnormen en in afwijking van artikel 23, § 1 van dit besluit, kan de onderneming een werknemer inschakelen voor de uitoefening van een functie waarvoor hij niet voldoet aan de in bijlage 3 van dit besluit vastgestelde bekwaamheidscriteria. In dit bijzonder geval bezoldigt de onderneming hem naar rato van het barema dat overeenstemt met de functie die hij bekleedt, terwijl het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen begrensd is tot het barema van de hoogste functie die overeenstemt met de kwalificatie van de werknemer.

De barema's staan vermeld in bijlage 4.

Vanaf 1 januari 2005 is dit percentage vastgesteld op 61 %.

De tegemoetkoming wordt berekend naar rato van het arbeidsstelsel en de effectieve prestaties waaraan de volgende prestaties toegevoegd worden : gewaarborgde bezoldiging in geval van arbeidsongeschiktheid, met inbegrip van de twee eerste carendagen die geschrapt worden in de loop van een kalenderjaar, feestdagen, vakantiedagen en een eindejaarspremie van 1,54 % in 2006 en 2,54 % in 2008 van de brutoverloning die in overweging genomen wordt tijdens de referentieperiode die loopt van 1 oktober van het jaar dat aan de toekenning ervan voorafgaat tot 30 september van het jaar van de toekenning. Deze brutoverloning omvat de verloning die aangegeven wordt bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maar omvat niet de contractuele premies en toelagen, noch het dubbel vakantiegeld voor bedienden en de verschillende voordelen.

In de bezoldiging zijn niet inbegrepen de bezoldiging voor overuren, de contractuele premies en vergoedingen.

Art. 38. § 1. Om de anciënniteit te bepalen van de werknemers die een baremafunctie genieten, zijn de volgende regels van toepassing :

- anciënniteit verworven in dezelfde functie en in de sector van de ondernemingen met aangepast werk : de volledige anciënniteit wordt weerhouden;

- anciënniteit verworven in een andere functie in dezelfde onderneming : de volledige anciënniteit wordt weerhouden wanneer de werknemer overstapt van een baremafunctie naar een andere baremafunctie, de helft van de anciënniteit - geplafonneerd op tien jaar - wordt weerhouden wanneer hij overstapt van een niet-baremafunctie naar een baremafunctie;

- anciënniteit verworven in dezelfde functie buiten de sector van de ondernemingen met aangepast werk : de volledige anciënniteit wordt weerhouden en geplafonneerd op tien jaar;

- anciënniteit verworven in een verschillende functie buiten de sector van de ondernemingen met aangepast werk : de helft van de anciënniteit wordt weerhouden en geplafonneerd op tien jaar.

Wat de monitoren betreft, verstaat men onder dezelfde functie de begeleiding van personen.

§ 2. De arbeidsperioden en gelijkgestelde dagen worden opgeteld en geboekt in jaren en volledige maanden.

§ 3. Onder arbeidstijd verstaat men :

- de daadwerkelijk gepresteerde arbeidstijd op basis van een arbeidsovereenkomst of onder het publiekrechtelijk statuut of als zelfstandige; deze bepalingen zijn eveneens van toepassing op de moeilijk te plaatsen werklozen en op de werknemers met erkende primaire beroepsbekwaamheid of met erkende invaliditeit en die een toelating genieten voor deeltijdse arbeid in het kader van de gecoördineerde wet-koninklijk besluit van 14 juli 1994 houdende coördinatie van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;

- de onder artikel 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 gedefinieerde gelijkgestelde dagen, de zaterdagen, zondagen en recuperatiedagen, het zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof, de ziekten, de jaarlijkse vakantie, de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, het betaald vormingsverlof.

Er wordt geen enkel onderscheid gemaakt tussen de halftijdse en de voltijdse prestaties.

Art. 39. § 1. De in artikel 37 voorziene tegemoetkoming mag niet gecumuleerd worden met de in de artikelen 30 tot 35 voorziene tegemoetkomingen.

§ 2. De in artikel 37 voorziene tegemoetkoming mag gecumuleerd worden met een tussenkomst, toegekend door een gewest- of gemeenschapsinstelling die belast is met de integratie van personen met een handicap en dit, om het tijdelijk of permanent rendementsverlies van een werknemer te compenseren.

Art. 40. § 1. Het vijfde deel van de aanvraag om tegemoetkoming heeft betrekking op de sociale zekerheidsbijdrage die trimestrieel door iedere onderneming gestort moet worden aan het Fonds voor bestaanszekerheid Fonds voor bestaanszekerheid voor de door de Franse Gemeenschapscommissie erkende ondernemingen met aangepast werk'.

§ 2. Het Bestuur kent de onderneming een trimestriële tegemoetkoming toe die rekening houdt met de volgende formule :

$$\frac{A \times C}{B \times 4}$$

waarin :

A = de jaarlijks aan het Fonds voor bestaanszekerheid ter beschikking gestelde middelen, hetzij vanaf 2005 173.525,47 euro, vanaf 2009 vermeerderd met een bedrag van 25.000 euro dat exclusief bestemd is voor de financiering van een voltijdse betrekking van een werknemer van wie de opdracht bestaat uit de economische bevordering van de sector, meer bepaald door de ontwikkeling van :

- de commerciële prospectie voor meerdere OAW;
- de toegang tot overheidsopdrachten;
- de diversificatie van de activiteiten en schaalectonomieën tussen OAW.

B = het globaal quotum van de werknemers met een handicap zoals gepreciseerd in artikel 16.

C = het quotum van de onderneming de eerste dag van het kwartaal waarvoor de tegemoetkoming toegestaan wordt.

Art. 41. Het Bestuur geeft de onderneming om de drie maanden een voorschot op de toegekende tegemoetkoming. Dit voorschot stemt voor 100 % overeen met de tegemoetkoming die werd uitbetaald voor het overeenkomstig kwartaal van het vorige jaar. Ze wordt maandelijks in derden uitbetaald.

Als geen enkele tegemoetkoming aan de onderneming toegekend werd voor het overeenkomstig kwartaal van het vorige jaar of als de tegemoetkoming slechts gedeeltelijk dit kwartaal gedekt heeft, berekent het Bestuur het voorschot op basis van de raming van het aantal werknemers dat aangesteld zal worden en op het gemiddelde per werknemer van de voorschotten die berekend zijn voor de ondernemingen die overeenkomstig lid 1 een voorschot uitbetaald krijgen.

Art. 42. De driemaandelijke aangifte wordt door de onderneming aan het Bestuur bezorgd. Deze aangifte bevat per maand van het betrokken kwartaal en voor elke werknemer, een uitvoerige beschrijving van het type overeenkomst, het aantal gepresteerde en gelijkgestelde uren, het uurloon, het bedrag van de gestorte sociale zekerheidsbijdragen, alsook alle gegevens die gevraagd zijn door het Bestuur, dat het model van de aangifte en de wijze van verzending van de gegevens vaststelt.

Deze aangifte moet ingediend worden vóór het verstrijken van de tweede maand die volgt op het kwartaal waarvoor de tegemoetkoming aangevraagd wordt.

Het Bestuur controleert de bewijsstukken en stelt het verschil vast tussen het in artikel 41 bedoelde voorschot en het bedrag van de driemaandelijke tegemoetkoming, in één beslissing voor alle erkende ondernemingen samen.

Het Bestuur legt eerst een voorstel tot beslissing voor aan de onderneming die over een termijn van één maand beschikt om zijn opmerkingen mee te delen. Het Bestuur overhandigt vervolgens het resultaat van de definitieve berekening binnen een termijn van één maand.

HOOFDSTUK IV. — *Infrastructuursubsidies*

Art. 43. Het Bestuur kent aan de ondernemingen infrastructuursubsidies toe.

Art. 44. De uitgaven waarvoor subsidies toegekend kunnen worden zijn de aankoop van terreinen, de bouw, de aankoop en de verbouwing van gebouwen en de aankoop van nutsvoorzieningen.

Bij het uitvoeren van deze uitgaven moet er rekening gehouden worden met hun ecologische impact. Voor onroerende goederen moet de onderneming een milieustudie laten uitvoeren door een geschikt studie bureau.

Art. 45. Het toegekende subsidiebedrag is gelijk aan 60 % van de kostprijs, zonder de belasting op de toegevoegde waarde, van de investering die door het Bestuur als noodzakelijk erkend wordt, rekening houdend met het project van de onderneming en binnen de grenzen die vastgelegd zijn in dit besluit evenals binnen de grenzen van de kredieten die ingeschreven zijn in de begroting van het Bestuur.

Art. 46. De subsidieaanvragen moeten uiterlijk op 15 januari van het jaar waarvoor de subsidie aangevraagd wordt bij een ter post aangetekende brief ingediend worden bij het Bestuur. Het Bestuur stelt het model van de aanvraag vast en bepaalt welke documenten toegevoegd moeten worden. De aanvraag vermeldt het precieze doel en, voor onroerende goederen, de termijn waarbinnen de aankopen en werken uitgevoerd zullen worden en omvat een investeringsplan op lange termijn.

Art. 47. De subsidieaanvraag moet de volgende gegevens omvatten :

1° voor onroerende goederen :

- een uittreksel uit het kadastraal plan met vermelding van de plaats, plannen, doorsnedes en gevels van de gebouwen, uitgevoerd door een architect wanneer de stedenbouwkundige verordening dat oplegt;

- de prijsofferte van het aan te kopen goed of het bestek van de uit te voeren werken;

- het bewijs dat de onderneming beschikt over de vereiste bedragen om het verschil te dekken tussen de werkelijke kostprijs en de subsidie, eventueel door lening;

- de aanduiding van de goederen die de onderneming in pand geeft, of andere garanties voor de voornoemde verbintenissen;

2° voor uitrusting : de facturen, de overeenkomstige betalingsbewijzen en een verklaring waaruit blijkt dat al de voorzieningen die het voorwerp van de aanvraag uitmaken in goede staat geleverd zijn; de aanvraag kan dus alleen betrekking hebben op goederen die al verworven zijn;

3° het afschrift van het verzekeringscontract betreffende het onroerend goed en de uitrusting tegen het risico op brand en aanverwante risico's.

Art. 48. Het Bestuur behandelt de aanvragen en legt deze in één keer ter goedkeuring voor aan het Collegelid.

Voor de investeringen in onroerend goed worden de beschikbare kredieten toegekend volgens de volgende prioriteiten :

1° de veiligheid van de werknemers;

2° het behoud van de bestaande infrastructuur;

3° de tewerkstelling van personen met een zware handicap;

4° de afwerking van de huidige werf;

5° de modernisering van de infrastructuur;

6° de rentabilisering van de infrastructuur;

7° het vermogen tot zelffinanciering van de onderneming.

Art. 49. Een onderneming krijgt enkel subsidies voor het aantal werknemers met een handicap dat overeenstemt met het quotum dat geldt op 15 januari van het jaar waarvoor de aanvraag ingediend wordt.

Art. 50. Voor de al uitgevoerde aankopen en werken mag geen subsidie toegekend worden in zoverre er tussen de aankoopdatum of de aanvangsdatum van de werken en 15 januari van het jaar waarvoor de aanvraag ingediend is een periode van meer dan twee jaar ligt.

Art. 51. De kostprijs van de bouw van een gebouw wordt in aanmerking genomen onder de volgende voorwaarden :

1° het aantal daadwerkelijk bebouwde m² is beperkt tot 30 m² per werknemer met een handicap die voorzien is in het quotum;

2° de in aanmerking genomen kostprijs is beperkt tot 356 € per m²;

3° desnoods kan er van de voornoemde oppervlakte afgeweken worden met ten hoogste 10 m² per werknemer met een handicap die in het quotum voorzien is :

1) voor de bouw van een afgesloten voorraadhal die nodig is voor de activiteiten van de onderneming; in dit geval wordt de in aanmerking genomen kostprijs beperkt tot 267 € per m²;

2) voor de bouw van een open of halfopen voorraadhal waarvan de oppervlakte door het Bestuur erkend wordt als onontbeerlijk voor de goede werking van de onderneming; in dit geval wordt de in aanmerking genomen kostprijs beperkt tot 178 € per m²;

3) voor de bouw van voorraadplaatsen, manoeuvreerzones, toegangswegen, losplaatsen en parkeerplaatsen waarvan de oppervlakte door het Bestuur erkend wordt als onontbeerlijk voor de goede werking van de onderneming; in dit geval wordt de in aanmerking genomen kostprijs beperkt tot 59 € per m².

Art. 52. De aankoopprijs van een terrein wordt in aanmerking genomen onder de volgende voorwaarden :

1° het aantal in aanmerking genomen m² wordt beperkt tot de oppervlakte die de gebouwen beslaan, vermeerderd met ten hoogste 25 %;

2° andere niet-bebouwde oppervlakten worden in aanmerking genomen indien behoeften inzake voorraad, toegangswegen en parkeerplaatsen onontbeerlijk blijken in functie van de uitgeoefende economische activiteiten;

3° de in aanmerking genomen kostprijs wordt beperkt tot 89 € per m²;

4° indien het gebouw bestemd is voor veeteelt en landbouw wordt de in aanmerking genomen kostprijs beperkt tot 15 € per m².

Art. 53. De aankoopprijs van een gebouw wordt in aanmerking genomen onder de volgende voorwaarden :

1° het Bestuur laat de handelswaarde van het gebouw ramen;

2° het niet-bebouwde terrein wordt in de evaluatie opgenomen ten belope van een oppervlakte die gelijk is aan 25 % van de oppervlakte die het gebouw beslaat.

Art. 54. De kostprijs van de verbouwingswerken aan een gebouw wordt in aanmerking genomen onder de volgende voorwaarden :

1° de werken zijn beperkt tot een maximumbedrag gelijk aan 25 % van het bedrag dat door het Bestuur in aanmerking genomen is voor de subsidiëring van het aangekochte gebouw of, bij ontstentenis, van de handelswaarde van het gebouw;

2° het niet-bebouwde terrein wordt in die evaluatie opgenomen ten belope van een oppervlakte die gelijk is aan 25 % van de oppervlakte die het gebouw beslaat.

Art. 55. Het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de aankoop van een terrein en de bouw vormt een absoluut plafond voor de tenlastenneming inzake onroerende goederen, rekening houdend met het quotum dat vastgesteld is voor de onderneming.

Art. 56. De aankoopprijs van voorzieningen wordt in aanmerking genomen onder de volgende voorwaarden :

1° per onderneming wordt een eerste maximumsubsidiebedrag vastgesteld op 2.963 € per werknemer met een handicap die opgenomen is in het quotum zonder dat er enige beperking in de tijd ingesteld wordt om dit bedrag te besteden; om na te gaan of dit maximumbedrag bereikt is, wordt rekening gehouden met de subsidies die toegekend zijn sinds de dag waarop de onderneming als beschutte werkplaats of onderneming met aangepast werk erkend is;

2° wanneer dit eerste maximumbedrag bereikt is, wordt per onderneming een tweede maximumsubsidiebedrag vastgesteld op 178 € voor iedere werknemer met een handicap die opgenomen is in het quotum per aanvraagjaar. Indien de aanvraag van de onderneming betrekking heeft op een lager bedrag, dan kan ze tweemaal na elkaar het saldo overdragen op het volgende aanvraagjaar.

Art. 57. Op voorstel van het Bestuur kan het Collegelid maximumbedragen voor tenlastenneming van bepaalde nutsvoorzieningen vaststellen. Ook kan het Lid minimumbedragen vaststellen voor eenheidskosten waaronder geen enkele tegemoetkoming toegekend wordt.

Art. 58. De beslissing van het Collegelid vermeldt :

1° de aankopen en werken die door het Bestuur in aanmerking genomen zijn;

2° de gegevens op basis waarvan het subsidiebedrag berekend is;

3° eventuele wijzigingen aan het bouw- en aankoopplan;

4° de uitbetalingsduur van de gesubsidieerde goederen overeenkomstig de bepalingen van bijlage 2.

Het Bestuur bepaalt de persoonlijke of reële garanties die de onderneming moet leveren.

Art. 59. De beslissing tot toekenning van een subsidie voor onroerende goederen houdt ambtshalve en van rechtswege op uitwerking te hebben indien de werken niet opgestart zijn of de aankopen niet verricht zijn vóór het verstrijken van het kwartaal volgend op het kwartaal dat in aanmerking genomen was om de werken te laten starten en de aankopen te verrichten. Bovendien moet de onderneming uiterlijk na een termijn van een jaar te rekenen vanaf de bezetting van de aangekochte, gebouwde of verbouwde gebouwen waarvoor een subsidie toegekend was, het aantal werknemers met een handicap aangesteld hebben dat in het quotum voorzien is.

In geval van de aankoop van een terrein, moet de onderneming de bouwwerkzaamheden aanvangen binnen een termijn van twee jaar na de aankoop.

Indien de in de voornoemde leden gepreciseerde vereisten niet nageleefd worden, moet de onderneming de aan haar toegekende subsidie terugbetalen.

Art. 60. Voor onroerende goederen moeten de bewijsstukken voor de uitbetaling van de subsidies bij het Bestuur ingediend worden binnen de zes maanden, te rekenen ofwel vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing wanneer de werken of aankopen op dat tijdstip al uitgevoerd waren, ofwel vanaf de datum waarop de werken uitgevoerd zijn of de datum van de aankoopfacturen wanneer die uitvoering of aankopen na de kennisgeving van de beslissing vallen.

Art. 61. De subsidie voor de bouw of verbouwing van het gebouw wordt uitbetaald :

- 1° naar rato van 80 % naargelang van de voorlegging van de bewijsstukken voor de uitvoering van de werken;
- 2° naar rato van 10 % wanneer de onderneming gedurende twee opeenvolgende kwartalen ten minste 90 % van het aantal werknemers met een handicap dat in het quotum voorzien is, tewerkgesteld heeft;
- 3° naar rato van 10 % wanneer de onderneming daadwerkelijk het gebouw betrokken heeft waarvoor de subsidie toegekend is.

Art. 62. De subsidie mag slechts aangewend worden voor de investering waarvoor ze toegekend werd. Deze bestemming mag niet gewijzigd worden zonder de toestemming van het Collegelid, onder door hem bepaalde voorwaarden en na advies van het Bestuur.

Wat de voorzieningen betreft, moet de onderneming, wanneer de bestemming van de subsidie niet behouden is vóór het verstrijken van de uitbetalingstermijn, een bedrag terugbetalen dat gelijk is aan het niet-uitbetaalde deel van de subsidie, waarbij dat bedrag niet minder dan 60 % van de verkoopprijs mag bedragen. Bij verkoop na het verstrijken van de uitbetalingstermijn moet de onderneming 40 % van de verkoopprijs terugbetalen. Echter, als de onderneming het bedrag van de verkoop opnieuw investeert in een voorziening die de onderneming nodig heeft, dan moet ze het bedrag niet terugbetalen.

Wat de onroerende goederen betreft, maakt het Bestuur, wanneer de bestemming van de subsidie niet behouden blijft, de handelswaarde van de goederen op. De onderneming moet dan het deel van de handelswaarde terugbetalen dat overeenkomt met het percentage aan subsidies dat het Bestuur voor die goederen verleend heeft. Indien de onderneming het bedrag van de verkoop opnieuw investeert in een onroerend goed met dezelfde bestemming, dan moet ze de meerwaarde slechts terugbetalen naar rato van het bedrag van de verkoop dat niet opnieuw geïnvesteerd werd.

HOOFDSTUK V. — *Opheffende bepalingen*

Art. 63. Het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 24 februari 2000 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van ondernemingen met aangepast werk, gewijzigd door de besluiten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 6 juni 2002, 4 september 2003 en 12 oktober 2006, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK VI. — *Overgangsbepalingen*

Art. 64. Het personeelslid dat in een onderneming de functie van directeur bekleedt, en als dusdanig gesubsidieerd wordt door de Franse Gemeenschapscommissie op datum van 1 januari 1997, is verondersteld te voldoen aan de bekwaamheidsvoorwaarden verbonden aan de in bijlage 3 van dit besluit bedoelde functie van directeur.

Voor de betrekkingen van de personeelsleden die een aan een barema 14, 15 of 16 verbonden functie bekleden op datum van 1 juli 2001, is het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen gelijk aan het barema dat overeenstemt met de vereiste kwalificatie voor de functie deze personen bekleden, zonder lager te zijn dan het barema 16.

Art. 65. De personeelsleden die een functie van monitor niveau 2 of niveau 3 bekleden op datum van 30 juni 2003 worden verondersteld te voldoen aan de bekwaamheidsvoorwaarden die verbonden zijn aan de functie van respectievelijk monitor niveau 2 of niveau 3, en zijn als dusdanig subsidieerbaar.

HOOFDSTUK VII. — *Slotbepalingen*

Art. 66. De bedragen die genoemd worden in de artikelen 33, 34, 35, 40, 51, 52 en 56 zijn gekoppeld aan de spilindex van de maand oktober 2008 en worden aangepast overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld met uitzondering van de termijn voor verhoging of verlaging. Deze wordt toegepast vanaf de eerste maand die volgt op de maand waarin de index het cijfer dat een wijziging rechtvaardigt, bereikt heeft.

De bedragen vermeld in bijlage 4 bij dit besluit zijn verbonden aan de spilindex van de maand oktober 2008 en worden aangepast overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld met uitzondering van de termijn voor verhoging of verlaging. Deze wordt toegepast vanaf de eerste maand die volgt op de maand waarin de index het cijfer dat een wijziging rechtvaardigt, bereikt heeft.

Art. 67. Dit besluit treedt in werking op 1 april 2009.

Art. 68. Het Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 12 februari 2009.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

De Voorzitter van het College,
B. CEREXHE

Het Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap,
Mevr. E. HUYTEBROECK

Bijlage 1 bij het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie
betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk

**Tabel ter bepaling van de beroepsbekwaamheid van gehandicapte werknemers
in een onderneming met aangepast werk**

O.A.W. :

Naam – Voornaam werknemer :

Nr. FH :

Geboortedatum :

Beoordelingsdatum :

ITEM		1	2	3	4	5
A.1.	MOBILITEIT IN ZITHOUDING					
A.2	MOBILITEIT RECHTOPSTAAND					
A.3	TOLERANTIE EXTERNE FACTOREN					
A.4	FIJNE MOTORIEK					
A.5	DRAGEN VAN LASTEN					
SUBTOTAAL A						
TOTAAL A		« » OFWEL /15				
B.1	VERBALE EXPRESSIE					
B.2	SCHRIFTELIJKE EXPRESSIE					
B.3	LOGISCHE VAARDIGHEDEN					
B.4	BEGRIIP VAN AANWIJZINGEN					
B.5	INITIATIEF					
SUBTOTAAL B						
TOTAAL B		« » OFWEL /15				
C.1	LEERVERMOGEN					
C.2	HANDIGHEID					
C.3	DOORZETTINGSVERMOGEN OP HET WERK					
C.4	AANPASSINGSVERMOGEN					
SUBTOTAAL C						
TOTAAL C		« » OFWEL /20				
D.1	STIPTHEID					
D.2	HOUDING TEGENOVER SUPERIEUREN					
D.3	SOCIALE VAARDIGHEDEN					
SUBTOTAAL D						
TOTAAL D		« » OFWEL /15				
E.	AUTONOMIE					
		« » OFWEL /10				
F.1.	SNELHEID					
F.2	KWALITEIT					
		« » OFWEL /25				
		ALGEMEEN TOTAAL /100 CATEGORIE :				

OMSCHRIJVING VAN DE ITEMS

A.1. Mobiliteit in zithouding :

Vermogen om de romp en de bovenste ledematen te mobiliseren voor werk in zithouding.

5. Kan probleemloos binnen een bepaalde straal alle voorwerpen op en naast het bureau of de werktafel grijpen, ook op de grond (bijvoorbeeld : paraplegische persoon met volledige mobiliteit van de romp en mobiel met zijn stoel).

4. Kan probleemloos alle voorwerpen binnen of buiten het bereik grijpen, ook op de grond indien dit niet te vaak gebeurt.

3. Kan probleemloos alle voorwerpen op het bureau of de werktafel binnen zijn bereik grijpen maar kan geen voorwerp van de grond oprapen.

2. Beweegt de bovenste ledematen voor werk in zithouding maar kan niet alle voorwerpen grijpen die binnen zijn bereik liggen (kan zich niet buigen, kan enkel voorwerpen grijpen die zich bevinden op een afstand van hoogstens zijn voorarm lang,...) of ondervindt moeilijkheden bij het onderscheiden van het voorwerp binnen zijn bereik om het te grijpen of te laten bewegen, vanwege bijvoorbeeld een ernstige visuele deficiëntie.

1. Geen mobiliteit van de romp maar kan armen en handen bewegen, voorwerpen laten bewegen over een zeer kleine oppervlakte nabij het lichaam (typen op een eventueel aangepast klavier of telefoneren met een helm,...), of beperkte mobiliteit van de romp en grote motorische problemen met de bovenste ledematen (zware tremor, ongecontroleerde bewegingen,...).

A.2. Mobiliteit rechtopstaand :

Vermogen om van zithouding over te gaan tot rechtopstaande houding, kan zich verplaatsen, lang rechtop blijven staan, een voorwerp van de grond oprapen (complexe bewegingen, coördinatie).

5. Kan zich zonder hulpmiddel gemakkelijk verplaatsen, hurken, knielen, zijn bewegingen coördineren om een last te dragen, kan lang rechtop blijven staan en is in staat om te lopen.

4. Kan zich zonder hulpmiddel verplaatsen, hurken, knielen, zijn bewegingen coördineren om een last te dragen, kan slechts enkele minuten rechtop blijven staan.

3. Kan zonder veel problemen overgaan van de zithouding tot rechtopstaande houding, verplaatst zich met of zonder hulpmiddelen (kan zich verplaatsen, doch traag of moeilijk...), kan slechts enkele ogenblikken rechtop blijven staan.

2. Kan moeilijk overgaan van de zithouding tot rechtopstaande houding, heeft problemen om enkele stappen te zetten met of zonder hulpmiddel, kan niet lang rechtop blijven staan (bijvoorbeeld : verplaatst zich moeilijk met twee krukken,...) of kan zich moeilijk rechtop bewegen vanwege een zware visuele deficiëntie (blinde die zich verplaatst met of zonder witte stok).

1. Niet in staat om rechtop te staan en zich te verplaatsen.

A.3. Fysieke tolerantie van externe factoren :

Vermogen om zowel fysiek als psychologisch bestand te zijn tegen externe factoren zoals lawaai, sterk licht, stof, irriterende chemische producten, temperatuur,... die op de arbeidsplaatsen aanwezig zijn.

5. Kan al die factoren gewoon verdragen.

4. Verdraagt gemakkelijk al die verschillende factoren, al kan hij een lichte intolerantie vertonen tegenover één ervan.

3. Verdraagt die omgevingsfactoren betrekkelijk goed (bijvoorbeeld : lichte intolerantie tegenover meerdere van die factoren of intolerantie tegenover één ervan,...).

2. Verdraagt meerdere van die factoren moeilijk.

1. Verdraagt geen enkele agressieve prikkel uit de omgeving (lawaai, stof of gas, temperatuur,... (bijvoorbeeld : zware allergie voor meerdere factoren,...).

A.4. Fijne motoriek :

Vermogen om vingerbewegingen te maken om kleine voorwerpen te laten bewegen.

5. Grijpt kleine voorwerpen, houdt ze vast, zet ze in elkaar en vervaardigt een goed eindproduct.

4. Grijpt kleine voorwerpen, houdt ze vast, laat ze bewegen en zet ze in elkaar, soms gepaard gaande met enkele kleine moeilijkheden.

3. Grijpt kleine voorwerpen, houdt ze vast en laat ze bewegen met een zekere onhandigheid.

2. Grijpt fijne voorwerpen, houdt ze vast maar ondervindt grote moeilijkheden om ze te laten bewegen.

1. Is niet in staat om kleine voorwerpen met de vingers te grijpen en vast te houden.

A.5. Dragen van lasten :

Vermogen om een last degelijk en herhaaldelijk (2 tot 3 keer per uur) te dragen.

5. Draagt een last van 20 kg of meer (man) en 10 kg of meer (vrouw).

4. Draagt een last van ten minste 15 kg (man) en ten minste 7 kg (vrouw).

3. Draagt een last van ten minste 10 kg (man) en ten minste 5 kg (vrouw).

2. Draagt een last van ten minste 5 kg (man) en ten minste 3 kg (vrouw).

1. Draagt een last van maximaal 1 kg.

B.1. Verbale expressie :

Vermogen om een mondelinge boodschap over te brengen en zich verstaanbaar uit te drukken (rekening houden met de uitspraak en de graad van duidelijkheid van de overgebrachte boodschap).

5. Drukt zich correct uit : correcte bouw van complexe zinnen en boodschappen die onmiddellijk te begrijpen zijn, met inbegrip van abstracte termen.

4. Uit een ietwat complexe boodschap of meerdere aanwijzingen.

3. Uit een eenvoudige boodschap of bevel, verhaalt eenvoudige concrete feiten.

2. Brengt enkele woorden uit die verstaanbaar zijn voor de vaste bezoekers (bijvoorbeeld : zwaar stotteren, doofheid met ernstige spraakstoornissen).

1. Onverstaanbaar, onbegrijpelijk of afwezigheid van spraak (bijvoorbeeld : zware debiliteit, afasie ++, stomheid).

B.2. Schriftelijke expressie :

Vermogen om te lezen (ontcijferen en begrijpen), te schrijven (een begrijpelijke boodschap opstellen, leesbaar handschrift).

5. Leest, schrijft en stelt normaal op, zonder al te veel fouten.

4. Leest, schrijft en stelt enkele zinnetjes op die een tekst kunnen vormen (al dan niet foutloos).

3. Leest en schrijft eenvoudige zinnen, al dan niet foutloos.

2. Ontcijfert enkele woorden maar heeft last om te begrijpen wat hij leest, schrijft enkele sleutelwoorden.

1. Leest noch schrijft, behalve zijn naam.

NB. Wanneer technische hulp onontbeerlijk is om te kunnen lezen en/of schrijven wordt het cijfer met 2 punten verminderd (een bril wordt niet beschouwd als een technisch hulpmiddel).

B.3. Logische vaardigheden :

Rekenkunde, geometrie, logica.

5. Verricht een regel van 3, eenvoudige logica en kan een eenvoudig plan of schema correct interpreteren.

4. Beheerst de 4 rekenkundige bewerkingen (gehele getallen tot 100).

3. Voert eenvoudige berekeningen uit (optellingen, aftrekkingen) en rekt met geld zonder al te veel fouten te maken.

2. Heeft moeite om eenvoudige berekeningen (optellingen, aftrekkingen) uit te voeren.

1. Kan niet tellen, heeft geen inzicht in cijfers.

B.4. Begrijpen van aanwijzingen

Vermogen om aanwijzingen te begrijpen, te onthouden en uit te voeren.

5. Begrijpt meerdere ingewikkelde aanwijzingen, onthoudt ze en voert ze uit.

4. Begrijpt meerdere ingewikkelde aanwijzingen, maar heeft problemen om ze te onthouden en uit te voeren.

3. Begrijpt meerdere eenvoudige aanwijzingen, maar heeft problemen om ze te onthouden en uit te voeren.

2. Begrijpt een eenvoudige aanwijzing, onthoudt ze maar heeft moeite om ze uit te voeren.

1. Begrijpt een eenvoudige aanwijzing maar heeft moeite om ze te onthouden en uit te voeren.

B.5. Initiatief :

Vermogen om door zelf te redeneren concrete beslissingen te nemen die nuttig zijn voor het uit te voeren werk.

5. Neemt autonoom beslissingen die nuttig zijn voor hemzelf en de anderen zonder goedkeuring van buitenaf (en is eventueel creatief en inventief).

4. Neemt beslissingen die nuttig zijn voor hemzelf, zonder hulp.

3. Staat op eigen benen, eventueel met hulp van buitenaf.

2. Neemt bepaalde eenvoudige initiatieven, maar heeft steeds behoefte aan de goedkeuring van een gelijke of meerdere.

1. Neemt geen enkel initiatief.

C.1. Leervermogen :

Vermogen om aan te leren en zijn ervaring te benutten.

5. Onthoudt een uitleg die eenmaal werd gegeven en past deze zonder moeite toe, analyseert, anticipeert en lost een niet al te moeilijk probleem op

4. Onthoudt de handelingen voor meerdere verschillende werkzaamheden, onthoudt de uitleg die één keer, doch duidelijk werd gegeven. Lost autonoom eenvoudige problemen op die zich al eens hebben voorgedaan en zorgt ervoor dat deze zich niet meer herhalen.

3. Onthoudt de handelingen voor meerdere verschillende werkzaamheden, onthoudt de uitleg nadat die herhaalde malen is gegeven. Nadat hij meermaals geconfronteerd is geweest met hetzelfde probleem en hulp van buitenaf heeft gekregen om het op te lossen, lost hij het autonoom op.

2. Onthoudt de handelingen voor een werkzaamheid.

1. Vergeet elke dag de aangeleerde handelingen of heeft dagelijks behoefte aan nieuwe uitleg.

C.2. Handigheid :

Vermogen om handenarbeid correct uit te voeren, met namen door het efficiënt gebruik van handgereedschap.

5. Voert alle handenarbeid correct uit (met zeer weinig gebreken).

4. Voert één bepaald soort manueel precisiewerk betrekkelijk goed uit, eventueel met enkele fouten.

3. Voert één bepaald soort manueel werk uit waarbij de handelingen onnauwkeurig zijn en/of is niet in staat om te werken met breekbaar materiaal.

2. Heeft zeer veel moeite om voorwerpen te laten bewegen (zware tremor, ongecoördineerde bewegingen,...).

1. Voert geen enkel efficiënt manueel werk uit.

C.3. Doorzettingsvermogen op het werk :

Vermogen een normale fysieke en/of mentale inspanning gedurende een zekere tijd te verdragen (rekening houdend met de gewone houding).

5. Verdraagt fysiek en/of psychisch een normaal werk gedurende een dag, waarbij de kwaliteit dezelfde blijft.

4. Verdraagt fysiek en/of psychisch een normaal werk gedurende een dag, waarbij de kwaliteit echter vermindert naarmate de dag vordert.

3. Verdraagt fysiek en/of psychisch een normaal werk gedurende een halve dag, waarbij de kwaliteit ongeveer dezelfde blijft.

2. Werkt meer dan een uur lang maar niet langer dan een halve dag zonder te rusten of zonder dat de kwaliteit van zijn werk sterk vermindert.

1. Heeft na een uur fysieke of psychische rust nodig (is onoplettend of de kwaliteit van zijn werk vermindert sterk).

C.4. Aanpassingsvermogen :

Vermogen om zich aan te passen, psychologisch bestand te zijn tegen veranderingen van post of werkomstandigheden (plaats, soort activiteit, collega's,...).

5. Past zich goed aan aan veranderingen.

4. Past zich zonder al te veel moeilijkheden aan aan veranderingen.

3. Past zich met hulp en steun aan aan voorbereide en progressieve veranderingen (bijvoorbeeld een nieuwe activiteit,...).

2. Heeft zeer veel moeite om zich aan de kleinste verandering aan te passen (bijvoorbeeld een nieuwe collega).

1. Past zich aan geen enkele verandering aan.

D.1. Stiptheid :

Naleving van de uurregeling, regelmaat in aanwezigheid op het werk (ongeacht de reden van afwezigheid).

5. Regelmatig stipt en aanwezig.

4. Over het algemeen regelmatig stipt en aanwezig.

3. Over het algemeen stipt maar geregeld afwezig of omgekeerd.

2. Weinig stipt, geregeld afwezig (absenteïsme bedraagt 20 % van de arbeidsduur).

1. Geen naleving van de uurregeling (komt zeer vaak te laat), geregeld afwezig (hoge graad van absenteïsme : meer dan 25 % van de arbeidsduur).

D.2. Houding tegenover de superieuren :

Naleving van de aanwijzingen en bevelen.

5. Leeft de aanwijzingen en bevelen na zonder dat deze moeten worden herhaald.

4. Leeft de aanwijzingen en bevelen goed na, moet zelden tot de orde worden geroepen.

3. Leeft de aanwijzingen en bevelen goed na, maar moet regelmatig tot de orde worden geroepen.

2. Leeft de aanwijzingen en bevelen betrekkelijk goed na indien ze zeer vaak worden herhaald (meerdere keren per dag).

1. Leeft de aanwijzingen en bevelen helemaal niet na ondanks het feit dat hij meermaals tot de orde wordt geroepen, of verwerpt systematisch ieder gezag.

D.3. Sociale vaardigheden :

Vermogen om positieve sociale contacten te leggen en te onderhouden op het werk.

5. Legt positieve contacten in alle werkomstandigheden, ook in moeilijke.

4. Legt spontaan positieve contacten in normale werkomstandigheden.

3. Heeft normaal positieve contacten op het werk, maar neemt niet het initiatief daartoe.

2. Neemt geen initiatief tot contacten op het werk, maar reageert soms op benaderingen of legt contacten op het werk maar vaak op agressieve of inadequate wijze.

1. Kan alleen in afzondering werken, zonder contact met de anderen, of benadert de anderen uitsluitend agressief.

E. Autonomie :

Niveau van begeleiding en hulp nodig voor de uitvoering van een gekend werk.

5. Werkt gedurende een dag of meer alleen.

4. Werkt alleen, onder beperkte begeleiding (een of tweemaal per dag).

3. Werkt alleen, onder geregelde begeleiding (ten minste eenmaal per uur).

2. Werkt onder toezicht en aanzienlijke begeleiding (meerdere keren per uur).

1. Werkt niet alleen, heeft behoefte aan permanent toezicht en begeleiding.

F.1. Snelheid :

Snelheid van uitvoering van het werk (ten opzichte van het gemiddelde voor een valide werknemer), ongeacht het resultaat.

5. hoger dan of gelijk aan 90 %

4. van 70 % tot 89 %

3. van 50 tot 69 %

2. van 30 % tot 49 %.

1. lager dan 30 %.

F.2. Kwaliteit :

Kwaliteit en degelijkheid van het afgeleverde werk (los van alle andere criteria en af te wegen tegenover een gemiddeld werk in een O.A.W.).

5. Zeer goed werk, fouten of gebreken zijn uitzonderlijk.
4. Goed werk, weinig fouten of gebreken.
3. Aanvaardbaar werk ondanks vele fouten en gebreken.
2. Slechte kwaliteit (moet steeds « hersteld » worden).
1. Moet zijn werk zeer vaak overdoen (bijna alles herbeginnen).

F.1. - F.2. Combinatie kwaliteit – snelheid :
Combinatie kwaliteit - Snelheid

F2	F1	
Kwaliteit	Snelheid	Totaal
1	1	1
1	2	1
1	3	2
1	4	3
1	5	4
2	1	2
2	2	4
2	3	6
2	4	8
2	5	10
3	1	3
3	2	7
3	3	11
3	4	14
3	5	19
4	1	4
4	2	9
4	3	15
4	4	18
4	5	22
5	1	5
5	2	12
5	3	19
5	4	23
5	5	25

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit 2008/1584 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2009 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk.

Brussel, 12 februari 2009.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

De Voorzitter van het College,

B. CEREXHE

Het Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap,

Mevr. E. HUYTEBROECK

Bijlage 2 bij het besluit 2008/1584 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk

Tabel voor afschrijving van betoelaagde goederen

Grond	(wordt niet afgeschreven)
Bouw en aankoop van een gebouw	33 jaar
Verbouwing van een gebouw	10 jaar
Uitrusting voor een eenheidsprijs excl. btw van meer dan 2000 €	10 jaar
Uitrusting voor een eenheidsprijs excl. btw van meer dan 500 € en minder dan 2000 €	3 jaar
Meubilair	10 jaar
Informaticamateriaal	3 jaar
Rollend materiaal	5 jaar

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit 2008/1584 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2009 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk

Brussel, 12 februari 2009.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

De Voorzitter van het College,
B. CEREXHE

Het Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap,
Mevr. E. HUYTEBROECK

Bijlage 3 bij het besluit 2008/1584 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk

TITEL	FUNCTIEPROFIEL	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code BAREMA
1. DIRECTIEPERSONEEL			
A. Directeur	Hij leidt en coördineert een OAW waarvoor hij de algemene verantwoordelijkheid draagt.	Hoger niet-universitair onderwijs en blijk geven van een bijzondere kennis van de problemen waarmee gehandicapten worden geconfronteerd en 3 jaar ervaring in een leidinggevende functie of in één van de economische sectoren van de OAW of in de sector van de OAW.	13
B. Adjunct-directeur	Hij leidt en coördineert één of meerdere departementen (afdelingen - diensten) van een OAW en draagt er de algemene verantwoordelijkheid voor.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs en 3 jaar beroepservaring; ofwel, hoger secundair onderwijs en 5 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in de sector van de OAW.	14
C. Directieassistent	Hij staat de directeur bij. Hij kan verantwoordelijk zijn voor één of meerdere departementen, maar hij mag geen verbintenissen aangaan voor de OAW buiten het dagelijks beheer.	ofwel, niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; ofwel, hoger secundair onderwijs en 5 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in de sector van de OAW of in een administratieve functie.	15
2. ADMINISTRATIEF PERSONEEL			
A. Administratief verantwoordelijke	Hij leidt, organiseert, voert complexe functies uit en controleert de administratie. Hij is beheerder van een administratieve ploeg.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs en 3 jaar beroepservaring; ofwel, hoger secundair onderwijs en 5 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in de sector van de OAW of in een administratieve functie.	15
B. Administratief personeel « niv. 1 » (met name directiesecretaris, boekhouder...)	Gekwalificeerd administratief medewerker : hij beheert administratieve dossiers onder de verantwoordelijkheid van de directie of van de administratief verantwoordelijke.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs; ofwel, hoger secundair onderwijs en 3 jaar beroepservaring in een administratieve functie. Er is geen gelijkstelling voor de functies van directiesecretaris of van boekhouder.	16

TITEL	FUNCTIEPROFIEL	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code BAREMA
C. Administratief personeel « niv. 2 A »	Ervaren en autonoom administratief medewerker : secretaris, bediende aankoop, bediende lonen, bediende facturatie, administratief bediende, hulpboekhouder.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs; ofwel, hoger secundair onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een administratieve functie; ofwel, lager secundair onderwijs met 5 jaar beroepservaring in een administratieve functie; ofwel, 3 jaar beroepservaring in een functie van loonschaal 18 of 19.	17
D. Administratief personeel « niv. 2 B »	Administratief medewerker : secretaris, bediende facturatie, bediende aankoop, administratief bediende, bediende lonen, hulpboekhouder.	ofwel, hoger secundair onderwijs; ofwel, lager secundair onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een administratieve functie; ofwel, 3 jaar beroepservaring zoals een functie van administratief personeel niv. 3'.	19
E. Administratief personeel « niv. 3 »	Algemeen administratief medewerker : post, dactylo, Dit personeel werkt steeds onder de verantwoordelijkheid van een ander personeelslid.	ofwel, lager secundair onderwijs; ofwel, 6 jaar in het bijzonder onderwijs; ofwel, « omscholingsovereenkomst » in het gewone circuit; ofwel, leercertificaat; ofwel, specifieke beroepsopleiding; ofwel, 2 jaar beroepservaring in een administratieve functie.	20
3. COMMERCIEEL PERSONEEL			
A. Technisch-commercieel agent	Prospectie van het cliënteel. Hij evalueert en beheert de behoeften van de cliënt. Hij berekent de prijzen en beheert onder andere de bestekken.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs; ofwel, hoger secundair onderwijs en 3 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in één van de economische sectoren van de OAW; ofwel, 7 jaar beroepservaring in een functie van loonschaal 17.	16
B. Commercieel afgevaardigde	Hij werkt onder de verantwoordelijkheid van een hiërarchische meerdere : prospectie van het cliënteel, evaluatie van de behoeften van de cliënten en berekening van de prijzen.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs; ofwel, hoger secundair onderwijs en 2 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, lager secundair onderwijs en 5 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 3 jaar beroepservaring in een functie van loonschaal 18 of 19.	17
C. Commercieel assistent	Prospectie cliënteel, verkoop en/of bijstand aan de technisch-commercieel agent of aan de commercieel afgevaardigde.	ofwel, hoger secundair onderwijs; ofwel, lager secundair onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 3 jaar beroepservaring als uitvoerend administratief personeel niveau 3 of in een commerciële functie of in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	19
4. PSYCHO-PARAMEDISCH-SOCIAAL PERSONEEL			
A. Psycholoog of Kinesitherapeut		Universitair hoger onderwijs.	15
B. Sociaal assistent of Assistent in de psychologie	Sociale of psychologische begeleiding.	Niet-universitair hoger onderwijs.	16
C. Gegradueerd paramedicus	Kinesitherapie, ergotherapie, sociaal verpleegkundige	Hoger niet-universitair onderwijs.	16

TITEL	FUNCTIEPROFIEL	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code BAREMA
5. TECHNISCH BEDIENDEPERSONEEL			
A. Technisch verantwoordelijke	Verantwoordelijke beheer gebouw, onderhoud, energie, veiligheid : uitvoering, administratie, algemene verantwoordelijkheid, ontwerp van projecten.	ofwel, niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; ofwel, hoger secundair onderwijs en 5 jaar beroepservaring in een technische of logistieke functie; ofwel, 3 jaar beroepservaring als technisch beheerder.	15
B. Licentiaat informaticus		Universitair onderwijs richting informatica, elektronica of elektromechanica.	15
C. Gegradueerd informaticus		niet-universitair onderwijs richting informatica, elektronica of elektromechanica.	16
D. Technisch beheerder	Hij beheert onder de verantwoordelijkheid van een hiërarchische meerdere : gebouwen, onderhoud, energie, veiligheid, ontwerp van projecten	ofwel, niet-universitair hoger onderwijs; ofwel, hoger secundair onderwijs en 2 jaar beroepservaring in een technische of logistieke functie; ofwel, 7 jaar beroepservaring in een functie van loonschaal 17.	16
E. Gekwalificeerd technisch agent « niv. 1 »	Hij beheert en voert op autonome wijze een gespecialiseerd werk uit dat beroepsbekwaamheid vereist, initiatief en verantwoordelijkheidszin, (Elektriciteit - Elektronica - Informatica - Automatisering - Regeling - Mechanica -...)	ofwel, niet-universitair hoger onderwijs; ofwel, hoger secundair onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een technische functie; ofwel, lager secundair onderwijs met 5 jaar beroepservaring in een technische functie; ofwel, 3 jaar beroepservaring in een functie van loonschaal 18 of 19.	17
F. a. Gekwalificeerd technisch agent « niv. 2 » begeleider	Hij voert met bekwaamheid en op autonome wijze een afwisselende taak uit die initiatief en redeneervermogen vereist en die de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan omvat. Hij helpt een monitor en begeleidt een ploeg van enkele werknemers waarvan hij deel uitmaakt.	ofwel, hoger secundair onderwijs; ofwel, lager secundair onderwijs met 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 3 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	19 + 25 (195)
F.b. Gekwalificeerd technisch agent « niv. 2 »	Hij voert met bekwaamheid en op autonome wijze een afwisselende taak uit die initiatief en redeneervermogen vereist en die de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan omvat.	ofwel, hoger secundair onderwijs; ofwel, lager secundair onderwijs met 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 3 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	19
G. a. Half-gekwalificeerd technisch agent-begeleider	Hij voert met bekwaamheid en op autonome wijze een afwisselende taak uit maar met een beperkt initiatiefniveau. Zijn verantwoordelijkheid is beperkt door occasionele controles. Hij helpt een monitor en begeleidt een ploeg van enkele werknemers waarvan hij deel uitmaakt.	ofwel, lager secundair onderwijs; ofwel, « omscholingsovereenkomst » in het gewone circuit; ofwel, leercertificaat; ofwel, 6 jaar in het bijzonder onderwijs; ofwel, specifieke beroepsopleiding; ofwel, 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	21 + 25 (215)
G. b. Half-gekwalificeerd technisch agent	Hij voert met bekwaamheid en op autonome wijze een afwisselende taak uit maar met een beperkt initiatiefniveau. Zijn verantwoordelijkheid is beperkt door occasionele controles.	ofwel, lager secundair onderwijs; ofwel, « omscholingsovereenkomst » in het gewone circuit; ofwel, leercertificaat; ofwel, 6 jaar in het bijzonder onderwijs; ofwel, specifieke beroepsopleiding; ofwel, 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	21
H. niet-gekwalificeerd technisch agent	Hij voert op autonome wijze eenvoudige en afwisselende taken uit. Zijn verantwoordelijkheid is beperkt door regelmatige controles.	Geen vereisten	22

TITEL	FUNCTIEPROFIEL	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code BAREMA
6. MONITORPERSONEEL			
A. Hoofdmonitor	Bovenop de taken toegekend aan monitoren van « niv. 1 » heeft hij de verantwoordelijkheid over een ploeg monitoren en hun gehandicapte werknemers. Hij beheert de planning, de voorbereiding van de werkzaamheden en de uitrusting van verschillende ploegen of sectoren. Hij verdeelt de taken onder de monitoren. Hij waarborgt een sociaal en professioneel overleg voor verschillende ploegen of afdelingen.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs en 3 jaar beroepservaring; ofwel, hoger middelbaar onderwijs en 5 jaar beroepservaring in de omkadering van gehandicapte personen of in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 3 jaar beroepservaring als monitor niv.1'.	15
B. Monitor « niv. 1 »	Hij omkadert de gehandicapte werknemers en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk. Hij neemt de volgende verantwoordelijkheden op zich : organisatie van de werkplanning, contacten met het cliënteel, aanpassing van de werkposten, onthaal en vorming van de gehandicapte werknemers in de afdeling, beheer van de arbeidsrelaties en van bepaalde individuele problemen in de ploeg. Hij neemt deel aan de evaluatie van de capaciteiten van de werknemers.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs; ofwel, hoger middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in de omkadering van gehandicapte personen of in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 7 jaar beroepservaring als monitor van niv. 2'.	16
C. Monitor « niv. 2 »	Hij omkadert en is verantwoordelijk voor een ploeg waarmee hij werkt. Hij neemt deel aan de planning van deze ploeg en controleert de kwaliteit van het werk onder de verantwoordelijkheid van een derde persoon. Hij neemt deel aan de professionele vorming van de gehandicapte werknemers.	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs; ofwel, hoger middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector of in de omkadering van gehandicapte personen; ofwel, lager middelbaar onderwijs met 5 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector of in de omkadering van gehandicapte personen; ofwel, 3 jaar beroepservaring in één functie van loonschaal 18 of 19.	17
D. Monitor « niv. 3 »	Hij omkadert en is verantwoordelijk voor een kleine ploeg onder de regelmatige supervisie van een derde persoon en neemt deel aan het werk en aan de eindcontrole.	ofwel, hoger middelbaar onderwijs; ofwel, lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector of in de omkadering van gehandicapte personen; ofwel, 3 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige sector of in de omkadering van gehandicapte personen.	18
7. TECHNISCH EN PRODUCTIEPERSONEEL (ARBEIDERS)			
A. Geschoold arbeider « niv. 1 »	Hij beheert en voert autonoom een gespecialiseerd werk uit dat beroepsbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidsgevoel vraagt. (Elektriciteit - Elektronica - Elektromechanica - Informatica - Automatisering - Regelsystemen - Mechanica,...)	ofwel, hoger niet-universitair onderwijs; ofwel, hoger middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een technische functie; ofwel, lager middelbaar onderwijs met 5 jaar beroepservaring in een technische functie; ofwel, 3 jaar beroepservaring in een functie van loonschaal 18 of 19.	17

TITEL	FUNCTIEPROFIEL	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code BAREMA
B. a. Geschoold arbeider « niv. 2 » begeleider	Hij voert autonoom en bekwaam een uiteenlopend werk uit dat initiatief en redenering vraagt en dat verantwoordelijkheid eist voor de uitvoering ervan. Hij helpt een monitor door een ploeg van enkele werknemers te vergezellen waarvan hij deel uitmaakt.	ofwel, hoger middelbaar onderwijs; ofwel, lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 3 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	19 + 25 (195)
B. b. Geschoold arbeider « niv. 2 »	Hij voert autonoom en bekwaam een uiteenlopend werk uit dat initiatief en redenering vraagt en dat verantwoordelijkheid vereist voor de uitvoering ervan.	ofwel, hoger middelbaar onderwijs; ofwel, lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector; ofwel, 3 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	19
C.a. Semi-geschoold arbeiderbegeleider	Hij voert autonoom en bekwaam een uiteenlopend werk uit, maar met een beperkt initiatief. Zijn verantwoordelijkheid wordt beperkt door toevallige controles. Hij helpt een monitor door een ploeg van enkele werknemers te begeleiden waarvan hij zelf deel uitmaakt.	ofwel, lager middelbaar onderwijs; ofwel, « omscholingsovereenkomst » in het gewone circuit; ofwel, leercertificaat; ofwel, 6 jaar buitengewoon onderwijs; ofwel, specifieke beroepsopleiding; ofwel, 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	21 + 25 (215)
C. b. Semi-geschoold arbeider	Hij voert autonoom en bekwaam een uiteenlopend werk uit, maar met een beperkt initiatief. Zijn verantwoordelijkheid wordt beperkt door toevallige controles.	ofwel, lager middelbaar onderwijs; ofwel, « omscholingsovereenkomst » in het gewone circuit; ofwel, leercertificaat; ofwel, 6 jaar buitengewoon onderwijs; ofwel, specifieke beroepsopleiding; ofwel, 2 jaar beroepservaring in één van de economische sectoren van de OAW of in een gelijksoortige economische sector.	21
D. Ongeschoold arbeider « niv. 1 »	Hij voert autonoom eenvoudig en uiteenlopend werk uit. Zijn verantwoordelijkheid wordt beperkt door regelmatige controles.	Geen vereisten	22
E. Ongeschoold arbeider « niv. 2 »	Deze functie wordt voorbehouden voor een gehandicapte persoon. Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een belangrijke fysieke inspanning vergt, ofwel aanhoudende aandacht en een elementaire praktische vorming. Regelmatige controles zijn noodzakelijk.	Geen vereisten	23
F. Ongeschoold arbeider « niv. 3 »	Deze functie wordt voorbehouden voor een gehandicapte persoon. Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een matige fysieke inspanning vergt of een matige aandacht. Regelmatige controles zijn onontbeerlijk.	Geen vereisten	24
G. Ongeschoold arbeider « niv. 4 »	Deze functie wordt voorbehouden voor een gehandicapte persoon. Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering slechts een kleine fysieke inspanning vergt en een elementaire aandacht. Constante controles zijn onontbeerlijk.	Geen vereisten	24

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit 2008/1584 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2009 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk

Brussel, 12 februari 2009.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

De Voorzitter van het College,
B. CEREXHE

Het Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap,
Mevr. E. HUYTEBROECK

Index	Barema's 2008																			
	Barema's maandlonen / Overeenkomstige uurlonen																			
1/10/2008	21	21B	22	22B	23	23B	24	24B	25	25B	195	195B	215	215B						
0	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.703,42	10,3445	1.630,01	9,8987						
1	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.718,20	10,4343	1.630,01	9,8987						
2	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.733,03	10,5244	1.630,01	9,8987						
3	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.747,79	10,6140	1.630,01	9,8987						
4	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.762,60	10,7040	1.630,01	9,8987						
5	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.777,37	10,7936	1.630,01	9,8987						
6	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.792,16	10,8835	1.630,01	9,8987						
7	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.806,96	10,9734	1.630,01	9,8987						
8	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.821,72	11,0630	1.630,01	9,8987						
9	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.836,54	11,1530	1.630,01	9,8987						
10	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.851,33	11,2428	1.630,01	9,8987						
11	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.866,11	11,3326	1.630,01	9,8987						
12	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.880,89	11,4223	1.630,01	9,8987						
13	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.895,69	11,5122	1.630,01	9,8987						
14	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.910,47	11,6020	1.630,01	9,8987						
15	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.925,26	11,6918	1.630,01	9,8987						
16	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.940,04	11,7815	1.630,01	9,8987						
17	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.954,86	11,8716	1.630,01	9,8987						
18	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.969,62	11,9612	1.630,01	9,8987						
19	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.984,44	12,0512	1.630,01	9,8987						
20	1.605,64	9,7508	1.501,23	9,1168	1.459,10	8,8608	1.440,67	8,7490	24,37	0,1479	1.999,20	12,1408	1.630,01	9,8987						

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit 2008/1584 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2009 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk.

Brussel, 12 februari 2009.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

De Voorzitter van het College,

B. CEREXHE

Het Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake bijstand aan personen met een handicap,
Mevr. E. HUYTBROECK