

Art. 4. Aangeduid worden, als organisaties en verenigingen die lid zijn van de Commissie "Revalidatie en Geestelijke gezondheidszorg", overeenkomstig artikel 23, § 2, van de ordonnantie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag:

I. de volgende representatieve organisaties en verenigingen van de revalidatiesector en van de sector van de Geestelijke gezondheidszorg:

1. Gezondheidsinstellingen Brussel - Bruxelles Institutions de Santé, afgekort "GIBBIS", die twee mandaten uitoefent;
2. Federatie van de Psycho-Socio-Therapeutische Structuren, afgekort "FPSTS", die twee mandaten uitoefent;
3. Structuur van ondersteuning aan de eerstelijnszorg van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, afgekort « SA1L - Brusano », die een mandaat uitoefent;
4. Santhea, die een mandaat uitoefent;
5. Fédération des Centres de Réadaptation Ambulatoire, afgekort "FCRA", die een mandaat uitoefent;
6. Fédération des Initiatives d'Habitations Protégées, afgekort "FIHP", die een mandaat uitoefent;
7. Federaties van verenigingen uit de gehandicaptenzorg, afgekort "AIBB", die een mandaat uitoefent.

II. de volgende verzekeringsinstellingen:

1. de Regionale Maatschappij van Onderlinge Bijstand van de Christelijke Mutualiteiten voor het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, Haachtsesteenweg 579, 1031 Brussel, ondernemingsnummer 0713.670.669, die twee mandaten uitoefent;
2. de Regionale Maatschappij van Onderlinge Bijstand van de Socialistische Mutualiteiten voor het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad, Zuidstraat 111, 1000 Brussel, ondernemingsnummer 0713.671.659, die twee mandaten uitoefent;
3. de Regionale Maatschappij van Onderlinge Bijstand van de onafhankelijke ziekenfondsen voor het gebied Brussel-Hoofdstad, Lenniksebaan 788A, 1070 Brussel, ondernemingsnummer 0713.671.263, die twee mandaten uitoefent;
4. de Regionale Maatschappij van Onderlinge Bijstand van de Liberale Mutualiteiten voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Livornostraat 25, 1050 Brussel, ondernemingsnummer 0713.873.874, die een mandaat uitoefent;
5. de Regionale Maatschappij van Onderlinge Bijstand van de Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen voor het Brussels gewest, Charleroissteenweg 145, 1060 Brussel, ondernemingsnummer 0713.674.926, die een mandaat uitoefent;
6. de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, Troonstraat 30, 1000 Brussel, ondernemingsnummer 0206.732.437, als Brusselse hulpkas, zoals vermeld in artikel 2, 4°, en artikel 28, van de ordonnantie van 21 december 2018 betreffende de Brusselse verzekeringsinstellingen in het domein van de gezondheidszorg en de hulp aan personen, die een mandaat uitoefent.

Art. 5. Deze beslissing treedt onmiddellijk in werking.

Brussel, 12 maart 2020.

Voor het Algemeen Beheerscomité :

De Voorzitter,

P. VAN MUYLDER

Voor de bicommunautaire Dienst voor
Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag :

De Leidend ambtenaar,

T. DEKENS

Art. 4. Sont désignés comme organisations et associations membres de la Commission "Revalidation et Santé mentale", conformément à l'article 23, § 2, de l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales :

I. les organisations et associations représentatives du secteur de la revalidation et de la santé mentale suivantes :

1. Gezondheidsinstellingen Brussel - Bruxelles Institutions de Santé, en abrégé "GIBBIS", exerçant deux mandats ;
2. Fédération des Structures Psycho-Socio-Thérapeutiques, en abrégé "FSPST", exerçant deux mandats ;
3. Structure d'appui à la première ligne d'aide et de soins de la Région de Bruxelles-Capitale, en abrégé "SA1L - Brusano", exerçant un mandat ;
4. Santhea, exerçant un mandat ;
5. Fédération des Centres de Réadaptation Ambulatoire, en abrégé "FCRA", exerçant un mandat ;
6. Fédération des Initiatives d'Habitations Protégées, en abrégé "FIHP", exerçant un mandat ;
7. Association des institutions bicommunautaires de Bruxelles-Capitale travaillant en faveur des personnes handicapées, en abrégé "AIBB", exerçant un mandat.

II. les organismes assureurs suivants :

1. la Société Mutualiste régionale des Mutualités chrétiennes pour la Région bilingue de Bruxelles-Capitale, chaussée de Haecht 579, 1031 Bruxelles, numéro d'entreprise 0713.670.669, exerçant deux mandats ;
2. la Société Mutualiste Régionale des Mutualités socialistes pour la Région bilingue de Bruxelles-Capitale, rue du Midi 111, 1000 Bruxelles, numéro d'entreprise 0713.671.659, exerçant deux mandats ;
3. la Société Mutualiste Régionale des Mutualités libres pour la Région de Bruxelles-Capitale, route de Lennik 778A, 1070 Bruxelles, numéro d'entreprise 0713.671.263, exerçant deux mandats ;
4. la Société Mutualiste Régionale des Mutualités libérales pour la Région de Bruxelles-Capitale, rue de Livourne 25, 1050 Bruxelles, numéro d'entreprise 0713.873.874, exerçant un mandat ;
5. la Société Mutualiste Régionale de l'Union nationale des mutualités neutres pour la Région bruxelloise, chaussée de Charleroi 145, 1060 Bruxelles, numéro d'entreprise 0713.674.926, exerçant un mandat ;
6. la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité, rue du Trône 30, 1000 Bruxelles, numéro d'entreprise 0206.732.437, en qualité de Caisse auxiliaire bruxelloise, visée à l'article 2, 4°, et à l'article 28, de l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes, exerçant un mandat.

Art. 5. La présente décision prend effet immédiatement.

Bruxelles, le 12 mars 2020.

Pour le Comité général de gestion :

Le Président,

P. VAN MUYLDER

Pour l'Office bicommunautaire de la santé,
de l'aide aux personnes et des prestations familiales :

Le Fonctionnaire dirigeant,

T. DEKENS

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 2020/40649]

28 NOVEMBRE 2019. — Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée. – 3^{ème} lecture

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, l'article 20 ;

Vu la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

Vu le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les articles 47, 50, 51, 55, 72, 75, 77, 86, 87 et 119 ;

Vu l'arrêté 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 ;

Vu 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 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation respective des femmes et des hommes du 8 novembre 2018 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation des personnes handicapées du 8 novembre 2018 ;

Vu l'avis de la Section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, donné le 9 janvier 2019 ;

Vu l'avis du Comité de concertation intra-francophone en matière de soins de santé et d'aide aux personnes, donné le 6 février 2019 ;

Vu les avis de l'Inspecteur des finances donnés le 25 février 2019 et le 24 juin 2019 ;

Vu l'accord du Membre du Collège chargé du budget donné le 25 février 2019 ;

Vu l'avis n°66.032/4 du Conseil d'Etat, donné le 20 mai 2019, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2° des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant, d'une part, que le présent arrêté ne contient aucune disposition ayant pour objet direct le traitement de données à caractère personnel et que, d'autre part, les dispositions visant à établir un régime d'agrément, de subventionnement et l'organisation d'un contrôle de celles-ci n'impliquent le traitement de données à caractère personnel qu'à des fins statistiques ;

Que par conséquent, le présent arrêté tombe dans un des régimes dérogatoires prévus par le Titre IV de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

Considérant le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les articles 46, 52 à 54, 71, 73 et 74 ;

Sur la proposition du Membre du Collège chargé de la Politique d'aide aux personnes handicapées ;

Après délibération ;

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions générales et définitions*

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

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

1° le décret : le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée ;

2° le SPFB : les services du Collège de la Commission communautaire française (Service public francophone bruxellois) ;

3° le Membre du Collège : le Membre du Collège de la Commission communautaire française chargé de la Politique d'aide aux personnes handicapées ;

4° l'entreprise : l'entreprise de travail adapté visée aux articles 46, 2° et 52 à 55 du décret et mandatée pour d'une durée de 10 ans maximum renouvelable en tant que services d'intérêt économique général donné en vertu de l'article 70 du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée ;

5° le Fonds de sécurité d'existence : le Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté visé à l'article 87 du décret ;

6° l'arrêté du Collège du 7 mai 2015 : l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 7 mai 2015 relatif aux prestations individuelles et aux aides à l'emploi des personnes handicapées, portant application des articles 19, 1° et 48 du décret ;

7° subvention : la compensation qui n'excède pas ce qui est nécessaire pas pour couvrir les coûts nets occasionnés par l'exécution des obligations de service public, y compris un bénéfice raisonnable ;

8° le Directeur d'administration : le Directeur d'administration de la Direction d'administration de l'Aide aux Personnes Handicapées (DAPH) du SPFB ou la personne qu'il délègue.

CHAPITRE 2. — *Missions*

Art. 3. Les missions de l'entreprise en vue de favoriser l'inclusion des personnes handicapées par le travail, visées aux articles 52 à 55 du décret, s'exercent notamment au travers des actions suivantes :

1° réserver ses emplois par priorité aux personnes handicapées engagées sous contrat de travail ;

2° adapter le travail aux capacités de chaque personne handicapée et adapter le poste de travail en proposant, lorsque le handicap le justifie, des aménagements raisonnables ;

3° réserver prioritairement aux travailleurs handicapés le personnel d'encadrement qui fait l'objet d'interventions ou de subventions de l'administration ;

4° assurer un suivi social pour chaque personne handicapée en exerçant un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi en proposant, en fonction des besoins, un relais vers des services extérieurs ;

5° assurer la formation continuée des personnes handicapées engagées sous contrat de travail ou sous contrat d'adaptation professionnelle afin de leur permettre de se former, de se perfectionner et de valoriser leurs compétences et leur assurer un processus d'évolution susceptible de permettre leur promotion au sein de l'entreprise ou leur insertion dans le milieu ordinaire de travail ;

6° favoriser l'accès des personnes handicapées aux emplois du personnel visé à l'article 29, 2° ;

7° favoriser le développement d'un réseau de collaboration avec des établissements d'enseignement spécialisé, des services d'appui à la formation professionnelle et des services d'accompagnement visant à permettre l'insertion socio-professionnelle des élèves sortant de l'enseignement d'adaptation sociale et professionnelle.

Art. 4. Chaque entreprise peut demander un agrément pour exercer en son sein une ou plusieurs des missions complémentaires visées à l'article 53, 3° et 4° du décret et décrites aux articles 5 et 6.

Art. 5. Un dispositif d'accueil pré-professionnel est une cellule d'accueil autonome composée de personnes handicapées avec un encadrement exclusivement affecté au dispositif.

L'entreprise développe un programme de formation individuel en vue d'améliorer les aptitudes professionnelles de chaque personne handicapée bénéficiaire. Le programme prévoit au minimum 4h/semaine de formation, de remédiation ou d'accompagnement avec un service d'accompagnement agréé.

Art. 6. Un dispositif de soutien au travail est un ensemble de mesures organisationnelles destiné aux travailleurs handicapés qui nécessitent un soutien complémentaire pour un maintien d'activité qui répond aux exigences du poste de travail auquel ils sont affectés. Ce soutien peut se traduire par un encadrement renforcé, une formation spécifique, une adaptation de l'organisation ou du temps de travail au travers d'un programme individuel ou collectif adapté.

Art. 7. L'entreprise ne peut être agréée en tant que service de soutien aux activités d'utilité sociale tel que défini à l'article 41 du décret, ou en tant que service de participation par des activités collectives tel que défini à la section 3 du chapitre 5 du décret.

CHAPITRE 3. — Normes d'agrément

Section 1^{ère}. — Normes de qualité

Art. 8. L'entreprise se soumet aux évaluations, visites et contrôles organisés par les pouvoirs publics et leur fournit tout document requis dans l'exercice de leurs missions.

Art. 9. Dans le respect des dispositions visées à l'article 74 du décret, tout document émanant de l'entreprise indique le nom de l'entreprise, le nom de l'asbl s'il est différent, le numéro d'entreprise, l'adresse du siège d'activité, l'adresse du siège social si elle est différente, l'agrément accordé et la date de rédaction du document.

Art. 10. § 1^{er}. L'entreprise adapte pour leur bonne compréhension et rend accessibles aux personnes handicapées les documents qui leur sont destinés.

§ 2. L'entreprise veille à la confidentialité des données individuelles relatives aux membres du personnel et aux personnes handicapées.

Art. 11. L'entreprise collabore à l'évaluation scientifique externe de la mise en œuvre des principes du décret visée en son article 103.

Art. 12. § 1^{er}. Outre les assurances légalement obligatoires, l'entreprise souscrit pour l'entreprise les assurances suivantes :

- 1° en responsabilité civile pour toutes les prestations posées sous sa responsabilité, y compris les manifestations extérieures et pour les volontaires qu'elle occuperait ;
- 2° en responsabilité civile et en accident de travail pour l'ensemble des travailleurs ;
- 3° en responsabilité pour les administrateurs de l'entreprise ;
- 4° en incendie pour le bâtiment.

§ 2. L'entreprise souscrit une convention conclue avec un service de médecine du travail en vue d'assurer la surveillance médicale de l'ensemble des travailleurs.

Section 2. — Normes relatives à l'infrastructure

Art. 13. L'entreprise établit son siège d'activités sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, à titre exceptionnel, sur demande dûment motivée, le SPFB peut autoriser qu'un site destiné à du stockage, à du dépôt, ou qu'un terrain puisse se situer en dehors de cette région.

Art. 14. L'entreprise:

- 1° réserve prioritairement aux travailleurs handicapés l'infrastructure qui fait l'objet de subventions du SPFB ;
- 2° assure l'accessibilité de ses locaux en tenant compte des spécificités des travailleurs handicapés ;
- 3° respecte les prescriptions légales en matière d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail.

Art. 15. L'entreprise se conforme aux prescrits contenus dans le permis d'environnement, le permis d'urbanisme, le rapport du service régional d'incendie. Ce dernier doit être sollicité par l'entreprise, notamment quand des modifications d'infrastructures peuvent avoir des conséquences en matière de protection contre l'incendie, afin de garantir la sécurité de l'ensemble du personnel occupé.

Section 3. — Normes relatives à l'organisation, au fonctionnement et au contenu du projet de service

Art. 16. L'entreprise rédige un projet de service. Il précise au minimum :

- 1° les valeurs sur lesquelles reposent les missions de l'entreprise ;
- 2° ses missions et son public cible ;
- 3° son offre de services et la nature des activités professionnelles menées ;
- 4° la description de l'entreprise et ses règles de fonctionnement ;
- 5° les méthodes d'organisation du travail pour tendre vers la réalisation du projet professionnel des personnes handicapées ;
- 6° les modalités de la participation des personnes handicapées, visée à l'article 71, alinéa 1^{er}, 3° du décret, à travers les organes de concertation de l'entreprise ;
- 7° les modalités de la participation à des actions communautaires, visée à l'article 71, alinéa 1^{er}, 4° du décret ;
- 8° les modalités de la mise en œuvre d'une démarche de réseau, visée à l'article 71, alinéa 1^{er}, 5° du décret et les modalités de l'évaluation du projet individualisé des personnes handicapées, en y incluant leur participation.

Ce document est revu régulièrement par l'entreprise.

Art. 17. L'entreprise dispose :

- 1° d'une adresse électronique et de tout moyen de communication adapté ;
- 2° d'un site internet régulièrement mis à jour qui présente les activités développées par l'entreprise et qui est rendu accessible aux personnes handicapées.

Art. 18. Lors de la remise du règlement de travail au travailleur, l'entreprise communique les coordonnées du personnel de soutien social, du Service PHARE, du Service Inspection du SPFB.

Section 4. — Normes relatives au personnel

Art. 19. Le personnel de l'entreprise, hormis les travailleurs handicapés visés à l'article 29, 1°, les personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle visé à l'article 29, 3° ou liées par une convention de stage de découverte visée à l'article 29, 4°, comprend :

- 1° le personnel de direction,
- 2° le personnel de support administratif, commercial et technique,
- 3° le personnel de soutien social,
- 4° le personnel moniteur,
- 5° le personnel de production,

engagé sous contrat de travail et dont les titres, les fonctions et les exigences minimales de qualification répondent aux conditions déterminées par l'annexe 3.

Art. 20. Par dérogation à l'article précédent et de manière exceptionnelle, une personne peut être engagée sous le statut de volontaire. Dans ce cas, l'entreprise doit introduire au préalable une demande d'autorisation motivée au Directeur d'administration. Le Directeur d'administration accorde ou refuse son autorisation dans les 10 jours. L'accord est considéré acquis si le Directeur d'administration ne répond pas dans le délai requis.

Les volontaires effectuent leurs prestations en appui du personnel de l'entreprise.

Une convention de volontariat règle leurs relations avec l'entreprise dans le respect de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. L'entreprise conserve une copie de ces conventions individuelles.

Art. 21. Le directeur de l'entreprise assiste, avec voix consultative, à toutes les réunions du conseil d'administration relatives à l'organisation de l'entreprise, sauf sur des points à l'ordre du jour où il existe un conflit d'intérêt.

Le directeur est habilité à assurer, en vertu d'une délégation de pouvoirs écrite du conseil d'administration et sous la responsabilité de celui-ci, la gestion journalière en ce qui concerne au minimum : la gestion du personnel, la gestion financière, l'application des réglementations en vigueur et la représentation de l'entreprise dans ses relations avec le SPFB.

Art. 22. Les membres du personnel administratif et du personnel de soutien social ne peuvent être affectés aux activités de production de l'entreprise. Le personnel de soutien social gère le dossier individuel centralisé des personnes handicapées visé à l'article 42.

Art. 23. Les moniteurs assument un rôle d'encadrement et de supervision des travailleurs handicapés et ne sont affectés à la production que dans la mesure où cette affectation participe à cette mission d'encadrement.

Art. 24. Toute fonction rémunérée dans l'entreprise est incompatible avec un mandat d'administrateur en son sein. Le mandat d'administrateur doit être exercé à titre gratuit.

Art. 25. L'entreprise assure de manière continue au personnel la formation, le perfectionnement professionnel et la valorisation des compétences. En particulier, les moniteurs suivent un programme de formation visant à la sensibilisation et à la spécificité du handicap. Ce programme est communiqué au préalable au SPFB.

Art. 26. Lors du premier engagement d'un membre du personnel d'encadrement qui comprend le personnel repris à l'article 19, 1° à 4°, l'entreprise dispose d'un extrait de casier judiciaire dont la date de délivrance ne peut être antérieure de plus de trois mois à la date de prise de fonction. L'entreprise évalue si le membre du personnel peut exercer la fonction à laquelle il est candidat, en prenant en considération la spécificité des personnes handicapées occupées.

Art. 27. L'entreprise tient un dossier individuel accessible à chaque membre du personnel concerné.

Il comprend au minimum :

- 1° le contrat de travail qui lie l'entreprise et le travailleur, et ses modifications ultérieures ;
- 2° une copie des titres et diplômes utiles à la fonction ;
- 3° les attestations prouvant l'ancienneté ;
- 4° les formations suivies par le travailleur depuis son engagement ;
- 5° tout document relatif au subventionnement éventuel du travailleur par un autre pouvoir public.

Art. 28. Pour chaque entreprise, en fonction de son quota tel que défini à l'article 31, 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 de soutien social mi-temps et pour les entreprises de plus de 50 unités au quota un quart-temps supplémentaire par tranche de 25 unités au quota.

Section 5. — Normes relatives aux personnes handicapées

Art. 29. Les personnes handicapées occupées dans l'entreprise sont :

- 1° soit engagées sous contrat de travail et reprises en tant que travailleurs handicapés, tels que repris à l'article 30 ;
- 2° soit engagées sous contrat de travail et reprises en tant que membres du personnel tels que repris à la section 4 ;

3° soit liées par un contrat d'adaptation professionnelle tel que visé à l'article 48, 2° du décret, éventuellement dans le cadre d'un dispositif d'accueil pré-professionnel tel que défini à l'article 5.

4° soit liées par un stage de découverte tel que visé à l'article 48, 1° du décret.

Art. 30. Les travailleurs handicapés visés à l'article 29, 1° doivent disposer d'une décision favorable de l'équipe pluridisciplinaire antérieure à l'engagement dans l'entreprise et éventuellement d'une durée limitée.

Les personnes visées à l'article 29, 3° et 4° doivent disposer d'une décision favorable de l'équipe pluridisciplinaire antérieure à leur entrée dans l'entreprise conformément à l'arrêté du Collège du 7 mai 2015, les articles 46 à 63.

Ces décisions respectent les critères tels que précisés à l'annexe 1.

La demande de la personne handicapée est introduite auprès du Directeur d'administration au moyen du formulaire établi par celui-ci.

Art. 31. Pour l'ensemble des entreprises agréées, le nombre maximum de travailleurs handicapés visés à l'article 29, 1° est fixé à 1450. Ce nombre est dénommé « quota global ».

Le quota global est réparti en quota par entreprise.

Le quota minimum d'une entreprise est fixé à 25. Quand une entreprise est agréée pour la première fois, elle dispose d'un délai de maximum un an pour occuper au moins 20 travailleurs handicapés pris en considération pour l'octroi d'intervention par le SPFB. L'entreprise peut demander deux fois un délai supplémentaire de six mois sur base de justifications économiques. Le Directeur d'administration statue sur ces demandes.

Art. 32. Le nombre de travailleurs qui ne sont pas repris au quota ne peut pas excéder 40 % en équivalent temps plein du quota de l'entreprise défini à l'article 31.

Ce nombre ne comprend pas les travailleurs qui ne comptent pas d'heures prestées ou assimilées au cours du trimestre considéré, ni les personnes reconnues par un des organismes régionaux ou communautaires compétents en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées notamment tels que visés à l'article 29, ni les membres du personnel de soutien social visé à l'article 19, 3°.

Art. 33. Chaque année, par entreprise, sur base d'un recensement du nombre de travailleurs répondant aux définitions reprises aux articles 31 et 32 établi chaque dernier jour du trimestre, le quota sera revu à la baisse si le nombre de la moyenne annuelle est inférieur d'au moins 5 unités du quota de l'entreprise alors en vigueur ou d'au moins 5 % du quota de l'entreprise, si celui-ci est supérieur à 100. La moyenne annuelle est calculée sur la période du 1^{er} juillet au 30 juin.

Le nouveau quota correspond à la moyenne dont question ci-dessus augmenté de 3 unités.

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

Art. 34. En cas de sous-utilisation par une entreprise de la ressource en quota, en ce compris le recours au chômage économique pendant au moins 3 trimestres consécutifs, le SPFB consulte l'entreprise pour connaître les circonstances de cette situation, les efforts fournis pour la corriger et ses intentions. Le SPFB en informe le Membre du Collège. Celui-ci peut décider de réduire le quota de l'entreprise. Cette décision est notifiée à l'entreprise par le SPFB, par lettre recommandée. Le nouveau quota entre en application le 1^{er} jour du trimestre qui suit la décision du Membre du Collège.

Art. 35. Chaque entreprise peut, à tout moment de l'année, demander auprès du SPFB l'augmentation de son quota. Elle appuie sa demande de justifications et de perspectives économiques réalistes établissant le bien-fondé de sa demande.

Le SPFB transmet la demande au Membre du Collège dans les quinze jours de sa réception.

Le Membre du Collège, après avoir pris l'avis du Conseil consultatif, prend la décision définitive. Celle-ci est notifiée à l'entreprise par le SPFB.

Le nouveau quota entre en application le 1^{er} jour du trimestre qui suit la décision du Membre du Collège.

Art. 36. Chaque entreprise peut engager un travailleur handicapé non-comptabilisé à son quota, à raison de maximum 2,6 % de son quota, en vue de compenser le temps de travail des travailleurs handicapés occupés à temps partiel ou en crédit-temps.

L'engagement des travailleurs handicapés est conditionné à la conclusion de conventions collectives de travail portant sur les objets suivants :

- A hauteur de 2 % du quota, à la possibilité d'embauche compensatoire visant en priorité les travailleurs âgés ou ayant des problèmes de santé dans l'entreprise ;
- A hauteur de 0,6 % du quota, à l'octroi d'un jour de congé supplémentaire.

Ces conventions collectives de travail sont conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 37. Pour chaque travailleur handicapé une catégorie de capacité professionnelle est établie. Cette catégorie de capacité professionnelle est fixée par l'équipe pluridisciplinaire en collaboration et en concertation avec l'entreprise en complétant la grille d'évaluation reprise à l'annexe 1, en distinguant :

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

Une nouvelle évaluation peut être décidée à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire ou demandée par l'entreprise sur le formulaire établi par le Directeur d'administration et selon les conditions qu'il détermine. La décision de l'équipe pluridisciplinaire prend effet le 1^{er} jour du trimestre suivant :

- la date de demande de l'entreprise ;
- la date de la décision prise à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire.

Art. 38. Chaque entreprise occupe tout au long de l'année au moins 20 % de travailleurs handicapés dont la capacité professionnelle relève des catégories E ou F.

Art. 39. Pour l'ensemble des entreprises, le nombre maximum de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle en application des articles 52 à 63 de l'arrêté du Collège du 7 mai 2015 est fixé à 40.

Le Directeur d'administration détermine pour chaque entreprise le nombre de personnes qui peuvent être engagées sous contrat d'adaptation professionnelle. Lorsqu'une entreprise souhaite obtenir la possibilité d'engager une ou plusieurs personnes sous contrat d'adaptation professionnelle, elle appuie sa demande de justifications.

Le SPF B fixe les modalités de prise de décision.

Art. 40. Une cellule d'accueil pré-professionnelle comprend au maximum 5 personnes handicapées correspondant au minimum à 3,5 équivalents temps plein. Chaque personne handicapée est formée et engagée exclusivement sous contrat d'adaptation professionnelle.

Section 6. — Normes relatives aux relations entre l'entreprise et la personne handicapée

Art. 41. Le projet de service et le règlement de travail de l'entreprise sont expliqués et remis contre accusé de réception à la personne handicapée au plus tard au moment de la signature du contrat.

Art. 42. Dans le cadre des missions décrites aux articles 3 à 6, un dossier individuel centralisé est ouvert au nom de la personne handicapée avec laquelle un contrat de travail ou un contrat d'adaptation professionnelle est signé.

Il comprend au moins :

- 1° la demande et/ou le rapport de l'entretien initial avec la personne handicapée ;
- 2° les documents relatifs au respect des conditions d'engagement au sein de l'entreprise ;
- 3° le contrat de travail ou le contrat d'adaptation professionnelle et leurs avenants éventuels ;
- 4° l'attestation de réception du projet de service et du règlement de travail par la personne handicapée lors de la signature du contrat ;
- 5° la grille d'évaluation visée à l'article 37 et les éventuelles évolutions constatées pour les personnes sous contrat de travail ;
- 6° les actions de suivi social menées par l'entreprise ;
- 7° les contre-indications professionnelles et techniques éventuelles en rapport avec les capacités professionnelles de la personne handicapée ;
- 8° les rapports d'évaluation de la situation professionnelle de la personne handicapée au sein de l'entreprise.

Art. 43. Si la personne handicapée fait partie d'un dispositif d'accueil pré-professionnel visé à l'article 5, son dossier individuel contient le programme de formation et le relevé des actions menées.

Art. 44. Si la personne handicapée fait l'objet de mesures prises dans le cadre d'un dispositif de soutien au travail visé à l'article 6, son dossier individuel en fait état et intègre le programme individuel adapté et/ou collectif auquel elle participe.

Art. 45. L'entreprise propose un suivi administratif aux travailleurs handicapés en fin de carrière professionnelle.

Section 7. — Normes relatives à la gestion, à la comptabilité et aux rapports à établir

Art. 46. L'entreprise transmet au SPF B pour le 31 juillet de l'exercice qui suit celui concerné un rapport d'activité.

Il contient au minimum :

- 1° les réalisations de l'entreprise sous ses aspects économiques et sociaux ;
- 2° l'évaluation de la mise en œuvre du projet de service visé à l'article 16 ;
- 3° les faits marquants de l'activité de l'entreprise ;
- 4° les modalités de mise en œuvre du travail en réseau conformément aux dispositions de l'article 71, 5° du décret ;
- 5° les moyens mis en œuvre pour favoriser la participation et l'inclusion des personnes handicapées ;
- 6° des données globalisées relatives au personnel occupé et les changements intervenus pendant l'année ;
- 7° les modalités et les résultats de l'évaluation interne visée à l'article 102 du décret ;
- 8° les perspectives d'évolution de l'entreprise, en termes d'activités et d'organisation ;
- 9° la liste des travaux réalisés avec d'autres entreprises de travail adapté ;
- 10° le détail non publié des comptes et bilans annuels, avec le rapport du réviseur et la preuve du dépôt à la Banque nationale de Belgique ou au Greffe du Tribunal du commerce ;
- 11° les documents comptables mentionnant les montants des investissements réalisés.

S'il y a lieu, le rapport annuel contient un rapport détaillé sur les activités mises en œuvre dans le cadre d'un dispositif d'accueil pré-professionnel visé à l'article 5 ou d'un dispositif de soutien à l'emploi visé à l'article 6.

Art. 47. 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 joint au rapport annuel un plan de redressement. Celui-ci peut faire l'objet d'un suivi par le SPF B et par le Service Inspection du SPF B.

Art. 48. L'entreprise informe le SPF B dans les quinze jours calendrier de toute modification relative aux conditions d'agrément et de subventionnement, ainsi que de toute modification relative au personnel visé à l'article 19 ainsi qu'aux personnes handicapées visées à l'article 30.

L'entreprise communique au SPF B dans les quinze jours calendrier de l'engagement la copie du contrat de travail et toute preuve du respect des conditions réglementaires relatives à la fonction reprise en annexe 3. Les preuves utiles pour le calcul de l'ancienneté éventuellement reconnue doivent être transmises au SPF B au plus tard dans les 6 mois de son engagement.

Art. 49. 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, le SPFB 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 au SPFB les conditions de travail en matière d'horaires, de déplacements et de salaires des travailleurs handicapés.
- 5° l'acceptation par l'entreprise extérieure de toute inspection de l'administration dans les locaux où sont exécutés les travaux prévus par le contrat d'entreprise.

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

La sous-traitance ne décharge pas l'entreprise de ses obligations légales.

Art. 50. § 1^{er}. Dans le respect des dispositions prévues à l'article 71, 2° du décret, l'entreprise tient une comptabilité suivant le plan comptable minimum normalisé fixé par l'arrêté royal du 19 décembre 2003 relatif aux obligations comptables et à la publicité des comptes annuels de certaines associations sans but lucratif, associations internationales sans but lucratif et fondations.

L'exercice comptable correspond à l'année civile.

L'entreprise soumet ses comptes à l'examen annuel d'un réviseur d'entreprise

§ 2 Dans le cas où une entreprise exerce également des activités ne consistant pas en la gestion de services d'intérêt économique général, celle-ci indique dans sa comptabilité de manière distincte les coûts et recettes liées aux obligations de service public, et les coûts et recettes liées aux autres activités, ainsi que la répartition de ces coûts et recettes.

§ 3. Le SPFB vérifie durant l'entièreté de la durée de l'agrément, au minimum tous les trois ans, et jusqu'au terme de celui-ci, la tenue séparée de la comptabilité de l'entreprise.

§ 4. Dans le cas où l'entreprise, bénéficie d'une compensation excédant ce qui est nécessaire pour couvrir les coûts nets occasionnés par l'exécution des obligations de service public, en ce compris un bénéfice raisonnable, elle est tenue de rembourser la surcompensation.

§ 5. Dans le cas où l'entreprise bénéficie d'une forme de financement octroyé par un autre niveau de pouvoir pour la réalisation de mission de service d'intérêt économique général, le Servie PHARE consulte, lors de ce contrôle, ce niveau de pouvoir.

§ 6. L'entreprise tient à disposition du SPFB durant l'entièreté de l'agrément et durant les dix années qui suivent la fin de celui-ci, l'ensemble des documents, en ce compris la comptabilité visée au § 2, relatifs à l'exercice de la mission de service d'intérêt économique général pour laquelle elle est mandatée.

Art. 51. Le Directeur d'administration fixe les modalités de la transmission des informations prévues au présent chapitre.

CHAPITRE 4. — *Subventions*

Section première. — Modalités générales d'octroi

Art. 52. En vertu de l'agrément qui lui est accordé, l'entreprise bénéficie de subventions à charge du SPFB. Les subventions pour la rémunération des personnes handicapées sont destinées à couvrir les charges dues à leur rendement moins élevé.

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

Art. 53. En cas de dépassement du délai fixé à l'article 48, la subvention ne prendra en compte la modification que le premier jour du mois qui suit la réception des documents.

Art. 54. Le SPFB verse à l'entreprise une avance trimestrielle à valoir sur la subvention due. Cette avance correspond à 100 % de la subvention liquidée pour le trimestre correspondant de l'année précédente. Elle est liquidée mensuellement par tiers.

Si aucune subvention n'a été octroyée à l'entreprise pour le trimestre correspondant de l'année précédente ou si la subvention n'a couvert que partiellement ce même trimestre, le SPFB 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 55. § 1^{er}. Une subvention prévue à la section 2 ne peut être cumulée pour une même personne avec une subvention prévue à la section 3.

§ 2. Une subvention prévue à la section 3 peut être cumulée avec une subvention accordée par un organisme régional ou communautaire chargé de l'inclusion des personnes handicapées visant à compenser la perte de rendement temporaire ou définitive d'un travailleur.

Art. 55. Les états trimestriels de prestations du personnel d'encadrement, des travailleurs handicapés et des personnes handicapées sous contrat d'adaptation professionnelle sont introduits par l'entreprise auprès du Directeur d'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, ainsi que tout renseignement ou autre justificatif de dépense demandé par le Directeur d'administration qui fixe le modèle de la déclaration et le mode de transmission des données.

Ces états distinguent :

- 1° les travailleurs handicapés visés à l'article 36 ;
- 2° les personnes handicapées visées à l'article 29,3°;

3° les personnes handicapées et le personnel d'encadrement affecté à chacun des dispositifs visés aux articles 5 et 6.

Ces états doivent être introduits avant l'expiration du deuxième mois qui suit la période pour laquelle la subvention est demandée. A défaut, le Directeur d'administration se prononce sur la recevabilité de la demande.

Le SPFVB vérifie les justificatifs. Il établit la différence entre l'avance visée à l'article 54 et le montant de la subvention due.

Le SPFVB soumet au préalable une proposition de décision à l'entreprise qui dispose d'un délai d'un mois pour communiquer ses observations. Le SPFVB transmet alors la décision définitive dans un délai d'un mois.

Lorsque le SPFVB constate que les avances mensuelles versées à l'entreprise sont supérieures aux subventions dues, elle récupère le trop perçu par compensation avec les avances mensuelles à verser pour l'année en cours.

Une récupération peut exceptionnellement, à la demande de l'entreprise, faire l'objet de termes et délais. Le SPFVB établit alors un plan d'apurement du trop-perçu.

Section 2. — Subventions pour la rémunération des personnes handicapées

Art. 56. En vertu de l'article 86,1° du décret, la demande de subvention dans la rémunération des personnes handicapées de l'entreprise distingue :

1° une première partie relative aux travailleurs handicapés, dans le respect du quota de l'entreprise, tel que défini à l'article 31 et en distinguant les travailleurs engagés en vertu de l'article 36.

2° une deuxième partie relative aux personnes handicapées occupées sous contrat d'adaptation professionnelle ;

3° une troisième partie relative à une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire.

L'entreprise détermine les personnes handicapées pour lesquels elle sollicite une subvention.

Art. 57. La subvention dans la rémunération des personnes handicapées de l'entreprise est octroyée dans le respect des dispositions visées aux articles 44 et 45 de l'arrêté du Collège du 7 mai 2015.

Art. 58. § 1^{er}. La première partie de la demande de subvention, 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 la subvention dans la rémunération de ces travailleurs est fixé :

a) pour les travailleurs visés au § 1^{er}, 1°, au montant de la rémunération payée à chaque travailleur handicapé.

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 pour les ouvriers et sur une base mensuelle pour les employés compte tenu d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures, n'est pas prise en considération.

b) pour les travailleurs visés au § 1^{er}, 2°, au barème correspondant à la fonction exercée par le travailleur, tel que défini à l'annexe 3. Le barème pris en considération est toutefois plafonné au barème 19.

Art. 59. § 1^{er}. La rémunération relative aux travailleurs handicapés comprend la rémunération brute totale relative :

a) aux heures effectivement prestées ou les heures qui font l'objet d'une récupération;

b) aux heures assimilées : congés syndicaux, congés de circonstances, congés-éducation payés, jours fériés, jours de vacances (simple pécule) ;

c) aux rémunérations garanties en cas d'incapacité de travail (maladie).

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

§ 3. Elle comprend une prime de fin d'année de 3,16 % de la rémunération brute prise en considération telle que visée au § 1^{er} a) et b) 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, à laquelle sont ajoutées les heures de maladie à 100%, les heures d'accidents de travail à 100% et les heures de chômage temporaire pour raison économique ou d'intempéries.

§ 4. Elle comprend également une prime exceptionnelle annuelle dont le montant s'élève à 49 euros pour un travailleur handicapé occupé à temps plein. Pour les travailleurs handicapés occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

§ 5. Elle comprend enfin une prime complémentaire annuelle octroyée à chaque travailleur handicapé occupé au quota de l'entreprise. Cette prime est fixée à 130 euros en 2019, à 260 euros en 2020 et en 2021 et à 390 euros à partir de 2022. Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1^{er} octobre de l'année précédente au

30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

Art. 60. Le montant de la subvention est égal au montant de la rémunération pris en considération conformément aux articles 59 et 60 multiplié par un pourcentage variant, selon la catégorie de capacité professionnelle définie à l'article 37, comme suit :

1° travailleur de la catégorie A : % d'intervention : 45

2° travailleur de la catégorie B : % d'intervention : 60

3° travailleur de la catégorie C : % d'intervention : 75

4° travailleur de la catégorie D : % d'intervention : 90

5° travailleur de la catégorie E : % d'intervention : 95

6° travailleur de la catégorie F : % d'intervention : 100

Art. 61. Lorsque l'entreprise n'occupe pas au moins 20 % du quota dont la catégorie professionnelle des travailleurs est E ou F, le SPFB opère sur la subvention trimestrielle accordée à l'entreprise une retenue de 2000 euros par travailleur handicapé non occupé, calculée sur la moyenne du trimestre considéré.

Art. 62. § 1^{er}. La deuxième partie de la demande de subvention 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 à 0,3469 euros ;

2° d'une intervention complémentaire calculée selon les modalités visées aux articles 60, 61 et 63, § 3 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 7 mai 2015.

§ 2. La rémunération est due pour les heures effectivement prestées et les jours fériés.

§ 3. Le SPFB rembourse à l'entreprise l'intervention complémentaire.

Art. 63. La troisième partie de la demande de subvention est relative à l'indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire.

Le SPFB octroie une subvention d'un montant de 2 euros par jour de chômage temporaire pour autant que l'employeur ait indemnisé le travailleur pour ce jour.

Cette subvention est limitée annuellement aux 40 premiers jours de chômage temporaire par travailleur et à maximum 20 jours multipliés par le quota.

Le remboursement par le SPFB s'effectue trimestriellement.

Section 3. — Subventions pour les frais de personnel d'encadrement

Art. 64. § 1^{er}. En vertu de l'article 86,2° du décret, la subvention pour les frais de personnel d'encadrement est octroyée sur base du principe de la continuité de la fonction occupée et se rapporte aux membres du personnel définis ci-après :

1° a) un directeur ;

b) un membre du personnel de soutien social mi-temps, et pour les entreprises de plus de 50 unités au quota, un quart-temps supplémentaire par tranche de 25 unités ;

c) un chef-moniteur.

2° en fonction de son quota :

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

b) un membre du personnel de support trois-quart temps par tranche de 25 unités ; dans cette limite, l'entreprise peut bénéficier d'une subvention pour maximum un responsable administratif, un responsable commercial et un responsable technique ;

c) un moniteur mi-temps par tranche de 5 unités ;

d) au sein d'un groupe de 12 membres du personnel moniteur équivalents temps plein subsidié, l'entreprise peut bénéficier d'une intervention pour un chef moniteur ; pour chaque groupe supplémentaire de 6 moniteurs équivalents temps plein subsidiés, l'entreprise peut bénéficier d'une intervention pour un chef moniteur ;

3° en fonction du nombre moyen de travailleurs handicapés ayant effectué des prestations pendant le trimestre considéré :

a) un moniteur ou un membre du personnel de support quart temps supplémentaire est accordé par groupe de 10 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle E ou F ;

b) un moniteur mi-temps supplémentaire 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 moniteur temps plein supplémentaire 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 moniteur à quart-temps est retiré par groupe de 5 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle A.

§ 2. Le complément prévu sous 3°, a) n'est pas cumulable pour les travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle E ou F avec les compléments prévus sous 3°, b) et c).

Art. 65. Le SPFB, après avoir consulté l'entreprise, peut décider de retirer la subvention d'un moniteur temps plein par tranche de 650 jours de chômage économique pour le trimestre concerné. Il sera tenu compte du type d'activité de l'entreprise et des efforts fournis pour réduire ce nombre de jour.

Art. 66. § 1^{er} Le montant pris en considération pour le calcul de la subvention est le barème correspondant au titre de la fonction admise par le SPFB, tel que précisé à l'annexe 3 du présent arrêté. Les barèmes sont fixés à l'annexe 4.

§ 2. Toutefois, au-delà des normes d'encadrement visées par les articles 28 et 65 et par dérogation à l'article 19, § 1^{er}, 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. Dans ce cas, 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 la subvention dans la rémunération est limité au barème de la fonction admise par le SPFB pour ce travailleur.

§ 3. La subvention est fixée à 61 % du barème.

§ 4. La subvention est calculée au prorata du régime de travail et des prestations effectives auxquelles sont ajoutées :

a) les heures assimilées : congés syndicaux, congés de circonstances, congés-éducation payés, jours fériés, jours de vacances (simple pécule) ;

b) les rémunérations garanties en cas d'incapacité de travail (maladie).

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

§ 5. Elle comprend une prime de fin d'année de 3,16 % 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 les heures prestées et les heures assimilées visées au § 4 a), les heures de maladies à 100%, les heures d'accidents de travail à 100%, et les heures de chômage temporaire pour raison économique ou d'intempéries.

§ 6. Elle comprend également une prime exceptionnelle annuelle dont le montant s'élève à 49 euros pour un travailleur occupé à temps plein. Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

§ 7. Elle comprend enfin une prime complémentaire annuelle octroyée à chaque travailleur de l'entreprise. Cette prime est fixée à 130 euros en 2019, à 260 euros en 2020 et en 2021 et à 390 euros à partir de 2022. Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

Art. 67. Lorsque l'entreprise ne respecte pas les normes d'agrément énoncées en chapitre 3 de cet arrêté, le SPFB opère sur la subvention trimestrielle accordée au directeur une retenue de 2.000 euros. Les manquements justifiant cette retenue peuvent consister en des renseignements non fiables, erronés de façon répétée fournis par elle ou de manquements graves de gestion en bon père de famille.

Art. 68. Une subvention est accordée au personnel d'encadrement engagé dans le cadre de la mission « dispositif d'accueil pré-professionnel » définie à l'article 5.

La subvention se rapporte à un moniteur temps plein par dispositif, couvre les frais de rémunération et les charges sociales y afférentes (charges patronales, prime de fin d'année et autres avantages éventuels...) et est plafonnée à 45.000 euros.

Art. 69. Une subvention est accordée au personnel d'encadrement engagé dans le cadre de la mission « dispositif de soutien au travail » définie à l'article 6.

La subvention se rapporte à du personnel de soutien social ou un ergothérapeute à raison de :

- un quart temps, en dessous de 50 unités au quota ;
- un mi-temps, pour un quota de 50 à 99 unités ;
- un temps plein, si le quota compte au moins 100 unités.

L'intervention couvre les frais de rémunération et les charges sociales y afférentes (charges patronales, prime de fin d'année et autres avantages éventuels) et est plafonnée à 50.000 euros.

Art. 70. § 1^{er}. Pour déterminer l'ancienneté des travailleurs bénéficiaires d'une fonction barémisée, les règles suivantes sont d'application :

1° ancienneté acquise dans la même fonction et dans le secteur des entreprises de travail adapté : l'ancienneté complète est retenue ;

2° ancienneté acquise dans une autre fonction dans le secteur des entreprises de travail adapté : 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 ;

3° 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 ;

4° ancienneté acquise dans une autre fonction 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 :

1° 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 ;

2° 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.

Section 4. — Subventions pour frais de fonctionnement

Art. 71. En vertu de l'article 86, 4° du décret, une subvention pour les frais de fonctionnement est octroyée selon les modalités suivantes :

§ 1^{er}. Par entreprise, le montant de la subvention est fixé trimestriellement en fonction de la capacité professionnelle des travailleurs handicapés :

- 1° travailleur de la catégorie A : 150 euros
- 2° travailleur de la catégorie B : 200 euros
- 3° travailleur de la catégorie C : 250 euros
- 4° travailleur de la catégorie D : 300 euros
- 5° travailleur de la catégorie E : 320 euros
- 6° travailleur de la catégorie F : 335 euros.

§ 2. Cette subvention est octroyée à une entreprise en fonction des prestations trimestrielles et des capacités professionnelles des travailleurs handicapés. Les montants visés au § 1^{er} sont octroyés pour les travailleurs handicapés qui comptent des prestations dans le trimestre.

§ 3. Cette subvention est octroyée avec l'avance trimestrielle visée à l'article 54.

§ 4. Si l'entreprise ne peut justifier de son utilisation complète, la partie non justifiée fera l'objet d'une récupération et sans report sur l'exercice suivant. Le Directeur d'administration fixe les modalités de cette éventuelle récupération et en informe l'entreprise.

§ 5. Les frais éligibles pour cette subvention concernent les frais généraux, personnalisés et/ou de transport des travailleurs, en ce compris les frais relatifs à la médecine du travail, à l'assurance responsabilité civile, au secrétariat social, aux loyers, à l'énergie, au transport, aux investissements non subventionnés, aux travaux d'entretien, aux prestations de consultants et experts et les frais engendrés par la mise en œuvre du Protocole d'accord non-marchand 2018-2019.

§ 6. Ces frais font l'objet de justificatifs qui sont repris dans les comptes transmis au SPFB conformément à l'article 46, 10°. Les factures et preuves de paiements doivent être conservées sept ans et être produites à la demande du SPFB ou du service d'inspection du SPFB.

Section 5. — Subventions pour frais d'investissement

Art. 72. En vertu de l'article 86, 3° du décret, le SPFB accorde aux entreprises des subventions pour les frais d'investissement. Les biens subventionnés visés par la présente section ne peuvent faire l'objet d'une autre intervention par un organisme public.

Les dépenses pour lesquelles des subventions sont octroyées doivent concourir directement et de manière prioritaire à l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés. Elles tiennent compte de leur impact écologique.

Sous-section 1. — Subventions pour l'équipement

Art. 73. La subvention octroyée à l'entreprise s'élève à 206 euros par travailleur handicapé prévu au quota en vigueur au 1^{er} janvier de chaque exercice.

Art. 74. Le SPFB procède à la liquidation dans le courant du premier trimestre de chaque exercice.

Art. 75. § 1^{er}. La valeur facturée de l'équipement qui peut faire l'objet d'une subvention ne peut être inférieure à 500 euros hors taxe sur la valeur ajoutée.

§ 2. Les biens d'équipement comprennent les machines, le mobilier, le matériel, des biens immatériels et le matériel roulant à l'exception des véhicules de fonction. Le leasing de machines et de matériel roulant peut être pris en considération.

§ 3. Les investissements ne peuvent être réalisés antérieurement à la période quinquennale prise en considération, sachant que la première période quinquennale démarre le 1^{er} janvier 2019.

Art. 76. La subvention peut être affectée au financement de 50 % du montant de l'investissement, hors taxe sur la valeur ajoutée.

Art. 77. § 1^{er}. L'entreprise ne peut, sans autorisation préalable du SPFB, procéder à la désaffectation ou modifier l'affectation des biens subsidiés.

§ 2. En cas de vente 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 50% du prix de vente. En cas de vente après l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser 50 % du prix de vente pour les biens dont la valeur d'achat initiale est supérieure à 5000 euros. 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.

Art. 78. § 1^{er}. Au terme de chaque période quinquennale, et avec les renseignements transmis par l'entreprise comme repris à l'article 46, 11°, le SPFB établit la différence entre la subvention forfaitaire visée à l'article 75 et les montants des investissements réalisés durant cette même période.

§ 2. Le SPFB soumet au préalable une proposition de décision à l'entreprise qui dispose d'un délai d'un mois pour communiquer ses observations. Le SPFB transmet alors la décision définitive dans un délai d'un mois.

§ 3. Lorsque le SPFB constate que les subventions annuelles forfaitaires versées à l'entreprise sont supérieures aux investissements réalisés, il récupère le trop perçu par compensation avec les prochaines subventions annuelles pour les frais d'investissements.

Sous-section 2. — Subventions aux investissements relatifs à l'immobilier

Art. 79. Les dépenses éligibles sont l'achat de terrains, la construction de bâtiments, l'achat de bâtiments et la transformation de bâtiments, dont le montant hors taxe sur la valeur ajoutée ne peut être inférieur à 5000 euros.

Art. 80. Le montant de la subvention octroyée est égal à 50 % du coût hors taxe sur la valeur ajoutée de l'investissement reconnu nécessaire par le SPFB, compte tenu du projet de l'entreprise et dans les limites des crédits budgétaires alloués.

Art. 81. Les demandes de subvention doivent être introduites auprès du SPFB par lettre recommandée. Le SPFB fixe le modèle de la demande et détermine les documents à joindre. La demande mentionne son objet précis et le délai dans lequel les achats et travaux seront réalisés.

Art. 82. La demande de subvention doit comprendre :

1° un extrait de plan cadastral situant l'emplacement, les plans, coupes et façades des bâtiments réalisés par un architecte lorsque le règlement de l'urbanisme l'impose ;

2° l'offre de prix du bien à acheter ou le devis des travaux à effectuer ;

3° la preuve que l'entreprise dispose des sommes nécessaires pour couvrir la différence entre le coût réel et la subvention, éventuellement par l'emprunt ;

4° 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 ;

5° lorsque l'investissement est déjà réalisé, la copie du contrat de l'assurance des immeubles et de son contenu contre le risque d'incendie et les risques connexes ;

6° un plan d'investissement à long terme ;

7° le détail de l'impact écologique de l'investissement ;

8° la preuve du lien direct de l'investissement avec l'objet social de l'entreprise.

En fonction de l'investissement, le Directeur d'administration peut dispenser l'entreprise de transmettre certains documents.

Art. 83. Le SPFB instruit la demande en tenant compte de l'ordre de priorité suivant :

- 1° la sécurité des travailleurs ;
- 2° le maintien de l'infrastructure existante (entretien et réparation) ;
- 3° la mise au travail des travailleurs handicapés des catégories E et F ;
- 4° l'achèvement de chantiers en cours ;
- 5° la modernisation de l'infrastructure ;
- 6° la rentabilisation de l'infrastructure ;
- 7° la capacité d'autofinancement de l'entreprise.

Art. 84. Une subvention à l'infrastructure n'est octroyée à une entreprise que pour le nombre de travailleurs handicapés correspondant au quota en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de la demande.

Art. 85. 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 1^{er} janvier de l'année de la demande.

Art. 86. La subvention est limitée à 19.800 euros par travailleur handicapé prévu au quota.

La subvention maximale qui peut être accordée à l'entreprise tient compte des montants déjà octroyés jusqu'au 31 décembre 2019 et repris à l'annexe 5.

Art. 87. A partir de 2029, une subvention déjà octroyée peut faire l'objet d'une libération de la partie amortie par tranche de 10 ans pour réaliser des transformations ou pour de nouveaux investissements.

Art. 88. La procédure d'octroi de la subvention comporte deux étapes :

- 1° un accord de principe pris par le Membre du Collège ;
- 2° une décision définitive d'octroi de subvention prise par le membre du Collège comprenant la description des modalités de liquidation.

L'accord de principe et la décision définitive indiquent :

- 1° les achats et travaux qui sont pris en considération par le SPFB ;
- 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 ;
- 5° les garanties que doit fournir l'entreprise.

Art. 89. L'accord de principe et la décision définitive d'octroi d'une subvention pour des biens immeubles cessent 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 semestre 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. 90. Pour les biens immeubles, les pièces justificatives permettant la liquidation des subventions doivent être introduites au SPFB dans un délai de six mois à compter, soit de la date de la notification de la décision définitive 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 définitive.

Art. 91. 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 20 % lorsque l'entreprise occupe effectivement le bâtiment pour lequel la subvention est octroyée.

Art. 92. La subvention ne peut être affectée qu'à l'investissement pour lequel elle a été octroyée. Cette affectation ne peut être modifiée sans l'autorisation du Membre du Collège aux conditions qu'il détermine et après avis du SPFB.

En cas de changement de l'affectation de la subvention, le SPFB 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 le SPFB. 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 5. — *Subvention au Fonds de sécurité d'existence*

Art. 93. Une subvention annuelle de 233.000 euros est octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence en matière de formation, de primes syndicales et de régime de chômage avec complément d'entreprises des travailleurs subsidiés pour lesquels une subvention a été octroyée pendant au minimum 15 trimestres au cours des cinq dernières années précédant la date de pré pension.

Art. 94. § 1^{er}. Une subvention annuelle de 63.000 euros est octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence en matière de promotion économique du secteur en vue de financer 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 entreprises ;
- l'accès aux marchés publics ;

— les diversifications des activités et les économies d'échelle entre entreprises.

Au maximum 15 % de la subvention peuvent être justifiés par des frais généraux en lien direct avec la mission décrite ci-dessus.

Un dossier justificatif des dépenses qui comprend les fiches de paie, le compte individuel annuel, les déclarations ONSS trimestrielles et un rapport d'activités est à transmettre au SPFB selon les modalités qu'il fixe. Si après contrôle du dossier de pièces justificatives, le montant que représentent les justificatifs acceptés est inférieur au montant octroyé, la subvention ne sera liquidée qu'à due concurrence des justificatifs acceptés. Le SPFB récupère la partie non justifiée.

§ 2. Une subvention annuelle de 50.000 euros est octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence pour développer des campagnes et autres outils de promotion du secteur.

Art. 95. Le non dépensé dégressif de la prime de fin d'année pour les années 2019, 2020 et 2021 est affecté aux missions du Fonds de sécurité d'existence. Le montant non dépensé établi par le SPFB est validé par le Membre du Collège chargé du budget.

CHAPITRE 6. — Dispositions abrogatoires

Art. 96. Sont abrogés :

1° l'arrêté 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, modifié par les arrêtes du Collège de la Commission communautaire française du 29 avril 2010, 24 février 2011, 19 janvier 2012 et 19 décembre 2013 ;

2° les articles 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.

CHAPITRE 7. — Dispositions transitoires

Art. 97. Des travailleurs handicapés peuvent être occupés en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Par dérogation à l'article 58, la demande de subvention dans la rémunération des travailleurs de l'entreprise peut contenir une quatrième partie relative 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 la subvention dans la rémunération de ces travailleurs est fixé à 50 % de la différence entre le montant pris en considération pour le calcul de la subvention dans la rémunération conformément aux dispositions des articles 58 à 60 et l'allocation journalière de chômage convertie sur une base horaire, auxquels est ajouté le montant ci-dessous :

1° catégories A, B et C :	0,0000 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 subvention 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. 98. Les entreprises agréées au 30 septembre 2019 restent agréées à partir du 1^{er} octobre 2019 sur base du tableau repris en annexe 6.

CHAPITRE 8. — Dispositions finales

Art. 99. § 1^{er} Les montants repris aux articles, 62, 63, 68, 69, 70, 72, 74, 87, 94, 95, 98 et à l'annexe 4 sont liés à l'indice-pivot du mois d'août 2018 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.

§ 2 La prime prévue aux articles 60, § 5 et 67, § 7 concerne les travailleurs relevant des cadres subventionnés tels que prévu aux sections 4 et 5 ainsi que les travailleurs en ETA « hors cadre » affectés aux missions en liens avec l'agrément.

Art. 100. § 1^{er} Entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2019 :

1° la section 2 du chapitre 5 du décret ;

2° les articles 86 et 87 du décret ;

3° pour les entreprises visées à l'article 52 du décret : les articles 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 95 et 102 du décret ;

4° le présent arrêté, excepté les articles 73 à 93 et l'article 95 § 2.

§ 2. Entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020, les articles 73 à 93 et l'article 95 § 2 du présent arrêté.

Art. 101. Le Membre du Collège compétent en matière de Politique d'Aide aux Personnes handicapées est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Bruxelles, le 28 novembre 2019.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE,
Présidente du Collège

R. VERVOORT,
Membre du Collège chargé de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées

Annexe 1^{re} de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

Partie 1

Critères pour bénéficier d'une autorisation d'occupation ou d'un trajet préparatoire dans les entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française

Principes

L'entreprise de travail adapté est destinée prioritairement à la personne handicapée qui est apte à mener une activité professionnelle mais qui ne peut l'exercer, provisoirement ou définitivement, dans des conditions habituelles de travail.

Seules les difficultés d'inclusion professionnelle en lien avec un handicap reconnu par le Service PHARE pour la personne considérée peuvent justifier une décision favorable autorisant son engagement dans le cadre d'un contrat de travail visé par l'article 29, 1^o ou son entrée dans un trajet préparatoire à un emploi subventionné visé par l'article 29, 3^o et 4^o du présent arrêté.

La décision visée à l'article 30 ne tient pas compte des difficultés rencontrées par la personne, indépendantes de ses déficiences, en raison de :

- son infra-qualification,
- sa difficulté à maîtriser la langue française.

A) Pour bénéficier d'un emploi subventionné

a. Critères d'accès

La personne handicapée répondant à une des conditions complémentaires suivantes reçoit une décision favorable :

- sortir de l'enseignement spécialisé de forme 2 en ayant été accompagné par l'école dans un projet professionnel visant l'emploi en entreprise de travail adapté ;
- sortir de l'enseignement spécialisé en ayant effectué des stages positifs en entreprise de travail adapté et négatifs dans le secteur de travail ordinaire ;
- présenter un parcours d'échecs dans le secteur de travail ordinaire - avec mesure(s) d'adaptation et/ou d'accompagnement spécifique - si le handicap était la cause des échecs et ne pas être en mesure, du fait du handicap de suivre un parcours de réorientation professionnelle ;
- avoir suivi une formation dans un ou plusieurs centres de formation professionnelle et ne pas trouver d'emploi dans le secteur de travail ordinaire en raison de son handicap, malgré le suivi postformatif.

b. Critères d'exclusion

Même si l'un des critères d'accès énoncé ci-dessus est rencontré, la personne handicapée répondant aux conditions suivantes reçoit une décision défavorable :

- disposer de capacités d'emploi dans le secteur de travail ordinaire ;
- présenter un handicap non définitif ;
- présenter un trouble de la santé mentale :
 - o et ne pas se conformer au traitement médicamenteux et/ou au suivi médical régulier s'il est prescrit par son médecin ou,
 - o dont la pathologie n'est pas stabilisée ou,
 - o qui ne permet pas d'envisager un rythme de vie compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle ;
- présenter un danger pour elle-même ou pour autrui en raison d'une pathologie ;
- avoir commis des actes délictueux dont la répétition pourrait mettre en danger d'autres travailleurs ou d'autres personnes ;
- présenter une dépendance aux drogues psychotropes (alcool, stupéfiants, médicaments).

c. En dehors des critères d'accès ou d'exclusions précités, l'équipe pluridisciplinaire déterminera si les répercussions liées au handicap, le parcours formatif et les expériences professionnelles de la personne justifient une orientation en entreprise de travail adapté.

B) Pour bénéficier d'un trajet préparatoire

a. Critères préalables d'admissibilité

La personne doit être admise au bénéfice du Service PHARE.

b. Critères d'admissibilité

La personne doit répondre aux critères d'admissibilité prévus dans le cadre d'un emploi subventionné.

c. Critères d'exclusion

La personne handicapée reçoit une décision défavorable lorsqu'elle répond aux critères d'exclusion prévus dans le cadre d'un emploi subventionné.

Partie 2
Tableau de détermination des capacités professionnelles des travailleurs handicapés
en entreprise de travail adapté agréées par la Commission communautaire française

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 :**

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 mouvements 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 (déchiffrage et compréhension) et d'écrire (capacité de rédiger un message compréhensible et lisibilité 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%.

F.2. 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).

F.1. - F.2. 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

Couple Qualité - Vitesse		
F2	F1	
Qualité	Vitesse	Total
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 l'arrêté 2017/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée
Bruxelles, le 28 novembre 2019.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE,
Présidente du Collège

R. VERVOORT,
Membre du Collège chargé de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées

Annexe 2 de l'Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

TAUX D'AMORTISSEMENT DES BIENS SUBVENTIONNES

Terrains	(ne s'amortissent pas)
Constructions et achats de bâtiments	33 ans
Transformations de bâtiments	10 ans
Equipement d'un coût unitaire hors T.V.A. supérieur à 2000 €	10 ans
Equipement d'un coût unitaire hors T.V.A. 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 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

Bruxelles, le 28 novembre 2019.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE,
Présidente du Collège

R. VERVOORT,
Membre du Collège chargé de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées

Annexe 3 de l'Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

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.	Soit, 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. Soit, 20 ans d'expérience professionnelle dont 7 ans dans une fonction de direction et /ou de gestion.	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 universitaire ; Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans le secteur des ETA ou dans une fonction administrative ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme personnel administratif « niv. 1 ».	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
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

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
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. Responsable commercial	Il dirige, organise, exécute des fonctions complexes et contrôle commercial... Il est gestionnaire d'une équipe commerciale.	Soit, enseignement supérieur universitaire ; Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans le secteur des ETA ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme agent technico-commercial.	15
B. 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
C. 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
D. 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. s 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	ergothérapie, infirmière sociale	Enseignement supérieur non universitaire.	16
5. PERSONNEL TECHNIQUE			
A. Responsable technique	Responsabilité gestion bâtiment, entretien, énergies, sécurité : exécution, administration, responsabilité générale, conception de projets.	Soit, enseignement supérieur universitaire ; 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 ou dans le secteur des ETA ; 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)
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

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
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	Il exécute de façon autonome des travaux simples et diversifiés. Sa responsabilité est limitée par des contrôles réguliers.	Rien n'est requis.	22

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
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
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 permanents avec la clientèle, adaptation des postes de travail, accueil et formation des travailleurs handicapés au sein des équipes, gestion des relations de travail et de certains problèmes individuels au sein des équipes. Il participe à l'évaluation des capacités des travailleurs. Il doit suivre - dans les 18 mois- un cycle de formation constitué d'une formation de base suivie éventuellement d'une formation continuée.	Avoir suivi le cycle de formation de moniteur Niv.2a et ; 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 dans une fonction de barème 175, 17, 18 ou 19, dont 2 ans au moins dans une fonction de moniteur niv. 2A.	16

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	Code BAREME
C. Moniteur « niv. 2 A »	En plus des missions attribuées aux moniteurs de « niv. 2 B », il est en contact occasionnel avec les clients ou les fournisseurs. Il doit suivre - dans les 18 mois- un cycle de formation constitué d'une formation de base suivie éventuellement d'une formation continuée.	Avoir suivi le cycle de formation de moniteur Niv.2b et ; 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, enseignement secondaire inférieur avec 5 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, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 17, 18 ou 19, dont 2 ans au moins dans une fonction de moniteur « niv. 2 B »	165
D. Moniteur « niv. 2 B »	Il encadre et est responsable d'une équipe avec laquelle il travaille. Il assume la responsabilité d'une activité, il participe au planning de son équipe et contrôle la qualité du travail sous la responsabilité d'une tierce personne. Il participe à la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Il doit suivre - dans les 18 mois- un cycle de formation constitué d'une formation de base suivie éventuellement d'une formation continuée.	Avoir suivi le cycle de formation de moniteur Niv.3 et ; Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 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, enseignement secondaire inférieur avec 5 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, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19 ;	17
E. Moniteur « niv. 3 »	Il encadre et est responsable d'une équipe de travailleurs handicapés sous la supervision régulière d'une tierce personne et participe au travail et au contrôle final. Il doit suivre - dans les 18 mois- un cycle de formation constitué d'une formation de base suivie éventuellement d'une formation continuée.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 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, 3 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.	18
7. PERSONNEL DE PRODUCTION			
A. Travailleur de production 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. Travailleur de production 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. Travailleur de production 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. Travailleur de production 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. Travailleur de production 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. Travailleur de production « 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. Travailleur de production « 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. Travailleur de production de production « 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

Vu pour être annexé à l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée
Bruxelles, le 28 novembre 2019.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE,
Présidente du Collège

R. VERVOORT,
Membre du Collège chargé de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées

Annexe 4 de l'Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

Barèmes 2018																			
Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants																			
1/09/2018	13	13B	14	14B	15	15B	16	16B	165	165B	17	17B	18	18B	19	19B			
	3.162,10	19,2030	2.749,69	16,6985	2.405,95	14,6110	2.234,10	13,5674	2.156,17	13,0941	2.078,24	12,6209	1.997,48	12,1304	1.928,70	11,7128			
0																			
1	3.222,27	19,5684	2.792,64	16,9594	2.448,92	14,8720	2.277,06	13,8283	2.190,15	13,3005	2.103,23	12,7727	2.014,42	12,2333	1.945,68	11,8159			
2	3.282,40	19,9336	2.835,57	17,2201	2.491,86	15,1328	2.320,03	14,0893	2.224,12	13,5068	2.128,20	12,9243	2.031,48	12,3369	1.962,70	11,9192			
3	3.342,58	20,2991	2.878,54	17,4810	2.534,85	15,3938	2.363,01	14,3503	2.258,08	13,7130	2.153,15	13,0758	2.048,44	12,4399	1.979,67	12,0223			
4	3.402,71	20,6642	2.921,49	17,7418	2.577,82	15,6548	2.405,95	14,6110	2.292,05	13,9193	2.178,15	13,2276	2.065,43	12,5431	1.996,67	12,1255			
5	3.462,86	21,0295	2.964,48	18,0029	2.620,77	15,9156	2.448,92	14,8720	2.326,03	14,1257	2.203,14	13,3794	2.082,41	12,6462	2.013,65	12,2286			
6	3.523,01	21,3948	3.007,45	18,2639	2.663,75	16,1766	2.491,86	15,1328	2.359,98	14,3319	2.228,10	13,5310	2.099,40	12,7494	2.030,63	12,3318			
7	3.583,16	21,7601	3.050,42	18,5248	2.706,68	16,4373	2.534,85	15,3938	2.393,96	14,5382	2.253,07	13,6826	2.116,36	12,8524	2.047,63	12,4350			
8	3.643,31	22,1254	3.093,37	18,7856	2.749,69	16,6985	2.577,82	15,6548	2.427,95	14,7446	2.278,07	13,8344	2.133,37	12,9557	2.064,59	12,5380			
9	3.703,45	22,4906	3.136,35	19,0467	2.792,64	16,9594	2.620,77	15,9156	2.461,91	14,9508	2.303,04	13,9861	2.150,37	13,0589	2.081,61	12,6414			
10	3.763,59	22,8558	3.179,31	19,3076	2.835,57	17,2201	2.663,75	16,1766	2.495,89	15,1572	2.328,03	14,1378	2.167,37	13,1622	2.098,61	12,7446			
11	3.823,75	23,2212	3.222,27	19,5684	2.878,54	17,4810	2.706,68	16,4373	2.529,85	15,3634	2.353,01	14,2895	2.184,36	13,2653	2.115,58	12,8477			
12	3.883,89	23,5864	3.265,21	19,8292	2.921,49	17,7418	2.749,69	16,6985	2.563,85	15,5699	2.378,01	14,4414	2.201,33	13,3684	2.132,55	12,9507			
13	3.944,02	23,9515	3.308,17	20,0901	2.964,48	18,0029	2.792,64	16,9594	2.597,80	15,7761	2.402,95	14,5928	2.218,31	13,4715	2.149,56	13,0540			
14	4.004,18	24,3169	3.351,14	20,3511	3.007,45	18,2639	2.835,57	17,2201	2.631,74	15,9822	2.427,91	14,7444	2.235,30	13,5747	2.166,54	13,1571			
15	4.064,36	24,6823	3.394,14	20,6122	3.050,42	18,5248	2.878,54	17,4810	2.665,74	16,1887	2.452,93	14,8963	2.252,28	13,6778	2.183,52	13,2602			
16	4.124,48	25,0474	3.437,07	20,8729	3.093,37	18,7856	2.921,49	17,7418	2.699,71	16,3950	2.477,92	15,0481	2.269,27	13,7810	2.200,50	13,3634			
17	4.184,65	25,4129	3.480,06	21,1340	3.136,35	19,0467	2.964,48	18,0029	2.733,68	16,6013	2.502,87	15,1996	2.286,29	13,8844	2.217,52	13,4667			
18	4.244,78	25,7780	3.523,01	21,3948	3.179,31	19,3076	3.007,45	18,2639	2.767,65	16,8076	2.527,84	15,3513	2.303,27	13,9875	2.234,49	13,5698			
19	4.304,94	26,1434	3.566,00	21,6559	3.222,27	19,5684	3.050,42	18,5248	2.801,63	17,0139	2.552,83	15,5030	2.320,25	14,0906	2.251,51	13,6731			
20	4.365,08	26,5086	3.608,93	21,9166	3.265,21	19,8292	3.093,37	18,7856	2.835,60	17,2202	2.577,82	15,6548	2.337,22	14,1936	2.268,45	13,7760			

Barèmes 2018																
Barèmes mensuels/Salaires horaires correspondants																
1/09/2018	20	20B	21	21B	22	22B	23	23B	24	24B	25	25B	195	195B	215	215B
0	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	1.956,69	11,8827	1.872,38	11,3707
1	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	1.973,68	11,9859	1.872,38	11,3707
2	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	1.990,71	12,0893	1.872,38	11,3707
3	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.007,68	12,1924	1.872,38	11,3707
4	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.024,68	12,2956	1.872,38	11,3707
5	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.041,64	12,3986	1.872,38	11,3707
6	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.058,64	12,5019	1.872,38	11,3707
7	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.075,64	12,6051	1.872,38	11,3707
8	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.092,59	12,7080	1.872,38	11,3707
9	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.109,61	12,8114	1.872,38	11,3707
10	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.126,60	12,9146	1.872,38	11,3707
11	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.143,59	13,0178	1.872,38	11,3707
12	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.160,56	13,1208	1.872,38	11,3707
13	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.177,56	13,2240	1.872,38	11,3707
14	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.194,54	13,3272	1.872,38	11,3707
15	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.211,53	13,4303	1.872,38	11,3707
16	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.228,50	13,5334	1.872,38	11,3707
17	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.245,53	13,6368	1.872,38	11,3707
18	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.262,47	13,7397	1.872,38	11,3707
19	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.279,51	13,8432	1.872,38	11,3707
20	1.761,10	10,6949	1.844,38	11,2007	1.724,44	10,4723	1.676,05	10,1784	1.654,90	10,0500	28,01	0,1701	2.296,45	13,9461	1.872,38	11,3707

Vu pour être annexé à l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

Bruxelles, le 28 novembre 2019.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE,

Présidente du Collège

R. VERVOORT,

Membre du Collège chargé de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées

Annexe 5 de l'Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

TABLEAU INVESTISSEMENTS PAR ETA

ETA	Décisions Achat Terrain (AT)	Décisions Construction Bâtiment (CB)	Décisions Achat Bâtiment (AB)	Décisions Transformation Bâtiment (TB)	Décisions Equipement	Décisions Total	Paiements AT+CB+AB + Location Bâtiment+TB	Paiements Equipement	Paiements Total
CITECO	0,00	28.673,35	0,00	51.522,72	133.196,66	214.552,87	78.674,59	111.892,34	156.383,62
APAM	0,00	300.746,44	447.269,82	379.795,97	759.864,21	1.887.743,86	1.125.972,57	744.642,26	1.870.614,83
Groupe FOES	0,00	0,00	373.075,88	174.629,75	3.557.835,75	4.105.601,38	511.022,55	1.377.623,04	1.888.645,60
OUVROIR	0,00	18.383,78	123.387,49	28.022,65	721.780,65	891.574,58	169.272,14	716.668,43	885.940,56
A.P.R.E	0,00	203.714,26	137.853,19	330.528,46	545.392,62	1.217.488,53	540.383,01	468.002,53	1.008.385,54
RENAITRE	136.227,36	646.636,48	160.679,62	78.042,83	6.386.454,13	7.410.211,97	988.318,56	5.996.818,26	6.985.136,82
MANUFAST	211.465,05	815.891,59	1.365.604,20	310.954,77	3.294.625,36	5.998.540,97	2.697.651,91	2.565.611,99	5.263.263,90
JEUNES JARDINIERS	116.122,31	110.201,91	96.636,08	17.822,58	1.185.069,80	1.525.852,69	310.746,96	1.023.751,40	1.334.498,37
TRAVIE	515.638,36	2.074.880,58	1.263.442,79	815.477,27	3.860.403,07	8.537.362,47	3.504.073,77	3.172.809,00	6.676.882,77
LA SERRE-OUTIL	94.261,72	260.749,32	227.035,70	25.683,94	339.568,73	947.299,40	511.822,88	294.089,32	805.912,20
FERME NOS PILIFS	57.827,13	614.813,59	154.380,82	333.848,91	983.885,50	2.144.755,95	1.059.464,02	759.623,99	1.819.088,01
TRAVCO	0,00	0,00	592.585,21	271.739,38	612.970,37	1.477.294,96	840.215,52	469.980,61	1.310.196,13

Vu pour être annexé à l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

Bruxelles, le 28 novembre 2019.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE,
Présidente du Collège

R. VERVOORT,
Membre du Collège chargé de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées

Annexe 6 de l'Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée

ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE AGREEES AU 1^{er} OCTOBRE 2019

Nom complet	Arrêté	Fin d'agrément	N° d'entreprise	Adresse – siège social
CITECO (O.N.A Entreprise)	2017/1959	31/12/2022	460976761	75, Rue Albert Latour – 1030 Schaerbeek
ATELIER POUR L'ACCES DES MOINS VALIDES AU MONDE DU TRAVAIL E.T.A. POUR MOINS VALIDES - APAM	2018/1872	30/06/2022	406772468	130, Chaussée de Drogenbos – 1180 Bruxelles
GROUPE FOES - LES ATELIERS REUNIS	2018/1871	30/06/2022	460732776	130-136 rue Rauter-1070 Bruxelles
L'OUVROIR	2017/1960	31/12/2022	407722573	78-82A, rue Bodeghem – 1000 Bruxelles
ATELIER PROTEGE ET DE READAPTATION POUR EPILEPTIQUES – A.P.R.E.	2017/1961	31/12/2022	407598354	178, Chaussée de Neerstalle – 1190 Bruxelles
BROCHAGE RENAITRE	2017/1962	31/12/2022	407851148	48 C/D, rue Stroobants – 1140 Bruxelles
MANUFAST - ABP	2017/1963	30/06/2022	409118977	1434, Chaussée de Gand – 1082 Bruxelles
LES JEUNES JARDINIERS	2017/1964	31/12/2022	414842571	1393, Chaussée d'Alseberg – 1180 Bruxelles
TRAVIE (Travail & Vie)	2017/1396	30/06/2022	420015938	40, Digue du canal – 1070 Bruxelles
LA SERRE - OUTIL	2017/1649	30/06/2022	420454022	377, Chaussée de Stockel – 1150 Bruxelles
LA FERME NOS PILIFS	2017/1397	30/06/2022	438065757	347, Trassersweg – 1120 Bruxelles
TRAVAIL ET COOPERATION - TRAVCO	2017/1965	31/12/2022	428335073	26-28, Quai Fernand Demets – 1070 Bruxelles

ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE AGREES POUR LE DISPOSITIF D'ACCUEIL PRE-PREFOFFESIONNEL AU 1^{er} OCTOBRE 2019 (Art.5)

Nom complet	N° d'entreprise	Adresse – siège social
LA FERME NOS PILIFS	438065757	347, Trassersweg – 1120 Bruxelles
APAM	406772468	130, Chaussée de Drogenbos – 1180 Bruxelles
A.P.R.E.	407598354	178, Chaussée de Neerstalle – 1190 Bruxelles
TRAVIE	420015938	40, Digue du canal – 1070 Bruxelles

Vu pour être annexé à l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée
Bruxelles, le 28 novembre 2019.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE, R. VERVOORT,
Présidente du Collège Membre du Collège chargé de la Politique d'Aide aux Personnes handicapées

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2020/40649]

28 NOVEMBER 2019. — Besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap. — 3de lezing

Het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20;

Gelet op de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens;

Gelet op het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap, artikelen 47, 50, 51, 55, 72, 75, 77, 86, 87 en 119;

Gelet op het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2009 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk;

Gelet op het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 25 februari 2000 betreffende de individuele bepalingen voor de sociale integratie van gehandicapte personen en hun inschakeling in het arbeidsproces;

Gelet op het evaluatieverslag van de impact van dit besluit op de respectieve situatie van vrouwen en mannen van 8 november 2018;

Gelet op het evaluatieverslag van de impact van dit besluit op de situatie van personen met een handicap van 8 november 2018;

Gelet op het advies van de afdeling "personen met een handicap" van de Franstalige Brusselse adviesraad voor bijstand aan personen en gezondheid, gegeven op 9 januari 2019;

Gelet op het advies van het intrafranstalige comité voor overleg inzake gezondheidszorg en bijstand aan personen, gegeven op 6 februari 2019;

Gelet op de adviezen van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 25 februari 2019 en op 24 juni 2019;

Gelet op het akkoord van het Collegelid dat bevoegd is voor de begroting, gegeven op 25 februari 2019;

Gelet op advies nr. 66.032/4 van de Raad van State, gegeven op 20 mei 2019, in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2° van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende enerzijds dat dit besluit geen enkele bepaling bevat die rechtstreeks verband houdt met de verwerking van persoonsgegevens en anderzijds dat de bepalingen met betrekking tot de vaststelling van een erkennings- en subsidiëeringsregeling en de organisatie van een controle daarop enkel de verwerking van persoonsgegevens voor strategische doeleinden inhouden;

Dat dit besluit bijgevolg valt onder een van de uitzonderingsregimes voorzien door titel IV van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens;

Overwegende het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap, artikelen 46, 52 tot 54, 71, 73 en 74;

Op voorstel van het Collegelid dat bevoegd is voor het beleid inzake bijstand aan personen met een handicap;

Na beraadslaging;

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen en definities*

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

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

1° het decreet: het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap;

2° de SPFB: de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie (Service public francophone bruxellois);

3° het Collegelid: het lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie dat bevoegd is voor het beleid inzake bijstand aan personen met een handicap;

4° het bedrijf: het maatwerkbedrijf bedoeld in de artikelen 46, 2° en 52 tot 55 van het decreet dat voor een hernieuwbare termijn van maximum 10 jaar een mandaat gekregen heeft als dienst van algemeen economisch belang, op grond van artikel 70 van het decreet van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap;

5° het Fonds voor bestaanszekerheid: het Fonds voor bestaanszekerheid voor de maatwerkbedrijven bedoeld in artikel 87 van het decreet;

6° het besluit van het College van 7 mei 2015: het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 7 mei 2015 betreffende de individuele prestaties en de werkgelegenheidssteun aan personen met een handicap houdende toepassing van de artikelen 19, 1° en 48 van het decreet;

7° subsidie: de compensatie die niet hoger is dan wat nodig is om de netto-kosten van de uitvoering van de openbare dienstverplichtingen te dekken, met inbegrip van een redelijke winst;

8° de bestuursdirecteur: de bestuursdirecteur van het directiebestuur bijstand aan personen met een handicap (DAPH) van de SPFB of de persoon die hij afvaardigt.

HOOFDSTUK 2. — *Opdrachten*

Art. 3. Het bedrijf oefent zijn opdrachten om de inclusie van personen met een handicap te bevorderen door middel van werk, zoals bedoeld in de artikelen 52 tot 55 van het decreet, in het bijzonder uit door het volgende te doen:

1° zijn banen op de eerste plaats voorbehouden voor personen met een handicap die aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst;

2° het werk aanpassen aan de capaciteiten van iedere persoon met een handicap en de arbeidsplaats aanpassen door redelijke aanpassingen voor te stellen wanneer de handicap dat rechtvaardigt;

3° het begeleidingspersoneel waarvoor het bestuur tegemoetkomingen of subsidies toekent, op de eerste plaats voorbehouden voor de werknemers met een handicap;

4° instaan voor de sociale opvolging van iedere persoon met een handicap door het garanderen van effectieve ondersteuning, raadgeving en opvolging met, afhankelijk van de behoeften, de inschakeling van externe diensten;

5° zorgen voor de permanente opleiding van de personen met een handicap die aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst of een omscholingsovereenkomst om hen in staat te stellen zich te vormen, zich te vervolmaken en hun vaardigheden te benutten, en hen laten evolueren zodat ze eventueel de mogelijkheid krijgen om bevorderd te worden binnen het bedrijf of op de gewone arbeidsmarkt ingeschakeld kunnen worden;

6° de toegang van personen met een handicap tot de banen voor het personeel bedoeld in artikel 29, 2° bevorderen;

7° een netwerk uitbouwen met als doel samen te werken met inrichtingen voor buitengewoon onderwijs, ondersteuningsdiensten voor beroepsopleiding en begeleidingsdiensten die de sociaal-professionele inschakeling van leerlingen afkomstig uit het onderwijs voor sociale aanpassing en arbeidsgeschiedtmaking beogen.

Art. 4. Elk bedrijf kan een erkenning aanvragen om intern een of meerdere aanvullende opdrachten zoals bedoeld in artikel 53, 3° en 4° van het decreet en beschreven in de artikelen 5 en 6, uit te oefenen.

Art. 5. Een preprofessionele begeleidingscel is een autonome begeleidingscel met een exclusieve omkadering die samengesteld is uit personen met een handicap.

Het bedrijf ontwikkelt een individueel opleidingsprogramma om de professionele vaardigheden van elke persoon met een handicap die er gebruik van maakt, te verbeteren. Het programma voorziet in minstens 4 uur opleiding, bijscholing of begeleiding per week met een erkende begeleidingsdienst.

Art. 6. Werkondersteuning omvat een geheel van organisatorische maatregelen bestemd voor de werknemers met een handicap die aanvullende steun nodig hebben om actief te blijven en te beantwoorden aan de vereisten van de arbeidsplaats waaraan zij toegewezen zijn. Deze ondersteuning kan de vorm aannemen van intensievere begeleiding, een specifieke opleiding, een aanpassing van de werkorganisatie of van de arbeidstijd door middel van een aangepast individueel of collectief programma.

Art. 7. Het bedrijf kan niet erkend worden als ondersteuningsdienst voor activiteiten van maatschappelijk belang zoals omschreven in artikel 41 van het decreet, noch als dienst voor participatie via collectieve activiteiten zoals omschreven in afdeling 3 van hoofdstuk 5 van het decreet.

HOOFDSTUK 3. — *Erkenningsnormen*

Afdeling 1. — Kwaliteitsnormen

Art. 8. Het bedrijf onderwerpt zich aan de evaluaties, bezoeken en controles die door de overheid georganiseerd worden en verstrekt haar ieder document dat vereist is voor de uitoefening van haar opdrachten.

Art. 9. In naleving van de bepalingen bedoeld in artikel 74 van het decreet vermeldt ieder document dat uitgaat van het bedrijf, de naam van het bedrijf, de naam van de vzw indien die verschillend is, het ondernemingsnummer, het adres van de activiteitenzetel, het adres van de maatschappelijke zetel indien die verschillend is, de verleende erkenning en de datum waarop het document is opgemaakt.

Art. 10. § 1. Het bedrijf geeft de personen met een handicap toegang tot de documenten die voor hen bestemd zijn en past ze aan zodat zij deze goed begrijpen.

§ 2. Het bedrijf ziet toe op de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens met betrekking tot de personeelsleden en de personen met een handicap.

Art. 11. Het bedrijf werkt mee aan de externe wetenschappelijke evaluatie van de uitvoering van de beginselen van het decreet, bedoeld in artikel 103 ervan.

Art. 12. § 1. Naast de wettelijk verplichte verzekeringen sluit het bedrijf voor het bedrijf de volgende verzekeringen af:

1° burgerlijke aansprakelijkheid voor alle prestaties die onder zijn verantwoordelijkheid verricht worden, met inbegrip van de externe samenkomsten, en voor de vrijwilligers die het tewerkstelt;

2° burgerlijke aansprakelijkheid en werkongevallen voor alle werknemers;

3° aansprakelijkheid voor de bestuurders van het bedrijf;

4° brandverzekering voor het gebouw.

§ 2. Het bedrijf sluit een overeenkomst af met een dienst voor arbeidsgeneeskunde met het oog op een medisch toezicht op alle werknemers.

Afdeling 2. — Normen met betrekking tot de infrastructuur

Art. 13. Het bedrijf vestigt zijn activiteitenzetel op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Bij wijze van uitzondering kan de SPFB, op een behoorlijk met redenen omkleed verzoek, toestaan dat een voorraad- of opslagplaats of een terrein buiten dit gebied mag liggen.

Art. 14. Het bedrijf:

1° behoudt de infrastructuur waarvoor de SPFB subsidies toekent, op de eerste plaats voor aan de werknemers met een handicap;

2° zorgt ervoor dat zijn ruimten toegankelijk zijn door rekening te houden met de specifieke kenmerken van de werknemers met een handicap;

3° leeft de wettelijke voorschriften inzake hygiëne en veiligheid op de werkvloer na.

Art. 15. Het bedrijf houdt zich aan de bepalingen van de milieuvergunning, de stedenbouwkundige vergunning en het verslag van de gewestelijke brandweerdienst. Deze laatste moet door het bedrijf geraadpleegd worden wanneer wijzigingen aan de infrastructuur gevolgen kunnen hebben voor de brandveiligheid, zodat de veiligheid van het volledige tewerkgestelde personeel gewaarborgd blijft.

Afdeling 3. — Normen met betrekking tot de organisatie, de werking en de inhoud van het dienstenplan

Art. 16. Het bedrijf stelt een dienstenplan op. Dat plan verduidelijkt ten minste:

1° de waarden waarop de opdrachten van het bedrijf gebaseerd zijn;

2° de opdrachten en het doelpubliek van het bedrijf;

3° het dienstenaanbod en de aard van de uitgevoerde professionele activiteiten;

4° de beschrijving van het bedrijf en zijn werkingsregels;

5° de methoden voor de organisatie van het werk, met de bedoeling het beroepsproject van de personen met een handicap te verwezenlijken;

6° de modaliteiten voor de participatie van de personen met een handicap, bedoeld in artikel 71, eerste lid, 3° van het decreet, via de overlegorganen van het bedrijf;

7° de modaliteiten voor de participatie aan gemeenschapsacties, bedoeld in artikel 71, eerste lid, 4° van het decreet;

8° de modaliteiten voor het uitbouwen van een netwerk, bedoeld in artikel 71, eerste lid, 5° van het decreet en de modaliteiten voor de beoordeling van het geïndividualiseerd project van de personen met een handicap, met inbegrip van hun participatie.

Dat document wordt door het bedrijf regelmatig herzien.

Art. 17. Het bedrijf beschikt over:

1° een elektronisch adres en elk aangepast communicatiemiddel;

2° een regelmatig geüpdatete website, die de door het bedrijf uitgebouwde activiteiten voorstelt en die toegankelijk is voor de personen met een handicap.

Art. 18. Wanneer het bedrijf het arbeidsreglement overhandigt aan de werknemer, bezorgt het hem de contactgegevens van het sociaal ondersteunend personeel, van de dienst PHARE en van de Inspectiedienst van de SPFB.

Afdeling 4. — Normen met betrekking tot het personeel

Art. 19. Het personeel van het bedrijf, buiten de werknemers met een handicap bedoeld in artikel 29, 1°, de personen met een handicap die aangeworven zijn met een omscholingsovereenkomst bedoeld in artikel 29, 3° of die aan de slag zijn op basis van een ontdekkingsstagecontract bedoeld in artikel 29, 4°, bestaat uit:

1° het directiepersoneel,

2° het administratief, commercieel en technisch ondersteunend personeel,

3° het sociaal ondersteunend personeel,

4° het monitorpersoneel,

5° het productiepersoneel,

dat aangeworven is met een arbeidsovereenkomst en waarvan de titels, functies en minimale kwalificatievereisten beantwoorden aan de voorwaarden bepaald in bijlage 3.

Art. 20. In afwijking van het vorige artikel en bij wijze van uitzondering kan een persoon aangeworven worden met een vrijwilligersstatuut. In dat geval moet het bedrijf vooraf een met redenen omkleed toestemmingsverzoek indienen bij de bestuursdirecteur. De bestuursdirecteur geeft of weigert zijn toestemming binnen de 10 dagen. Wanneer de bestuursdirecteur niet antwoordt binnen de vereiste termijn, wordt de goedkeuring als verworven beschouwd.

De vrijwilligers voeren hun prestaties uit ter ondersteuning van het personeel van het bedrijf.

Een vrijwilligersovereenkomst regelt hun verhoudingen met het bedrijf conform de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers. Het bedrijf houdt een afschrift van die individuele overeenkomsten bij.

Art. 21. De directeur van het bedrijf neemt met raadgevende stem deel aan elke vergadering van de raad van bestuur over de organisatie van het bedrijf, behalve wat betreft de agendapunten waarover een belangenconflict bestaat.

De directeur is gemachtigd om, krachtens een schriftelijke bevoegdheidsoverdracht van de raad van bestuur en onder diens verantwoordelijkheid, het dagelijks bestuur op zich te nemen, op zijn minst voor wat betreft het personeelsbeheer, het financieel beheer, de toepassing van de geldende regelgevingen en de vertegenwoordiging van het bedrijf in zijn verhoudingen met de SPFB.

Art. 22. De leden van het administratief personeel en het sociaal ondersteunend personeel mogen niet ingezet worden voor de productieactiviteiten van het bedrijf. Het sociaal ondersteunend personeel beheert het gecentraliseerd individueel dossier van de personen met een handicap bedoeld in artikel 42.

Art. 23. De monitoren staan in voor de begeleiding van en het toezicht op de werknemers met een handicap en worden enkel ingezet bij de productie wanneer dat past in hun begeleidingsopdracht.

Art. 24. Iedere bezoldigde functie in het bedrijf is onverenigbaar met een bestuurdersmandaat daarin. Het bestuurdersmandaat moet kosteloos uitgeoefend worden.

Art. 25. Het bedrijf zorgt permanent voor de opleiding, de professionele vervolmaking en de valorisatie van de vaardigheden van het personeel. De monitoren volgen meer bepaald een opleidingsprogramma dat gericht is op sensibilisering en specifieke kennis over de handicap. Dat programma wordt vooraf bekendgemaakt aan de SPFB.

Art. 26. Bij de eerste aanwerving van een lid van het begeleidingspersoneel, dat het personeel vermeld in artikel 19, 1° tot 4° omvat, beschikt het bedrijf over een uittreksel uit het strafregister waarvan de afgiftedatum niet meer dan drie maanden aan de indiensttredingsdatum mag voorafgaan. Het bedrijf evalueert of het personeelslid de functie waarvoor hij of zij zich kandidaat stelt, mag uitoefenen en neemt daarbij de specifieke kenmerken van de tewerkgestelde personen met een handicap in aanmerking.

Art. 27. Het bedrijf houdt een individueel dossier bij dat voor elk betrokken personeelslid toegankelijk is.

Dat dossier bevat ten minste:

- 1° de arbeidsovereenkomst tussen het bedrijf en de werknemer, en de latere wijzigingen ervan;
- 2° een afschrift van de titels en diploma's die nuttig zijn voor de functie;
- 3° de attesten die de anciënniteit aantonen;
- 4° de opleidingen die de werknemer sinds zijn of haar aanwerving gevolgd heeft;
- 5° elk document in verband met de eventuele subsidiëring van de werknemer door een andere overheid.

Art. 28. Voor elk bedrijf worden op basis van zijn quotum zoals omschreven in artikel 31 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 halftijds monitorpersoneelslid;
- 3° een halftijds lid van het sociaal ondersteunend personeel en voor bedrijven met meer dan 50 eenheden van het quotum een bijkomende 1/4-tijdse per schijf van 25 eenheden van het quotum.

Afdeling 5. — Normen met betrekking tot de personen met een handicap

Art. 29. De in het bedrijf tewerkgestelde personen met een handicap zijn:

- 1° ofwel aangeworven met een arbeidsovereenkomst en ingedeeld als werknemers met een handicap, zoals bepaald in artikel 30;
- 2° ofwel aangeworven met een arbeidsovereenkomst en ingedeeld als personeelsleden, zoals bepaald in afdeling 4;
- 3° ofwel aan de slag met een omscholingsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 48, 2° van het decreet, eventueel in het kader van een preprofessionele begeleiding zoals omschreven in artikel 5.
- 4° ofwel aan de slag via een ontdekkingsstage zoals bedoeld in 48, 1° van het decreet.

Art. 30. De werknemers met een handicap bedoeld in artikel 29, 1° moeten beschikken over een gunstige beslissing van het multidisciplinair team alvorens, eventueel voor een beperkte duur, aangeworven te worden in het bedrijf.

De personen bedoeld in artikel 29, 3° en 4° moeten beschikken over een gunstige beslissing van het multidisciplinair team alvorens in het bedrijf aan de slag te gaan, overeenkomstig het besluit van het College van 7 mei 2015, artikelen 46 tot 63.

Deze beslissingen respecteren de criteria zoals bepaald in bijlage 1.

De aanvraag van de persoon met een handicap wordt bij de bestuursdirecteur ingediend door middel van het door deze laatste opgestelde formulier.

Art. 31. Voor alle erkende bedrijven is het maximale aantal werknemers met een handicap bedoeld in artikel 29, 1° vastgelegd op 1.450. Dat aantal wordt het "globale quotum" genoemd.

Het globale quotum wordt verdeeld in quota per bedrijf.

Het minimumquotum van een bedrijf is vastgelegd op 25. Wanneer een bedrijf voor de eerste keer erkend wordt, heeft het hoogstens één jaar tijd om ten minste 20 werknemers met een handicap die in aanmerking genomen worden voor de toekenning van een tegemoetkoming door de SPFB, tewerk te stellen. Het bedrijf kan om economische redenen twee maal een bijkomende termijn van 6 maanden aanvragen. De bestuursdirecteur neemt een beslissing over die aanvragen.

Art. 32. Het aantal werknemers dat niet in het quotum opgenomen is, mag niet meer dan veertig procent van het aantal voltijdse equivalenten van het in artikel 31 omschreven quotum van het bedrijf bedragen.

Bij dat aantal wordt geen rekening gehouden met de werknemers die in het desbetreffende kwartaal geen gepresteerde of gelijkgestelde uren tellen, noch met de personen die erkend zijn door een van de gewest- of gemeenschapsinstellingen die bevoegd zijn voor de beroepsinschakeling van personen met een handicap zoals bedoeld in artikel 29, noch met de leden van het sociaal ondersteunend personeel bedoeld in artikel 19, 3°.

Art. 33. Op basis van een telling van het aantal werknemers die beantwoorden aan de omschrijvingen in de artikelen 31 en 32, uitgevoerd op de laatste dag van elk kwartaal, wordt het quotum jaarlijks en per bedrijf naar beneden toe herzien indien het jaarlijks gemiddelde minstens vijf eenheden lager ligt dan het quotum van het bedrijf dat op dat moment van kracht is, of minstens vijf procent lager ligt dan het quotum van het bedrijf indien dit hoger is dan 100. Het jaarlijks gemiddelde wordt berekend over de periode van 1 juli tot en met 30 juni.

Het nieuwe quotum komt overeen met het hierboven vermelde gemiddelde, vermeerderd met drie eenheden.

Het wordt op 1 oktober van kracht.

Art. 34. In geval van onderbenutting van het beschikbare quotum door het bedrijf, met inbegrip van het invoeren van economische werkloosheid gedurende minstens drie opeenvolgende kwartalen, raadpleegt de SPFB het bedrijf om te weten te komen wat de omstandigheden van deze situatie zijn, welke inspanningen het doet om de situatie te verhelpen en wat het verder van plan is. De SPFB brengt het Collegelid daarvan op de hoogte. Die kan beslissen om het quotum van het bedrijf te verlagen. Deze beslissing wordt door de SPFB met een aangetekend schrijven ter kennis gebracht van het bedrijf. Het nieuwe quotum wordt van kracht op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op de beslissing van het Collegelid.

Art. 35. Elk bedrijf kan op eender welk tijdstip van het jaar bij de SPFB een verhoging van zijn quotum aanvragen. Het staft zijn aanvraag met verantwoordingsstukken en realistische economische vooruitzichten waaruit de grondigheid van de aanvraag blijkt.

De SPFB stuurt de aanvraag binnen de twee weken na ontvangst door naar het Collegelid.

Het Collegelid neemt, na het advies van de adviesraad te hebben ingewonnen, de definitieve beslissing. Deze beslissing wordt door de SPFB aan het bedrijf bekendgemaakt.

Het nieuwe quotum wordt van kracht op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op de beslissing van het Collegelid.

Art. 36. Elk bedrijf kan een werknemer met een handicap aanwerven die niet in zijn quotum verrekend wordt, en dat naar rato van maximum 2,6 % van zijn quotum, om de arbeidstijd van de werknemers met een handicap die deeltijds tewerkgesteld zijn of tijdskrediet hebben opgenomen te compenseren.

De aanwerving van werknemers met een handicap moet gepaard gaan met het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten over de volgende onderwerpen:

- Ten belope van 2% van het quotum: de mogelijkheid om over te gaan tot compenserende aanwervingen, op de eerste plaats gericht op de oudere werknemers of de werknemers met gezondheidsproblemen in het bedrijf;
- Ten belope van 0,6% van het quotum: de toekenning van een bijkomende verlofdag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 37. Voor elke werknemer met een handicap wordt een beroepsbekwaamheidscategorie vastgesteld. Deze beroepsbekwaamheidscategorie wordt vastgelegd door het multidisciplinaire team in samenwerking en in overleg met het bedrijf door het beoordelingsrooster opgenomen in bijlage 1 in te vullen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

1° categorie A: beoordeling gelijk aan of hoger dan 85; 2° categorie B: beoordeling gelijk aan of hoger dan 75 en lager dan 85; 3° categorie C: beoordeling gelijk aan of hoger dan 65 en lager dan 75; 4° categorie D: beoordeling gelijk aan of hoger dan 55 en lager dan 65; 5° categorie E: beoordeling gelijk aan of hoger dan 45 en lager dan 55; 6° categorie F: beoordeling lager dan 45.

Op initiatief van het multidisciplinaire team of op vraag van het bedrijf kan beslist worden om een nieuwe beoordeling te geven via het formulier dat opgemaakt is door de bestuursdirecteur en volgens de door hem bepaalde voorwaarden. De beslissing van het multidisciplinaire team wordt van kracht op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op:

- de datum waarop het bedrijf de aanvraag heeft gedaan;
- de datum van de op initiatief van het multidisciplinaire team genomen beslissing.

Art. 38. Elk bedrijf stelt gedurende het hele jaar minstens 20% werknemers met een handicap die behoren tot de beroepsbekwaamheidscategorie E of F tewerk.

Art. 39. Voor alle bedrijven wordt het maximumaantal personen met een handicap, die aangeworven worden met een omscholingsovereenkomst in toepassing van de artikelen 52 tot 63 van het besluit van het College van 7 mei 2015, vastgelegd op 40.

De bestuursdirecteur bepaalt voor elk bedrijf hoeveel personen aangeworven mogen worden met een omscholingsovereenkomst. Wanneer een bedrijf de mogelijkheid wenst te krijgen om één of meerdere personen aan te werven met een omscholingsovereenkomst, staft het zijn aanvraag met verantwoordingen.

De SPFB bepaalt de wijze waarop de beslissing genomen wordt.

Art. 40. Een cel voor preprofessionele begeleiding bestaat uit ten hoogste vijf personen met een handicap, die overeenstemmen met minstens 3,5 voltijdse equivalenten. Iedere persoon met een handicap wordt uitsluitend via een omscholingsovereenkomst opgeleid en aangeworven.

Afdeling 6. — Normen met betrekking tot de verhoudingen tussen het bedrijf en de persoon met een handicap

Art. 41. Het dienstenplan en het arbeidsreglement van het bedrijf worden ten laatste bij de ondertekening van de overeenkomst uitgelegd en met ontvangstbewijs overhandigd aan de persoon met een handicap.

Art. 42. In het kader van de in de artikelen 3 tot 6 beschreven opdrachten wordt op naam van de persoon met een handicap met wie een arbeidsovereenkomst of een omscholingsovereenkomst ondertekend is, een gecentraliseerd individueel dossier geopend.

Dat dossier bevat ten minste:

- 1° de aanvraag en/of het rapport van het eerste gesprek met de persoon met een handicap;
- 2° de documenten met betrekking tot de naleving van de aanwervingsvoorwaarden binnen het bedrijf;
- 3° de arbeidsovereenkomst of de omscholingsovereenkomst en de eventuele aanhangsels ervan;

4° de bevestiging dat de persoon met een handicap het dienstenplan en het arbeidsreglement bij de ondertekening van de overeenkomst ontvangen heeft;

5° het beoordelingsrooster bedoeld in artikel 37 en de eventuele vastgestelde evoluties voor de personen met een arbeidsovereenkomst;

6° de acties in het kader van de sociale opvolging door het bedrijf;

7° de eventuele professionele en technische tegenindicaties in verband met de beroepsbekwaamheid van de persoon met een handicap;

8° de evaluatieverslagen van de beroepssituatie van de persoon met een handicap binnen het bedrijf.

Art. 43. Indien de persoon met een handicap deelneemt aan een preprofessionele begeleiding bedoeld in artikel 5, bevat zijn individueel dossier het opleidingsprogramma en het overzicht van de uitgevoerde acties.

Art. 44. Indien voor de persoon met een handicap maatregelen genomen zijn op basis van de in artikel 6 bedoelde werkondersteuning, maakt zijn individueel dossier daar melding van en worden het aangepast individueel en/of collectief programma waaraan hij deelneemt erin opgenomen.

Art. 45. Het bedrijf biedt de personen met een handicap op het einde van hun beroepsloopbaan een administratieve opvolging aan.

Afdeling 7. — Normen met betrekking tot het beheer, de boekhouding en de op te stellen verslagen

Art. 46. Het bedrijf bezorgt de SPFB tegen 31 juli van het boekjaar dat volgt op het betreffende boekjaar een activiteitenverslag.

Dat verslag omvat ten minste:

1° de verwezenlijkingen van het bedrijf vanuit economisch en maatschappelijk oogpunt;

2° de evaluatie van de uitvoering van het in artikel 16 bedoelde dienstenplan;

3° de opmerkelijke feiten van de activiteit van het bedrijf;

4° de modaliteiten voor de verwezenlijking van een netwerk in overeenstemming met de bepalingen van artikel 71, 5° van het decreet;

5° de middelen die ingezet worden om de participatie en de inclusie van personen met een handicap te bevorderen;

6° geglobaliseerde gegevens over het tewerkgestelde personeel en de veranderingen die in de loop van het jaar opgetreden zijn;

7° de modaliteiten en de resultaten van de interne evaluatie bedoeld in artikel 102 van het decreet;

8° de vooruitzichten inzake de evolutie van het bedrijf op het vlak van activiteiten en organisatie;

9° de lijst met de werken die samen met andere maatwerkbedrijven worden uitgevoerd;

10° de niet-gepubliceerde details van de jaarrekeningen en -balansen, met het verslag van de revisor en het bewijs van de neerlegging bij de Nationale Bank van België of op de Griffie van de Rechtbank van Koophandel;

11° de boekhoudkundige documenten die melding maken van de bedragen van de verrichte investeringen.

Indien van toepassing rapporteert het jaarverslag uitvoerig over de activiteiten die uitgevoerd zijn in het kader van de in artikel 5 bedoelde preprofessionele begeleiding of de in artikel 6 bedoelde werkondersteuning.

Art. 47. Indien de rekeningen van het bedrijf uitwijzen dat er gedurende de laatste twee boekjaren een uitbatingstekort of een negatieve cash flow is, dan voegt het bedrijf een herstelplan bij het jaarverslag. Dat plan kan opgevolgd worden door de SPFB en door de Inspectiedienst van de SPFB.

Art. 48. Het bedrijf brengt de SPFB binnen de vijftien kalenderdagen op de hoogte van iedere wijziging in verband met de erkennings- en subsidiëeringsvoorwaarden, evenals van iedere wijziging betreffende het personeel bedoeld in artikel 19 alsook betreffende de personen met een handicap bedoeld in artikel 30.

Het bedrijf bezorgt de SPFB binnen de vijftien kalenderdagen na de aanwerving het afschrift van de arbeidsovereenkomst en elk bewijs van naleving van de reglementaire functievoorzwaarden bepaald in bijlage 3. De nuttige bewijzen voor de berekening van de eventueel erkende anciënniteit moeten ten laatste binnen de 6 maanden na de aanwerving aan de SPFB bezorgd zijn.

Art. 49. De bedrijven mogen in andere vestigingen werken van bepaalde duur uitvoeren. Met uitzondering van de gevallen van onderaanbesteding tussen maatwerkbedrijven die door de Franse Gemeenschapscommissie erkend zijn, moet de SPFB deze op voorhand toestaan, mits het door haar vastgestelde standaardcontract en de volgende voorwaarden nageleefd worden:

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

2° monitoren van het bedrijf staan in voor de begeleiding;

3° de overeenkomst tussen het bedrijf 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° het bedrijf brengt de SPFB op de hoogte van de arbeidsvoorwaarden op het vlak van werktijden, verplaatsingen en lonen van de werknemers met een handicap.

5° het externe bedrijf aanvaardt elke inspectie van het bestuur in de lokalen waar de in het bedrijfscontract bepaalde werken uitgevoerd worden.

De SPFB geeft of weigert haar toestemming en deelt dit binnen de vijf dagen na ontvangst van de aanvraag aan het bedrijf mee, voor zover ze over alle nuttige gegevens beschikt. Indien de aanvraag volledig is en de SPFB haar minstens vijf dagen vóór de aanvang van het bedrijfscontract ontvangen heeft, wordt de goedkeuring als verworven beschouwd indien de SPFB geen antwoord formuleert binnen de vereiste termijn.

Onderaanbesteding ontheft het bedrijf niet van zijn wettelijke verplichtingen.

Art. 50. § 1. Met inachtneming van de bepalingen die opgenomen zijn in artikel 71, 2° van het decreet, houdt het bedrijf een boekhouding bij overeenkomstig de minimumindeling van een algemeen rekeningenstelsel vastgelegd door het koninklijk besluit van 19 december 2003 betreffende de boekhoudkundige verplichtingen en de openbaarmaking van de jaarrekening van bepaalde verenigingen zonder winstoogmerk, internationale verenigingen zonder winstoogmerk en stichtingen.

Het boekjaar stemt overeen met het kalenderjaar.

Het bedrijf legt zijn rekeningen jaarlijks ter onderzoek voor aan een bedrijfsrevisor.

§ 2 In het geval dat een bedrijf ook activiteiten uitoefent die geen beheer van diensten van algemeen economisch belang inhouden, maakt het in zijn boekhouding een onderscheid tussen de kosten en inkomsten verbonden aan de openbare dienstverplichtingen, en de kosten en inkomsten verbonden aan andere activiteiten, alsook de opsplitsing van deze kosten en inkomsten.

§ 3. De SPFB controleert tijdens de volledige duur van de erkenning, minstens om de drie jaar, en tot het einde van de erkenning of het bedrijf een afzonderlijke boekhouding bijhoudt.

§ 4. Als het bedrijf een compensatie ontvangt die groter is dan wat nodig is om de netto-kosten te dekken die gepaard gaan met de uitvoering van de openbare dienstverplichtingen, met inbegrip van een redelijke winst, moet het de overcompensatie terugbetalen.

§ 5. Als het bedrijf een vorm van financiering krijgt van een ander bestuursniveau voor de verwezenlijking van een dienst van algemeen economisch belang, dan raadpleegt de dienst PHARE bij de controle dat bestuursniveau.

§ 6. Het bedrijf houdt tijdens de volledige erkenning en de tien jaar die volgen op het eind van de erkenning alle documenten met betrekking tot de uitoefening van de dienst van algemeen economisch belang waarvoor het gemandateerd is, met inbegrip van de in § 2 bedoelde boekhouding, ter beschikking van de SPFB.

Art. 51. De bestuursdirecteur stelt de modaliteiten voor de overdracht van de informatie bedoeld in dit hoofdstuk vast.

HOOFDSTUK 4. — *Subsidies*

Eerste afdeling. – Algemene toekenningsmodaliteiten

Art. 52. Het bedrijf heeft krachtens de erkenning die eraan verleend wordt, recht op subsidies vanwege de SPFB. De subsidies voor de bezoldiging van de personen met een handicap dienen om de kosten te dekken die het gevolg zijn van hun mindere rendement.

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

Art. 53. Bij het overschrijden van de in artikel 48 vastgestelde termijn zal voor de subsidiëring pas op de eerste dag van de maand die volgt op de ontvangst van de documenten, rekening gehouden worden met de wijziging.

Art. 54. De SPFB stort aan het bedrijf een driemaandelijks voorschot dat in mindering komt van de subsidie. Dat voorschot stemt voor 100% overeen met de subsidie die werd uitbetaald voor het overeenkomstige kwartaal van het vorige jaar. Het wordt maandelijks in derden uitbetaald.

Als geen enkele subsidie werd toegekend aan het bedrijf voor het overeenkomstige kwartaal van het vorige jaar of als de subsidie slechts gedeeltelijk dat kwartaal heeft gedekt, berekent de SPFB het voorschot op basis van de raming van het aantal werknemers die tewerkgesteld zullen zijn en op basis van het gemiddelde per werknemer van de voorschotten die berekend zijn voor de bedrijven die overeenkomstig het eerste lid een voorschot toegekend krijgen.

Art. 55. § 1. Een in afdeling 2 voorziene subsidie mag voor eenzelfde persoon niet gecumuleerd worden met een in afdeling 3 voorziene subsidie.

§ 2. Een in afdeling 3 voorziene subsidie mag gecumuleerd worden met een subsidie toegekend door een gewest- of gemeenschapsinstelling die belast is met de inclusie van personen met een handicap en dit om het tijdelijk of permanent rendementsverlies van een werknemer te compenseren.

Art. 56. De trimestriële prestatiestaten van het begeleidingspersoneel, de werknemers met een handicap en de personen met een handicap die een omscholingsovereenkomst hebben, worden door het bedrijf bij de bestuursdirecteur ingediend. Deze prestatiestaten bevatten per maand van het betrokken kwartaal en voor elke werknemer een uitvoerige beschrijving van het type overeenkomst, het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsuren, de bezoldiging en alle gegevens of andere uitgavebewijzen die gevraagd zijn door de bestuursdirecteur, die het model van de aangifte en de wijze van verzending van de gegevens vaststelt.

De prestatiestaten maken een onderscheid tussen:

1° de werknemers met een handicap bedoeld in artikel 36;

2° de personen met een handicap bedoeld in artikel 29, 3°;

3° de personen met een handicap en het begeleidingspersoneel dat ingezet wordt voor elk van de in de artikelen 5 en 6 bedoelde voorzieningen.

De prestatiestaten moeten ingediend worden vóór het verstrijken van de tweede maand die volgt op de periode waarvoor de subsidie aangevraagd wordt. Bij ontstentenis spreekt de bestuursdirecteur zich uit over de ontvankelijkheid van de aanvraag.

De SPFB controleert de bewijsstukken. Ze stelt het verschil vast tussen het in artikel 54 bedoelde voorschot en het bedrag van de verschuldigde subsidie.

De SPFB legt vooraf een voorstel tot beslissing voor aan het bedrijf, dat één maand de tijd krijgt om zijn opmerkingen kenbaar te maken. De SPFB bezorgt vervolgens binnen de maand de definitieve beslissing.

Wanneer de SPFB vaststelt dat de aan het bedrijf gestorte maandelijks voorschotten hoger zijn dan de verschuldigde subsidies, recupereert ze het teveel aan ontvangen voorschotten door het te verrekenen met de maandelijks voorschotten die gestort worden voor het lopende jaar.

Aan deze recuperatie kunnen uitzonderlijk en op vraag van het bedrijf voorwaarden en termijnen gekoppeld worden. De SPFB stelt dan een aflossingsplan op voor het teveel ontvangen bedrag.

Afdeling 2. — Subsidies voor de bezoldiging van de personen met een handicap

Art. 57. Krachtens artikel 86, 1° van het decreet onderscheidt de aanvraag van een subsidie voor de bezoldiging van de personen met een handicap van het bedrijf:

1° een eerste deel betreffende de werknemers met een handicap, met inachtneming van het quotum van het bedrijf, zoals omschreven in artikel 31 en waarbij een onderscheid gemaakt wordt met de werknemers die aangeworven zijn op grond van artikel 36.

2° een tweede deel betreffende de personen met een handicap die tewerkgesteld zijn met een omscholingsovereenkomst;

3° een derde deel betreffende een bestaanszekerheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid.

Het bedrijf bepaalt de personen met een handicap waarvoor het een subsidie aanvraagt.

Art. 58. De subsidie voor de bezoldiging van de personen met een handicap van het bedrijf wordt toegekend met inachtneming van de bepalingen bedoeld in de artikelen 44 en 45 van het besluit van het College van 7 mei 2015.

Art. 59. § 1. Het eerste deel van de subsidieaanvraag 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 subsidie voor de bezoldiging van deze werknemers wordt vastgesteld:

a) voor de in § 1, 1° bedoelde werknemers op het bedrag van de aan elke werknemer met een handicap uitbetaalde bezoldiging.

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

b) voor de in § 1, 2° bedoelde werknemers op het barema dat overeenstemt met de door de werknemer uitgeoefende functie, zoals bepaald in bijlage 3. Het in aanmerking genomen barema is evenwel geplafonneerd op het barema 19.

Art. 60. § 1. De bezoldiging van de werknemers met een handicap omvat het totale brutoloon dat betrekking heeft op:

a) de daadwerkelijk gepresteerde uren of de gerecupereerde uren;

b) de gelijkgestelde uren: syndicaal verlof, omstandigheidsverlof, betaald educatief verlof, feestdagen, vakantie-dagen (enkelvoudig vakantiegeld);

c) het gewaarborgd loon ingeval van arbeidsongeschiktheid (ziekte).

§ 2. Ze omvat niet de bezoldiging voor overuren, noch de contractuele premies en vergoedingen.

§ 3. Ze omvat een eindejaarspremie van 3,16% van de brutoverloning die in aanmerking genomen wordt zoals bedoeld in § 1 a) en b) 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, met inbegrip van de ziekte-uren tegen 100%, de uren gelinkt aan arbeidsongevallen tegen 100% en de uren tijdelijke werkloosheid om economische reden of slecht weer.

§ 4. Ze omvat ook een uitzonderlijke jaarlijkse premie, die voor een voltijds tewerkgestelde werknemer met een handicap 49 euro bedraagt. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers met een handicap of de werknemers die niet hebben gewerkt gedurende een volledig jaar in de periode van 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het jaar van toekenning, wordt het bedrag van de premie berekend naar rato van de gesubsidieerde uren.

§ 5. Tot slot omvat ze een jaarlijkse aanvullende premie die toegekend wordt aan iedere werknemer met een handicap die binnen het quotum van het bedrijf tewerkgesteld is. Deze premie is vastgelegd op 130 euro in 2019, 260 euro in 2020 en 2021 en 390 euro vanaf 2022. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers of de werknemers die niet hebben gewerkt gedurende een volledig jaar in de periode van 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het jaar van toekenning, wordt het bedrag van de premie berekend naar rato van de gesubsidieerde uren.

Art. 61. Het bedrag van de subsidie is gelijk aan het bedrag van de bezoldiging dat overeenkomstig de artikelen 59 en 60 in aanmerking genomen wordt, vermenigvuldigd met een percentage dat naargelang van de in artikel 37 omschreven beroepsbekwaamheidscategorie als volgt varieert:

1° werknemer van categorie A : % tegemoetkoming: 452° werknemer van categorie B : % tegemoetkoming: 603° werknemer van categorie C : % tegemoetkoming: 754° werknemer van categorie D : % tegemoetkoming: 905° werknemer van categorie E : % tegemoetkoming: 956° werknemer van categorie F : % tegemoetkoming: 100

Art. 62. Wanneer het bedrijf niet minstens 20 % van het quotum werknemers in dienst heeft die behoren tot de beroepsbekwaamheidscategorie E of F, dan houdt de SPFB op de aan het bedrijf toegekende driemaandelijke subsidie 2.000 euro in per niet-tewerkgestelde werknemer met een handicap, berekend op het gemiddelde van het betrokken kwartaal.

Art. 63. § 1. Het tweede deel van de subsidieaanvraag heeft betrekking op de personen met een handicap die tewerkgesteld zijn op basis van een omscholingsovereenkomst. Zij krijgen een bezoldiging ten laste van het bedrijf, die bestaat uit:

1° een uurvergoeding vastgesteld op 0,3469 euro;

2° een aanvullende tegemoetkoming berekend volgens de modaliteiten bedoeld in de artikelen 60, 61 en 63, § 3 van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 7 mei 2015.

§ 2. De bezoldiging is verschuldigd voor de daadwerkelijk gepresteerde uren en de feestdagen.

§ 3. De SPFB betaalt de aanvullende tegemoetkoming terug aan het bedrijf.

Art. 64. Het derde deel van de subsidieaanvraag heeft betrekking op de bestaanszekerheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid.

De SPFB kent een subsidie ten bedrage van 2 euro per dag van tijdelijke werkloosheid toe, voor zover de werkgever aan de werknemer voor die dag een vergoeding heeft uitgekeerd.

Deze subsidie wordt jaarlijks beperkt tot de eerste 40 dagen van tijdelijke werkloosheid per werknemer en tot maximum 20 dagen vermenigvuldigd met het quotum.

De terugbetaling door de SPFB gebeurt driemaandelijks.

Afdeling 3. — Subsidies voor de kosten van het begeleidingspersoneel

Art. 65. § 1. Krachtens artikel 86, 2° van het decreet wordt de subsidie voor de kosten van het begeleidingspersoneel toegekend op basis van het principe van de continuïteit van de uitgeoefende functie en heeft ze betrekking op de hierna vermelde personeelsleden:

1° a) een directeur;

b) een halftijds lid van het sociaal ondersteunend personeel en voor bedrijven met meer dan 50 eenheden van het quotum een bijkomende 1/4-tijdse per schijf van 25 eenheden;

c) een hoofdmonitor.

2° naargelang van het quotum:

a) een adjunct-directeur of een 1/4-tijdse directie-assistent per schijf van 25 eenheden boven de 100 eenheden;

b) een 3/4-tijds lid van het ondersteunend personeel per schijf van 25 eenheden; binnen deze limiet kan het bedrijf een subsidie krijgen voor maximum één administratief verantwoordelijke, één commercieel verantwoordelijke en één technisch verantwoordelijke;

c) een halftijdse monitor per schijf van 5 eenheden;

d) binnen een groep van 12 gesubsidieerde monitoren op voltijdse basis kan het bedrijf een tegemoetkoming krijgen voor een hoofdmonitor; voor elke bijkomende groep van 6 gesubsidieerde monitoren op voltijdse basis kan het bedrijf een tegemoetkoming krijgen voor een hoofdmonitor;

3° naargelang van het gemiddelde aantal werknemers met een handicap dat gedurende het betrokken kwartaal prestaties geleverd heeft:

a) wordt een monitor of een bijkomend 1/4-tijds ondersteunend personeelslid toegestaan per groep van 10 werknemers met een handicap die ingedeeld zijn in beroepsbekwaamheidscategorie E of F;

b) wordt een bijkomende halftijdse monitor toegestaan per groep van 10 werknemers met een handicap die ingedeeld zijn in beroepsbekwaamheidscategorie B, C, D, E of F waarvan de activiteit van nature buiten het bedrijf gebeurt of in rechtstreeks en permanent contact met de klanten;

c) wordt een bijkomende voltijdse monitor toegestaan per groep van 50 werknemers met een handicap die ingedeeld zijn in beroepsbekwaamheidscategorie B, C, D, E of F waarvan de activiteit van nature buiten het bedrijf gebeurt;

d) wordt een 1/4-tijdse monitor weggenomen per groep van 5 werknemers met een handicap die ingedeeld zijn in beroepsbekwaamheidscategorie A.

§ 2. De onder 3°, a) voorziene toevoeging kan voor werknemers met een handicap die ingedeeld zijn in beroepsbekwaamheidscategorie E of F, niet gecumuleerd worden met de onder 3°, b) en c) voorziene toevoegingen.

Art. 66. De SPFB kan, na het bedrijf te hebben geraadpleegd, beslissen om per schijf van 650 dagen economische werkloosheid voor het betrokken kwartaal de subsidie van één voltijdse monitor in te trekken. Er zal rekening gehouden worden met de soort activiteit van het bedrijf en de geleverde inspanningen om dat aantal dagen te beperken.

Art. 67. § 1 Het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de subsidie, is het barema dat overeenstemt met de titel van de door de SPFB aanvaarde functie, zoals bepaald in bijlage 3 van dit besluit. De barema's zijn vastgelegd in bijlage 4.

§ 2. Afgezien van de in de artikelen 28 en 65 bedoelde begeleidingsnormen en in afwijking van artikel 19, § 1 kan het bedrijf evenwel een werknemer inschakelen voor de uitoefening van een functie waarvoor hij niet voldoet aan de in bijlage 3 vastgestelde bekwaamheidscriteria. In dat geval bezoldigt het bedrijf 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 subsidie voor de bezoldiging begrensd is tot het barema van de door de SPFB aanvaarde functie voor deze werknemer.

§ 3. De subsidie wordt vastgesteld op 61% van het barema.

§ 4. De subsidie wordt berekend in verhouding tot het arbeidsstelsel en de daadwerkelijke prestaties, waaraan worden toegevoegd:

a) de gelijkgestelde uren: syndicaal verlof, omstandigheidsverlof, betaald educatief verlof, feestdagen, vakantiedagen (enkelvoudig vakantiegeld);

b) de gewaarborgde bezoldiging in geval van arbeidsongeschiktheid (ziekte).

Zij omvat niet de bezoldiging van de overuren, noch de contractuele premies en vergoedingen.

§ 5. Ze omvat een eindejaarspremie van 3,16% van de brutoverloning die in aanmerking 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 bruto-bezoldiging omvat de gepresteerde uren en de gelijkgestelde uren bedoeld in § 4, a), de ziekte-uren tegen 100%, de uren gelinkt aan arbeidsongevallen tegen 100% en de uren tijdelijke werkloosheid om economische reden of slecht weer.

§ 6. Ze omvat ook een uitzonderlijke jaarlijkse premie, die voor een voltijds tewerkgestelde werknemer 49 euro bedraagt. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers of de werknemers die niet hebben gewerkt gedurende een volledig jaar in de periode van 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het jaar van toekenning, wordt het bedrag van de premie berekend naar rato van de gesubsidieerde uren.

§ 7. Tot slot omvat ze een aanvullende jaarlijkse premie die toegekend wordt aan elke werknemer van het bedrijf. Deze premie is vastgelegd op 130 euro in 2019, 260 euro in 2020 en 2021 en 390 euro vanaf 2022. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers of de werknemers die niet hebben gewerkt gedurende een volledig jaar in de periode van 1 oktober van het voorgaande jaar tot 30 september van het jaar van toekenning, wordt het bedrag van de premie berekend naar rato van de gesubsidieerde uren.

Art. 68. Wanneer het bedrijf de erkenningsnormen uit hoofdstuk 3 van dit besluit niet naleeft, houdt de SPFB op de driemaandelijkse subsidie die aan de directeur wordt toegekend 2.000 euro in. De tekortkomingen die deze inhouding rechtvaardigen, kunnen bestaan uit het herhaaldelijk verstrekken van niet-betrouwbare, verkeerde informatie door het bedrijf of ernstige nalatigheden in het beheer als goede huisvader.

Art. 69. Er wordt een subsidie toegekend voor het begeleidingspersoneel dat aangeworven is voor de "preprofessionele begeleidingsopdracht" omschreven in artikel 5.

De subsidie heeft betrekking op één voltijdse monitor per begeleidingsvoorziening, dekt de bezoldigingskosten en de daarmee samenhangende sociale lasten (werkgeversbijdragen, eindejaarspremie en andere eventuele voordelen, ...) en is beperkt tot 45.000 euro.

Art. 70. Er wordt een subsidie toegekend voor het begeleidingspersoneel dat aangeworven is voor de "werkondersteuningsopdracht" omschreven in artikel 6.

De subsidie heeft betrekking op sociaal ondersteunend personeel of een ergotherapeut naar rato van:

- één 1/4-tijdse werkkracht onder de 50 eenheden van het quotum;
- één halftijdse werkkracht voor een quotum van 50 tot 99 eenheden;
- één voltijdse werkkracht indien het quotum ten minste 100 eenheden telt.

De tegemoetkoming dekt de bezoldigingskosten en de daarmee samenhangende sociale lasten (werkgeversbijdragen, eindejaarspremie en andere eventuele voordelen) en is beperkt tot 50.000 euro.

Art. 71. § 1. Om de anciënniteit van de werknemers met een baremafunctie te bepalen, zijn de volgende regels van toepassing:

1° anciënniteit verworven in dezelfde functie en in de sector van de maatwerkbedrijven: de volledige anciënniteit wordt in aanmerking genomen;

2° anciënniteit verworven in een andere functie in de sector van de maatwerkbedrijven: indien de werknemer overstapt van een baremafunctie naar een andere baremafunctie, wordt de volledige anciënniteit in aanmerking genomen en indien hij overstapt van een niet-baremafunctie naar een baremafunctie, wordt de helft van de anciënniteit, met een maximum van 10 jaar, in aanmerking genomen;

3° anciënniteit verworven in dezelfde functie en buiten de sector van de maatwerkbedrijven: de volledige anciënniteit wordt in aanmerking genomen, met een maximum van 10 jaar;

4° anciënniteit verworven in een andere functie en buiten de sector van de maatwerkbedrijven: de helft van de anciënniteit wordt in aanmerking genomen, met een maximum van 10 jaar.

Voor de monitoren verstaat men onder dezelfde functie de begeleiding van personen.

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

§ 3. Onder arbeidstijd verstaat men:

1° 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;

2° 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 educatief verlof.

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

Afdeling 4. — Subsidies voor werkingskosten

Art. 72. Krachtens artikel 86, 4° van het decreet wordt op basis van de volgende modaliteiten een subsidie voor de werkingskosten toegekend:

§ 1. Het subsidiebedrag wordt per bedrijf driemaandelijks vastgesteld op basis van de beroepsbekwaamheid van de werknemers met een handicap:

- 1° werknemer van categorie A : 150 euro
- 2° werknemer van categorie B : 200 euro
- 3° werknemer van categorie C : 250 euro
- 4° werknemer van categorie D : 300 euro
- 5° werknemer van categorie E : 320 euro
- 6° werknemer van categorie F : 335 euro.

§ 2. De toekenning van deze subsidie aan een bedrijf gebeurt op grond van de kwartaalprestaties en de beroepsbekwaamheid van de werknemers met een handicap. De in § 1 bedoelde bedragen worden toegekend voor de werknemers met een handicap die in het kwartaal prestaties geleverd hebben.

§ 3. Deze subsidie wordt samen met het in artikel 54 bedoelde driemaandelijks voorschot toegekend.

§ 4. Indien het bedrijf de volledige aanwending ervan niet kan aantonen, dan zal het niet-verantwoorde deel teruggevorderd worden zonder overdracht naar het volgende boekjaar. De bestuursdirecteur legt de modaliteiten van deze eventuele terugvordering vast en brengt het bedrijf daarvan op de hoogte.

§ 5. De subsidieerbare kosten omvatten de algemene, persoonlijke en/of vervoerskosten van de werknemers, met inbegrip van de kosten voor arbeidsgeneeskunde, de burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering, het sociaal secretariaat, de huur, energie, vervoer, niet-gesubsidieerde investeringen, onderhoudswerken, de dienstverlening door consultants en experts en de kosten teweegebracht door de uitvoering van het protocolakkoord voor de non-profitsectoren 2018-2019.

§ 6. De verantwoordingsstukken van deze kosten worden opgenomen in de rekeningen die conform artikel 46, 10° bezorgd worden aan de SPFB. De facturen en betaalbewijzen moeten gedurende zeven jaar bewaard worden en op vraag van de SPFB of de inspectiedienst van de SPFB voorgelegd kunnen worden.

Afdeling 5. — Subsidies voor investeringskosten

Art. 73. Krachtens artikel 86, 3° van het decreet kent de SPFB de bedrijven subsidies voor investeringskosten toe. Voor de in deze afdeling bedoelde gesubsidieerde goederen mag door een openbare instelling niet al een andere tegemoetkoming verleend zijn.

De uitgaven waarvoor subsidies worden toegekend, moeten rechtstreeks en op de eerste plaats bijdragen tot de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces. Ze houden rekening met hun ecologische impact.

Onderafdeling 1. — Subsidies voor de uitrusting

Art. 74. De aan het bedrijf toegekende subsidie bedraagt 206 euro per werknemer met een handicap in het quotum dat van kracht is op 1 januari van elk boekjaar.

Art. 75. De SPFB gaat in de loop van het eerste kwartaal van elk boekjaar over tot de uitbetaling.

Art. 76. § 1. De gefactureerde waarde van de subsidieerbare uitrusting mag niet lager zijn dan 500 euro exclusief belasting op de toegevoegde waarde.

§ 2. De uitrustingsgoederen omvatten de machines, het meubilair, het materiaal, immateriële goederen en het rollend materieel met uitzondering van bedrijfsvoertuigen. Het leasen van machines en rollend materieel kan in aanmerking komen.

§ 3. De investeringen mogen niet vóór de in aanmerking genomen vijfjarige periode uitgevoerd zijn, met dien verstande dat de eerste vijfjarige periode van start gaat op 1 januari 2019.

Art. 77. De subsidie mag gebruikt worden om 50% van het investeringsbedrag, exclusief belasting op de toegevoegde waarde, te financieren.

Art. 78. § 1. Het bedrijf mag de gesubsidieerde goederen zonder voorafgaande toestemming van de SPFB niet buiten dienst stellen of de bestemming ervan wijzigen.

§ 2. Bij verkoop vóór het verstrijken van de afschrijvingstermijn moet het bedrijf een bedrag terugbetalen dat gelijk is aan het niet-afgeschreven deel van de subsidie, waarbij dat bedrag niet minder dan 50% van de verkoopprijs mag bedragen. Bij verkoop na het verstrijken van de afschrijvingstermijn moet het bedrijf 50% van de verkoopprijs terugbetalen voor goederen waarvan de initiële aankoopwaarde hoger is dan 5.000 euro. Indien het bedrijf het bedrag van de verkoop opnieuw investeert in een uitrustingsgoed dat het nodig heeft, moet het echter geen terugbetaling doen.

Art. 79. § 1. Na afloop van elke vijfjarige periode en met de door het bedrijf bezorgde gegevens zoals bepaald in artikel 46, 11°, stelt de SPFB het verschil vast tussen de in artikel 75 bedoelde forfaitaire subsidie en de bedragen van de in diezelfde periode verrichte investeringen.

§ 2. De SPFB legt vooraf een voorstel tot beslissing voor aan het bedrijf, dat één maand de tijd krijgt om zijn opmerkingen kenbaar te maken. De SPFB bezorgt vervolgens binnen de maand de definitieve beslissing.

§ 3. Wanneer de SPFB vaststelt dat de aan het bedrijf gestorte jaarlijkse forfaitaire subsidies hoger zijn dan de verrichte investeringen, recupereert ze het teveel aan ontvangen subsidies door het te verrekenen met de volgende jaarlijkse subsidies voor investeringskosten.

Onderafdeling 2. — Subsidies voor investeringen in vastgoed

Art. 80. De subsidieerbare uitgaven omvatten de aankoop van gronden, de constructie van gebouwen, de aankoop van gebouwen en de verbouwing van gebouwen, waarvan het bedrag zonder belasting op de toegevoegde waarde niet lager mag zijn dan 5.000 euro.

Art. 81. Het toegekende subsidiebedrag is gelijk aan 50% van de kostprijs zonder belasting op de toegevoegde waarde van de investering die door de SPFB als noodzakelijk erkend wordt, rekening houdend met het bedrijfsplan en binnen de grenzen van de toegewezen begrotingskredieten.

Art. 82. De subsidieaanvragen moeten per aangetekend schrijven bij de SPFB worden ingediend. De SPFB stelt het model van de aanvraag vast en bepaalt welke documenten toegevoegd moeten worden. De aanvraag vermeldt het precieze doel en de termijn waarbinnen de aankopen en werken uitgevoerd zullen worden.

Art. 83. De subsidieaanvraag moet het volgende omvatten:

1° 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;

2° de prijsofferte van het aan te kopen goed of het bestek van de uit te voeren werken;

3° het bewijs dat het bedrijf beschikt over de vereiste bedragen om het verschil te dekken tussen de werkelijke kostprijs en de subsidie, eventueel door lening;

4° de aanduiding van de goederen die het bedrijf in pand geeft of andere garanties voor de voornoemde verbintenissen;

5° wanneer de investering al verricht is, het afschrift van het verzekeringscontract voor de onroerende goederen en de uitrusting tegen het risico op brand en aanverwante risico's;

6° een investeringsplan op lange termijn;

7° een uitvoerige beschrijving van de ecologische impact van de investering;

8° het bewijs dat de investering rechtstreeks verband houdt met het maatschappelijk doel van het bedrijf.

Al naargelang van de investering kan de bestuursdirecteur het bedrijf vrijstellen van de overdracht van bepaalde documenten.

Art. 84. De SPFB onderzoekt de aanvraag en houdt daarbij in volgorde van prioriteit rekening met:

- 1° de veiligheid van de werknemers;
- 2° het behoud van de bestaande infrastructuur (onderhoud en herstelling);
- 3° de tewerkstelling van werknemers met een handicap van categorie E en F;
- 4° de voltooiing van aangevatte werken;
- 5° de modernisering van de infrastructuur;
- 6° de rentabilisering van de infrastructuur;
- 7° het vermogen tot zelffinanciering van het bedrijf.

Art. 85. Een bedrijf krijgt enkel een infrastructuursubsidie voor het aantal werknemers met een handicap dat overeenstemt met het quotum dat geldt op 1 januari van het jaar waarvoor de aanvraag ingediend wordt.

Art. 86. 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 1 januari van het jaar waarvoor de aanvraag ingediend is een periode van meer dan twee jaar ligt.

Art. 87. De subsidie is beperkt tot 19.800 euro per werknemer met een handicap die deel uitmaakt van het quotum.

De maximale subsidie die aan het bedrijf toegekend kan worden, houdt rekening met de bedragen die reeds toegekend zijn tot 31 december 2019 en opgenomen zijn in bijlage 5.

Art. 88. Vanaf 2029 kan van een reeds toegekende subsidie het deel dat per schijf van 10 jaar wordt afgeschreven, vrijgemaakt worden om verbouwingen uit te voeren of om nieuwe investeringen te verrichten.

Art. 89. De procedure voor de toekenning van de subsidie verloopt in twee fasen:

- 1° een principeakkoord van het Collegelid;
- 2° een definitieve beslissing om een subsidie toe te kennen, genomen door het Collegelid, met een beschrijving van de uitbetalingsmodaliteiten.

Het principeakkoord en de definitieve beslissing vermelden:

- 1° de aankopen en werken die door de SPFB in aanmerking zijn genomen;
- 2° de gegevens op basis waarvan het subsidiebedrag is berekend;
- 3° de eventuele wijzigingen aan het bouw- en aankoopplan;
- 4° de afschrijvingsduur van de gesubsidieerde goederen overeenkomstig de bepalingen van bijlage 2;
- 5° de waarborgen die het bedrijf moet leveren.

Art. 90. Het principeakkoord en de definitieve beslissing om een subsidie toe te kennen voor onroerende goederen houden ambtshalve en van rechtswege op uitwerking te hebben indien de werken niet zijn opgestart of de aankopen niet verricht zijn vóór het verstrijken van het semester dat volgt op het kwartaal dat in aanmerking genomen is om de werken te laten starten en de aankopen te verrichten. Bovendien moet het bedrijf uiterlijk na een termijn van een jaar te rekenen vanaf de bezetting van de aangekochte, gebouwde of verbouwde gebouwen waarvoor een subsidie is toegekend, het aantal werknemers met een handicap hebben aangesteld dat voorzien is in het quotum.

In geval van de aankoop van een terrein moet het bedrijf de bouwwerken aanvatten binnen een termijn van twee jaar na de aankoop.

Indien de in de twee vorige leden bepaalde vereisten niet worden nageleefd, moet het bedrijf de toegekende subsidie terugbetalen.

Art. 91. Voor de onroerende goederen moeten de verantwoordingsstukken voor de uitbetaling van de subsidies bij de SPFB ingediend worden binnen de zes maanden, te rekenen ofwel vanaf de datum van de kennisgeving van de definitieve beslissing wanneer de werken of aankopen op dat tijdstip reeds waren uitgevoerd, ofwel vanaf de datum waarop de werken zijn uitgevoerd of de aankoopfacturen zijn opgemaakt, wanneer die uitvoering of aankopen na de kennisgeving van de definitieve beslissing plaatsvinden.

Art. 92. De subsidie voor de bouw of verbouwing van een gebouw wordt uitbetaald:

- 1° naar rato van 80 % naargelang van de voorlegging van de verantwoordingsstukken met betrekking tot de uitvoering van de werken;
- 2° naar rato van 20 % wanneer het bedrijf daadwerkelijk het gebouw betreft waarvoor de subsidie is toegekend.

Art. 93. De subsidie mag enkel aangewend worden voor de investering waarvoor ze is toegekend. Deze bestemming mag niet gewijzigd worden zonder de toestemming van het Collegelid, onder de door hem bepaalde voorwaarden en na advies van de SPFB.

Wanneer de bestemming van de subsidie gewijzigd wordt, laat de SPFB de verkoopwaarde van de goederen vaststellen. Het bedrijf moet dan het deel van de verkoopwaarde terugbetalen dat overeenkomt met het percentage aan subsidies dat de SPFB voor die goederen verleend heeft. Als het bedrijf het bedrag van de verkoop opnieuw investeert in een onroerend goed met dezelfde bestemming, dan moet het de meerwaarde slechts terugbetalen naar rato van het bedrag van de verkoop dat niet opnieuw geïnvesteerd werd.

HOOFDSTUK 5. — *Subsidie aan het Fonds voor bestaanszekerheid*

Art. 94. De SPFB kent het Fonds voor bestaanszekerheid een jaarlijkse subsidie van 233.000 euro toe voor opleidingen, vakbondspremies en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de gesubsidieerde werknemers voor wie in de laatste vijf jaar die voorafgaan aan het brugpensioen gedurende minstens 15 kwartalen een subsidie werd toegekend.

Art. 95. § 1. De SPFB kent het Fonds voor bestaanszekerheid een jaarlijkse subsidie van 63.000 euro toe voor de economische bevordering van de sector met het oog op de financiering van een voltijdse betrekking van een werknemer wiens opdracht erin bestaat de sector economisch te bevorderen, meer bepaald door zich toe te leggen op:

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

Ten hoogste 15 % van de subsidie mag verantwoord worden door algemene kosten die rechtstreeks verband houden met de hierboven beschreven opdracht.

Een dossier met de verantwoording van de uitgaven, dat de loonfiches, de individuele jaarrekening, de driemaandelijke RSZ-aangiften en een activiteitenverslag omvat, moet bezorgd worden aan de SPFB op basis van de door haar bepaalde regels. Indien na controle van het dossier met de verantwoordingsstukken het bedrag van de aanvaarde verantwoordingsstukken lager is dan het toegekende bedrag, dan zal de subsidie slechts uitbetaald worden ten belope van het bedrag van de aanvaarde verantwoordingsstukken. De SPFB vordert het niet-verantwoorde deel terug.

§ 2. De SPFB kent een jaarlijkse subsidie van 50.000 euro toe aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor het ontwikkelen van campagnes en andere instrumenten om de sector te bevorderen.

Art. 96. Het degressieve niet-uitgegeven bedrag van de eindejaarspremie voor de jaren 2019, 2020 en 2021 wordt bestemd voor de opdrachten van het Fonds voor bestaanszekerheid. Het niet-uitgegeven bedrag wordt vastgesteld door de SPFB en goedgekeurd door het Collegelid dat bevoegd is voor de begroting.

HOOFDSTUK 6. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 97. Worden opgeheven:

1° het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2009 betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van erkende ondernemingen met aangepast werk, gewijzigd door de besluiten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie 29 april 2010, 24 februari 2011, 19 januari 2012 en 19 december 2013;

2° de artikelen 71 en 72 van het besluit van het College van 25 februari 2000 betreffende de individuele bepalingen van de Brusselse Franstalige Dienst voor Mindervaliden voor de sociale integratie van gehandicapte personen en hun inschakeling in het arbeidsproces.

HOOFDSTUK 7. — *Overgangsbepalingen*

Art. 98. Werknemers met een handicap kunnen tewerkgesteld worden op grond van artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

In afwijking van artikel 58 kan de aanvraag van een subsidie voor de bezoldiging van de werknemers van het bedrijf een vierde deel omvatten met betrekking tot de werknemers met een handicap die een arbeidsovereenkomst hebben en tewerkgesteld zijn op grond van 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 subsidie voor de bezoldiging van deze werknemers wordt vastgesteld op 50% van het verschil tussen het bedrag dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de subsidie voor de bezoldiging overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 58 tot 60 en de dagelijkse werkloosheidsuitkering berekend op uurbasis, waaraan het volgende bedrag wordt toegevoegd:

1° categorieën A, B en C	0,0000 euro
2° categorie D :	0,3081 euro
3° categorie E :	0,6163 euro
4° categorie F :	0,9247 euro

begrensd tot 2,4616 euro.

Deze subsidie wordt slechts toegekend op voorwaarde dat:

1° het bedrijf bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid het supplement opgeeft van de bezoldiging die het aan de werknemer toekent;

2° de werknemer door het bedrijf vóór 1 januari 1998 is aangeworven.

Art. 99. De op 30 september 2019 erkende bedrijven blijven vanaf 1 oktober 2019 erkend op basis van de in bijlage 6 opgenomen tabel.

HOOFDSTUK 8. — *Slotbepalingen*

Art. 100. § 1 De bedragen die genoemd worden in de artikelen 62, 63, 68, 69, 70, 72, 74, 87, 94, 95, 98 en in bijlage 4 zijn gekoppeld aan de spilindex van augustus 2018 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 bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

§ 2 De premie waarin voorzien is door de artikelen 60, § 5 en 67, § 7 heeft betrekking op de werknemers die behoren tot de gesubsidieerde kaders zoals voorzien in de afdelingen 4 en 5, alsook op de werknemers van maatwerkbedrijven "buiten het kader" die ingezet worden voor opdrachten in verband met de erkenning.

Art. 101. § 1 Worden van kracht op 1 oktober 2019:

1° afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet;

2° de artikelen 86 en 87 van het decreet;

3° voor de bedrijven bedoeld in artikel 52 van het decreet: de artikelen 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 95 en 102 van het decreet;

4° dit besluit, uitgezonderd de artikelen 73 tot 93 en artikel 95, § 2.

§ 2. De artikelen 73 tot 93 en artikel 95 § 2 van dit besluit treden in werking op 1 januari 2020.

Art. 102. Het Collegelid dat bevoegd is voor het beleid inzake bijstand aan personen met een handicap wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Gedaan te Brussel, 28 november 2019.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

B. TRACHTE,

Voorzitster van het College

R. VERVOORT,

Collegelid bevoegd voor het beleid inzake bijstand aan personen met een handicap

Bijlage 1 bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

Deel 1

Criteria voor het verkrijgen van een arbeidsvergunning of een voorbereidend traject in de door de Franse Gemeenschapscommissie erkende maatwerkbedrijven

Principes

Het maatwerkbedrijf is met voorrang bestemd voor de persoon met een handicap die in staat is een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar die de activiteit, tijdelijk of definitief, niet in gewone werkomstandigheden kan uitvoeren.

Alleen moeilijkheden op het vlak van professionele inclusie die verband houden met een handicap die met betrekking tot de persoon in kwestie erkend is door de dienst PHARE, kunnen een gunstige beslissing verantwoorden die zijn aanwerving op grond van een arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 29, 1° of zijn toegang tot een voorbereidend traject voor een gesubsidieerde betrekking als bedoeld in artikel 29, 3° en 4° van dit besluit toelaat.

De in artikel 30 bedoelde beslissing houdt geen rekening met de moeilijkheden die de persoon ondervindt, onafhankelijk van zijn handicap(s), wegens:

- zijn ontoereikende kwalificaties,
- zijn moeilijkheden met de beheersing van de Franse taal.

A) Om in aanmerking te komen voor een gesubsidieerde betrekking

a. Toegangscriteria

De persoon met een handicap die één van de volgende aanvullende voorwaarden vervult, krijgt een gunstige beslissing:

- uit het buitengewoon onderwijs van vorm 2 komen en vergezeld geweest zijn door de school in een professioneel project gericht op tewerkstelling in een maatwerkbedrijf;
- uit het buitengewoon onderwijs komen door positieve stages in maatwerkbedrijven en negatieve op de gewone arbeidsmarkt uitgevoerd te hebben;
- een traject met mislukkingen op de gewone arbeidsmarkt hebben - met maatregel(en) voor aanpassing en/of specifieke begeleiding - indien de handicap de oorzaak van de mislukkingen was en door de handicap niet in staat zijn om een omscholingstraject te volgen;
- een opleiding gevolgd hebben in één of meerdere centra voor beroepsopleiding en geen werk vinden op de normale arbeidsmarkt wegens zijn handicap, ondanks de opleidingen nadien.

b. Uitsluitingscriteria

Zelfs als aan een van de bovenstaande toegangscriteria is voldaan, krijgt de persoon met een handicap die aan de volgende voorwaarden voldoet, een negatieve beslissing:

- beschikken over tewerkstellingsmogelijkheden op de normale arbeidsmarkt;
- een niet-definitieve handicap hebben;
- geestelijke gezondheidsproblemen hebben:
 - o en zich niet aanpassen aan de medicamenteuze behandeling en/of aan de regelmatige medische opvolging indien die door zijn dokter voorgeschreven is of,
 - o waarvan de pathologie niet gestabiliseerd is of,
 - o die het niet mogelijk maken een levensritme aan te nemen dat verenigbaar is met de uitoefening van een beroepsactiviteit;
- een gevaar vormen voor zichzelf of anderen vanwege een pathologie;
- strafbare feiten hebben gepleegd waarvan de herhaling andere werknemers of andere personen in gevaar zou kunnen brengen;
- verslaafd zijn aan psychotrope drugs (alcohol, verdovende middelen, medicijnen).

c. Naast de hierboven vermelde toegangs- of uitsluitingscriteria zal het multidisciplinaire team bepalen of de gevolgen in verband met de handicap, het opleidingstraject en de beroepservaring van de persoon een doorverwijzing naar een maatwerkbedrijf rechtvaardigen.

B) Om in aanmerking te komen voor een voorbereidend traject

a. Voorafgaande toelatingsvoorwaarden

De persoon moet toegelaten zijn op grond van de dienst PHARE.

b. Toelatingsvoorwaarden

De persoon moet voldoen aan de toelatingscriteria voor gesubsidieerde tewerkstelling.

c. Uitsluitingscriteria

De persoon met een handicap krijgt een ongunstige beslissing wanneer hij of zij voldoet aan de uitsluitingscriteria voor gesubsidieerde tewerkstelling.

Deel 2

Tabel voor het bepalen van de beroepsbekwaamheid van werknemers met een handicap in een maatwerkbedrijf erkend door de Franse Gemeenschapscommissie

Maatwerkbedrijf:

Naam – Voornaam van de werknemer:

Nr. opvangvoorziening:

Geboortedatum:

Evaluatiedatum:

ITEM		1	2	3	4	5
A.1.	MOBILITEIT ZITHOUDING					
A.2.	MOBILITEIT RECHTOPSTAAND					
A.3.	TOLERANTIE VAN 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.	BEGRIJPEN 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 :						

DEFINITIES VAN DE ITEMS

A.1. Mobiliteit 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, omwille van 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 minutenlang 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 omwille van 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 maal 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 teveel 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.

N.B. 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 name 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:

Het 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:

Het 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 maatwerkbedrijf).

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

Combinatie kwaliteit - snelheid		
F2	F1	
Kwaliteit	Snelheid	Totaal
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 gevoegd te worden bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

Brussel, 28 november 2019.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

B. TRACHTE,

Voorzitster van het College

R. VERVOORT,

Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake Bijstand aan Personen met een Handicap

Bijlage 2 bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap
AFSCHRIJVINGSPERCENTAGE VAN GESUBSIDIEERDE GOEDEREN

Terreinen	(worden niet afgeschreven)
Nieuw gebouwde gebouwen en aankopen van gebouwen	33 jaar
Verbouwingen van gebouwen	10 jaar
Uitrusting met een eenheidskostprijs, btw niet-inbegrepen, hoger dan € 2000	10 jaar
Uitrusting met een eenheidskostprijs, btw niet-inbegrepen, hoger dan € 500 en lager dan € 2000	3 jaar
Meubilair	10 jaar
Informaticamateriaal	3 jaar
Rollend materiaal	5 jaar

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

Brussel, 28 november 2019.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

B. TRACHTE,

Voorzitster van het College

R. VERVOORT,

Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake Bijstand aan Personen met een Handicap

Bijlage 3 bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
1. DIRECTIEPERSONEEL			
A. Directeur	Hij leidt en coördineert een maatwerkbedrijf waarvoor hij de algemene verantwoordelijkheid draagt.	Ofwel niet-universitair hoger onderwijs en blijk geven van specifieke kennis van de problemen van personen met een handicap en drie jaar ervaring in een directiefunctie of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in de sector van de maatwerkbedrijven. Ofwel 20 jaar beroepservaring, waarvan 7 jaar in een directie- en/of beheersfunctie.	13
B. Adjunct-directeur	Hij leidt en coördineert een of meer afdelingen (dienstensecties) van een maatwerkbedrijf en draagt er de algemene verantwoordelijkheid voor.	Ofwel niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 5 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in de sector van de maatwerkbedrijven.	14
C. Directie-assistent	Hij staat de directeur bij. Hij kan verantwoordelijk zijn voor een of meer afdelingen, maar kan het maatwerkbedrijf enkel op het gebied van dagelijks beheer verbinden.	Ofwel niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 5 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in de sector van de maatwerkbedrijven of in een administratieve functie.	15
2. ADMINISTRATIEF PERSONEEL			
A. Administratief verantwoordelijke	Hij beheert, organiseert, voert complexe functies uit en controleert de administratie Hij is de beheerder van een administratief team.	Ofwel universitair hoger onderwijs; Ofwel niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 5 jaar beroepservaring in de sector van de maatwerkbedrijven of in een administratieve functie; Ofwel 3 jaar beroepservaring als administratief medewerker "niveau 1".	15
B. Administratief personeel "niv. 1" (met name directiesecretaris, boekhouder,...)	Gekwalificeerd administratief medewerker: hij/zij beheert de administratieve dossiers onder de verantwoordelijkheid van de directie of van de administratief verantwoordelijke.	Ofwel niet-universitair hoger onderwijs; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 3 jaar beroepservaring in een administratieve functie. Er is geen gelijkstelling voor de functies van directiesecretaris of boekhouder.	16
C. Administratief personeel "niv. 2 A"	Ervaren administratief medewerker die zelfstandig kan werken: secretaris, inkoopmedewerker, salarismedewerker, facturatiemedewerker, administratief medewerker, hulpboekhouder.	Ofwel niet-universitair hoger onderwijs; Ofwel hoger middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een administratieve functie; Ofwel lager middelbaar onderwijs met 5 jaar beroepservaring in een administratieve functie; Ofwel 3 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 18 of 19.	17

TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
D. Administratief personeel "niv. 2 B"	Administratief medewerker: secretaris, facturatiemedewerker, inkoopmedewerker, administratief medewerker, salaris-medewerker, hulpboekhouder.	Ofwel hoger middelbaar onderwijs; Ofwel lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een administratieve functie; Ofwel 3 jaar beroepservaring in een functie als administratief medewerker "niv. 3".	19
E. Administratief personeel "niv. 3"	Algemeen administratief medewerker: briefwisseling, dactylo ... Dit personeel werkt altijd onder de verantwoordelijkheid van een ander personeelslid.	Ofwel lager middelbaar onderwijs; Ofwel 6 jaar in het buitengewoon onderwijs; Ofwel omscholingsovereenkomst in het gewone circuit; Ofwel bewijs van volbrachte leertijd; Ofwel specifieke beroepsopleiding; Ofwel 2 jaar beroepservaring in een administratieve functie.	20
3. VERKOOPPERSONEEL			
A. Commercieel verantwoordelijke	Hij beheert, organiseert, voert complexe functies uit en controleert de verkoop ... Hij is de beheerder van een commercieel team.	Ofwel universitair hoger onderwijs; Ofwel niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 5 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in de sector van de maatwerkbedrijven; Ofwel 3 jaar beroepservaring als technisch-commercieel medewerker.	15
B. technisch-commercieel medewerker	Prospectie van het cliënteel. Hij beoordeelt en beheert de behoeften van de klant. Hij berekent de prijzen en beheert onder andere de bestekken.	Ofwel niet-universitair hoger onderwijs; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 3 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf; Ofwel 7 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 17.	16
C. Commercieel afgevaardigde	Hij werkt onder de verantwoordelijkheid van een leidinggevende: klantenwerving, evaluatie van klantbehoeften en prijsberekening.	Ofwel niet-universitair hoger onderwijs; Ofwel hoger middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector; Ofwel lager middelbaar onderwijs met 5 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector; Ofwel 3 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 18 of 19.	17

TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
D. Commercieel assistent	Prospectie cliënteel, verkoop en/of bijstand aan de technisch-commercieel agent of aan de commercieel afgevaardigde.	Ofwel hoger middelbaar onderwijs; Ofwel lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een commerciële functie of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige 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 het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige 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 para-medicus	Ergotherapie, sociaal verpleegkundige.	Niet-universitair hoger onderwijs.	16
5. TECHNISCH PERSONEEL			
A. Technisch verantwoordelijke	Verantwoordelijke beheer gebouw, onderhoud, energie, veiligheid: uitvoering, administratie, algemene verantwoordelijkheid, ontwerp van projecten.	Ofwel universitair hoger onderwijs; Ofwel niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 5 jaar beroepservaring in een technische of logistieke functie of in de sector van de maatwerkbedrijven; Ofwel 3 jaar beroepservaring als technisch beheerder.	15
B. Licentiaat informaticus		Universitair onderwijs richting informatica, elektronica of elektromechanica.	15
C. Gegradueerd Informaticus		Niet-universitair hoger 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 middelbaar onderwijs en 2 jaar beroepservaring in een technische of logistieke functie; Ofwel 7 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 17.	16
E. Gekwalificeerd technisch agent "niv. 1"	Hij beheert en voert op autonome wijze een gespecialiseerd werk uit dat beroepsbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist (Elektriciteit - Elektronica - Informatica - Automatisering - Regeling - Mechanica -...)	Ofwel niet-universitair hoger 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 met 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 middelbaar onderwijs; Ofwel lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector; Ofwel 3 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector.	19 + 25 (195)

TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
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 middelbaar onderwijs; Ofwel lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector; Ofwel 3 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige 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 middelbaar onderwijs; Ofwel omscholingsovereenkomst in het gewone circuit; Ofwel bewijs van volbrachte leertijd; Ofwel 6 jaar in het buitengewoon onderwijs; Ofwel specifieke beroepsopleiding; Ofwel 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige 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 middelbaar onderwijs; Ofwel omscholingsovereenkomst in het gewone circuit; Ofwel bewijs van volbrachte leertijd; Ofwel 6 jaar in het buitengewoon onderwijs; Ofwel specifieke beroepsopleiding; Ofwel 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector.	21
H. Technisch agent	Hij voert op autonome wijze eenvoudige en afwisselende taken uit. Zijn verantwoordelijkheid is beperkt door regelmatige controles.	Geen vereisten.	22
6. MONITORPERSONEEL			
A. Hoofdmonitor	Bovenop de taken toegekend aan monitoren van "niv. 1", heeft hij de verantwoordelijkheid over een ploeg monitoren en hun werknemers met een handicap. 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 niet-universitair hoger onderwijs en 3 jaar beroepservaring; Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 5 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector; Ofwel 3 jaar beroepservaring als monitor "niveau 1".	15

TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
B. Monitor "niv. 1"	<p>Hij omkadert de werknemers met een handicap en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk.</p> <p>Hij neemt de volgende verantwoordelijkheden op zich: organisatie van de werkplanning, contacten met het cliënteel, aanpassing van de werkposten, onthaal en vorming van de werknemers met een handicap in de ploegen, beheer van de arbeidsrelaties en van bepaalde individuele problemen in de ploegen.</p> <p>Hij neemt deel aan de evaluatie van de capaciteiten van de werknemers.</p> <p>Hij moet - binnen 18 maanden - een opleidingscyclus volgen die bestaat uit een basisopleiding, eventueel gevolgd door een voortgezette opleiding.</p>	<p>De opleidingscyclus van monitor Niv. 2A gevolgd hebben en;</p> <p>Ofwel niet-universitair hoger onderwijs;</p> <p>Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 2 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel 7 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 175, 17, 18 of 19 waarvan minstens 2 jaar in een functie als monitor van niv. 2A.</p>	16
C. Monitor "niv. 2 A"	<p>Bovenop de taken toegekend aan monitoren van "niv. 2 B", komt hij af en toe in contact met klanten of leveranciers.</p> <p>Hij moet - binnen 18 maanden - een opleidingscyclus volgen die bestaat uit een basisopleiding, eventueel gevolgd door een voortgezette opleiding.</p>	<p>De opleidingscyclus van monitor Niv. 2B gevolgd hebben en;</p> <p>Ofwel niet-universitair hoger onderwijs;</p> <p>Ofwel hoger middelbaar onderwijs en 2 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel lager middelbaar onderwijs met 5 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel 3 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 17, 18 of 19 waarvan minstens 2 jaar in een functie als monitor van "niv. 2 B"</p>	165
D. Monitor "niv. 2 B"	<p>Hij omkadert en is verantwoordelijk voor een ploeg waarmee hij werkt.</p> <p>Hij neemt de verantwoordelijkheid van een activiteit op zich, hij neemt deel aan de planning van zijn team en controleert de kwaliteit van het werk onder de verantwoordelijkheid van een derde persoon.</p> <p>Hij neemt deel aan de beroepsopleiding van de werknemers met een handicap.</p> <p>Hij moet - binnen 18 maanden - een opleidingscyclus volgen die bestaat uit een basisopleiding, eventueel gevolgd door een voortgezette opleiding.</p>	<p>De opleidingscyclus van monitor Niv. 3 gevolgd hebben en;</p> <p>Ofwel niet-universitair hoger onderwijs;</p> <p>Ofwel hoger middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel lager middelbaar onderwijs met 5 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel 3 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 18 of 19;</p>	17

TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
E. Monitor "niv. 3"	<p>Hij omkadert en is verantwoordelijk voor een ploeg met werknemers met een handicap onder de regelmatige supervisie van een derde persoon en neemt deel aan het werk en aan de eindcontrole.</p> <p>Hij moet - binnen 18 maanden - een opleidingscyclus volgen die bestaat uit een basisopleiding, eventueel gevolgd door een voortgezette opleiding.</p>	<p>Ofwel hoger middelbaar onderwijs;</p> <p>Ofwel lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel 3 jaar beroepservaring in de omkadering van personen met een handicap of in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector.</p>	18
7. PRODUCTIEPERSONEEL			
A. Geschoold productiemedewerker "niv. 1"	<p>Hij beheert en voert autonoom een gespecialiseerd werk uit dat beroepsbekwaamheid, initiatief en verantwoordelijkheidszin vereist.</p> <p>(Elektriciteit - Elektronica - Elektromechanica - Informatica - Automatisering - Regelsystemen - Mechanica,...)</p>	<p>Ofwel niet-universitair hoger onderwijs;</p> <p>Ofwel hoger middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een technische functie;</p> <p>Ofwel lager middelbaar onderwijs met 5 jaar beroepservaring in een technische functie;</p> <p>Ofwel 3 jaar beroepservaring in een functie met loonschaal 18 of 19.</p>	17
B. a. Geschoold productiemedewerker "niv. 2" begeleider	<p>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.</p> <p>Hij helpt een monitor en begeleidt een ploeg van enkele werknemers waarvan hij deel uitmaakt.</p>	<p>Ofwel hoger middelbaar onderwijs;</p> <p>Ofwel lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel 3 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector.</p>	19 + 25 (195)
B. b. Geschoold productiemedewerker "niv. 2"	<p>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.</p>	<p>Ofwel hoger middelbaar onderwijs;</p> <p>Ofwel lager middelbaar onderwijs met 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector;</p> <p>Ofwel 3 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector.</p>	19
C.a. Semi-geschoold productiemedewerker-begeleider	<p>Hij voert met bekwaamheid en op autonome wijze een afwisselende taak uit maar met een beperkt initiatiefniveau.</p> <p>Zijn verantwoordelijkheid is beperkt door occasionele controles.</p> <p>Hij helpt een monitor en begeleidt een ploeg van enkele werknemers waarvan hij deel uitmaakt.</p>	<p>Ofwel lager middelbaar onderwijs;</p> <p>Ofwel omscholingsovereenkomst in het gewone circuit;</p> <p>Ofwel bewijs van volbrachte leertijd;</p> <p>Ofwel 6 jaar in het buitengewoon onderwijs;</p> <p>Ofwel specifieke beroepsopleiding;</p> <p>Ofwel 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector.</p>	21 + 25 (215)

TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
TITEL	FUNCTIEBESCHRIJVING	MINIMALE KWALIFICATIEVEREISTEN	Code LOON-SCHAAL
C. b. Semi-geschoold productiemedewerker	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 middelbaar onderwijs; Ofwel omscholingsovereenkomst in het gewone circuit; Ofwel bewijs van volbrachte leertijd; Ofwel 6 jaar in het buitengewoon onderwijs; Ofwel specifieke beroepsopleiding; Ofwel 2 jaar beroepservaring in een van de economische sectoren van het maatwerkbedrijf of in een gelijkaardige economische sector.	21
D. Productiemedewerker "niv. 1"	Hij voert op autonome wijze eenvoudige en afwisselende taken uit. Zijn verantwoordelijkheid is beperkt door regelmatige controles.	Geen vereisten.	22
E. Productiemedewerker "niv. 2"	Deze functie wordt voorbehouden voor een persoon met een handicap. Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een belangrijke fysieke inspanning vergt, ofwel aanhoudende aandacht en een elementaire praktische vorming. Frequente controles zijn noodzakelijk.	Geen vereisten.	23
F. Productiemedewerker "niv. 3"	Deze functie wordt voorbehouden voor een persoon met een handicap. Eenvoudige werkzaamheden waarvan de uitvoering ofwel een matige fysieke inspanning vergt of een matige aandacht. Frequente controles zijn onontbeerlijk.	Geen vereisten.	24

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap
Brussel, 28 november 2019.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

B. TRACHTE,
Voorzitster van het College

R. VERVOORT,
Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake Bijstand aan Personen met een Handicap

Bijlage 4 bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

1/09/2018		Loonschalen 2018																		
		Maandelijkse loonschalen/overeenstemmende salarissen per uur																		
0	3 162,10	19,2030	16,6985	2 749,69	14,6110	2 234,10	13,5674	2 156,17	13,0941	2 078,24	12,6209	1 997,48	12,1304	1 928,70	11,7128					
1	3 222,27	19,5684	16,9594	2 792,64	14,8720	2 277,06	13,8283	2 190,15	13,3005	2 103,23	12,7727	2 014,42	12,2333	1 945,68	11,8159					
2	3 282,40	19,9336	17,2201	2 835,57	15,1328	2 320,03	14,0893	2 224,12	13,5068	2 128,20	12,9243	2 031,48	12,3369	1 962,70	11,9192					
3	3 342,58	20,2991	17,4810	2 878,54	15,3938	2 363,01	14,3503	2 258,08	13,7130	2 153,15	13,0758	2 048,44	12,4399	1 979,67	12,0223					
4	3 402,71	20,6642	17,7418	2 921,49	15,6548	2 405,95	14,6110	2 292,05	13,9193	2 178,15	13,2276	2 065,43	12,5431	1 996,67	12,1255					
5	3 462,86	21,0295	18,0029	2 964,48	15,9156	2 448,92	14,8720	2 326,03	14,1257	2 203,14	13,3794	2 082,41	12,6462	2 013,65	12,2286					
6	3 523,01	21,3948	18,2639	3 007,45	16,1766	2 491,86	15,1328	2 359,98	14,3319	2 228,10	13,5310	2 099,40	12,7494	2 030,63	12,3318					
7	3 583,16	21,7601	18,5248	3 050,42	16,4373	2 534,85	15,3938	2 393,96	14,5382	2 253,07	13,6826	2 116,36	12,8524	2 047,63	12,4350					
8	3 643,31	22,1254	18,7856	3 093,37	16,6985	2 577,82	15,6548	2 427,95	14,7446	2 278,07	13,8344	2 133,37	12,9557	2 064,59	12,5380					
9	3 703,45	22,4906	19,0467	3 136,35	16,9594	2 620,77	15,9156	2 461,91	14,9508	2 303,04	13,9861	2 150,37	13,0589	2 081,61	12,6414					
10	3 763,59	22,8558	19,3076	3 179,31	17,2201	2 663,75	16,1766	2 495,89	15,1572	2 328,03	14,1378	2 167,37	13,1622	2 098,61	12,7446					
11	3 823,75	23,2212	19,5684	3 222,27	17,4810	2 706,68	16,4373	2 529,85	15,3634	2 353,01	14,2895	2 184,36	13,2653	2 115,58	12,8477					
12	3 883,89	23,5864	19,8292	3 265,21	17,7418	2 749,69	16,6985	2 563,85	15,5699	2 378,01	14,4414	2 201,33	13,3684	2 132,55	12,9507					
13	3 944,02	23,9515	20,0901	3 308,17	18,0029	2 792,64	16,9594	2 597,80	15,7761	2 402,95	14,5928	2 218,31	13,4715	2 149,56	13,0540					
14	4 004,18	24,3169	20,3511	3 351,14	18,2639	2 835,57	17,2201	2 631,74	15,9822	2 427,91	14,7444	2 235,30	13,5747	2 166,54	13,1571					
15	4 064,36	24,6823	20,6122	3 394,14	18,5248	2 878,54	17,4810	2 665,74	16,1887	2 452,93	14,8963	2 252,28	13,6778	2 183,52	13,2602					
16	4 124,48	25,0474	20,8729	3 437,07	18,7856	2 921,49	17,7418	2 699,71	16,3950	2 477,92	15,0481	2 269,27	13,7810	2 200,50	13,3634					
17	4 184,65	25,4129	21,1340	3 480,06	19,0467	2 964,48	18,0029	2 733,68	16,6013	2 502,87	15,1996	2 286,29	13,8844	2 217,52	13,4667					
18	4 244,78	25,7780	21,3948	3 523,01	19,3076	3 007,45	18,2639	2 767,65	16,8076	2 527,84	15,3513	2 303,27	13,9875	2 234,49	13,5698					
19	4 304,94	26,1434	21,6559	3 566,00	19,5684	3 050,42	18,5248	2 801,63	17,0139	2 552,83	15,5030	2 320,25	14,0906	2 251,51	13,6731					
20	4 365,08	26,5086	21,9166	3 608,93	19,8292	3 093,37	18,7856	2 835,60	17,2202	2 577,82	15,6548	2 337,22	14,1936	2 268,45	13,7760					

1/09/2018		Loonschalen 2018																	
		Maandelijke loonschalen/overeenstemmende salarissen per uur																	
	20	20B	21	21B	22	22B	23	23B	24	24B	25	25B	195	195B	215	215B			
0	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	1 956,69	11,8827	1 872,38	11,3707			
1	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	1 973,68	11,9859	1 872,38	11,3707			
2	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	1 990,71	12,0893	1 872,38	11,3707			
3	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 007,68	12,1924	1 872,38	11,3707			
4	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 024,68	12,2956	1 872,38	11,3707			
5	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 041,64	12,3986	1 872,38	11,3707			
6	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 058,64	12,5019	1 872,38	11,3707			
7	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 075,64	12,6051	1 872,38	11,3707			
8	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 092,59	12,7080	1 872,38	11,3707			
9	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 109,61	12,8114	1 872,38	11,3707			
10	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 126,60	12,9146	1 872,38	11,3707			
11	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 143,59	13,0178	1 872,38	11,3707			
12	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 160,56	13,1208	1 872,38	11,3707			
13	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 177,56	13,2240	1 872,38	11,3707			
14	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 194,54	13,3272	1 872,38	11,3707			
15	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 211,53	13,4303	1 872,38	11,3707			
16	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 228,50	13,5334	1 872,38	11,3707			
17	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 245,53	13,6368	1 872,38	11,3707			
18	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 262,47	13,7397	1 872,38	11,3707			
19	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 279,51	13,8432	1 872,38	11,3707			
20	1 761,10	10,6949	1 844,38	11,2007	1 724,44	10,4723	1 676,05	10,1784	1 654,90	10,0500	28,01	0,1701	2 296,45	13,9461	1 872,38	11,3707			

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

Brussel, 28 november 2019.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

B. TRACHTE,

Voorzitter van het College

R. VERVOORT,

Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake Bijstand aan Personen met een Handicap

Bijlage 5 bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

TABEL INVESTERINGEN PER MAATWERKBEDRIJF

Maatwerkbedrijf	Beslissingen Aankoop Terrein (AT)	Beslissingen Bouw gebouw (BG)	Beslissingen Aankoop Gebouw (AG)	Beslissingen Verbouwing Gebouw (VG)	Beslissingen Uitrusting	Beslissingen Totaal	Betalingen AT+BG+AG+VG	Betalingen Uitrusting	Betalingen Totaal
CITECO	0,00	28 673,35	0,00	51 522,72	133 196,66	214 552,87	78 674,59	111 892,34	156 383,62
APAM	0,00	300 746,44	447 269,82	379 795,97	759 864,21	1 887 743,86	1 125 972,57	744 642,26	1 870 614,83
Groupe FOES	0,00	0,00	373 075,88	174 629,75	3 557 835,75	4 105 601,38	511 022,55	1 377 623,04	1 888 645,60
OUVROIR	0,00	18 383,78	123 387,49	28 022,65	721 780,65	891 574,58	169 272,14	716 668,43	885 940,56
A.P.R.E	0,00	203 714,26	137 853,19	330 528,46	545 392,62	1 217 488,53	540 383,01	468 002,53	1 008 385,54
RENAITRE	136 227,36	646 636,48	160 679,62	78 042,83	6 386 454,13	7 410 211,97	988 318,56	5 996 818,26	6 985 136,82
MANUFAST	211 465,05	815 891,59	1 365 604,20	310 954,77	3 294 625,36	5 998 540,97	2 697 651,91	2 565 611,99	5 263 263,90
JEUNES JARDINIERS	116 122,31	110 201,91	96 636,08	17 822,58	1 185 069,80	1 525 852,69	310 746,96	1 023 751,40	1 334 498,37
TRAVIE	515 638,36	2 074 880,58	1 263 442,79	815 477,27	3 860 403,07	8 537 362,47	3 504 073,77	3 172 809,00	6 676 882,77
LA SERRE-OUTIL	94 261,72	260 749,32	227 035,70	25 683,94	339 568,73	947 299,40	511 822,88	294 089,32	805 912,20
FERME NOS PILIFS	57 827,13	614 813,59	154 380,82	333 848,91	983 885,50	2 144 755,95	1 059 464,02	759 623,99	1 819 088,01
TRAVCO	0,00	0,00	592 585,21	271 739,38	612 970,37	1 477 294,96	840 215,52	469 980,61	1 310 196,13

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

Brussel, 28 november 2019.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

B. TRACHTE,

Voorzitter van het College

R. VERVOORT,

Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake Bijstand aan Personen met een Handicap

Bijlage 6 bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap

- ERKENDE MAATWERKBEDRIJVEN OP 1 OKTOBER 2019

Volledige naam	Besluit	Einde van erkenning	Ondernemingsnummer	Adres (hoofdzetel)
CITECO (O.N.A Entreprise)	2017/1959	31/12/2022	460976761	Albert Latourstraat 75 – 1030 Schaarbeek
ATELIER POUR L'ACCES DES MOINS VALIDES AU MONDE DU TRAVAIL E.T.A. POUR MOINS VALIDES - APAM	2018/1872	30/06/2022	406772468	Drogenbossesteenweg 130 – 1180 Brussel
GROUPE FOES - LES ATELIERS REUNIS	2018/1871	30/06/2022	460732776	Victor Rauterstraat 130-136 – 1070 Brussel
L'OUVROIR	2017/1960	31/12/2022	407722573	Bodegemstraat 78-82A – 1000 Brussel
ATELIER PROTEGE ET DE READAPTATION POUR EPILEPTIQUES – A.P.R.E.	2017/1961	31/12/2022	407598354	Neerstalsesteenweg 178 – 1190 Brussel
BROCHAGE RENAITRE	2017/1962	31/12/2022	407851148	Stroobantsstraat 48 C/D – 1140 Brussel
MANUFAST - ABP	2017/1963	30/06/2022	409118977	Gentsesteenweg 1434 – 1082 Brussel
LES JEUNES JARDINIERS	2017/1964	31/12/2022	414842571	Alsembergsesteenweg 1393 – 1180 Brussel
TRAVIE (Travail & Vie)	2017/1396	30/06/2022	420015938	Vaardijk 40 – 1070 Brussel
LA SERRE - OUTIL	2017/1649	30/06/2022	420454022	Stokkelsesteenweg 377 – 1150 Brussel
LA FERME NOS PILIFS	2017/1397	30/06/2022	438065757	Trassersweg 347 – 1120 Brussel
TRAVAIL ET COOPERATION - TRAVCO	2017/1965	31/12/2022	428335073	Fernand Demetskaai 26-28 – 1070 Brussel

**MAATWERKBEDRIJVEN ERKEND IN HET KADER VAN DE PREPROFESSIONELE BEGELEIDING
OP 1 OKTOBER 2019 (Art.5)**

Volledige naam	Ondernemingsnummer	Adres (hoofdzetel)
LA FERME NOS PILIFS	438065757	Trassersweg 347 – 1120 Brussel
APAM	406772468	Drogenbossesteenweg 130 – 1180 Brussel
A.P.R.E.	407598354	Neerstalsesteenweg 178 – 1190 Brussel
TRAVIE	420015938	Vaartdijk 40 – 1070 Brussel

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit 2018/2292 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de maatwerkbedrijven dat uitvoering geeft aan afdeling 2 van hoofdstuk 5 van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap
Brussel, 28 november 2019.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

B. TRACHTE,
Voorzitster van het College

R. VERVOORT,
Collegelid bevoegd voor het Beleid inzake Bijstand aan Personen met een Handicap