

de tien werkdagen na ontvangst van de kennisgeving bedoeld in 3° of na de eerste dag van de opdracht. Wanneer de inspecteur inlichtingen inwint bij personen door middel van gesprekken in het kader van een onderzoeksmissie, wordt over elk gesprek een verslag opgesteld door de inspecteur. Het verslag wordt ondertekend door de ondervraagde persoon en de inspecteur. In voorkomend geval heeft/hebben de ondervraagde(n) het recht zijn/hun opmerkingen aan het verslag toe te voegen. De proces-verbalen moeten bij het verslag worden gevoegd;

5° eerbiediging van het recht op meningsuiting: in het kader van de opdracht ziet de inspecteur erop toe dat het recht op meningsuiting door de betrokken partijen wordt geëerbiedigd, overeenkomstig artikel 7/1, § 3, van het decreet. Wanneer de onderzoeksprocedure rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op feiten die een personeelslid of een inrichtende macht ten laste worden gelegd, moet het personeelslid of de vertegenwoordiger van de inrichtende macht door de inspecteur worden gehoord. De uitnodiging voor de hoorzitting en de vermeende feiten worden ten minste drie werkdagen voor de hoorzitting aan het personeelslid of de inrichtende macht meegedeeld, hetzij per aangetekende brief met ontvangstbevestiging, hetzij per persoonlijk (hand tot hand) afgegeven brief met ontvangstbevestiging. In het geval van een onderzoeksopdracht worden de betrokkenen als laatste gehoord, mits in het verslag wordt geconcludeerd dat een onderzoeksopdracht noodzakelijk is. In het geval van een onderzoeksopdracht mogen de betrokkenen vóór hun laatste hoorzitting alle documenten en bewijsstukken onderzoeken waarop de inspecteurs hun verslag hebben gebaseerd;

6° opstellen van het verslag: de inspecteur stelt het verslag bedoeld in artikel 7/1, § 4, eerste lid, van het decreet op binnen vijftien werkdagen na de laatste dag van de opdracht;

7° toezending van het verslag overeenkomstig de nadere regels bepaald in artikel 7/1, § 4, tweede en derde lid, van het decreet.

**Art. 7.** Wanneer het verhoor bedoeld in artikel 6, 5°, betrekking heeft op een personeelslid tegen wie beschuldigingen zijn ingebracht, kan dit personeelslid zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde vertegenwoordiger van een syndicale organisatie, door een advocaat of door een raadsman gekozen uit de personeelsleden in actieve dienst of gepensioneerd uit het onderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

Wanneer de hoorzitting bedoeld in artikel 6, 5°, betrekking heeft op een inrichtende macht waartegen beschuldigingen worden geformuleerd, kan deze zich laten vertegenwoordigen door een advocaat of een verdediger gekozen uit de personeelsleden in actieve dienst of gepensioneerd uit het onderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

De inspecteur kan echter de verdediger diskwalificeren, als deze een personeelslid is, als deze keuze een belangenconflict oplevert met de persoon die wordt geïnterviewd of het doel van de opdracht.

**Art. 8.** Overeenkomstig artikel 7/1, § 4, eerste lid, van het decreet wordt het modelverslag bij dit besluit gevoegd.

**Art. 9.** Dit besluit treedt in werking op 22 november 2023.

**Art. 10.** De Minister van Onderwijs is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 22 november 2023.

De minister-president, belast met internationale betrekkingen, sport en het onderwijs voor sociale promotie,

P.-Y. JEHOLET

De minister van Onderwijs,

C. DESIR

## REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

### SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[C – 2023/47661]

**24 AOÛT 2023. — Arrêté du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation handicapé du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé**

Le Gouvernement wallon,

Vu le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé, l'article 261, l'article 266, l'article 275 et l'article 283 modifié en dernier lieu par le décret du 3 décembre 2020 ;

Vu le Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé ;

Vu le rapport du 14 juillet 2021 établi conformément à l'article 4, 2°, du décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 9 juillet 2021 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 14 juillet 2021 ;

Vu l'avis du Comité de branche Handicap, donné le 22 septembre 2021 ;

Vu l'avis de l'Organe de concertation intra-francophone du 23 décembre 2021 ;

Vu l'avis n°173/2002 de l'Autorité de protection des données, donné le 9 septembre 2022 ;

Vu l'avis n° 73288/4 du Conseil d'État, donné le 11 mai 2023, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant l'avis de la Commission wallonne de la personne handicapée, donné le 22 septembre 2021 ;

Considérant l'avis du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, donné le 11 octobre 2021 ;

Sur la proposition de la Ministre de l'Action sociale ;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

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

**Art. 2.** Dans le Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, modifié en dernier lieu par le décret du 22 décembre 2021, le mot « AWIPH » est à chaque fois remplacé par le mot « Agence ».

CHAPITRE II. — *Modifications de certaines dispositions relatives aux services d'aide précoce et d'accompagnement pour adultes*

**Art. 3.** L'article 612, § 1<sup>er</sup>, du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 septembre 2021, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Les personnes qui bénéficient exclusivement des missions de soutien dans l'emploi, visées au Titre IX, Chapitre 5, Section 10 ne sont pas prises en compte dans le nombre d'utilisateurs minimum. ».

**Art. 4.** L'article 633, § 1<sup>er</sup>, du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 septembre 2021, est complété par un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les heures rémunérées pour la fonction de jobcoach, visée à l'article 1146/2, ne sont pas reprises dans le cadastre de l'emploi du service. ».

**Art. 5.** Dans le même code, Deuxième partie, Livre V, Titre VII, Chapitre IV, le mot « coordinateur » est, chaque fois qu'il apparaît, remplacé par le mot « directeur ».

CHAPITRE III. — *Modifications de certaines dispositions relatives aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés*

**Art. 6.** Dans l'article 905 du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014, le 3<sup>o</sup> est complété par les mots « agréé par l'Agence ».

**Art. 7.** Dans le même code, il est inséré un article 907/1 rédigé comme suit :

« Art. 907/1. Les centres peuvent mettre en œuvre le soutien dans l'emploi, selon les dispositions du présent Titre, Chapitre 5, Section 10. ».

**Art. 8.** Dans l'article 918 du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014, le paragraphe 2 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Les prestations des personnes en soutien dans l'emploi visées à l'article 1146/10, 1<sup>o</sup>, n'entrent pas en compte dans le taux de fréquentation du centre. ».

**Art. 9.** Dans l'article 920 du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014, le paragraphe 2 est complété par un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Les personnes en soutien dans l'emploi visées à l'article 1146/10, 2<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup>, n'entrent pas en compte dans le taux d'insertion du centre. ».

**Art. 10.** Dans l'article 931, § 2, 1<sup>o</sup>, du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014, les mots « une décision en cours de validité de l'AWIPH » sont remplacés par les mots « la preuve d'avoir déjà bénéficié d'une décision favorable de l'Agence ».

**Art. 11.** Dans l'article 951 du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> au paragraphe premier, les mots « y compris en entreprise formatrice » sont abrogés ;

2<sup>o</sup> au paragraphe 2, les mots « y compris en entreprise formatrice » sont abrogés ;

3<sup>o</sup> l'article est complété par deux paragraphes 3 et 4 rédigés comme suit :

« § 3. L'Agence couvre le stagiaire qui se trouve en entreprise formatrice, contre les accidents du travail et sur le chemin du travail et conclut à cet effet une police d'assurance conformément à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

§ 4. L'Agence assure en responsabilité civile le stagiaire qui se trouve en entreprise formatrice, tant pour les dégâts occasionnés aux machines et outils, que pour les accidents matériels ou corporels survenus à des tiers. ».

**Art. 12.** L'article 977 du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Les personnes en soutien dans l'emploi visées à l'article 1146/10, 1<sup>o</sup> ne prétendent pas aux interventions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>. ».

**Art. 13.** Dans l'article 989, 1<sup>o</sup>, du même code, remplacé par l'arrêté du Gouvernement du 15 mai 2014, les mots « 926, § 2 » sont remplacés par le mot « 474 ».

CHAPITRE IV. — *Modifications de certaines dispositions relatives à l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi*

**Art. 14.** Dans le Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, Deuxième partie, Livre V, Titre IX, Chapitre V, sections 4 à 6 et 9, et sous-section 1 de la section 8, les mots « travailleur handicapé » et « travailleurs handicapés » sont à chaque fois remplacés par les mots « travailleur » et « travailleurs », sauf à l'article 1131, alinéa 3.

**Art. 15.** Dans l'article 1069 du même code, modifié par l'arrêté du Gouvernement du 19 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> le 1<sup>o</sup> est remplacée par ce qui suit :

« 1<sup>o</sup> « travailleur » : la personne handicapée occupée dans les liens d'un contrat de travail ou en vertu d'un statut réglementaire » ;

2<sup>o</sup> au 2<sup>o</sup>, les mots « un travailleur handicapé » sont remplacés par les mots « un travailleur » ;

3° au 6°, les mots « ou un statut » sont remplacés par les mots « ou un statut réglementaire » ;

4° il est complété par ce qui suit :

« 9° « *l'opérateur* » : le service agréé :

a) par l'Agence ;

b) par une autorité publique en vue de faire de l'insertion socio-professionnelle ;

10° « *coaché* » : la personne visée à l'article 275 du code décretal, signataire d'un contrat de soutien dans l'emploi avec un opérateur ;

11° « *jobcoach* » : la personne physique liée avec l'opérateur par un contrat de travail ou un statut réglementaire pour mettre en œuvre les missions du soutien dans l'emploi ;

12° « *entreprise dans le cadre du soutien dans l'emploi* » : tout employeur, à l'exception des entreprises de travail adapté pour leur personnel de production ;

13° « *soutien intensif* » : l'accompagnement comprenant au moins une rencontre mensuelle en un même lieu entre le jobcoach et le coaché, pendant au moins trois mois consécutifs. » ;

5° l'article est complété par 2 alinéas rédigés comme suit :

« Outre les conditions de recevabilité visées à l'article 275 du code décretal, le demandeur remplit les conditions suivantes pour pouvoir bénéficier des interventions visées au présent chapitre :

1° il atteint le taux de handicap visé à l'article 408 ;

2° il n'est plus être soumis à l'obligation scolaire.

Est assimilée à la condition de handicap visée à l'alinéa 2, 1°, la reconnaissance de handicap attestée par l'une des preuves suivantes, à la date de l'introduction de la demande :

1° la preuve d'avoir déjà bénéficié d'une décision favorable de l'Agence ou de l'AWIPH, de la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, du Service bruxellois francophone des personnes handicapées, de Bruxelles-Formation ou du Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben, attestant d'un handicap ;

2° une attestation indiquant que la personne a terminé son cursus scolaire au maximum dans l'enseignement secondaire spécialisé ;

3° une décision en cours de validité délivrée par le Service public fédéral Sécurité sociale et attestant le handicap permettant à la personne d'obtenir une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration ;

4° une décision en cours de validité délivrée par l'Agence et attestant le handicap permettant à la personne d'obtenir des allocations familiales supplémentaires ;

5° une décision judiciaire ou une attestation en cours de validité délivrée par la compagnie d'assurances, l'Agence fédérale des risques professionnels et attestant d'un degré d'incapacité de travail permanente d'au moins vingt pour cent ;

6° une décision en cours de validité de l'Institut National d'Assurance Maladie-invalidité d'octroi d'indemnités d'invalidité ;

7° une décision en cours de validité de l'Office National de l'Emploi, de l'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft ou d'Actiris reconnaissant une aptitude au travail réduite. ».

**Art. 16.** L'article 1071 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1071. La demande de stage est introduite auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, par l'entreprise qui accepte d'accueillir le candidat stagiaire, au moyen d'un formulaire mis à sa disposition par l'Agence.

La demande mentionne :

1° *en ce qui concerne le candidat stagiaire* :

a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;

b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;

c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;

d) le cas échéant, l'indication de la perception, à la date d'introduction de la demande, d'une allocation d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une allocation de remplacement de revenus, d'une indemnité suite à un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

2° *en ce qui concerne l'entreprise* :

a) son nom ou sa raison sociale ;

b) l'adresse et les coordonnées téléphoniques et e-mail de son siège social et, le cas échéant, de son siège d'exploitation ;

c) les nom, prénom, fonction et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne représentant l'entreprise ;

d) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;

e) le numéro de l'unité d'établissement ;

f) son statut privé ou public ;

g) la dénomination et le numéro de la commission paritaire, pour les entreprises privées ;

h) son numéro de compte bancaire ;

i) une description de ses activités ;

j) le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise ;

k) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller interne en prévention, si celui-ci est différent de la personne visée sous c) ;

l) la dénomination du service externe de prévention et de protection, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller-médecin du travail ;

m) la dénomination de son secrétariat social, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du gestionnaire ;

n) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne à contacter pour la demande de stage, si celle-ci est différente de celle visée sous c) ;

o) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du membre du personnel chargé de l'encadrement du stagiaire ;

3° le cas échéant, la dénomination du service qui soutient le candidat stagiaire dans la construction de son projet professionnel, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de l'agent qui en assure le soutien ;

4° la profession ou fonction envisagée, ainsi que la proposition de programme du stage de découverte ;

5° le régime horaire hebdomadaire en jours et en heures ;

6° l'accord du candidat stagiaire.

Un contrat de stage est conclu entre le candidat stagiaire ou son représentant légal et l'entreprise maître de stage. Le contrat est soumis à l'agrément de l'Agence.

Par dérogation aux articles 435 à 438, l'agrément par l'Agence tient lieu de décision positive.

L'Agence agréé le contrat dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Un exemplaire du contrat est remis à chacune des parties et à l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique.

En cas de désaccord sur la demande de stage, l'Agence notifie, par voie postale ou par courrier électronique, une décision de refus à l'entreprise, dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires. Elle envoie une copie de sa décision au candidat stagiaire, par voie postale ou par courrier électronique. ».

**Art. 17.** L'article 1072 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1072. L'Agence :

1° suit l'exécution du contrat visé à l'article 1071 ;

2° joue un rôle de concertation en cas de contestation. ».

**Art. 18.** Dans l'article 1073 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « pendant la durée du stage » sont abrogés ;

2° le 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° mettre à la disposition du stagiaire le matériel, l'outillage, les vêtements de travail et les accessoires de sécurité et de protection nécessaires à la découverte du métier, en ordre de marche et régulièrement entretenus » ;

3° au 3°, les mots « aux délégués de l'AWIPH » sont remplacés par les mots « à l'Agence » ;

4° au 4°, les mots « les délégués de l'AWIPH » sont remplacés par les mots « l'Agence » ;

5° aux 5° et 6°, les mots « le bureau régional de l'AWIPH » sont remplacés par les mots « l'Agence ».

**Art. 19.** Dans l'article 1074 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° au 6°, les mots « pour quelque motif que ce soit (accident, maladie, ...) » sont abrogés ;

2° le 7° est abrogé.

**Art. 20.** Dans l'article 1075 du même code, un alinéa rédigé comme suit est inséré avant l'alinéa 1<sup>er</sup> :

« La durée du stage est fixée à dix jours prestés au maximum et peut être renouvelée au sein de la même entreprise, sur demande motivée de l'entreprise maître de stage, sans pouvoir dépasser une durée maximale de vingt jours prestés. »

**Art. 21.** Dans l'article 1076 du même code, les mots « la durée du stage est fixée à une semaine » sont abrogés.

**Art. 22.** Dans l'article 1080, l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° du même code, est remplacé par :

« 2° n'a pas de qualification ou d'expérience professionnelles directement utilisables pour la fonction envisagée ; ».

**Art. 23.** L'article 1081 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1081. La demande de contrat d'adaptation professionnelle est introduite auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, par l'entreprise qui accepte d'assurer la formation adaptée du candidat stagiaire, au moyen d'un formulaire mis à sa disposition par l'Agence.

La demande mentionne :

1° en ce qui concerne le candidat stagiaire :

a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;

b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;

c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;

d) le type d'enseignement suivi et le dernier diplôme obtenu ;

e) le cas échéant, l'indication de la perception, à la date d'introduction de la demande, d'une allocation de chômage, d'une allocation d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une allocation de remplacement de revenus, d'une indemnité suite à un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ainsi que le montant brut de ces allocations par jour et par mois ;

2° en ce qui concerne l'entreprise :

- a) son nom ou sa raison sociale ;
- b) l'adresse et les coordonnées téléphoniques et e-mail de son siège social et, le cas échéant, du lieu de formation ;
- c) les nom, prénom, fonction et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne représentant l'entreprise ;
- d) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;
- e) le numéro de l'unité d'établissement ;
- f) son statut privé ou public ;
- g) la dénomination et le numéro de la commission paritaire, pour les entreprises privées ;
- h) son numéro de compte bancaire ;
- i) une description de ses activités ;
- j) le régime horaire à temps plein de l'entreprise ;
- k) le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise ;
- l) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller interne en prévention, si celui-ci est différent de la personne visée sous c) ;
- m) la dénomination du service externe de prévention et de protection, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller-médecin du travail ;
- n) la dénomination de son secrétariat social, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du gestionnaire ;
- o) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne à contacter pour la demande de contrat d'adaptation professionnelle, si celle-ci est différente de celle visée sous c) ;
- p) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du membre du personnel chargé de la formation du stagiaire ;

3° le cas échéant, la dénomination du service qui initie le projet de contrat d'adaptation professionnelle, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de l'agent qui en assure le soutien ;

4° la proposition de programme de formation adaptée et s'il s'agit d'une fonction d'ouvrier ou d'employé ;

5° la rémunération brute, par heure et par mois en équivalent temps plein, que le stagiaire percevrait s'il était embauché sous contrat de travail dans cette fonction, conformément au barème applicable ;

6° la durée envisagée de la formation et la date de début souhaitée ;

7° le régime horaire hebdomadaire en jours et en heures ;

8° l'accord du candidat stagiaire.

Un contrat d'adaptation professionnelle est conclu entre le candidat stagiaire ou son représentant légal et l'entreprise formatrice et est soumis à l'agrément de l'Agence.

Par dérogation aux articles 435 à 438, l'agrément par l'Agence tient lieu de décision positive.

L'Agence agréé le contrat dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Un exemplaire du contrat est remis à chacune des parties et à l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique.

En cas de désaccord sur la demande de contrat d'adaptation professionnelle, l'Agence notifie, par voie postale ou par courrier électronique, une décision de refus à l'entreprise, dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires. Elle envoie une copie de sa décision au candidat stagiaire, par voie postale ou par courrier électronique. ».

**Art. 24.** Dans l'article 1082 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le mot « Tout » est remplacé par « Le » ;

2° au 4° les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « le représentant de l'AWIPH » sont remplacés par les mots « l'Agence » ;

b) les mots « programme d'adaptation » sont remplacés par les mots « programme de formation adaptée » ;

3° au 5°, les mots « 1084 et 1085 » sont remplacés par les mots « 1083 à 1085 » ;

4° l'article est complété par un 6° rédigé comme suit :

« 6° le régime horaire hebdomadaire. ».

**Art. 25.** L'article 1083 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1083. L'Agence :

1° suit l'exécution du contrat visé à l'article 1081 ;

2° apporte à l'entreprise formatrice un soutien technique ou pédagogique dans l'établissement du programme de formation adaptée ;

3° conclut, si nécessaire, des conventions avec des opérateurs de formation, de façon à compléter le soutien à la formation dispensée par l'entreprise formatrice ;

4° joue un rôle de concertation en cas de contestation. ».

**Art. 26.** L'article 1084 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1084. L'entreprise formatrice :

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



2° met à la disposition du stagiaire le matériel, l'outillage, les vêtements de travail et les accessoires de sécurité et de protection nécessaires à la formation, en ordre de marche et régulièrement entretenus ;

3° n'impose pas au stagiaire des tâches étrangères aux objectifs fixés par le processus d'adaptation professionnelle ;

4° conclut, avec la compagnie de son choix, une police d'assurance couvrant le stagiaire contre les accidents du travail et sur le chemin du travail, conformément à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ;

5° conclut, avec la compagnie de son choix, une police d'assurance couvrant le stagiaire en responsabilité civile, tant pour les dégâts occasionnés aux machines et outils, que pour les accidents matériels ou corporels survenus à des tiers ;

6° surveille personnellement l'exécution du contrat ou en charge expressément un membre de son personnel ;

7° observe le comportement du stagiaire en vue d'apprécier son évolution et communique ses observations tant au stagiaire qu'à l'Agence ;

8° octroie au stagiaire, outre les jours fériés légaux, les jours de congé relevant du petit chômage, d'un contrat de travail antérieur, d'heures supplémentaires effectuées, ainsi que deux jours au moins par mois de formation ;

9° accorde au stagiaire le droit de s'absenter pour pouvoir répondre aux convocations de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi ;

10° paie au stagiaire l'indemnité fixée à l'article 1090, au plus tard le dixième jour du mois qui suit le mois des prestations ;

11° avise immédiatement l'Agence de toute contestation relative à l'exécution du contrat ;

12° fournit à l'Agence toutes les informations et tous les documents justificatifs qu'elle réclame, en rapport avec l'exécution du contrat, ainsi qu'avec le respect de ses obligations résultant des dispositions légales, décrétales et réglementaires applicables ;

13° permet à l'Agence d'effectuer les enquêtes et visites jugées nécessaires au sein de l'entreprise ou sur le lieu de formation ;

14° évalue périodiquement la progression de la formation avec le stagiaire et l'Agence, au plus tard à la fin d'une période de trois mois à partir de la date de la conclusion du premier contrat, ainsi qu'à la fin de chacune des périodes de six mois visés à l'article 1086 ;

15° délivre au stagiaire, à la fin du contrat, une attestation de formation mentionnant sa nature, sa durée ainsi que la description des compétences acquises.

Les deux jours par mois de formation visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 8° sont accordés sur base d'un régime de travail à temps plein et sont réduits à due proportion en cas de temps partiel.

Les jours de congé visés à l'alinéa premier, 8° peuvent être cumulés pour former une ou plusieurs périodes continues. ».

**Art. 27.** Dans l'article 1085 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le mot « doit » est abrogé ;

2° au 1°, les mots « se consacrer » sont remplacés par les mots « se consacre »,

3° au 2°, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « se conformer » sont remplacés par les mots « se conforme »

b) le mot « respecter » est remplacé par le mot « respecte » ;

4° au 3°, le mot « respecter » est remplacé par le mot « respecte » ;

5° au 4°, le mot « respecter » est remplacé par le mot « respecte » ;

6° au 5°, le mot « agir » est remplacé par le mot « agit » ;

7° au 6° le mot « restituer » est remplacé par le mot « restitue » ;

8° au 7°, le mot « aviser » est remplacé par le mot « avise » ;

9° le 8° est remplacé par ce qui suit :

« évalue périodiquement la progression de la formation avec l'entreprise formatrice et l'Agence, au plus tard à la fin d'une période de trois mois à partir de la date de la conclusion du premier contrat, ainsi qu'à la fin de chacune des périodes de six mois visées à l'article 1086. » .

**Art. 28.** L'article 1086 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1086. Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée de six mois et prévoit une période d'essai d'un mois.

Le contrat peut être renouvelé pour des périodes de six mois, à l'échéance de l'évaluation visée à l'article 1084, 15°, sans pouvoir excéder une durée totale de trois ans. ».

**Art. 29.** L'article 1087 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1087. L'exécution du contrat d'adaptation professionnelle est suspendue :

1° dans les cas de congés visés à l'article 1084, 8°, à l'exception des jours de congé relevant du petit chômage ;

2° en cas d'impossibilité pour l'une des parties d'exécuter le contrat pour une durée atteignant ou dépassant deux mois consécutifs, en ce compris en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, d'un congé de maternité ou de circonstances rendant impossible l'activité de l'entreprise.

La partie qui invoque l'impossibilité d'exécuter le contrat justifie celle-ci et, lorsqu'elle résulte d'une incapacité de travail du stagiaire, produit un certificat médical.

Le contrat d'adaptation professionnelle est prolongé d'une période égale à celle de la suspension, si celle-ci atteint ou dépasse deux mois consécutifs.

La suspension et la reprise de l'exécution du contrat sont communiquées à l'Agence par la partie qui l'invoque, dans un délai de dix jours au maximum, par courrier électronique. ».

**Art. 30.** L'article 1088 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1088. Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'adaptation professionnelle prend fin avant l'expiration du terme prévu :

1° par la volonté des deux parties ;

2° par la volonté d'une des parties, au cours de la période d'essai ;

3° lorsque l'une des parties invoque un motif grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ;

4° lorsqu'une suspension de l'exécution du contrat se prolonge plus de trois mois par contrat ;

5° lorsque le stagiaire entre dans les liens d'un contrat de travail ;

6° par la cessation de l'entreprise formatrice ;

7° par la force majeure rendant définitivement impossible l'exécution du contrat ;

8° lorsque l'Agence constate que le stagiaire ne témoigne pas du comportement adéquat pour mener à bien le processus d'adaptation professionnelle ;

9° par la notification aux parties, sous pli recommandé par voie postale, du retrait de l'agrément du contrat par l'Agence, lorsqu'une des parties a produit des documents faux ou falsifiés ou lorsqu'une des parties ne respecte pas ses obligations sans motif légitime.

Dans les cas visés à l'alinéa premier, 1° à 7°, la partie qui invoque la circonstance en informe l'Agence. ».

**Art. 31.** L'article 1089 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1089. § 1<sup>er</sup>. Des indemnités de formation sont accordées au stagiaire, correspondant à un pourcentage de la différence entre :

1° d'une part, la rémunération brute de base du métier ou de la fonction apprise ;

2° d'autre part, le montant des éventuelles allocations visées à l'article 1091, au prorata de l'horaire de travail du stagiaire mentionné au contrat, par rapport au régime de travail à temps plein en vigueur au sein de l'entreprise formatrice.

§ 2. Le pourcentage est fixé à :

1° soixante pour cent pour la première année de formation ;

2° quatre-vingts pour cent à partir de la deuxième année de formation.

Les indemnités de formation sont traduites en montant horaire, selon le régime horaire à temps plein en vigueur au sein de l'entreprise formatrice.

§ 3. Les indemnités de formation sont uniquement dues, dans les limites du régime horaire fixé par le contrat, pour :

1° les heures prestées ;

2° les heures assimilées correspondant aux heures prestées auprès d'un opérateur de formation ;

3° les heures afférentes aux jours fériés ;

4° les heures afférentes aux petits chômages.

Les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, mais donnent lieu à des heures de repos compensatoires.

§ 4. Le montant horaire des indemnités de formation est adapté selon les règles d'indexation des rémunérations en vigueur pour l'entreprise formatrice.

Toute modification, autre que l'indexation, du montant des éventuelles allocations visées à l'article 1091 ou du montant de la rémunération brute de base du métier ou de la fonction qui est due au stagiaire lors de son embauche à l'issue du contrat d'adaptation professionnelle est communiquée à l'Agence, au moyen d'une attestation de l'organisme débiteur desdites allocations.

L'Agence adapte le montant des indemnités de formation et informe le stagiaire et l'entreprise formatrice du nouveau montant.

§ 5. Les avantages extra-légaux accordés par l'employeur à l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'exclusion des heures supplémentaires et des avantages qui y sont liés, font l'objet d'une intervention de l'Agence. ».

**Art. 32.** L'article 1090 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1090. L'entreprise formatrice verse au stagiaire la totalité des indemnités et des avantages extra-légaux visés à l'article 1089.

L'Agence rembourse à l'entreprise formatrice septante pour cent des indemnités de formation et des avantages extra-légaux, sur production du relevé des heures de formation indemnisées et d'une copie de la fiche de rémunération du stagiaire.

La demande de l'entreprise formatrice est communiquée à l'Agence au plus tard dans l'année qui suit la période de prestations.

L'Agence rembourse l'entreprise formatrice dans les trois mois qui suivent la réception de ces documents. ».

**Art. 33.** Dans l'article 1091, alinéa 2, du même code, les mots « article 30 » sont remplacés par les mots « article 8 bis ».

**Art. 34.** L'article 1092 du même code est abrogé.

**Art. 35.** Dans la section 4 « Tutorat » du même code, il est inséré un article 1092 rédigé comme suit :

« Art. 1092. Dans la limite des crédits disponibles, une intervention est accordée à l'employeur, à l'exception des entreprises de travail adapté pour leur personnel de production, pour l'encourager à accompagner et guider le travailleur :

1° qu'il engage dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut réglementaire ;

2° qui reprend le travail après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois, durant laquelle il a bénéficié d'indemnités de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, de l'assurance contre les accidents du travail, de l'assurance contre les maladies professionnelles, ou de tout autre avantage tenant lieu de telles indemnités ;

3° qui reprend le travail, suite à une décision de réintégration visée à l'article I.4-73, § 4, a) ou b), du code du bien-être au travail.

La personne en charge des actions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut être l'employeur ou un membre du personnel rémunéré de l'entreprise, expressément désigné à cette fin. ».

**Art. 36.** L'article 1093 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1093. En tant que responsable de l'intégration du travailleur, le tuteur réalise avec celui-ci un travail quotidien et de proximité consistant à :

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

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

3° informer l'Agence de son action ;

4° observer l'intégration du travailleur en vue de proposer des ajustements de la situation de travail à son handicap.

L'employeur accorde au tuteur le temps nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions. ».

**Art. 37.** L'article 1094 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1094. La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, au maximum dans les deux mois suivant l'entrée en service du travailleur ou sa reprise de travail, sur base d'un document mis à la disposition de l'employeur par l'Agence.

La demande mentionne :

1° en ce qui concerne le candidat stagiaire :

a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;

b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;

c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;

d) l'intitulé et la description de sa fonction ;

e) la date de son entrée en fonction ;

f) son statut d'ouvrier, d'employé ou de droit public ;

g) son type de contrat ;

h) son régime horaire hebdomadaire en jours et en heures ;

2° en ce qui concerne l'entreprise :

a) son nom ou sa raison sociale ;

b) l'adresse et les coordonnées téléphoniques et e-mail de son siège social et, le cas échéant, de son siège d'exploitation ;

c) les nom, prénom, fonction et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne représentant l'entreprise ;

d) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;

e) le numéro de l'unité d'établissement ;

f) son statut privé ou public ;

g) la dénomination et le numéro de la commission paritaire, pour les entreprises privées ;

h) son numéro de compte bancaire ;

i) une description de ses activités ;

j) le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise ;

k) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller interne en prévention, si celui-ci est différent de la personne visée sous c) ;

l) la dénomination du service externe de prévention et de protection, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller-médecin du travail ;

m) la dénomination de son secrétariat social, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du gestionnaire ;

n) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne à contacter pour la demande de prime, si celle-ci est différente de celle visée sous c) ;

o) les nom, prénom et fonction du tuteur, ainsi que les coordonnées téléphoniques et e-mail auxquelles celui-ci peut être joint pendant les heures de bureau ;

3° l'accord du travailleur et du tuteur. ».

**Art. 38.** L'article 1095 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1095. L'Agence statue sur la demande d'intervention et notifie sa décision à l'employeur, par voie postale ou par courrier électronique, dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

La décision prend effet le premier jour du mois qui suit la date de la demande.

L'Agence envoie une copie de sa décision au travailleur handicapé, par voie postale ou par courrier électronique. »



**Art. 39.** L'article 1096 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1096. Afin de soutenir le tuteur dans les missions qui lui sont confiées en vertu de l'article 1093, deux rencontres avec l'Agence sont organisées, respectivement dans un délai de trois mois maximum et de neuf mois maximum à partir de la date de prise d'effet de la décision. ».

**Art. 40.** L'article 1097 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1097. L'employeur transmet à l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, un rapport sur base des canevas visés à l'annexe 143, à l'échéance d'une période de maximum trois mois, six mois et neuf mois à partir de la date de prise d'effet de la décision.

En cas de transmission du rapport hors de chacun des délais fixés à l'alinéa premier, l'employeur perd automatiquement le bénéfice de l'intervention. ».

**Art. 41.** L'article 1098 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1098. L'intervention est accordée pour une durée de neuf mois. ».

**Art. 42.** L'article 1099 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1099. Le montant de l'intervention est fixé à 500 euros par trimestre, lorsque le travailleur preste à temps plein.

Le montant est adapté proportionnellement au régime de travail, lorsque celui-ci est à temps partiel.

L'intervention est liquidée dans les trois mois de la réception par l'Agence de chacun des rapports visés à l'article 1097. ».

**Art. 43.** L'article 1100 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1100. Au cas où le tuteur cesse de remplir sa fonction ou est empêché d'assurer ses fonctions durant plus d'un mois, l'employeur communique à l'Agence, par courrier électronique, le nom de son remplaçant dans le mois civil qui suit, sous peine de ne plus pouvoir bénéficier de l'intervention. ».

**Art. 44.** L'article 1102 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1102. L'intervention est accordée à l'employeur en faveur du travailleur qui :

1° entre au service de l'employeur après une inactivité professionnelle complète d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent cette entrée en service ;

2° reprend le travail après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois, durant laquelle il a bénéficié d'indemnités de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, de l'assurance contre les accidents du travail, de l'assurance contre les maladies professionnelles, ou de tout autre avantage tenant lieu de telles indemnités ;

3° reprend le travail, suite à une décision de réintégration visée à l'article I.4-73, § 4, a), ou b), du code du bien-être au travail.

Les périodes de formation professionnelle ou de travail en entreprise de travail adapté sont assimilées à la période d'inactivité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°. ».

**Art. 45.** L'article 1103 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1103. La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, au maximum dans les trois mois à dater de l'embauche ou de la reprise du travailleur, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

La demande mentionne :

1° en ce qui concerne le travailleur :

a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;

b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;

c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;

d) l'intitulé et la description de sa fonction ;

e) la date de son entrée en fonction ;

f) son statut d'ouvrier, d'employé ou de droit public ;

g) son type de contrat ;

h) son régime horaire hebdomadaire en jours et en heures ;

i) le cas échéant, les autres soutiens publics dont bénéficie l'entreprise en faveur du travailleur handicapé;

j) en cas d'embauche, la situation professionnelle ou les activités du travailleur au cours des neuf mois précédant l'embauche ;

k) s'il ne s'agit pas d'une embauche, le type d'indemnités perçues pendant les six derniers mois ;

l) le cas échéant, l'existence d'une décision de réintégration ;

m) le cas échéant, les difficultés à craindre en raison du handicap du travailleur ;

2° en ce qui concerne l'entreprise :

a) son nom ou sa raison sociale ;

b) l'adresse et les coordonnées téléphoniques et e-mail de son siège social et, le cas échéant, de son siège d'exploitation ;

c) les nom, prénom, fonction et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne représentant l'entreprise ;

d) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;

e) le numéro de l'unité d'établissement ;

f) son statut privé ou public ;

- g) la dénomination et le numéro de la commission paritaire, pour les entreprises privées ;
  - h) son numéro de compte bancaire ;
  - i) une description de ses activités ;
  - j) le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise ;
  - k) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller interne en prévention, si celui-ci est différent de la personne visée sous c) ;
  - l) la dénomination du service externe de prévention et de protection, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller-médecin du travail ;
  - m) la dénomination de son secrétariat social, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du gestionnaire ;
  - n) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne à contacter pour la demande de prime, si celle-ci est différente de celle visée sous c) ;
- 3° l'accord du travailleur. »

**Art. 46.** L'article 1104 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1104. L'Agence notifie sa décision à l'employeur, par voie postale ou par courrier électronique, dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires et adresse une copie de sa décision au travailleur.

La décision prend cours à la date de la demande. ».

**Art. 47.** L'article 1105 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1105. Par dérogation à l'article 1102, l'employeur qui embauche sous contrat de travail un travailleur pour lequel une entreprise de travail intérimaire a obtenu une intervention, peut bénéficier du solde de la prime pour la période entre la date d'engagement et la date de fin d'intervention initialement fixée. ».

**Art. 48.** L'article 1106 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1106. L'intervention est accordée pour une durée d'un an au maximum. ».

**Art. 49.** L'article 1107 du même code est complété par les mots « supporté par l'employeur. »

**Art. 50.** Dans l'article 1108 du même code, les mots « ou à dater de la notification de la décision d'octroi lorsque cette dernière a un effet rétroactif » sont abrogés.

**Art. 51.** L'article 1110 du même code, le 2° est complété par les mots : «, en ce compris l'obligation d'occuper un certain nombre de travailleurs handicapés en vertu des dispositions arrêtées par l'autorité compétente. ».

**Art. 52.** Dans l'article 1111, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « la prime de compensation » sont remplacés par les mots « l'intervention dans l'ajustement des conditions du travail » ;

2° les mots « la convention collective de travail n°26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal » sont remplacés par les mots « la convention collective n°99 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés occupés dans un emploi normal ».

**Art. 53.** Dans le même code, il est inséré une section *5bis*, comportant les articles 1111/1 à 1111/5, rédigée comme suit :

« Section *5bis*. Du soutien à la réintégration

Art. 1111/1. Dans la limite des crédits disponibles, une intervention est accordée à l'employeur, à l'exception des entreprises de travail adapté, qui fait appel à l'Agence pour collaborer à l'établissement du plan de réintégration pour le membre du personnel qui a fait l'objet d'une décision visée à l'article I.4-73, § 4, a) ou b), du code du bien-être au travail.

Art. 1111/2. La demande est introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

La demande mentionne :

1° en ce qui concerne le travailleur :

a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;

b) l'intitulé et la description de l'ancienne fonction pour laquelle une décision d'inaptitude temporaire ou définitive est prise par le conseiller en prévention – médecin du travail ;

c) les inaptitudes évaluées par le conseiller en prévention – médecin du travail ;

d) les compétences et expériences professionnelles du travailleur sur base desquelles un plan de réintégration peut être établi en collaboration avec l'Agence

2° en ce qui concerne l'entreprise :

a) son nom ou sa raison sociale ;

b) l'adresse et les coordonnées téléphoniques et e-mail de son siège social et, le cas échéant, de son siège d'exploitation ;

c) les nom, prénom, fonction et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne représentant l'entreprise ;

d) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;

e) le numéro de l'unité d'établissement ;

f) son statut privé ou public ;

g) la dénomination et le numéro de la commission paritaire, pour les entreprises privées ;

h) son numéro de compte bancaire ;

- i) une description de ses activités ;
  - j) le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise ;
  - k) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller interne en prévention, si celui-ci est différent de la personne visée sous c) ;
  - l) la dénomination du service externe de prévention et de protection, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller-médecin du travail ;
  - m) la dénomination de son secrétariat social, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du gestionnaire ;
  - n) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne à contacter pour la demande de prime, si celle-ci est différente de celle visée sous c) ;
  - o) les aptitudes requises par les tâches essentielles qui constituent la fonction ;
  - p) la liste des postes et fonctions au sein de l'entreprise
- 3° l'accord du travailleur et du conseiller en prévention-médecin du travail. »

Art. 1111/3. La participation effective de l'Agence à l'élaboration du plan de réintégration est consignée dans une attestation de concertation, sur base d'un document fixé par l'Agence.

L'attestation de concertation consigne également l'éventuelle participation du Comité pour la prévention et la protection au travail à l'élaboration du plan de réintégration ou, à défaut, de la délégation syndicale. L'employeur informe le travailleur de cette éventuelle participation.

L'établissement de l'attestation de concertation ouvre le droit à l'intervention visée à l'article 1111/1.

Art. 1111/4. Le montant de l'intervention est fixé à 600 € par travailleur.

Une première tranche de 300 € est liquidée dans les trois mois de la date de la demande, et la seconde, dans les trois mois de la date de l'attestation de concertation visée à l'article 1111/3.

Art. 1111/5. L'octroi de l'intervention ne préjuge pas de l'admissibilité du travailleur faisant l'objet du plan de réintégration, aux autres interventions de l'Agence visées au titre IX, chapitre V et au titre X, chapitre I<sup>er</sup>. ».

**Art. 54.** L'intitulé de la section 6 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Section 6. - Ajustement des conditions du travail ».

**Art. 55.** Dans l'article 1112 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées :

- a) les mots « dans le coût salarial » sont abrogés ;
- b) les mots « l'entreprise » sont remplacés par les mots « l'employeur »

2° à l'alinéa 2, les mots « la prime de compensation » sont remplacés par les mots « l'intervention dans l'ajustement des conditions du travail. ».

**Art. 56.** L'article 1113 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1113. La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

La demande mentionne :

1° en ce qui concerne le travailleur :

- a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;
- b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;
- c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;
- d) l'intitulé et la description de sa fonction ;
- e) la date de son entrée en fonction ;
- f) son statut d'ouvrier, d'employé ou de droit public ;
- g) son type de contrat ;
- h) son régime horaire hebdomadaire en jours et en heures ;
- i) le cas échéant, les autres soutiens publics dont bénéficie l'entreprise en faveur du travailleur handicapé;
- j) le coût salarial relatif au travailleur déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale au cours de l'année écoulée ou, à défaut, le coût prévisionnel ;
- k) les difficultés rencontrées en raison du handicap du travailleur ;

2° en ce qui concerne l'entreprise :

- a) son nom ou sa raison sociale ;
- b) l'adresse et les coordonnées téléphoniques et e-mail de son siège social et, le cas échéant, de son siège d'exploitation ;
- c) les nom, prénom, fonction et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne représentant l'entreprise ;
- d) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;
- e) le numéro de l'unité d'établissement ;
- f) son statut privé ou public ;
- g) la dénomination et le numéro de la commission paritaire, pour les entreprises privées ;
- h) son numéro de compte bancaire ;
- i) une description de ses activités ;

j) le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise ;

k) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller interne en prévention, si celui-ci est différent de la personne visée sous c) ;

l) la dénomination du service externe de prévention et de protection, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller-médecin du travail ;

m) la dénomination de son secrétariat social, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du gestionnaire ;

n) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne à contacter pour la demande de prime, si celle-ci est différente de celle visée sous c) ;

o) les mesures prises ou envisagées par l'employeur en raison du handicap du travailleur ;

3° l'accord du travailleur. ».

**Art. 57.** Dans l'article 1116 du même code, l'alinéa premier est remplacé par ce qui suit :

« L'Agence fixe le pourcentage d'intervention dans le coût réel des mesures mises en place, au prorata du coût salarial, plafonné à quarante-cinq pour cent de celui-ci. ».

**Art. 58.** Dans l'article 1117, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, le 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° soit, si elle est précédée d'une prime à l'intégration ou d'un contrat d'adaptation professionnelle, à la date à laquelle il y est mis fin, pour autant que cette date soit postérieure à la demande d'intervention dans l'ajustement des conditions du travail. ».

**Art. 59.** Dans l'article 1119 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots «, par voie postale ou par courrier électronique, » sont insérés entre le mot « notifie » et les mots « sa décision » ;

2° l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« L'Agence envoie une copie de sa décision au travailleur, par voie postale ou par courrier électronique. ».

**Art. 60.** L'article 1121 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1121. Les entreprises de travail adapté peuvent bénéficier de l'intervention, excepté pour leurs travailleurs de production. ».

**Art. 61.** L'article 1122, 2°, du même code est complété par les mots «, en ce compris l'obligation d'occuper un certain nombre de travailleurs handicapés en vertu des dispositions arrêtées par l'autorité compétente. ».

**Art. 62.** Dans l'article 1123 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « La prime de compensation » sont remplacés par les mots « L'intervention dans l'ajustement des conditions du travail » ;

b) les mots « la convention collective de travail n°26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal » sont remplacés par les mots « la convention collective de travail n° 99 concernant le niveau de rémunération des travailleurs handicapés occupés dans un emploi normal » ;

2° à l'alinéa 2, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « la prime de compensation » sont remplacés par « l'intervention dans l'ajustement des conditions du travail » ;

b) les mots « la prime est calculée sur le coût salarial restant à charge » sont remplacés par les mots « le pourcentage d'intervention est appliqué sur le coût salarial restant à charge ».

**Art. 63.** L'article 1124 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1124. Dans la limite des crédits disponibles, l'Agence octroie une prime à la personne handicapée qui crée une activité en qualité d'indépendant ou qui tente de maintenir son activité professionnelle mise en péril par son état de santé. ».

**Art. 64.** L'article 1125 du même code est remplacé par ce qui suit :

« La demande d'intervention est introduite par le travailleur indépendant auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

*La demande mentionne :*

a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;

b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;

c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;

d) l'intitulé et la description de son activité professionnelle ;

e) la date du début de l'activité;

f) si le travailleur indépendant exerce son activité à titre complémentaire tout en exerçant une activité salariée, le régime horaire hebdomadaire de celle-ci, théorique à temps plein et réel, en jours et en heures ;

g) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;

h) le cas échéant, son numéro d'inscription à l'ordre professionnel ;

i) son numéro de compte bancaire. ».

**Art. 65.** L'article 1126 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1126. L'Agence fixe la prime aux travailleurs indépendants à trente-trois pour cent du revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n°43 du 2 mai 1988 conclue au sein du Conseil national du travail.

Si le demandeur exerce une activité complémentaire sous le statut d'indépendant, tout en poursuivant une activité salariée, l'intervention est fixée proportionnellement au rapport entre son régime de travail en tant que salarié et le régime horaire légal à temps plein.

L'Agence fixe la prime conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, lorsque le demandeur exerce une activité complémentaire sous le statut d'indépendant, et qu'il dispose uniquement des allocations sociales comme ressources financières.

*L'octroi de la prime est subordonné à la production des documents prouvant :*

a) la viabilité technique, économique, financière et sociale du projet, en ce compris un avertissement-extrait de rôle, une déclaration à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, une autorisation de prêt ou une décision d'octroi d'une subvention ;

b) la réalité de l'activité, en ce compris une copie de l'avis d'échéance du paiement de cotisations sociales ou de la déclaration à la T.V.A. ;

c) une copie de son contrat de travail ou de l'attestation d'octroi d'allocations sociales, afin de pouvoir vérifier la réalité des situations visées aux alinéas deux et trois.

Le travailleur indépendant se conforme aux dispositions légales et réglementaires belges applicables à son activité. Il est inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises ou à l'ordre duquel il relève comme travailleur indépendant.

Pour continuer à percevoir la prime, le travailleur indépendant visé aux alinéas 2 et 3 transmet trimestriellement à l'Agence l'attestation d'octroi d'allocations sociales ou la copie de son contrat de travail.

En cas de modification de la situation du travailleur indépendant, l'Agence adapte la prime à dater du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la date de cette modification. ».

**Art. 66.** Dans l'article 1127 du même code, les mots « par voie postale ou par courrier électronique, » sont insérés entre le mot « notifie » et les mots « sa décision ».

**Art. 67.** L'article 1128 du même code est remplacé par ce qui suit :

« La prime est accordée pour une durée de trois ans et est accordée une seule fois par travailleur indépendant.

En cas de cessation de l'activité durant la période de trois ans, celle-ci est prolongée, lors de la reprise ou de la création d'une nouvelle activité, d'une durée égale à celle de la période d'arrêt de l'activité d'indépendant. ».

**Art. 68.** Dans l'article 1129 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées :

a) le mot « libérée » est remplacé par le mot « octroyée » ;

b) les mots « la réception de la demande par l'AWIPH » sont remplacés par les mots « l'introduction de la demande auprès de l'Agence » ;

2° à l'alinéa 2, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « la demande » sont remplacés par les mots « le trimestre au cours duquel est introduite la demande » ;

b) les mots « alinéa 2 » sont supprimés ;

3° à l'alinéa 3, les mots « être transmis dans le délai d'un an à dater de leur établissement » sont remplacés par les mots : « dater de moins d'un an au moment de l'introduction de la demande. ».

**Art. 69.** Dans la section 8, l'intitulé de la sous-section 1<sup>re</sup> est complété par les mots « stagiaire et apprenti ».

**Art. 70.** Dans l'article 1130 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup>, est remplacé par ce qui suit :

« Dans la limite des crédits disponibles, l'Agence accorde une intervention dans les frais d'aménagement du poste de travail » ;

2° à l'alinéa 2, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « Cette intervention est accordée » sont remplacés par les mots « L'intervention est liquidée » ;

b) au 1°, les mots « d'un contrat d'emploi, d'un contrat de travail à domicile, » sont abrogés ;

c) au 2°, les mots « personnes handicapées » sont remplacés par le mot « stagiaires » ;

d) au 3°, a), les mots « d'un contrat d'apprentissage dans les petites » sont remplacés par les mots « d'un contrat en alternance dans les petites » ;

e) le 3°, a) est complété par ce qui suit :

« et à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance du 24 octobre 2008 » ;

f) au 3°, d), les mots « 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant » sont remplacés par les mots « 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle ».

**Art. 71.** Dans l'article 1131, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « doivent remplir les conditions suivantes » sont remplacés par les mots « répondent aux conditions suivantes » ;

2° au 1°, les mots « où la personne handicapée est employée ou participe à une formation et qu'il est indispensable pour permettre à celle-ci d'exercer l'activité professionnelle ou de suivre la formation, la réadaptation ou la rééducation professionnelle en question » sont remplacés par les mots « dans laquelle le travailleur, le stagiaire ou l'apprenti est occupé et qu'il est indispensable à l'accomplissement de son travail, de sa formation ou de son apprentissage » ;



3° le 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° s'engager à maintenir en service le travailleur ou à occuper le stagiaire ou l'apprenti dont le poste de travail a été aménagé, pendant au moins six mois à partir de la date de la réalisation physique de l'aménagement, si l'intervention est inférieure à 2.500 euros et au moins un an si elle est égale ou supérieure à 2.500 euros » ;

4° le 3° est complété par ce qui suit :

« et ce, durant toute la durée de l'amortissement de l'aménagement » ;

5° le 4° est remplacée par ce qui suit :

« 4° satisfaire aux obligations légales ou réglementaires qui s'imposent à eux en leur qualité d'employeur, en ce compris l'obligation d'occuper un certain nombre de travailleurs en vertu des dispositions arrêtées par l'autorité compétente ; » ;

6° le 5° est remplacé par ce qui suit :

« 5° lorsque l'aménagement du poste de travail peut être utilisé quelle que soit l'entreprise, s'engager à transférer la propriété au travailleur, au stagiaire ou à l'apprenti, dès la réception de l'intervention de l'Agence, pour autant que celle-ci couvre l'intégralité du coût de l'aménagement. ».

**Art. 72.** Dans le même code, il est inséré un article 1131/1, rédigé comme suit :

« Art. 1131/1. La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

La demande mentionne :

1° en ce qui concerne le travailleur :

a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;

b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;

c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;

d) l'intitulé et la description de sa fonction ;

e) la date de son entrée en fonction ;

f) son statut d'ouvrier, d'employé ou de droit public ;

g) son type de contrat ;

h) son régime horaire hebdomadaire en jours et en heures ;

i) les difficultés rencontrées en raison du handicap du travailleur ;

2° en ce qui concerne l'entreprise :

a) son nom ou sa raison sociale ;

b) l'adresse et les coordonnées téléphoniques et e-mail de son siège social et, le cas échéant, de son siège d'exploitation ;

c) les nom, prénom, fonction et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne représentant l'entreprise ;

d) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;

e) le numéro de l'unité d'établissement ;

f) son statut privé ou public ;

g) la dénomination et le numéro de la commission paritaire, pour les entreprises privées ;

h) son numéro de compte bancaire ;

i) une description de ses activités ;

j) le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise ;

k) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller interne en prévention, si celui-ci est différent de la personne visée sous c) ;

l) la dénomination du service externe de prévention et de protection, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du conseiller-médecin du travail ;

m) la dénomination de son secrétariat social, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du gestionnaire ;

n) les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne à contacter pour la demande de prime, si celle-ci est différente de celle visée sous c) ;

3° l'accord du travailleur. ».

**Art. 73.** Dans l'article 1132 du même code, les mots « réalisé avant la date de réception de la demande » sont remplacés par les mots « dont la date de la facture ou de la réalisation physique est antérieure à l'introduction de la demande par tout moyen lui conférant date certaine ».

**Art. 74.** Dans l'article 1133 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup> les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « l'intégralité des frais » sont remplacés par les mots « les frais » ;

b) l'alinéa est complété par les mots « en raison du handicap du travailleur » ;

2° l'article est complété par deux alinéas 3 et 4 rédigés comme suit :

« L'intervention est limitée aux montants plafonds fixés par l'annexe 82, relative à l'aide individuelle à l'intégration.

L'Agence peut toutefois décider de déroger aux montants plafonds visés à l'alinéa 3, sur demande dûment motivée de l'employeur. ».

**Art. 75.** L'article 1135 du même code est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« La demande n'a pas pour objet l'aménagement d'un poste de travail dont la date de la facture ou de la réalisation physique est antérieure à l'introduction de la demande par tout moyen lui conférant date certaine. ».

**Art. 76.** Dans le même code, il est inséré un article 1135/1, rédigé comme suit :

« Art.1135/1. La demande d'intervention est introduite par le travailleur indépendant auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

*La demande mentionne :*

- a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;
- b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;
- c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;
- d) l'intitulé et la description de son activité professionnelle ;
- e) la date du début de l'activité;
- f) son numéro d'inscription à la Banque Carrefour des Entreprises ;
- g) le cas échéant, son numéro d'inscription à l'ordre professionnel ;
- h) son numéro de compte bancaire. ».

**Art. 77.** Dans l'article 1136 du même code, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « l'intégralité des frais » sont remplacés par les mots « les frais » ;

b) l'alinéa est complété par les mots :

« en raison du handicap du travailleur indépendant » ;

2° à l'alinéa 2, le mot « indépendant » est inséré entre les mots « pour le travailleur » et les mots « , l'intervention ne couvre que » ;

3° l'article est complété par deux alinéas 3 et 4 rédigés comme suit :

« L'intervention est limitée aux montants plafonds fixés par l'annexe 82, relative à l'aide individuelle à l'intégration.

L'Agence peut toutefois décider de déroger aux montants plafonds visés à l'alinéa 3, sur demande dûment motivée du travailleur indépendant. ».

**Art. 78.** L'article 1138 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1138. La demande d'intervention mentionne :

- a) une description des difficultés rencontrées en raison du handicap du travailleur ou du travailleur indépendant ;
- b) une description de l'équipement actuel ou habituel du poste de travail, ainsi que son coût ;
- c) une description de l'aménagement envisagé, ainsi que le coût supplémentaire de cet aménagement par rapport à l'équipement actuel ou habituel ;
- d) l'engagement relatif aux conditions visées à l'article 1131 ou à l'article 1135.

La demande est accompagnée d'un ou de plusieurs devis, ainsi que de tout document justifiant ou explicitant la demande. ».

**Art. 79.** Dans l'article 1139 du même code, à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « , par voie postale ou par courrier électronique, » sont insérés entre le mot notifié » et les mots « sa décision » ;

2° l'alinéa est complété par les mots « et envoie une copie de sa décision au travailleur, par voie postale ou par courrier électronique. ».

**Art. 80.** L'article 1141 du même code, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 décembre 2013 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1141. Dans la limite des crédits disponibles, une intervention dans les frais de déplacement exposés par le travailleur entre son domicile et le lieu fixe de son travail ou par le travailleur indépendant entre son domicile et son siège social ou un siège d'exploitation, lui est accordée à raison d'un aller et retour par jour, cinq fois par semaine à concurrence de deux cent trente et un jour maximum. ».

**Art. 81.** L'article 1142 du même code, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 30 avril 2014 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1142. L'intervention est octroyée à condition qu'en raison de la nature ou de la gravité de son handicap :

1° le travailleur ou le travailleur indépendant se trouve dans l'obligation d'utiliser un moyen de transport individuel parce qu'il se déplace en voiturette ou parce qu'il est établi, sur base d'un rapport médical circonstancié, qu'il est incapable d'effectuer à pied un déplacement d'au moins trois cents mètres ;

2° dans le cas d'un handicap autre que locomoteur, l'Agence reconnaisse préalablement que les déplacements par un moyen de transport en commun ne peuvent pas être effectués de manière autonome.

L'intervention dans les frais de déplacement au moyen d'un taxi est accordée à condition que le travailleur ou le travailleur indépendant atteste qu'il ne possède pas de véhicule personnel, qu'il est dans l'impossibilité d'être véhiculé par une tierce personne et qu'il est dans l'impossibilité de faire usage d'un transport d'intérêt général régi par les dispositions réglementaires en vigueur. ».

**Art. 82.** L'article 1143 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1143. La demande d'intervention est introduite par le travailleur ou le travailleur indépendant auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

*La demande mentionne :*

- a) ses nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphoniques et e-mail ;
- b) l'adresse du lieu de travail ;
- c) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap par l'Agence et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;
- d) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;
- e) son statut de travailleur ;
- f) le mode de déplacement utilisé ;
- g) son numéro de compte bancaire. ».

**Art. 83.** Dans l'article 1144 du même code, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« L'Agence statue sur la demande du travailleur ou du travailleur indépendant et notifie sa décision, par voie postale ou par courrier électronique, dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires. ».

**Art. 84.** L'article 1145 du même code, modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 30 avril 2015, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1145. Pour les déplacements effectués par un moyen de transport individuel conduit par le travailleur ou le travailleur indépendant, par une tierce personne, ou au moyen d'un transport d'intérêt général, l'intervention se calcule en fonction de la distance parcourue et d'un montant de 0,15 euro par kilomètre. Pour le calcul des distances, il est tenu compte de la distance réelle.

Pour les déplacements effectués en taxi classique ou en taxi collectif agréé, l'intervention est égale à la moitié du prix réclamé, lequel est conforme à la réglementation en vigueur dans la zone de départ de la course. ».

**Art. 85.** L'article 1146 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1146. Le paiement de l'intervention est effectué mensuellement ou trimestriellement à la demande du travailleur ou du travailleur indépendant, sur production d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

*La première demande comporte :*

- a) la période concernée par la demande ;
- b) les nom, prénom, numéro de registre national, numéro de dossier et adresse du domicile du travailleur ou du travailleur indépendant ;
- c) son numéro de compte bancaire ;
- d) le type de transport utilisé,
- e) une copie du certificat d'immatriculation du véhicule personnel ;
- f) la distance aller-retour parcourue par jour ;
- g) la facture en cas d'utilisation d'un transport adapté collectif ou d'un taxi ;
- h) le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise ;
- i) l'identité, la qualité ainsi que les coordonnées téléphoniques et e-mail de la personne de contact de l'entreprise ;
- j) l'adresse du lieu de travail ;
- k) le régime de travail du travailleur ;
- l) le relevé des présences du travailleur durant la période concernée ;
- m) la production de documents prouvant la réalité de l'activité du travailleur indépendant, en ce compris une copie de l'avis d'échéance du paiement de cotisations sociales ou de la déclaration à la T.V.A..

Chaque demande ultérieure introduite mensuellement ou trimestriellement, comporte les documents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, a), g), l) et m).

Ces documents sont introduits dans un délai d'un an à dater de l'expiration de la période à laquelle ils se rapportent.

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

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

**Art. 86.** Dans le Chapitre 5 du Titre IX du Livre V de la Deuxième partie du même code, il est inséré une section 10, comprenant les articles 1146/1 à 1146/16, rédigée comme suit :

« Section 10. Du soutien dans l'emploi

Sous-section 1<sup>ère</sup>. — Missions et actions du soutien dans l'emploi

Art. 1146/1. Les opérateurs mettent en œuvre un ensemble d'actions :

1° intégrées et coordonnées ;

2° centrées sur :

- a) les tâches du coaché ;
- b) l'implication du coaché, de ses collègues et des responsables de l'entreprise ;
- c) l'intégration du coaché dans l'équipe de travail ;
- d) la sécurité et le bien-être du coaché sur son lieu de travail ;
- e) l'évolution et la gestion de la carrière du coaché ;
- f) l'équilibre entre le coût salarial et les investissements consentis en faveur du coaché ;

3° articulées autour de quatre pôles, qui ne sont pas nécessairement successifs ou cumulatifs :

- a) l'évaluation des besoins et des aptitudes du coaché ;
- b) le soutien à la recherche d'emploi ou à l'activation d'un dispositif d'insertion en entreprise ;

- c) le soutien à l'entrée en fonction dans l'entreprise ;
  - d) le maintien à long terme dans l'emploi en favorisant la transition vers les ressources disponibles pour l'ensemble des travailleurs de l'équipe, de l'entreprise ou du secteur ;
  - 4° visant à assurer tant au coaché qu'à l'employeur, un soutien intensif, individualisé et à long terme ;
  - 5° mobilisant, si nécessaire, un réseau de partenaires, ainsi que les ressources de l'environnement professionnel et communautaire du coaché ;
  - 6° favorisant la promotion transversale de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Les actions visées aux 3°, c) et d), sont menées en concertation avec la personne chargée de la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail.

Art. 1146/2. Les actions mises en œuvre par les jobcoaches consistent en :

- 1° l'information des candidats, des coachés, des entreprises et des services partenaires compétents ;
- 2° l'analyse des aptitudes, compétences, projets et intérêts du coaché ainsi que des ressources et freins qu'il peut rencontrer dans son environnement ;
- 3° l'aide à la définition ou la clarification du projet professionnel ;
- 4° la concertation avec les services partenaires compétents pouvant apporter leur concours au soutien du coaché ;
- 5° l'aide à la recherche d'emploi et de prospection auprès des entreprises ;
- 6° la mise en œuvre de dispositifs permettant la découverte du milieu professionnel ou de la fonction ;
- 7° l'analyse et la proposition d'ajustements des situations de travail ;
- 8° le cas échéant, en la réactivation de l'intervention du jobcoach pour le coaché dont le soutien est terminé.

La réactivation visée au 8° consiste en l'organisation de rencontres entre le jobcoach et le coaché, et, au besoin, le représentant de l'entreprise, en vue de faire part d'éventuels problèmes ponctuels, et de trouver des solutions dont, si nécessaire, la mise en œuvre d'un nouveau soutien intensif.

La réactivation est limitée à vingt heures au maximum par coaché et par année.

#### Sous-section 2. — Conditions d'admission au soutien dans l'emploi

Art. 1146/3. § 1<sup>er</sup>. Outre les conditions de recevabilité visées à l'article 1069, le demandeur présente au moins deux des critères suivants :

- 1° il ne dispose pas d'une qualification supérieure au certificat d'études de base ;
- 2° il n'a pas été inscrit dans un établissement d'enseignement spécialisé lors de sa dernière année de scolarité ;
- 3° il est en inactivité continue depuis deux ans au moment de l'introduction de sa demande ;
- 4° il est reconnu en invalidité de travail par une décision de l'organisme public compétent ou par une décision judiciaire, au moment de l'introduction de sa demande ;
- 5° il n'a pas connu d'insertion professionnelle en entreprise, continue de plus d'un an au cours des trois années qui précèdent l'introduction de sa demande ;
- 6° il a travaillé comme personnel de production en entreprise de travail adapté au cours des six mois qui précèdent l'introduction de sa demande ;
- 7° il a suivi, au cours des trois mois qui précèdent l'introduction de sa demande, soit une formation professionnelle auprès d'un opérateur autre qu'un centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté agréé par l'Agence, soit une phase de détermination de projet d'insertion socioprofessionnelle, visée au présent titre, chapitre 3, section 4, sous-section 2 ;
- 8° il a fait l'objet d'une analyse par le médecin conseil qui conclut à une catégorie 4, conformément à l'article 215*decies*, § 2, 4°, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 en ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle ;
- 9° il a fait l'objet d'une évaluation de réintégration et a fait l'objet d'une décision visée à l'article I.4-73, § 4, a) ou b), du code du bien-être au travail ;
- 10° il est en incapacité de travail pour laquelle le conseiller en prévention médecin du travail du service interne ou externe de prévention et de protection du travail, à l'issue de la visite de pré-reprise, a émis des recommandations en vue de la reprise de travail ;
- 11° il est à l'emploi ou en formation dans une entreprise et a signé, avec les deux autres parties, la convention tripartite de soutien en entreprise, visée à l'article 1146/4, § 2.

§ 2. L'opérateur peut soutenir un nombre de coachés ne répondant pas aux conditions visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, qu'il sélectionne sur base d'une analyse d'opportunité.

Le nombre maximum de ces coachés est déterminé en multipliant le total annuel des coachés soutenus par l'opérateur par cinq pour cent. Le résultat obtenu est arrondi à l'unité supérieure.

#### Sous-section 3. — Procédure d'admission et de suivi

Art. 1146/4. § 1<sup>er</sup>. Le demandeur s'adresse à un opérateur, d'initiative ou par l'intermédiaire de l'Agence, d'une entreprise ou d'un autre opérateur d'insertion professionnelle qui entame avec le demandeur un parcours vers l'emploi.

L'opérateur procède à une analyse des besoins du demandeur.

Au terme de l'analyse, si la pertinence du recours au soutien dans l'emploi est établie, l'opérateur conclut avec le demandeur un contrat de soutien vers et dans l'emploi, sur base d'un modèle mis à sa disposition par l'Agence.

*Le contrat mentionne :*

- a) les nom, prénom, adresse et coordonnées téléphoniques et e-mail du demandeur ;
- b) la dénomination et l'adresse de l'opérateur, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphoniques et e-mail du jobcoach ;
- c) la description des missions et des actions visées aux articles 1146/1 et 1146/2 ;
- d) les engagements respectifs des parties ;
- e) les dispositions relatives à la politique de confidentialité des informations ;
- f) l'indication de la gratuité du soutien, à l'exception des frais de déplacement qui restent à charge du demandeur ;
- g) la durée du contrat et les causes de rupture de celui-ci.

Au plus tard dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat, un plan d'action élaboré par les parties est annexé au contrat, sous peine de nullité de celui-ci.

*Le plan d'action décrit :*

- a) les atouts, forces, aptitudes, capacités et compétences du demandeur, identifiés par celui-ci et par le jobcoach ;
- b) les ressources environnementales du demandeur ;
- c) les freins, faiblesses, difficultés, craintes et besoins du demandeur, identifiés par celui-ci et par le jobcoach ;
- d) les objectifs visés ;
- e) les modalités de soutien envisagées ;
- f) l'impact attendu par la mise en place du soutien.

Un exemplaire du contrat et du plan d'action est remis à chacune des parties.

§ 2. Si le demandeur est employé ou en formation dans une entreprise, l'opérateur conclut avec ceux-ci une convention tripartite de soutien en entreprise, sur base d'un modèle mis à sa disposition par l'Agence.

*La convention mentionne :*

- h) les nom, prénom, adresse et coordonnées téléphonique et e-mail du demandeur ;
- i) la dénomination et l'adresse de l'opérateur, ainsi que les nom, prénom et coordonnées téléphonique et e-mail du jobcoach ;
- j) la description des missions et des actions visées aux articles 1146/1 et 1146/2 ;
- k) les engagements respectifs des parties ;
- l) les dispositions relatives à la politique de confidentialité des informations ;
- m) l'indication de la gratuité du soutien, à l'exception des frais de déplacement qui restent à charge du demandeur ;
- n) la durée du contrat et les causes de rupture de celui-ci.

Au plus tard dans les deux mois qui suivent la conclusion de la convention, un plan d'action élaboré par les parties selon un modèle fixé par l'Agence, est annexé à la convention, sous peine de nullité de celui-ci.

*Le plan d'action décrit :*

- a) Le statut du demandeur au sein de l'entreprise, ainsi que l'intitulé de son métier ou de sa fonction ;
- b) les atouts, forces, aptitudes, capacités et compétences du demandeur, identifiés par celui-ci, par l'entreprise et par le jobcoach ;
- c) les ressources existantes dans l'environnement du demandeur ;
- d) les freins, faiblesses, difficultés, craintes et besoins du demandeur, identifiés par celui-ci, par l'entreprise et par le jobcoach ;
- e) les mesures déjà mises en place par l'entreprise ;
- f) les besoins éventuels de l'entreprise ;
- g) les objectifs visés ;
- h) les mesures d'adaptation organisationnelle, matérielle et environnementale du travail du demandeur envisagées ;
- i) les modalités de soutien envisagées vis-à-vis du demandeur et de l'entreprise;
- j) l'impact attendu par la mise en place du soutien et des adaptations.

Un exemplaire de la convention et du plan d'action est remis à chacune des parties.

§ 3. Le demandeur, avec l'assistance du jobcoach, introduit auprès de l'Agence, par voie postale ou par courrier électronique, une demande de soutien dans l'emploi, sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence.

*La demande mentionne :*

- a) les nom, prénom, numéro de registre national, nationalité, date de naissance, adresse du domicile et coordonnées téléphonique et e-mail du demandeur ;
- b) la mention d'une décision antérieure de reconnaissance de handicap et, si c'est le cas, son numéro de dossier ;
- c) la mention qu'à défaut de reconnaissance antérieure, des précisions relatives à son handicap sont nécessaires ;
- d) la dénomination et l'adresse de l'opérateur ;
- e) les nom, prénom et coordonnées téléphonique et e-mail du jobcoach ;
- f) le passé scolaire, formatif et professionnel du demandeur ;
- g) son projet professionnel envisagé ;
- h) la motivation de la demande ;
- i) les pistes d'action envisagées.

La demande est accompagnée des pièces justificatives permettant de vérifier les conditions visées à l'article 1146/3, § 1<sup>er</sup>, de la copie du contrat de soutien dans l'emploi ainsi que, le cas échéant, de la convention tripartite de soutien en entreprise.

§ 4. L'Agence vérifie que le demandeur répond aux conditions d'admission visées à l'article 1146/3, § 1<sup>er</sup>.

La date de prise de cours de la décision de l'Agence autorisant le recours au soutien dans l'emploi n'est pas antérieure à la date de l'introduction de la demande auprès de l'Agence.

Art. 1146/5, § 1<sup>er</sup>. Le jobcoach communique trimestriellement à l'Agence une description et un bilan des actions de soutien de chaque coaché, selon un canevas mis à sa disposition par l'Agence.

*Le bilan des actions décrit :*

- a) les objectifs visés ;
- b) les modalités de soutien et les adaptations mises en place, y compris en entreprise le cas échéant ;
- c) l'impact observé de la mise en place de ces mesures ;
- d) l'appréciation de l'implication du coaché ainsi que, le cas échéant, de l'entreprise ;
- e) les difficultés rencontrées par le coaché ainsi que, le cas échéant, par le jobcoach et par l'entreprise dans la réalisation de ces objectifs ;
- f) les pistes de solutions envisagées pour pallier ces difficultés ;
- g) les objectifs à venir ;



- h) les modalités de soutien et les adaptations envisagées pour atteindre ces objectifs ;
- i) l'impact attendu de ces mesures ;
- j) les besoins éventuels exprimés à l'égard de l'AVIQ.

En cas de manquement ou d'irrégularité dans l'exécution des actions mises en œuvre par le jobcoach, l'Agence invite la direction de l'opérateur à prendre sans délai les dispositions qui s'imposent.

§ 2. L'opérateur communique annuellement à l'Agence un bilan statistique sur base d'un document mis à sa disposition par l'Agence, pour le 15 janvier de l'année suivante.

*Le bilan rend compte des données anonymisées suivantes :*

- a) le nombre de jobcoaches par opérateur ;
- b) le nombre de coachés ;
- c) l'origine géographique des coachés ;
- d) le nombre de soutiens débutés, en cours et terminés au trente et un décembre de l'exercice concerné ;
- e) les motifs de fin des suivis ;
- f) le nombre de coachés mis en entreprise en cours de soutien et à la clôture du soutien ;
- g) les types de mises en entreprise en cours de soutien et à la clôture du soutien ;
- h) le nombre de recours à des aides à l'emploi ;
- i) les secteurs d'activités intégrés par les coachés et les métiers exercés ;
- j) la durée des suivis ;
- k) l'évaluation des mises en entreprise par rapport aux dispositions de l'article 1146/10 ;
- l) les statistiques relatives au sexe, à l'âge, à la nationalité, au type d'enseignement fréquenté, au niveau de diplôme, aux sources de revenus, à la durée d'inactivité des coachés au début du suivi ;
- m) les types de difficultés rencontrées par les coachés et leurs répercussions ;
- n) les sources d'adressage vers le dispositif.

§ 3. L'opérateur transmet à l'Agence un rapport annuel d'activités, sur base d'un document mis à sa disposition et selon une échéance fixée par l'Agence.

*Le rapport annuel d'activités rend compte des données anonymisées suivantes :*

- a) les résultats obtenus ;
- b) les difficultés rencontrées par le jobcoach dans sa mission de soutien, par les coachés, et par les entreprises ;
- c) les méthodes de travail mises en œuvre pour pallier ces difficultés ;
- d) les formations suivies par les jobcoaches ;
- e) les partenariats et collaborations actuelles et envisagées ;
- f) les bonnes pratiques préconisées ;
- g) la description des besoins non rencontrés ;
- h) les améliorations éventuelles des actions à mener.

#### Sous-section 4. — Programmation

Art. 1146/6. § 1<sup>er</sup>. Une couverture de la Région wallonne de langue française est assurée, par territoire de Commission subrégionale de coordination visée aux articles 17 et 19 du Code décretal, à raison d'au moins un jobcoach en équivalent temps plein par territoire.

Le nombre de jobcoaches qui peuvent être subventionnés est déterminé par les réalités budgétaires.

§ 2. Si les crédits budgétaires disponibles pour le soutien dans l'emploi augmentent, l'Agence procède à un appel à candidatures pour octroyer ce budget à un ou plusieurs opérateurs, qu'ils soient nouveaux ou déjà subventionnés sur base de la présente section.

Les candidatures sont soumises à l'évaluation d'un comité de sélection, désigné par l'Agence.

La sélection s'opère au minimum sur base des critères suivants :

- 1° la cohérence et la pertinence de l'action envisagée par rapport à la problématique ;
- 2° l'expérience du candidat en matière d'insertion professionnelle du public visé ;
- 3° les modalités de mise en œuvre du projet, en ce compris l'attention portée aux différentes étapes, à la fonction et au profil du ou des jobcoaches, la méthodologie mise en œuvre et le nombre de coachés envisagé ;
- 4° les aspects budgétaires, en ce compris le souci de développer des activités non couvertes par des subventions existantes ;
- 5° l'identification des ressources locales et les perspectives de partenariats et de synergies ;
- 6° les modalités d'auto-évaluation du projet.

#### Sous-section 5. — Subventionnement

Art. 1146/7. Afin de pouvoir prétendre au subside visé à l'article 1146/11, l'opérateur remplit les conditions suivantes :

- 1° il assure les missions fixées à l'article 1146/1, § 1<sup>er</sup> ;
- 2° il définit une offre de service selon les modalités fixées par l'Agence et précisant :
  - a) la méthodologie de travail envisagée, en ce compris la façon dont le soutien dans l'emploi sera mis en œuvre ;
  - b) l'articulation des actions de soutien dans l'emploi avec les autres missions et actions liées à l'agrément de l'opérateur ;
  - c) l'objet et les modalités de collaboration avec les services partenaires susceptibles d'apporter une aide aux coachés, en matière d'insertion professionnelle ou non ;
  - d) l'indication du territoire sur lequel l'opérateur s'engage à être actif ;
  - e) une description de l'action menée par l'opérateur au cours des années précédentes, y compris en matière d'insertion professionnelle de personnes handicapées sur le marché de l'emploi ordinaire ;
  - f) les critères d'élaboration d'un plan de formation des jobcoaches ;
  - g) les modalités d'échanges de bonnes pratiques entre les jobcoaches, y compris ceux des autres opérateurs ;

3° il affecte à l'action un ou plusieurs jobcoaches, à concurrence du nombre d'équivalents temps plein fixé dans la décision de subventionnement visée à l'article 1146/9, alinéa 2, chaque jobcoach devant assurer des prestations au minimum à mi-temps ;

4° il assure les coachés lors de leur présence dans les locaux de l'opérateur contre les accidents du travail et sur le chemin du travail et conclut à cet effet une police d'assurance garantissant aux coachés le droit aux mêmes avantages que ceux fixés par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ;

5° il assure les coachés en responsabilité civile, tant pour les dégâts occasionnés aux machines et outils, que pour les accidents matériels ou corporels survenus à des tiers lors de la présence des coachés dans les locaux de l'opérateur ;

6° il enregistre les flux financiers selon une comptabilité analytique permettant d'identifier clairement les charges et les produits relatifs à l'action de soutien dans l'emploi ;

7° en cas d'intervention de l'Union européenne, il respecte les règles européennes en matière d'éligibilité des dépenses, de publicité et de conservation et d'archivage des documents ;

8° il transmet, au plus tard pour le 30 juin de l'année suivant l'exercice comptable, ses comptes annuels, approuvés par l'assemblée générale et accompagnés d'une liste exhaustive des entités liées visées à l'article 3 : 171, § 1<sup>er</sup>, IV.A, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de l'arrêté royal du 29 avril 2019 portant exécution du Code des sociétés et des associations ;

9° en cas d'intervention financière de l'Union européenne, il transmet à l'Agence, au plus tard pour le 31 mars de l'année suivant l'exercice comptable, le dossier de solde financier et le tableau du personnel correspondant à destination du Fonds social européen, complété conformément aux directives de l'Agence ;

10° il transmet à l'Agence les documents visés à l'article 1146/5, §§ 2 et 3.

L'exercice comptable visé au 8° correspond à l'année civile.

La comptabilité de chacune des entités liées visées au 8° est à la disposition de l'Agence, à sa demande.

Art. 1146/8. L'opérateur établit, à l'intention des jobcoaches, un plan de formation incluant :

1° la formation relative à la méthodologie du soutien dans l'emploi, organisée par l'Agence dans l'année de leur entrée en fonction ;

2° un plan de formation continuée sur une période de deux ans, en vue de parfaire leur capacité à mettre en œuvre la méthodologie du soutien dans l'emploi, à raison d'au moins cinq jours de formation par an.

**Art. 87. 9.** La demande de subventionnement est accompagnée des documents suivants :

1° le document probant attestant de la qualité d'opérateur ;

2° l'offre de service visée à l'article 1146/7, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°.

Dans les trente jours de la demande, l'Agence notifie sa décision de subventionnement qui précise le nombre de jobcoaches en équivalent temps plein qu'elle subventionne, ainsi que le territoire sur lequel l'opérateur est actif.

Art. 1146/10. L'opérateur atteint les objectifs suivants :

1° assurer le soutien intensif d'au minimum vingt-cinq et d'au maximum trente-cinq coachés, par jobcoach à temps plein ;

2° assurer la mise en entreprise pour une période d'au moins trois mois, sous contrat de travail ou par un autre dispositif légal ou réglementaire d'insertion professionnelle en entreprise, d'au moins cinquante pour cent des coachés soutenus depuis au moins six mois ;

3° assurer la mise à l'emploi, sous contrat de travail couvrant une durée minimale de trois mois, d'au moins cinquante pour cent des coachés soutenus depuis au moins deux ans ;

4° assurer le maintien en entreprise, sous contrat de travail en vigueur ou par un autre dispositif légal ou réglementaire d'insertion professionnelle en entreprise en cours à la date de la fin du soutien par le jobcoach, d'au moins cinquante pour cent des coachés dont le soutien à l'emploi s'est terminé au cours de la même année.

Les coachés liés avec l'opérateur par un contrat de travail ou un contrat d'adaptation professionnelle ne sont pas pris en considération pour l'évaluation des objectifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Art. 1146/11. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, l'Agence accorde à l'opérateur une subvention couvrant les charges résultant :

1° des coûts salariaux que l'opérateur assume pour l'emploi du ou des jobcoaches affectés à l'action, à concurrence du nombre d'équivalents temps plein précisé dans la décision de subventionnement visée à l'article 1146/9 ;

2° les frais de fonctionnement, avec un maximum de 8.600 € par jobcoach en équivalent temps plein rémunéré.

Le montant maximum visé au 2° est lié à l'indice pivot servant de référence à l'indexation des salaires dans la fonction publique, à savoir 109,34 en date du premier avril 2020, base 2013.

Art. 1146/12. L'Agence liquide à titre d'avance, au début de chaque trimestre, vingt-cinq pour cent du montant annuel de la subvention visée à l'article 1146/11, indexée sur base du montant annuel du dernier subside contrôlé.

En cas de nouvel opérateur, celui-ci estime dans sa candidature le coût salarial plafonné au barème en vigueur.

Les avances sont automatiquement ajustées le deuxième mois qui suit le dépassement de l'indice pivot visé à l'article 1146/11, alinéa 2.

Art. 1146/13. La subvention est utilisée dans le respect des principes d'admissibilité des charges fixés aux annexes 45/3 et 45/4.

#### Sous-section 6. — Contrôle et sanctions.

Art. 1146/14. § 1<sup>er</sup>. L'Agence procède à l'évaluation basée sur le bilan statistique visé à l'article 1146/5, § 2 et transmet à l'opérateur, par voie postale ou par courrier électronique, le résultat de celle-ci en termes de satisfaction aux objectifs imposés.

§ 2. L'Agence procède à un audit annuel sur la régularité des comptes et la performance de l'opérateur, ainsi qu'à un contrôle de la bonne utilisation des subsides qui lui ont été alloués en vertu de la présente section.

L'Agence transmet à l'opérateur un rapport circonstancié, par voie postale ou par courrier électronique.

Sous peine de forclusion, l'opérateur dispose d'un délai de trente jours à dater de la réception des documents, cachet postal faisant foi, pour contester les subventions octroyées sur base de la présente section ou le rapport visé à l'alinéa 2, dans sa version considérée comme définitive par l'Agence.

§ 3. Sur base des conclusions du contrôle visé au paragraphe 2, si les charges admissibles relatives à la subvention visée à l'article 1146/11, 1°, sont supérieures aux avances versées par l'Agence, celle-ci verse un complément de subvention à l'opérateur.

Si les charges admissibles relatives aux subventions visées à l'article 1146/11, 1° et 2°, sont inférieures aux avances versées par l'Agence, celle-ci récupère le montant indu auprès de l'opérateur.

Le versement du solde ou la récupération s'effectue dans les trois mois de leur notification.

La récupération peut faire l'objet d'un plan d'apurement, sur une période maximale de douze mois.

Art. 1146/15. L'Agence peut suspendre le versement des subsides dès le trimestre qui suit celui au cours duquel a été constaté le non-respect des conditions visées à l'article 1146/7.

La suspension prend fin lorsque l'opérateur démontre que l'ensemble des conditions visées à l'article 1145/7 sont à nouveau remplies.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'opérateur perd automatiquement son subventionnement à partir de la date de fin de l'agrément qui justifie sa qualité d'opérateur.

Art. 1146/16. L'Agence peut retirer sa subvention à l'opérateur qui n'atteint pas l'ensemble des objectifs visés à l'article 1146/10 pendant trois années consécutives, ou à concurrence de trois années sur une période de six ans.

Le retrait de la subvention prend effet le premier janvier de l'année qui suit la constatation que l'opérateur n'a pas atteint ses objectifs, conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

L'Agence peut attribuer la subvention récupérée à d'autres opérateurs, selon les conditions et les modalités prévues à l'article 1146/6, § 2. ».

**Art. 88.** Dans le Chapitre 5 du Titre IX du Livre V de la Deuxième Partie du même code, il est inséré une section 11, comprenant l'article 1146/17, rédigée comme suit :

« Section 11 – Délais de conservation des données à caractère personnel

Art. 1146/17. Les données à caractère personnel du bénéficiaire d'une intervention visée aux sections 2 à 10 du présent chapitre sont conservées pendant une durée de dix ans à partir de la date de notification de la première décision d'intervention.

Si, à l'échéance de ce délai, la personne bénéficie toujours d'une intervention de l'AVIQ visée aux sections 2 à 10, ce délai est prolongé d'une durée de 10 ans. ».

CHAPITRE V. — *Modifications de certaines dispositions des annexes 45/3, 45/4, 76, 77 et 80 du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé*

**Art. 89.** L'intitulé de l'annexe 45/3 du Code de l'Action sociale et de la Santé est remplacé par ce qui suit :

« Eligibilité des charges. Règles générales communes aux différents services agréés et conventionnés par l'Agence sur base des Titre VII, chapitres 1 à 4, 7 et 9, XI et XII, ainsi qu'aux opérateurs du soutien dans l'emploi visé au Titre IX, Chapitre V, section 10, du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, Deuxième partie, Livre V ».

**Art. 90.** L'intitulé de l'annexe 45/4 du même code est remplacé par ce qui suit :

« Charges éligibles en matière de frais de personnel visées aux articles 474/3, § 3, et 1146/6 ».

**Art. 91.** À l'annexe 45/4 du même code, le I, 1., est complété par un tiret rédigé comme suit :

« - pour la fonction de jobcoach visée à l'article 1146/7, 3°, le barème 27 pour les opérateurs agréés par l'Agence et qui dépendent de la sous-commission paritaire 319.02, et le barème 4.2 de la sous-commission paritaire 329.02 pour les autres opérateurs. ».

**Art. 92.** L'annexe 76 du même code est remplacée par l'annexe 1ière du présent arrêté.

**Art. 93.** Dans l'annexe 77 du même code, le mot « coordinateur » est, chaque fois remplacé par le mot « directeur ».

**Art. 94.** L'annexe 80 du même code est remplacée par l'annexe 2 du présent arrêté.

**Art. 95.** Dans le même code, il est inséré une annexe 143 reprenant les dispositions de l'annexe 3 du présent arrêté.

CHAPITRE VI. — *Dispositions transitoires et finales*

**Art. 96.** Les opérateurs conventionnés par l'Agence dans le cadre de l'initiative spécifique de soutien dans l'emploi, la veille de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont automatiquement subventionnés sur base des dispositions de l'article 86 du présent arrêté, à concurrence du nombre d'équivalents temps plein fixés dans la convention de l'opérateur et sous réserve de l'introduction d'une demande de subventionnement auprès de l'Agence dans les trente jours qui suivent la publication du présent arrêté au *Moniteur belge* et, au plus tôt, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Art. 97.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Art. 98.** Le Ministre qui a la politique des personnes handicapées dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 24 août 2023.

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,  
E. DI RUPO

La Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,

Ch. MORREALE

**Annexe 1<sup>re</sup> à l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 août 2023 modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation handicap du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé**

**Annexe 76**

**Formation et expérience exigées visées à l'article 744**

**Directeur AVJ**

Les porteurs d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire, de plein exercice ou de promotion sociale, à orientation pédagogique, psychologique, sociale ou paramédicale et qui justifient d'une expérience d'au moins trois années de service dans une fonction éducative, sociale, pédagogique, psychologique ou paramédicale exercée dans le secteur de l'aide aux personnes.

**Assistant AVJ**

Les porteurs d'au minimum, un des titres suivants :

- 1° diplôme ou certificat de fin d'études secondaires inférieures ou secondaires supérieures, formation générale ou technique ;
- 2° brevet ou certificat de fin d'études, terminées avec fruit, professionnelles secondaires supérieures.

**Educateur classe IIA**

1° Les porteurs d'un des diplômes ou certificats suivants :

- a) éducation de l'enfance (D3TQ) ;
- b) sciences sociales appliquées (D3TQ) ;
- c) techniques sociales (D3TQ) ;
- d) éducation physique et animation socio-culturelle (D3TQ) ;
- e) d'aspirant(e) en nursing (D3TQ) ;
- f) d'assistance en gériatrie (D3TQ) ;
- g) d'agent d'éducation (D3TQ) ;
- h) d'animateur (D3TQ) ;
- i) d'agent social (D3TQ) ;
- j) sciences sociales et éducatives (D3TTR) ;
- k) attestant la réussite d'une septième année professionnelle (D37P) en puériculture, aide familiale et sanitaire, assistance en gériatrie ;
- l) de fin d'études secondaires supérieures techniques à orientation pédagogique, sociale ou paramédicale ;

2° Les porteurs d'un brevet d'infirmière.

**Personnel administratif :**

**Rédacteur**

Les porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'études secondaires supérieures, formation générale ou technique, dans la mesure où la formation reçue correspond avec les exigences normales de la fonction.

**Comptable Classe 2**

Les porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'études secondaires supérieures, formation générale ou technique, à orientation commerciale.

**Comptable Classe 1**

Les porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'études de l'enseignement supérieur à orientation économique dont la qualification est en relation avec les exigences normales de la fonction.  
Les porteurs du diplôme de la Chambre belge des Comptables.

**Personnel ouvrier :****Personnel ouvrier catégorie 1**

Les manœuvres, nettoyeurs, domestiques, veilleurs de nuit, concierges, ouvriers agricoles non qualifiés.

**Personnel ouvrier catégorie 2**

Les blanchisseuses, ouvriers de laboratoire, repasseuses, lingères, portiers, aides d'ouvrier qualifié pour autant que l'ouvrier qualifié soit existant dans le service.

**Personnel ouvrier catégorie 3**

Les ouvriers qualifiés qui ne sont pas porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'études établissant leur qualification.

**Personnel ouvrier catégorie 4**

Les ouvriers qualifiés porteurs d'un diplôme ou certificat délivré par une école ou un établissement d'enseignement et établissant une qualification telle que cordonnier, jardinier, mécanicien, plombier d'installations sanitaires, ébéniste, menuisier, électricien, cuisinier.

**Personnel ouvrier catégorie 5**

Les ouvriers possédant la qualification requise des ouvriers catégorie IV et ayant la responsabilité d'une équipe homogène d'au moins cinq ouvriers.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 août 2023 modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation handicap du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé

Namur, le 24 août 2023.

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,  
E. DI RUPO

La Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale  
et de l'Economie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,  
Ch. MORREALE



**Annexe 2 à l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 août 2023 modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation handicap du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé**

**Annexe 80**

**Echelles de traitement du personnel des services d'aide aux activités de la vie journalière**

<b>Fonctions</b>	<b>Barème N° échelle</b>
Directeur AVJ	<b>25</b>
Assistant AVJ	<b>5</b>
Rédacteur	<b>17</b>
Comptable Classe 1	<b>18</b>
Comptable Classe 2	<b>8</b>
Ouvrier Catégorie 1	<b>1</b>
Ouvrier Catégorie 2	<b>2</b>
Ouvrier Catégorie 3	<b>3</b>
Ouvrier Catégorie 4	<b>6</b>
Ouvrier Catégorie 5	<b>11</b>
Educateur Classe 2A	<b>13</b>

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 août 2023 modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation handicap du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé

Namur, le 24 août 2023.

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,  
E. DI RUPO

La Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale  
et de l'Economie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,  
Ch. MORREALE

**Annexe 3.**

**Annexe 3 à l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 août 2023 modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation handicap du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé**

**Annexe 143**

**Canevas de rapports relatifs à la prime au tutorat visés à l'article 1097**

*Prime au tutorat*

***PREMIER RAPPORT***

*A rédiger par le tuteur, pour la période du # au #.*

*A transmettre au Bureau régional au plus tard pour le #.*

*Passé cette date, aucune intervention ne sera accordée.*

La prime au tutorat vise les six premiers mois de présence du nouveau travailleur.

Vous pouvez solliciter l'aide du Bureau régional de l'AVIQ via ce rapport.

Le Bureau régional, à sa lecture, peut estimer nécessaire de vous contacter.

*Ces trois raisons expliquent ce délai assez court.*

L'ENTREPRISE :

Dénomination :

Activité principale :

LE TRAVAILLEUR :

Nom :

Numéro d'inscription auprès de l'AViQ :

Date d'entrée en fonction :

Régime de travail :

temps plein

temps partiel : ..... heures / semaine

Prestations du mois :

Si le travailleur a été absent, dates de l'absence : du ..... au .....

LE TUTEUR :

Nom :

Fonction exercée dans l'entreprise :

Depuis :

Numéro de téléphone auquel le tuteur

peut être joint pendant les heures de bureau :

Existe-t-il un lien hiérarchique entre le tuteur et le travailleur ?    Oui – Non

Si le tuteur a été absent pendant le mois concerné par ce rapport :

du ..... au .....

En cas d'absence de plus d'un mois, il a été remplacé par : .....

Numéro de téléphone auquel ce tuteur remplaçant  
peut être joint pendant les heures de bureau :

Fonction exercée dans l'entreprise :

Depuis :

Lien hiérarchique entre ce tuteur remplaçant et le travailleur ? Oui – Non

### **Le travail**

Tâches que le travailleur est supposé assumer	Déjà faites ?		Satisfaisant ?			Si nécessaire, actions envisagées pour améliorer la situation
	Oui	Non	Ou i	+/-	Non	

Commentaires :

Depuis l'embauche du travailleur, comment analysez-vous sa performance ? Si elle pose problème, qu'envisagez-vous de faire ?

<b>LES RELATIONS AVEC LES COLLEGUES ET LES SUPERIEURS (si pertinent)</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			

<b>LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS (si pertinent)</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			



<b>LA PONCTUALITE, L'ASSIDUITE (en liaison avec le handicap)</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Les absences éventuelles sont-elles justifiées ?			
Le travailleur prévient-il de ses absences ?			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			

<b>LA COMPREHENSION DU TRAVAIL A REALISER</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			

<b>L'UTILISATION DU MATERIEL, DES OUTILS, DE L'EQUIPEMENT</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			

<b>LE RESPECT DES REGLES DE SECURITE ET D'HYGIENE</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			

<b>LA QUALITE DU TRAVAIL</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			

Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :

### LA QUANTITE DE TRAVAIL

	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			

Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :

Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :

### LES ATTITUDES (EN FONCTION DES ATTENTES DE L'ENTREPRISE)

	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			

Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :

Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :

<b>L'AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			

L'entreprise joue aussi un rôle dans le résultat obtenu. Comment analysez-vous les choses ?

<b>CONSIDEREZ-VOUS QUE LE HANDICAP DU TRAVAILLEUR EST BIEN ACCEPTE PAR LES COLLEGUES ET LA HIERARCHIE ?</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			

<b>CONSIDEREZ-VOUS QUE L'ENCADREMENT ET LA SUPERVISION (en ce compris la communication des consignes et autres informations) SONT SATISFAISANTS ?</b>			
	<i>Aucune difficulté</i>	<i>Quelques difficultés</i>	<i>Importantes difficultés</i>
Vos observations (cochez la case qui convient)			
Si des difficultés ont été observées, merci de les illustrer par (au moins) un exemple :			
Convient-il d'améliorer la situation ? Si oui, actions que vous envisagez d'entreprendre :			
<b>EN RESUME ...</b>			
Points forts :			
Points faibles :			
Parmi les actions envisagées pour améliorer la situation (si nécessaire), quelles sont celles que vous allez entreprendre par priorité au cours des deux mois qui viennent ?			

Avez-vous des attentes à l'égard de l'AViQ ? Si oui, lesquelles ?



Vous pouvez aussi contacter vous-même :

Nom :

Téléphone :

Adresse mail :

***Rapport établi par le tuteur, en concertation avec le travailleur, le cas échéant avec l'aide de :***

*(employeur, jobcoach, AIP, agent d'insertion d'un centre de formation, ...)*

Signature du tuteur :

Date :

Commentaires du travailleur :

Besoins, demandes :

Proposition de mesures à prendre :

Signature du travailleur :

Date :

Commentaires de l'employeur :

Signature de l'employeur :

Date :

*Nous vous suggérons de conserver une copie de ce document.*

***Ce rapport ne donne pas lieu à intervention financière. Celle-ci sera versée après réception du deuxième rapport, pour autant que le premier et le deuxième rapport soient bien parvenus à l'Agence.***

***Ce premier rapport doit cependant être communiqué à l'Agence, au plus tard pour la fin du deuxième mois qui suit l'embauche du travailleur.***

**Prime au tutorat****DEUXIEME RAPPORT**

*A rédiger par le tuteur, pour la période du # au #.*

*Un agent du Bureau régional vous rendra visite et vous pourrez rédiger ce rapport ensemble. Le tuteur est invité à préparer la rencontre sur base des questions ci-dessous.*

*Même en l'absence de cette visite, à transmettre au Bureau régional au plus tard pour le #.*

*Passé cette date, aucune intervention ne sera accordée.*

La prime au tutorat vise les six premiers mois de présence du nouveau travailleur.

Vous pouvez solliciter l'aide du Bureau régional de l'AVIQ via ce rapport.

Le Bureau régional, à sa lecture, peut estimer nécessaire de vous contacter.

*Ces trois raisons expliquent ce délai assez court.*

DENOMINATION DE L'ENTREPRISE :

NOM DU TRAVAILLEUR :

- Numéro AVIQ : AV/ #
- Le régime de travail de travail a-t-il été modifié ? Si non, passez à la question suivante. Si oui, depuis le ...../...../..... :
  - temps plein
  - temps partiel : ..... heures / semaine
- Prestations de la période : si le travailleur a été absent, dates de l'absence :  
du ..... au .....

NOM DU TUTEUR :

Si le tuteur a été absent pendant le mois concerné par ce rapport :

du ..... au .....

En cas d'absence de plus d'un mois, il a été remplacé par : .....

Numéro de téléphone auquel ce tuteur remplaçant  
peut être joint pendant les heures de bureau :

Fonction exercée dans l'entreprise :

Depuis :

Lien hiérarchique entre ce tuteur remplaçant et le travailleur ? Oui – Non

### **Le travail**

Tâches que le travailleur est supposé assumer	Déjà faites ?		Satisfaisant ?			Si nécessaire, actions envisagées pour améliorer la situation
	Oui	Non	Ou i	+/-	Non	

Commentaires :

**Evolution depuis le premier rapport (à relire avant de compléter !):**

Bilan à ce jour	Difficultés ? <i>Indiquer une croix</i>			Actions à envisager pour le trimestre suivant
	Aucune	Quelques	Importantes	
Relations avec les collègues				
Relations avec les clients				
Ponctualité - assiduité				
Compréhension du travail à réaliser				
Utilisation du matériel, des outils, de l'équipement				
Respect des règles de sécurité et d'hygiène				
Qualité du travail				
Quantité de travail				
Attitudes (en fonction des attentes de l'entreprise)				
Autonomie dans le travail				
Acceptation du handicap par les collègues et la hiérarchie				
Encadrement et supervision				

Commentaires :



**L'action du tuteur**

	Faites		Bilan			Suites à donner		
	Oui	Non	Positif	Mitigé	Négatif	Poursuivre	Abandonner	Modifier (préciser en quoi)
Actions envisagées <i>lors du bilan précédent</i>								

Commentaires :

Nouvelles actions à mener au cours du prochain trimestre :

**EN RESUME ...**

Points forts :

Points faibles :

Parmi les actions envisagées pour améliorer la situation (si nécessaire), quelles sont celles que vous allez entreprendre par priorité au cours des trois mois qui viennent ?

Avez-vous des attentes à l'égard de l'AViQ ? Si oui, lesquelles ?

Vous pouvez aussi contacter vous-même :

Nom :

Téléphone :

Adresse mail :

***Rapport établi par le tuteur, en concertation avec le travailleur, le cas échéant avec l'aide de :***

*(employeur, jobcoach, AIP, agent d'insertion d'un centre de formation, ...)*

Signature du tuteur :

Date :

Commentaires du travailleur :

Besoins, demandes :

Proposition de mesures à prendre :

Signature du travailleur :

Date :

Commentaires de l'employeur :

Signature de l'employeur :

Date :

*Nous vous suggérons de conserver une copie de ce document.*

*Prime au tutorat*  
**TROISIEME RAPPORT**

---

*A rédiger par le tuteur, pour la période du # au #.  
A transmettre au Bureau régional au plus tard pour le #.  
Passé cette date, aucune intervention ne sera accordée.*

La prime au tutorat vise les six premiers mois de présence du nouveau travailleur.

Vous pouvez solliciter l'aide du Bureau régional de l'AVIQ via ce rapport.

Le Bureau régional, à sa lecture, peut estimer nécessaire de vous contacter.

*Ces trois raisons expliquent ce délai assez court.*

DENOMINATION DE L'ENTREPRISE :

NOM DU TRAVAILLEUR :

- Numéro AVIQ : AV/
- Le régime de travail de travail a-t-il été modifié ? Si non, passez à la question suivante. Si oui, depuis le ...../...../..... :
  - temps plein
  - temps partiel : ..... heures / semaine
  
- Prestations de la période :  
Si le travailleur a été absent, dates de l'absence : du ..... au .....

NOM DU TUTEUR :

Si le tuteur a été absent pendant le mois concerné par ce rapport :

du ..... au .....

En cas d'absence de plus d'un mois, il a été remplacé par : .....

Numéro de téléphone auquel ce tuteur remplaçant  
peut être joint pendant les heures de bureau :

Fonction exercée dans l'entreprise :

Depuis :

Lien hiérarchique entre ce tuteur remplaçant et le travailleur ? Oui – Non

### **Le travail**

Tâches que le travailleur est supposé assumer	Déjà faites ?		Satisfaisant ?			Si nécessaire, actions envisagées pour améliorer la situation
	Oui	Non	Ou i	+/-	Non	

Commentaires :

**Evolution depuis le deuxième rapport (à relire avant de compléter !)** :



Bilan à ce jour	Difficultés ? <i>Indiquer une croix</i>		
	Aucune	Quelques	Importantes
Relations avec les collègues			
Relations avec les clients			
Ponctualité - assiduité			
Compréhension du travail à réaliser			
Utilisation du matériel, des outils, de l'équipement			
Respect des règles de sécurité et d'hygiène			
Qualité du travail			
Quantité de travail			
Attitudes (en fonction des attentes de l'entreprise)			
Autonomie dans le travail			
Acceptation du handicap par les collègues et la hiérarchie			
Encadrement et supervision			

Commentaires :

**L'action du tuteur**

	Faites		Bilan		
	Oui	Non	Positif	Mitigé	Négatif
Actions envisagées <i>lors du bilan précédent</i>					

Commentaires :

Actions et mesures à envisager à long terme :

Avez-vous des attentes à l'égard de l'AViQ ? Si oui, lesquelles ?



Commentaires de l'employeur :

Signature de l'employeur :

Date :

*Nous vous suggérons de conserver une copie de ce document.*

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 août 2023 modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi et à la formation des personnes en situation handicap du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé

Namur, le 24 août 2023.

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,  
E. DI RUPO

La Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale  
et de l'Economie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,  
Ch. MORREALE

## VERTALING

## WAALSE OVERHEIDSDIENST

[C – 2023/47661]

**24 AUGUSTUS 2023. — Besluit van de Waalse Regering tot wijziging van sommige bepalingen van het reglementair deel van het Waalse Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen**

De Waalse Regering,

Gelet op het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, inzonderheid op artikel 261, artikel 266, artikel 275 en artikel 283, laatstelijk gewijzigd bij het decreet van 3 december 2020;

Gelet op het reglementair deel van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid;

Gelet op het verslag van 14 juli 2021, opgesteld overeenkomstig artikel 4, 2°, van het decreet van 3 maart 2016 houdende uitvoering van de resoluties van de Vrouwenconferentie van de Verenigde Naties die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de gewestelijke beleidslijnen, voor de aangelegenheden geregeld krachtens artikel 138 van de Grondwet;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 9 juli 2021;

Gelet op de instemming van de Minister van Begroting, gegeven op 14 juli 2021;

Gelet op het advies van het branchecomité "Handicap", gegeven op 22 september 2021;

Gelet op het advies van het inter-Franstalig overlegorgaan, gegeven op 23 december 2021;

Gelet op het advies nr. 173/2002 van de Gegevensbeschermingsautoriteit, gegeven op 9 september 2022;

Gelet op advies 73288/4 van de Raad van State, gegeven op 11 mei 2023, overeenkomstig artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op het advies van de "Commission wallonne de la personne handicapée" (Waalse commissie voor gehandicapte personen), gegeven op 22 september 2021;

Gelet op het advies van de "Conseil économique, social et environnemental de Wallonie" (Economische, Sociale en Milieuraad van Wallonië), gegeven op 11 oktober 2021;

Op de voordracht van de Minister van Sociale Actie;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

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

**Art. 2.** In het reglementair deel van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid wordt het woord "AWIPH" telkens vervangen door de woorden "het Agentschap".

HOOFDSTUK II. — *Wijziging van sommige bepalingen betreffende de diensten voor vroegtijdige hulpverlening en begeleiding voor volwassenen*

**Art. 3.** Artikel 612, § 1, van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 16 september 2021 wordt aangevuld met een lid, luidend als volgt:

"Personen die uitsluitend de opdrachten ter ondersteuning in de jobfunctie bedoeld in Titel IX, Hoofdstuk 5, afdeling 10, genieten, worden niet meegeteld in het minimumaantal gebruikers".

**Art. 4.** Artikel 633, § 1, van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 16 september 2021 wordt aangevuld met een nieuw lid, luidend als volgt:

"In afwijking van lid 1 worden de betaalde uren voor de jobcoachfunctie, bedoeld in artikel 1146/2, niet opgenomen in het dienstverbandregister van de dienst".

**Art. 5.** In hetzelfde Wetboek, Tweede deel, Boek V, Titel VII, Hoofdstuk IV, wordt het woord "coördinator" overal waar het voorkomt vervangen door het woord "directeur".

HOOFDSTUK III. — *Wijziging van sommige bepalingen betreffende de aangepaste centra voor opleiding en socioprofessionele inschakeling*

**Art. 6.** In artikel 905, punt 3°, van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014, worden de woorden "met het centrum gesloten heeft" vervangen door de woorden "met het door het Agentschap erkende centrum gesloten heeft".

**Art. 7.** Hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een artikel 907/1, luidend als volgt:

"Art. 907/1. De centra kunnen de ondersteuning in de jobfunctie uitvoeren overeenkomstig de bepalingen van deze Titel, Hoofdstuk 5, afdeling 10."

**Art. 8.** In artikel 918 van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014, wordt paragraaf 2 aangevuld met een lid, luidend als volgt:

"De prestaties van personen die ondersteuning in de jobfunctie genieten als bedoeld in artikel 1146/10, 1°, worden niet meegerekend in de aanwezigheidsgraad van het centrum."

**Art. 9.** In artikel 920 van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014, wordt paragraaf 2 aangevuld met een nieuw lid, luidend als volgt:

"De personen die ondersteuning in de jobfunctie genieten als bedoeld in artikel 1146/10, 2° tot en met 4°, worden niet meegerekend in de inschakelingsgraad van het centrum."

**Art. 10.** In artikel 931, § 2, 1°, van hetzelfde Wetboek, vervangen door het besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014, worden de woorden "een geldende beslissing van het "AWIPH"" vervangen door de woorden "het bewijs dat reeds een gunstige beslissing van het Agentschap werd bekomen".

**Art. 11.** Artikel 951, van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014, wordt gewijzigd als volgt:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “, inclus in het vormingsbedrijf” opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “, inclus in het vormingsbedrijf” opgeheven;

3° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 3 en 4, luidend als volgt:

“§ 3. Het Agentschap dekt de stagiair in een vormingsbedrijf tegen arbeidsongevallen en ongevallen op weg naar het werk en sluit daartoe een verzekeringspolis, overeenkomstig de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

§ 4. Het Agentschap verzekert de stagiair in een vormingsbedrijf inzake burgerlijke aansprakelijkheid, zowel voor schade aan werktuigen en gereedschap als voor materiële of lichamelijke ongevallen waardoor derden getroffen worden.”.

**Art. 12.** Artikel 977 van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014, wordt aangevuld met een nieuw lid, luidend als volgt:

“De personen die ondersteuning in de jobfunctie als bedoeld in artikel 1146/10, 1°, genieten, hebben geen recht op de tegemoetkomingen bedoeld in het eerste lid.”.

**Art. 13.** In artikel 989, punt 1°, van hetzelfde Wetboek, vervangen bij het besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014, worden de woorden “artikel 926, § 2” vervangen door de woorden “artikel 474”.

HOOFDSTUK IV. — *Wijziging van een aantal bepalingen betreffende gelijke kansen voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt*

**Art. 14.** In het reglementair Deel van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, Tweede deel, Boek V, Titel IX, Hoofdstuk V, afdelingen 4 tot 6 en 9, en onderafdeling 1 van afdeling 8, worden de woorden “gehandicapte werknemer” en “gehandicapte werknemers” telkens vervangen door de woorden “werknemer” en “werknemers”, behalve in artikel 1131, derde lid.

**Art. 15.** Artikel 1069, van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 19 december 2013, wordt gewijzigd als volgt:

1° punt 1° wordt vervangen door wat volgt:

“1° “werknemer”: gehandicapte persoon in dienst genomen krachtens een arbeidsovereenkomst of een reglementair statuut;

2° in 2° worden de woorden “een gehandicapte werknemer” vervangen door de woorden “een werknemer”;

3° in 6° worden de woorden “of krachtens een statuut” vervangen door de woorden “of krachtens een reglementair statuut”

4° het wordt aangevuld als volgt:

“9° “operator”: de dienst die erkend is door:

a) het Agentschap;

b) een overheidsinstantie met het oog op socioprofessionele inschakeling;

10° “gecoachte persoon”: de persoon bedoeld in artikel 275 van het decreetgevend deel van het Wetboek, die een contract voor ondersteuning in de jobfunctie heeft gesloten met een operator;

11° “jobcoach”: de natuurlijke persoon die door een arbeidsovereenkomst of een reglementair statuut aan de operator gebonden is om de opdrachten ter ondersteuning in de jobfunctie uit te voeren;

12° bedrijf in het kader van ondersteuning in de jobfunctie”: elke werkgever, met uitzondering van aangepaste werkbedrijven voor hun productiepersoneel;

13° “intensieve ondersteuning”: begeleiding die minstens één maandelijkse ontmoeting op dezelfde plaats omvat tussen de jobcoach en de gecochte persoon, gedurende minstens drie opeenvolgende maanden.” ;

5° het artikel wordt aangevuld met 2 leden, luidend als volgt:

“Naast de voorwaarden voor ontvankelijkheid bedoeld in artikel 275 van het decreetgevend deel van het Wetboek, moet de aanvrager voldoen aan de volgende voorwaarden om te kunnen genieten van de interventies bedoeld in dit hoofdstuk:

1° het handicappercentage bedoeld in artikel 408 bereikt hebben;

2° niet meer leerplichtig zijn.

De in lid 2, 1°, bedoelde handicapvoorwaarde wordt gelijkgesteld met de erkenning van handicap aangetoond door een van de volgende bewijzen, op de datum van indiening van de aanvraag:

1° een bewijs van het reeds genoten hebben van een gunstige beslissing van het Agentschap of van AWIPH, het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, de “Service bruxellois francophone des personnes handicapées”, Bruxelles-Formation of de “Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben”, waaruit een handicap blijkt ;

2° een attest waaruit blijkt dat de persoon zijn schoolcursus hoogstens in het gespecialiseerde secundair onderwijs heeft beëindigd;

3° een geldende beslissing afgeleverd door de Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid tot bevestiging van de handicap waardoor de persoon een inkomensvervangende uitkering of een inschakelingsuitkering kan verkrijgen;

4° een geldende beslissing afgeleverd door het Agentschap tot bevestiging van de handicap waardoor de persoon bijkomende kinderbijslag kan verkrijgen;

5° een rechterlijke beslissing of een geldende beslissing afgeleverd door de verzekeringsmaatschappij, het Federaal agentschap voor beroepsrisico's tot bevestiging van minstens twintig percent blijvende arbeidsongeschiktheid;

6° een geldende beslissing van het Rijksinstituut voor Ziekte-en Invaliditeitsverzekering tot toekenning van invaliditeitsuitkeringen;

7° een geldige beslissing van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, het Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft of Actiris waarbij een verminderde arbeidsgeschiktheid wordt erkend.

**Art. 16.** Artikel 1071 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1071. De stageaanvraag wordt per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend door het bedrijf dat de stagiair wil ontvangen, met behulp van een door het Agentschap verstrekt formulier.

De aanvraag vermeldt:

1° met betrekking tot de kandidaat-stagiair:

a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens ;

b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer ;

c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;

d) in voorkomend geval, de vermelding of de persoon op de datum van indiening van de aanvraag een arbeidsongeschiktheids- of invaliditeitsuitkering, een inkomensvervangende uitkering of een vergoeding na een arbeidsongeval of beroepsziekte ontvangt;

2° met betrekking tot het bedrijf:

a) de naam of handelsnaam ;

b) het adres en de telefoon- en e-mailgegevens van de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, van de exploitatiezetel;

c) de naam, voornaam, functie en telefoon- en e-mailgegevens van de persoon die de vennootschap vertegenwoordigt;

d) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen ;

e) het nummer van de bedrijfseenheid;

f) zijn privaat- of publiekrechtelijk statuut;

g) de naam en het nummer van de gemengde commissie, voor particuliere bedrijven;

h) zijn bankrekeningnummer;

i) een omschrijving van zijn activiteiten;

j) het aantal werknemers dat bij het bedrijf in dienst is;

k) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de interne preventieadviseur, indien verschillend van de persoon bedoeld onder c) ;

l) de naam van de externe dienst voor preventie en bescherming, alsmede naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de adviseur-arbeidsgeneesheer;

m) de naam van het sociaal secretariaat, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de verantwoordelijke;

n) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de persoon met wie contact moet worden opgenomen over de stage, indien deze verschilt van de persoon bedoeld onder c) ;

o) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van het personeelslid dat verantwoordelijk is voor de begeleiding van de stagiair

3° in voorkomend geval, de naam van de dienst die de kandidaat-stagiair ondersteunt bij het uitwerken van zijn loopbaanplan, alsook de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de ondersteunende medewerker;

4° het beoogde beroep of de beoogde functie, samen met het voorgestelde programma voor de kennismakingsstage;

5° de wekelijkse uurregeling in dagen en uren;

6° het akkoord van de kandidaat-stagiair.

Er wordt een stageovereenkomst gesloten tussen de kandidaat-stagiair of zijn wettelijke vertegenwoordiger en de bedrijfstagemeester. De overeenkomst moet worden goedgekeurd door het Agentschap.

In afwijking van de artikelen 435 tot 438 treedt de erkenning van het Agentschap in de plaats van een positieve beslissing.

Het Agentschap keurt de overeenkomst goed binnen dertig dagen nadat het alle benodigde informatie heeft ontvangen.

Een kopie van de overeenkomst wordt per post of per e-mail naar elk van de partijen en naar het Agentschap gestuurd.

In geval van onenigheid over de stageaanvraag stelt het Agentschap het bedrijf per post of e-mail in kennis van zijn afwijzende beslissing binnen dertig dagen na de datum waarop het over alle nodige informatie beschikt. Het stuurt de kandidaat-stagiair per post of e-mail een kopie van zijn beslissing.

**Art. 17.** Artikel 1072 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1072. Het Agentschap:

1° ziet toe op de uitvoering van de overeenkomst bedoeld in artikel 1071;

2° treedt als bemiddelaar op in geval van betwisting.

**Art. 18.** In artikel 1073 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “Tijdens de stageperiode” opgeheven en luidt de zin als volgt: Het bedrijf of de instelling verbindt zich ertoe;” ;

2° punt 2° wordt vervangen als volgt:

“2° de stagiair het materieel, het gereedschap, de werkkleding en de veiligheids- en beschermingsaccessoires te verschaffen die nodig zijn om het beroep te leren, en die in goede staat verkeren en regelmatig worden onderhouden”;

3° in punt 3° worden de woorden “de afgevaardigden van “AWIPH”” vervangen door de woorden “het Agentschap”.

4° in punt 4° worden de woorden “de afgevaardigden van “AWIPH”” vervangen door de woorden “het Agentschap”.

5° in de punten 5° en 6° worden de woorden “het gewestelijke bureau van “AWIPH”” vervangen door de woorden “het Agentschap”.

**Art. 19.** In artikel 1074 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in 6° worden de woorden “om welke reden ook (ongeval, ziekte, ...)” opgeheven;

2° punt 7° wordt opgeheven.

**Art. 20.** In artikel 1075 van hetzelfde Wetboek wordt een lid ingevoegd vóór het eerste lid:

“De duur van de stage is vastgesteld op maximaal tien dagen en kan op gemotiveerd verzoek van de bedrijfstagemeester binnen hetzelfde bedrijf worden verlengd tot maximaal twintig dagen.”.

**Art. 21.** In artikel 1076 van hetzelfde Wetboek worden de woorden “De stage duurt één week” opgeheven.

**Art. 22.** In artikel 1080 van hetzelfde Wetboek wordt punt 2° van het eerste lid vervangen door wat volgt:

“2° de begunstigde heeft geen beroepskwalificatie en/of -ervaring die onmiddellijk bruikbaar zijn voor de beoogde functie;”.

**Art. 23.** Artikel 1081 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1081. De aanvraag voor een omscholingsovereenkomst wordt per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend door de onderneming die ermee instemt de aangepaste opleiding van de kandidaat-stagiair te verzorgen, met behulp van een door het Agentschap verstrekt formulier.

De aanvraag vermeldt:

1° met betrekking tot de kandidaat-stagiair:

a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;

b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;

c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;

d) het soort gevolgde onderwijs en de laatst behaalde kwalificatie;

e) in voorkomend geval, de vermelding of de stagiair op de datum van indiening van de aanvraag een werkloosheidsuitkering, een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een invaliditeitsuitkering, een inkomensvervangende uitkering of een uitkering wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte ontvangt, alsmede het brutobedrag van deze uitkeringen per dag en per maand;

2° met betrekking tot het bedrijf:

a) de naam of handelsnaam;

b) het adres en de telefoon- en e-mailgegevens van de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, van de opleidingsplaats;

c) de naam, voornaam, functie en telefoon- en e-mailgegevens van de persoon die de vennootschap vertegenwoordigt;

d) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;

e) het nummer van de bedrijfseenheid;

f) zijn privaat- of publiekrechtelijk statuut;

g) de naam en het nummer van de gemengde commissie, voor particuliere bedrijven;

h) zijn bankrekeningnummer;

i) een omschrijving van zijn activiteiten;

j) de voltijdse werktijden van het bedrijf;

k) het aantal werknemers dat bij het bedrijf in dienst is;

l) naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de interne preventieadviseur, indien verschillend van de persoon bedoeld onder c);

m) de naam van de externe dienst voor preventie en bescherming, alsmede naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de adviseur-arbeidsgeneesheer;

n) de naam van het sociaal secretariaat, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de verantwoordelijke;

o) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de persoon met wie contact moet worden opgenomen over de aanvraag voor een omscholingsovereenkomst, indien deze verschilt van de persoon bedoeld onder c);

p) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van het personeelslid dat verantwoordelijk is voor de opleiding van de stagiair;

3° in voorkomend geval, de naam van de dienst die het project van de omscholingsovereenkomst initieert, evenals de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de ondersteunende agent;

4° het voorstel voor een aangepast opleidingsprogramma en of het gaat om een arbeiders- of bediendenfunctie;

5° de brut bezoldiging, per uur en per maand op basis van een voltijds equivalent, die de stagiair zou ontvangen indien hij zou worden aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst in deze functie, volgens de geldende barema's;

6° de voorziene duur van de opleiding en de gewenste aanvangsdatum;

7° de wekelijkse uurregeling in dagen en uren;



8° het akkoord van de kandidaat-stagiair.

Er wordt een omscholingsovereenkomst gesloten tussen de kandidaat-stagiair of zijn wettelijke vertegenwoordiger en het opleidend bedrijf. De overeenkomst moet worden goedgekeurd door het Agentschap.

In afwijking van de artikelen 435 tot 438 treedt de erkenning van het Agentschap in de plaats van een positieve beslissing.

Het Agentschap keurt de overeenkomst goed binnen dertig dagen nadat het alle benodigde informatie heeft ontvangen.

Een kopie van de overeenkomst wordt per post of per e-mail naar elk van de partijen en naar het Agentschap gestuurd.

In geval van onenigheid over de aanvraag voor een omscholingsovereenkomst stelt het Agentschap het bedrijf per post of e-mail in kennis van zijn afwijzende beslissing binnen dertig dagen na de datum waarop het over alle nodige informatie beschikt. Het stuurt de kandidaat-stagiair per post of e-mail een kopie van zijn beslissing.”.

**Art. 24.** In artikel 1082 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt het woord “Elke” vervangen door het woord “De”;

2° in 4° worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “de vertegenwoordiger van “AWIPH”” worden vervangen door de woorden “het Agentschap”.

b) het woord “omscholingsprogramma” wordt vervangen door de woorden “aangepast opleidingsprogramma”;

3° in 5° worden de woorden “1084 en 1085” vervangen door de woorden “1083 tot en met 1085”;

4° het artikel wordt aangevuld met een punt 6°, luidend als volgt:

“6° de wekelijkse uurregeling.”.

**Art. 25.** Artikel 1083 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1083. Het Agentschap:

1° ziet toe op de uitvoering van de overeenkomst bedoeld in artikel 1081;

2° biedt het opleidend bedrijf technische of pedagogische ondersteuning bij het opstellen van het aangepaste opleidingsprogramma;

3° sluit, indien nodig overeenkomsten met opleidingsoperatoren om de opleidingsondersteuning door het opleidend bedrijf aan te vullen;

4° treedt als bemiddelaar op in geval van betwisting.”.

**Art. 26.** Artikel 1084 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1084. Het opleidend bedrijf:

1° geeft de stagiair echte beroepskwalificaties door hen de nodige theoretische en praktische vakkennis bij te brengen;

2° verschaft de stagiair het materieel, het gereedschap, de werkkleding en de veiligheids- en beschermingsaccessoires die nodig zijn voor de opleiding, en die in goede staat verkeren en regelmatig worden onderhouden;

3° legt de stagiair geen taken op die geen verband houden met de doelstellingen van het omscholingsproces;

4° sluit, met de maatschappij van zijn keuze, een verzekeringspolis die de stagiair dekt tegen arbeidsongevallen en ongevallen op weg naar het werk, overeenkomstig de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;

5° sluit, met de maatschappij van zijn keuze, een verzekeringspolis die de stagiair dekt inzake burgerlijke aansprakelijkheid, zowel voor schade aan werktuigen en gereedschap als voor materiële of lichamelijke ongevallen waardoor derden getroffen worden;

6° ziet persoonlijk toe op de uitvoering van de overeenkomst of draagt de verantwoordelijkheid daarvoor uitdrukkelijk aan een personeelslid over;

7° observeert het gedrag van de stagiair om de vooruitgang te beoordelen en deelt zijn observaties mee aan zowel de stagiair als het Agentschap;

8° kent, naast de wettelijke feestdagen, verlofdagen aan de stagiair toe wegens werkloosheidsuitkering, een vroegere arbeidsovereenkomst of gepresteerde overuren, alsook minstens twee dagen per opleidingsmaand;

9° geeft de stagiair het recht om afwezig te zijn op het werk om te reageren op dagvaardingen van de “Office wallon de la formation professionnelle et de l’emploi”;

10° betaalt de stagiair de in artikel 1090 bedoelde vergoeding uiterlijk op de tiende dag van de maand die volgt op de maand waarin de diensten zijn verleend;

11° brengt het Agentschap onmiddellijk op de hoogte van elk geschil met betrekking tot de uitvoering van de overeenkomst;

12° bezorgt het Agentschap alle informatie en bewijsstukken die het nodig heeft voor de uitvoering van de overeenkomst en voor de nakoming van zijn verplichtingen krachtens de toepasselijke wetten, decreten en verordeningen;

13° laat het Agentschap toe om alle onderzoeken en bezoeken uit te voeren die nodig worden geacht binnen het bedrijf of op de opleidingsplaats;

14° evalueert periodiek de voortgang van de opleiding met de stagiair en het Agentschap, uiterlijk aan het einde van een periode van drie maanden vanaf de datum van afsluiting van het eerste contract, en aan het einde van elk van de periodes van zes maanden bedoeld in artikel 1086;

15° levert aan het einde van de overeenkomst een opleidingsgetuigschrift aan de stagiair af met vermelding van de aard en de duur van de opleiding en een beschrijving van de verworven competenties.

De twee opleidingsdagen per maand bedoeld in lid 1, 8°, worden toegekend op basis van voltijdse arbeidsregeling en worden evenredig verminderd in geval van deeltijdse arbeid.

De in lid 1, 8°, bedoelde verlofdagen kunnen worden gecumuleerd tot één of meer aaneengesloten periodes.”.

**Art. 27.** In artikel 1085 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 wordt het woord “moet” opgeheven;

2° punt 1° wordt vervangen als volgt: “stelt alles in het werk om de beroepsopleiding tot een goed einde te brengen”;

3° in punt 2° worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “zich richten naar” worden vervangen door de woorden “richt zich naar”

b) de woorden “zich aan het beroepsgeheim houden” worden vervangen door de woorden “houdt zich aan het beroepsgeheim”;

4° punt 3° wordt vervangen als volgt: “neemt de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht”;

5° punt 4° wordt vervangen als volgt: “leeft de veiligheids- en hygiënevoorschriften na”;

6° in punt 5° wordt het woord “handelen” vervangen door het woord “handelt”;

7° punt 6° wordt vervangen als volgt: “geeft het gereedschap, de uitrusting, het materieel en de niet-gebruikte grondstoffen die hem door het centrum zijn toevertrouwd, in goede staat terug”;

8° punt 7° wordt vervangen als volgt: “stelt “AWIPH” onmiddellijk in kennis van iedere betwisting i.v.m. de uitvoering van de overeenkomst”;

9° punt 8° wordt vervangen als volgt:

“evalueert periodiek de voortgang van de opleiding met het opleidend bedrijf en het Agentschap, uiterlijk aan het einde van een periode van drie maanden vanaf de datum van afsluiting van het eerste contract, en aan het einde van elk van de periodes van zes maanden bedoeld in artikel 1086.”.

**Art. 28.** Artikel 1086 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1086. De omscholingsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van zes maanden en omvat een proefperiode van één maand.

De overeenkomst kan na afloop van de in artikel 1084, 15°, bedoelde evaluatie met periodes van zes maanden worden verlengd, zonder dat de totale duur van de overeenkomst meer dan drie jaar mag bedragen.”.

**Art. 29.** Artikel 1087 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1087. De uitvoering van de omscholingsovereenkomst wordt opgeschort:

1° in de gevallen van verlof bedoeld in artikel 1084, 8°, met uitzondering van verlofdagen in verband met kort verzuim;

2° indien een van de partijen de overeenkomst niet kan uitvoeren gedurende een periode van twee opeenvolgende maanden of meer, inclusief in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschapsverlof of omstandigheden die de bedrijfsvoering onmogelijk maken.

De partij die beweert dat het onmogelijk is om de overeenkomst uit te voeren, moet dit rechtvaardigen en, als het te wijten is aan de arbeidsongeschiktheid van de stagiair, een medisch certificaat voorleggen.

De omscholingsovereenkomst wordt verlengd met een periode die gelijk is aan die van de schorsing, als de schorsing twee opeenvolgende maanden of langer duurt.

De schorsing en hervatting van de uitvoering van de overeenkomst worden door de partij die zich erop beroept binnen maximaal tien dagen per e-mail meegedeeld aan het Agentschap.”.

**Art. 30.** Artikel 1088 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1088. Onverminderd de algemene wijzen van tenietgaan van verbintenissen, eindigt de omscholingsovereenkomst vóór het verstrijken van de voorziene termijn:

1° door de wil van beide partijen;

2° door de wil van één van de partijen, tijdens de proefperiode;

3° wanneer één van de partijen zich beroept op een ernstige reden die samenwerking onmogelijk maakt;

4° wanneer de uitvoering van de overeenkomst meer dan drie maanden per overeenkomst wordt opgeschort;

5° wanneer de stagiair een arbeidsovereenkomst aangaat;

6° door de beëindiging van het opleidend bedrijf;

7° door overmacht die de uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk maakt;

8° wanneer het Agentschap vaststelt dat de stagiair niet het gepaste gedrag vertoont om het omscholingsproces tot een goed einde te brengen;

9° door de kennisgeving aan de partijen per aangetekende brief van de intrekking van de erkenning van de overeenkomst door het Agentschap, wanneer een van de partijen valse of vervalste documenten heeft voorgelegd of wanneer een van de partijen zijn verplichtingen niet nakomt zonder geldige reden.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid, 1° tot en met 7°, brengt de partij die zich op de omstandigheid beroept het Agentschap op de hoogte.”.

**Art. 31.** Artikel 1089 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1089. § 1. Opleidingsvergoedingen worden aan de stagiair toegekend, overeenstemmend met een percentage van het verschil tussen:

1° enerzijds, de brutobasisvergoeding voor het aangeleerde beroep of de aangeleerde functie;

2° anderzijds, het bedrag van de eventuele toeslagen bedoeld in artikel 1091, in verhouding tot de in de overeenkomst vermelde arbeidsduur van de stagiair, in verhouding tot de voltijdse arbeidsregeling die van kracht is in het opleidend bedrijf.

§ 2. Het percentage is vastgesteld op:

1° zestig procent voor het eerste opleidingsjaar;

2° tachtig procent vanaf het tweede opleidingsjaar.

Opleidingsvergoedingen worden uitgedrukt in een bedrag per uur, gebaseerd op de geldende voltijdse uurregeling bij het opleidend bedrijf.

§ 3. De opleidingsvergoedingen zijn, binnen de grenzen van de in de overeenkomst bepaalde uurregeling, slechts verschuldigd voor:

- 1° gewerkte uren;
- 2° de gelijkgestelde uren die overeenstemmen met de uren gewerkt met een opleidingsoperator;
- 3° uren in verband met feestdagen;
- 4° uren in verband met kort verzuim.

Overwerk wordt niet gecompenseerd, maar geeft recht op compenserende vrije tijd.

§ 4. Het uurbedrag van de opleidingsvergoedingen wordt aangepast volgens de geldende loonindexeringsregels voor het opleidend bedrijf.

Elke wijziging, met uitzondering van indexering, van het bedrag van de in artikel 1091 bedoelde vergoedingen of van het bedrag van de brutobasisvergoeding voor het beroep of de functie dat aan de stagiair verschuldigd is bij zijn dienstreking na afloop van de omscholingsovereenkomst, moet aan het Agentschap worden meegedeeld door middel van een attest van de instantie die verantwoordelijk is voor de genoemde vergoedingen.

Het Agentschap past het bedrag van de opleidingsvergoedingen aan en stelt de stagiair en het leerbedrijf op de hoogte van het nieuwe bedrag.

§ 5. Bovenwettelijke voordelen die door de werkgever worden toegekend aan al het personeel van het bedrijf, met uitzondering van overuren en aanverwante voordelen, zijn onderworpen aan interventie door het Agentschap.”.

**Art. 32.** Artikel 1090 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1090. Het opleidend bedrijf betaalt aan de stagiair alle vergoedingen en bovenwettelijke voordelen bedoeld in artikel 1089.

Het Agentschap vergoedt 70% van de opleidingsvergoedingen en bovenwettelijke voordelen aan het opleidend bedrijf op vertoon van een overzicht van de betaalde opleidingsuren en een kopie van de loonfiche van de stagiair.

Het verzoek van het opleidend bedrijf wordt uiterlijk één jaar na de prestatieperiode naar het Agentschap gestuurd.

Het Agentschap zal het opleidend bedrijf binnen drie maanden na ontvangst van deze documenten terugbetalen.”.

**Art. 33.** In artikel 1091, tweede lid, van hetzelfde Wetboek worden de woorden “artikel 30” vervangen door de woorden “artikel 8 bis”.

**Art. 34.** Artikel 1092 van hetzelfde Wetboek wordt opgeheven.

**Art. 35.** In afdeling 4 “Peterschap” van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 1092 ingevoegd, luidend als volgt:

“Art. 1092. Binnen de perken van de beschikbare kredieten wordt aan de werkgever, met uitzondering van de aangepaste werkbedrijven voor hun productiepersoneel, een tegemoetkoming verleend voor het ondersteunen en het begeleiden van de werknemer:

- 1° die hij in dienst neemt krachtens een arbeidsovereenkomst of een reglementair statuut;
- 2° die zijn werk hervat na een schorsing van de beroepsactiviteit van ten minste zes maanden, tijdens dewelke hij uitkeringen ontving van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, verzekering tegen arbeidsongevallen, verzekering tegen beroepsziekten, of elke andere uitkering in de plaats van dergelijke uitkeringen;
- 3° die zijn werk hervat na een herplaatsingsbeslissing bedoeld in artikel I.4-73, § 4, a) of b) van de Codex van het welzijn op het werk.

De persoon die belast is met de in lid 1 bedoelde handelingen kan de werkgever zijn of een uitdrukkelijk daartoe aangewezen lid van het betaalde personeel van het bedrijf.”.

**Art. 36.** Artikel 1093 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1093. Als verantwoordelijke voor de integratie van de werknemer werkt de begeleider dagelijks en in nauw contact met de werknemer, bestaande uit:

- 1° het vergemakkelijken van de integratie van de werknemer in het werkteam en het bedrijf;
- 2° het bieden van beroepsbegeleiding om werknemers te helpen zich aan te passen aan hun beroep en werk;
- 3° het informeren van het Agentschap over zijn actie;
- 4° het observeren van de integratie van de werknemer met het oog op het voorstellen van aanpassingen van de werksituatie om rekening te houden met de handicap.

De werkgever moet de begeleider de tijd geven die hij nodig heeft om zijn taken uit te voeren.”.

**Art. 37.** Artikel 1094 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1094. De tegemoetkomingsaanvraag wordt door de werkgever per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, uiterlijk binnen twee maanden nadat de werknemer in dienst is getreden of op het werk is teruggekeerd, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

De aanvraag vermeldt:

1° met betrekking tot de kandidaat-stagiair:

- a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;
- b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;
- c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;
- d) de functietitel en -beschrijving;
- e) de datum waarop hij in dienst is getreden;

- f) zijn statuut als arbeider of bediende of publiekrechtelijk statuut;
- g) zijn soort contract;
- h) zijn wekelijkse uurregeling in dagen en uren;
- 2° met betrekking tot het bedrijf:
  - a) de naam of handelsnaam;
  - b) het adres en de telefoon- en e-mailgegevens van de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, van de exploitatiezetel;
  - c) de naam, voornaam, functie en telefoon- en e-mailgegevens van de persoon die de vennootschap vertegenwoordigt;
  - d) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
  - e) het nummer van de bedrijfseenheid;
  - f) zijn privaat- of publiekrechtelijk statuut;
  - g) de naam en het nummer van de gemengde commissie, voor particuliere bedrijven;
  - h) zijn bankrekeningnummer;
  - i) een omschrijving van zijn activiteiten;
  - j) het aantal werknemers dat bij het bedrijf in dienst is;
  - k) naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de interne preventieadviseur, indien verschillend van de persoon bedoeld onder c) ;
  - l) de naam van de externe dienst voor preventie en bescherming, alsmede naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de adviseur-arbeidsgeneesheer;
  - m) de naam van het sociaal secretariaat, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de verantwoordelijke;
  - n) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de persoon met wie contact moet worden opgenomen over de premie-aanvraag, indien deze verschilt van de persoon bedoeld onder c);
  - o) de naam, voornaam en functie van de begeleider, evenals het telefoonnummer en e-mailadres waarop de tutor tijdens kantooruren bereikbaar is;
- 3° het akkoord van de werknemer en de begeleider.”.

**Art. 38.** Artikel 1095 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1095. Het Agentschap beslist over de tegemoetkomingsaanvraag en brengt de werkgever per post of per e-mail op de hoogte van zijn beslissing binnen dertig dagen na de datum waarop het over alle nodige informatie beschikt.

De beslissing wordt van kracht op de eerste dag van de maand volgend op de datum van de aanvraag.

Het Agentschap stuurt de gehandicapte werknemer per post of e-mail een kopie van zijn beslissing.”.

**Art. 39.** Artikel 1096 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1096. Teneinde de begeleider te ondersteunen in de taken die hem zijn toevertrouwd krachtens artikel 1093, worden twee bijeenkomsten met het Agentschap georganiseerd, de ene binnen een termijn van ten hoogste drie maanden en de andere binnen een termijn van ten hoogste negen maanden, te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van de beslissing.”.

**Art. 40.** Artikel 1097 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1097. De werkgever stuurt het Agentschap per post of per e-mail een verslag op basis van de in bijlage 143 bedoelde modellen, aan het einde van een periode van maximaal drie maanden, zes maanden en negen maanden vanaf de datum waarop de beslissing van kracht wordt.

Als het verslag na elk van de in het eerste lid genoemde termijnen wordt verzonden, verliest de werkgever automatisch het voordeel van de tegemoetkoming.”.

**Art. 41.** Artikel 1098 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1098. De tegemoetkoming wordt toegekend voor een periode van negen maanden.”.

**Art. 42.** Artikel 1099 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1099. Het bedrag van de tegemoetkoming is vastgesteld op 500 euro per kwartaal, wanneer de werknemer voltijds werkt.

Het bedrag wordt aangepast in verhouding tot de uurregeling als de werknemer parttime werkt.

De tegemoetkoming wordt betaald binnen drie maanden nadat het Agentschap elk van de in artikel 1097 bedoelde verslagen heeft ontvangen.”.

**Art. 43.** Artikel 1100 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1100. Indien de begeleider zijn taken niet meer uitoefent of langer dan een maand verhinderd is, deelt de werkgever het Agentschap per e-mail de naam van zijn vervanger mee binnen de daaropvolgende kalendermaand, bij gebreke waarvan hij niet meer in aanmerking komt voor de tegemoetkoming.”.

**Art. 44.** Artikel 1102 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1102. De tegemoetkoming wordt verleend aan de werkgever ten gunste van de werknemer die:

1° in dienst treedt bij een werkgever na minimum zes maanden beroepsinactiviteit in de loop van de negen maanden voorafgaand aan de indiensttreding;

2° het werk hervat na een schorsing van de beroepsactiviteit van ten minste zes maanden, tijdens dewelke hij uitkeringen ontving van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, verzekering tegen arbeidsongevallen, verzekering tegen beroepsziekten, of elke andere uitkering in de plaats van dergelijke uitkeringen;

3° het werk hervat na een herplaatsingsbeslissing bedoeld in artikel I.4-73, § 4, a) of b) van de Codex van het welzijn op het werk.

Perioden van beroepsopleiding of arbeid in een aangepaste arbeidsonderneming worden gelijkgesteld met de periode van inactiviteit bedoeld in lid, 1°."

**Art. 45.** Artikel 1103 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

"Art. 1103. De tegemoetkomingsaanvraag wordt door de werkgever per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, uiterlijk binnen drie maanden nadat de werknemer in dienst is getreden of het werk heeft hervat, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

De aanvraag vermeldt:

1° met betrekking tot de werknemer:

- a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;
- b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;
- c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;
- d) de functietitel en -beschrijving;
- e) de datum waarop hij in dienst is getreden;
- f) zijn statuut als arbeider of bediende of publiekrechtelijk statuut;
- g) zijn soort contract;
- h) zijn wekelijkse uurregeling in dagen en uren;
- i) indien van toepassing, alle andere overheidssteun waarvan het bedrijf profiteert voor de gehandicapte werknemer;
- j) in geval van aanwerving, de beroepssituatie of de werkzaamheden van de werknemer gedurende de negen maanden voorafgaand aan de aanwerving;
- k) indien de werknemer niet in dienst is genomen, het soort uitkering dat hij de afgelopen zes maanden heeft ontvangen;
- l) indien van toepassing, het bestaan van een herplaatsingsbesluit;
- m) in voorkomend geval, de wegens de handicap van de werknemer te vrezen moeilijkheden;

2° met betrekking tot het bedrijf:

- a) de naam of handelsnaam;
- b) het adres en de telefoon- en e-mailgegevens van de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, van de exploitatiezetel;
- c) de naam, voornaam, functie en telefoon- en e-mailgegevens van de persoon die de vennootschap vertegenwoordigt;
- d) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
- e) het nummer van de bedrijfseenheid;
- f) zijn privaat- of publiekrechtelijk statuut;
- g) de naam en het nummer van de gemengde commissie, voor particuliere bedrijven;
- h) zijn bankrekeningnummer;
- i) een omschrijving van zijn activiteiten;
- j) het aantal werknemers dat bij het bedrijf in dienst is;
- k) naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de interne preventieadviseur, indien verschillend van de persoon bedoeld onder c);
- l) de naam van de externe dienst voor preventie en bescherming, alsmede naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de adviseur-arbeidsgeneesheer;
- m) de naam van het sociaal secretariaat, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de verantwoordelijke;
- n) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de persoon met wie contact moet worden opgenomen over de premie-aanvraag, indien deze verschilt van de persoon bedoeld onder c);

3° de instemming van de werknemer."

**Art. 46.** Artikel 1104 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

"Art. 1104. Het Agentschap brengt de werkgever per post of e-mail op de hoogte van zijn beslissing binnen dertig dagen na de datum waarop het over alle nodige informatie beschikt, en stuurt een kopie van zijn beslissing naar de werknemer.

De beslissing wordt van kracht op de datum van de aanvraag."

**Art. 47.** Artikel 1105 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

"Art. 1105. In afwijking van artikel 1102 kan de werkgever die in het kader van een arbeidsovereenkomst een werknemer in dienst neemt voor wie een uitzendbureau een tegemoetkoming heeft verkregen, aanspraak maken op het saldo van de premie voor de periode tussen de datum van indienstneming en de datum van het einde van de aanvankelijk vastgestelde tegemoetkoming."

**Art. 48.** Artikel 1106 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

"Art. 1106. De tegemoetkoming wordt toegekend voor maximum een jaar."

**Art. 49.** Artikel 1107 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met de woorden "ten laste van de werkgever."



**Art. 50.** In artikel 1108 van hetzelfde wetboek worden de woorden “of na de kennisgeving van de beslissing tot verlening als deze laatste terugwerkende kracht heeft” opgeheven.

**Art. 51.** In artikel 1110 van hetzelfde Wetboek wordt punt 2 aangevuld met de woorden: “met inbegrip van de verplichting om een bepaald aantal gehandicapte werknemers in dienst te nemen volgens door de bevoegde autoriteit vastgestelde bepalingen.”.

**Art. 52.** In artikel 1111, eerste lid, van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “de compensatiepremie” worden vervangen door de woorden “de tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden”;

2° de woorden “de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld” worden vervangen door de woorden “de collectieve overeenkomst nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de gehandicapte werknemers die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld”.

**Art. 53.** In hetzelfde Wetboek wordt een afdeling *5bis*, dat de artikelen 1111/1 tot 1111/5 omvat, ingevoegd, luidend als volgt:

“Sectie *5bis*. Steun voor re-integratie

Art. 1111/1. Binnen de perken van de beschikbare kredieten wordt een tegemoetkoming verleend aan werkgevers, met uitzondering van bedrijven voor aangepast werk, die een beroep doen op het Agentschap om te helpen bij het opstellen van een re-integratieplan voor een personeelslid dat het voorwerp heeft uitgemaakt van een beslissing bedoeld in artikel I.4-73, § 4, a) of b) van de Codex van het welzijn op het werk.

“Art. 1111/2. De aanvraag wordt door de werkgever per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

De aanvraag vermeldt:

1° met betrekking tot de werknemer:

- a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;
- b) de titel en beschrijving van de voormalige functie waarvoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft besloten dat de werknemer tijdelijk of permanent ongeschikt is;
- c) arbeidsongeschiktheid beoordeeld door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer;
- d) de vaardigheden en beroepservaring van de werknemer, op basis waarvan in samenwerking met het Agentschap een re-integratieplan kan worden opgesteld;

2° met betrekking tot het bedrijf:

- a) de naam of handelsnaam;
  - b) het adres en de telefoon- en e-mailgegevens van de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, van de exploitatiezetel;
  - c) de naam, voornaam, functie en telefoon- en e-mailgegevens van de persoon die de vennootschap vertegenwoordigt;
  - d) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
  - e) het nummer van de bedrijfseenheid;
  - f) zijn privaat- of publiekrechtelijk statuut;
  - g) de naam en het nummer van de gemengde commissie, voor particuliere bedrijven;
  - h) zijn bankrekeningnummer;
  - i) een omschrijving van zijn activiteiten;
  - j) het aantal werknemers dat bij het bedrijf in dienst is;
  - k) naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de interne preventieadviseur, indien verschillend van de persoon bedoeld onder c) ;
  - l) de naam van de externe dienst voor preventie en bescherming, alsmede naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de adviseur-arbeidsgeneesheer;
  - m) de naam van het sociaal secretariaat, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de verantwoordelijke;
  - n) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de persoon met wie contact moet worden opgenomen over de premie-aanvraag, indien deze verschilt van de persoon bedoeld onder c);
  - o) de vaardigheden die vereist zijn voor de essentiële taken van de functie;
  - p) een lijst van posten en functies binnen het bedrijf
- 3° het akkoord van de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Art. 1111/3. De effectieve deelname van het Agentschap aan de voorbereiding van het re-integratieplan wordt vastgelegd in een overlegcertificaat, op basis van een door het Agentschap opgesteld document.

Het overlegcertificaat vermeldt ook de eventuele betrokkenheid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk bij het opstellen van het re-integratieplan of, bij gebrek daaraan, van de vakbondsdelegatie. De werkgever stelt de werknemer op de hoogte van deze deelname.

Het opstellen van het overlegcertificaat geeft je recht op de tegemoetkoming bedoeld in artikel 1111/1.

Art. 1111/4. Het bedrag van de tegemoetkoming is vastgesteld op 600 euro per werknemer.

De eerste schijf van 300 € wordt betaald binnen drie maanden na de datum van de aanvraag, en de tweede binnen drie maanden na de datum van het overlegcertificaat bedoeld in artikel 1111/3.

Art. 1111/5. De toekenning van de tegemoetkoming laat onverlet dat de werknemer voor wie het re-integratieplan geldt, in aanmerking komt voor andere tegemoetkomingen van het Agentschap die bedoeld zijn in titel IX, hoofdstuk V, en titel X, hoofdstuk I.”.

**Art. 54.** Het opschrift van afdeling van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Afdeling 6. Aanpassing van arbeidsvoorwaarden”.

**Art. 55.** In artikel 1112 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) de woorden “in de loonkosten” worden opgeheven;
- b) de woorden “het bedrijf” worden vervangen door de woorden “de werkgever”;

2° de woorden “de compensatiepremie” worden vervangen door de woorden “de tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden”;

**Art. 56.** Artikel 1113 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

“Art. 1113. De tegemoetkomingsaanvraag wordt door de werkgever per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

De aanvraag vermeldt:

1° met betrekking tot de werknemer:

- a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;
- b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;
- c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;
- d) de functietitel en -beschrijving;
- e) de datum waarop hij in dienst is getreden;
- f) zijn statuut als arbeider of bediende of publiekrechtelijk statuut;
- g) zijn soort contract;
- h) zijn wekelijkse uurregeling in dagen en uren;
- i) indien van toepassing, alle andere overheidssteun waarvan het bedrijf profiteert voor de gehandicapte werknemer;
- j) de loonkosten voor de werknemer gedeclareerd bij de RSZ in het voorgaande jaar of, indien dat niet het geval is, de geraamde kosten;
- k) de moeilijkheden ondervonden als gevolg van de handicap van de werknemer;

2° met betrekking tot het bedrijf:

- a) de naam of handelsnaam;
  - b) het adres en de telefoon- en e-mailgegevens van de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, van de exploitatiezetel;
  - c) de naam, voornaam, functie en telefoon- en e-mailgegevens van de persoon die de vennootschap vertegenwoordigt;
  - d) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
  - e) het nummer van de bedrijfseenheid;
  - f) zijn privaat- of publiekrechtelijk statuut;
  - g) de naam en het nummer van de gemengde commissie, voor particuliere bedrijven;
  - h) zijn bankrekeningnummer;
  - i) een omschrijving van zijn activiteiten;
  - j) het aantal werknemers dat bij het bedrijf in dienst is;
  - k) naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de interne preventieadviseur, indien verschillend van de persoon bedoeld onder c) ;
  - l) de naam van de externe dienst voor preventie en bescherming, alsmede naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de adviseur-arbeidsgeneesheer;
  - m) de naam van het sociaal secretariaat, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de verantwoordelijke;
  - n) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de persoon met wie contact moet worden opgenomen over de premie-aanvraag, indien deze verschilt van de persoon bedoeld onder c);
  - o) de maatregelen die de werkgever heeft genomen of gepland vanwege de handicap van de werknemer;
- 3° de instemming van de werknemer.”.

**Art. 57.** In artikel 1116 van hetzelfde Wetboek wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Het Agentschap bepaalt het tegemoetkomingspercentage in de werkelijke kosten van de uitgevoerde maatregelen, in verhouding tot de loonkosten, met een maximum van vijfenveertig procent van laatstgenoemde kosten.”.

**Art. 58.** In artikel 1117, eerste lid, van hetzelfde Wetboek wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° hetzij als ze wordt voorafgegaan door een integratiepremie of een omscholingsovereenkomst, op de datum waarop ze wordt beëindigd, op voorwaarde dat deze datum volgt op de aanvraag voor een tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.

**Art. 59.** In artikel 1119 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “per post of per e-mail” ingevoegd tussen de woorden “deelt zijn beslissing” en de woorden “mee binnen dertig”;

2° het artikel wordt aangevuld met volgend lid:

“Het Agentschap stuurt de werknemer per post of e-mail een kopie van zijn beslissing.”.

**Art. 60.** Artikel 1121 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 1121. De bedrijven voor aangepast werk kunnen van de tegemoetkoming genieten, behalve voor hun productiemedewerkers.”.

**Art. 61.** De woorden “, met inbegrip van de verplichting om een bepaald aantal gehandicapte werknemers tewerk te stellen overeenkomstig de door de bevoegde bevoegdheid vastgestelde bepalingen” worden toegevoegd aan artikel 1122, 2° van hetzelfde Wetboek.

**Art. 62.** In artikel 1123 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) 1° de woorden “De compensatiepremie” worden vervangen door de woorden “De tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden”;

b) 2° de woorden “de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld” worden vervangen door de woorden “de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 betreffende het bezoldigingspeil van de gehandicapte werknemers die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld”.

2° in lid 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “de compensatiepremie” worden vervangen door de woorden “de tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden”;

b) de woorden “De premie wordt evenwel berekend op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen” worden vervangen door de woorden “Het tegemoetkomingspercentage wordt toegepast op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen”.

**Art. 63.** Artikel 1124 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 1124. Het Agentschap verleent binnen de perken van de beschikbare kredieten een premie aan de gehandicapte persoon die zich als zelfstandige vestigt op het grondgebied van het Franse taalgebied of zijn beroepsactiviteit probeert voort te zetten ondanks gezondheidsproblemen.”.

**Art. 64.** Artikel 1125 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 1113. De tegemoetkomingsaanvraag wordt door de zelfstandige per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

*De aanvraag vermeldt:*

a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;

b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;

c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;

d) de titel en de beschrijving van zijn beroepsactiviteit;

e) de datum van het begin van de activiteit;

f) indien de zelfstandige zijn activiteit aanvullend uitoefent terwijl hij of zij als werknemer werkt, de wekelijkse arbeidstijd van deze laatste, theoretisch voltijds en feitelijk, in dagen en uren

g) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen ;

h) in voorkomend geval, zijn inschrijvingsnummer bij de beroepsorde;

i) zijn bankrekeningnummer.”.

**Art. 65.** Artikel 1126 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 1126. Het Agentschap bepaalt de premie die moet worden verleend aan zelfstandige werknemers, legt het bedrag ervan vast op 33 % van het gemiddelde minimum maandinkomen, zoals gewaarborgd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

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

Het Agentschap stelt de premie vast overeenkomstig lid 1 als de aanvrager een bijkomende activiteit uitoefent onder het statuut van zelfstandige en alleen socialezekerheidsuitkeringen als financiële middelen heeft.

*De toekenning van de premie is afhankelijk van de overlegging van documenten die het volgende bewijzen;*

a) de technische, economische, financiële en sociale levensvatbaarheid van het project, met inbegrip van een aanslagbiljet, een verklaring aan het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen, een vergunning voor een lening of een beslissing tot toekenning van een subsidie;

b) de realiteit van de activiteit, inclusief een kopie van de kennisgeving van de vervaldatum voor de betaling van sociale zekerheidsbijdragen of de Btw-aangifte;

c) een kopie van de arbeidsovereenkomst of het bewijs van het recht op socialezekerheidsuitkeringen, om de realiteit van de in de leden twee en drie bedoelde situaties te kunnen controleren.

De zelfstandige leeft de Belgische wettelijke en reglementaire bepalingen na die van toepassing zijn op zijn activiteit. Hij is als zelfstandige ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen of bij de vereniging waartoe hij behoort.

Om de premie te kunnen blijven ontvangen, moet de in de leden 2 en 3 bedoelde zelfstandige het Agentschap elk kwartaal het bewijs van het recht op socialezekerheidsuitkeringen of een kopie van zijn arbeidsovereenkomst toezenden.



In geval van wijziging van de situatie van de zelfstandige past het Agentschap de premie aan met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de wijziging.”

**Art. 66.** In artikel 1127 van hetzelfde Wetboek worden de woorden “per post of per e-mail” ingevoegd tussen de woorden “deelt zijn beslissing” en de woorden “mee binnen dertig”.

**Art. 67.** Artikel 1128 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“De premie wordt toegekend voor een periode van drie jaar en slechts één keer per zelfstandige.

Als de zelfstandige stopt met werken tijdens de periode van drie jaar, wordt de periode verlengd met evenveel tijd als de periode waarin de zelfstandige een nieuw bedrijf startte of hervatte.”

**Art. 68.** In artikel 1129 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het woord “betaald” wordt vervangen door het woord “toegekend”;
- b) de woorden “na ontvangst van de aanvraag door “AWIPH”” worden vervangen door de woorden “na de indiening van de aanvraag bij het Agentschap”;

2° in lid 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “op de aanvraag” worden vervangen door de woorden “op het kwartaal waarin de aanvraag wordt ingediend”;

b) de woorden “tweede lid” worden geschrapt;

3° in het derde lid worden de woorden “worden overgemaakt binnen drie maanden na de opstelling ervan.” vervangen door de woorden “moeten minder dan een jaar oud zijn wanneer de aanvraag wordt ingediend.”

**Art. 69.** In afdeling 8, wordt het opschrift van de onderafdeling 1 aangevuld met de woorden “, stagiair en leerling”.

**Art. 70.** In artikel 1130 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“Binnen de perken van de beschikbare kredieten verleent het Agentschap een tegemoetkoming in de kosten van aanpassing van de arbeidspost”;

2° in lid 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) de woorden “Deze tegemoetkoming wordt verleend:” door de woorden “De tegemoetkoming wordt betaald :”;
- b) in 1° worden de woorden “, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders,” opgeheven;
- c) in 2° worden de woorden “gehandicapte personen” vervangen door het woord “stagiairs”;
- d) in 3°, a), worden de woorden “de stageovereenkomst in het kader van de permanente vorming” vervangen door de woorden “een overeenkomst inzake alternerend leren in de kleine en middelgrote ondernemingen”;
- e) punt 3°, a), wordt aangevuld als volgt :

“en het Kaderakkoord tot samenwerking betreffende de alternerende opleiding van 24 oktober 2008”;

f) in 3°, d), worden de woorden “het decreet van de Waalse Gewestraad van 18 juli 1997 betreffende de inschakeling van werkzoekenden bij werkgevers die een beroepsopleiding organiseren om in een vacature te voorzien” vervangen door de woorden “het decreet van 4 april 2019 betreffende de individuele beroepsopleiding”.

**Art. 71.** In artikel 1131, eerste lid, van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de Franse versie worden de woorden “doivent remplir les conditions suivantes” vervangen door de woorden “répondent aux conditions suivantes”;

2° in 1° worden de woorden “waarin de gehandicapte persoon tewerkgesteld is of een opleiding volgt, en dat ze noodzakelijk is om hem in staat te stellen de beroepsactiviteit uit te oefenen of de bedoelde beroepsopleiding, omscholing of herscholing te volgen” vervangen door de woorden “waarin de werknemer, de stagiair of de leerling tewerkgesteld is en dat ze noodzakelijk is voor de voltooiing van zijn werk, opleiding of leertijd”;

3° punt 2° wordt vervangen als volgt:

“2° zich ertoe verbinden de werknemer of de stagiair of leerling van wie de arbeidspost werd aangepast, in dienst te houden gedurende ten minste zes maanden vanaf de datum van de fysieke aanpassing, als het bedrag van de tegemoetkoming kleiner is dan 2500 euro, en ten minste één jaar als het gelijk is aan of hoger is dan 2500 euro;

4° punt 3° wordt aangevuld met de woorden:

“en dit, gedurende de hele afschrijvingsperiode van de aanpassing”;

5° punt 4° wordt vervangen door wat volgt:

“4° voldoen aan hun wettelijke of reglementaire verplichtingen als werkgever, met inbegrip van de verplichting om een bepaald aantal werknemers tewerk te stellen volgens de bepalingen van de bevoegde overheid”;

6° punt 5° wordt vervangen als volgt:

“5° wanneer de aanpassing van de arbeidspost onafhankelijk van het bedrijf kan worden gebruikt, zich ertoe verbinden de eigendom aan de werknemer, stagiair of leerling over te dragen zodra de bijdrage van het Agentschap is ontvangen, op voorwaarde dat deze de volledige kosten van de aanpassing dekt.”

**Art. 72.** Hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een artikel 1131/1, luidend als volgt:

“Art. 1131/1. De tegemoetkomingsaanvraag wordt door de werkgever per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

De aanvraag vermeldt:

1° met betrekking tot de werknemer:

- a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;

- b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;
  - c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;
  - d) de functietitel en -beschrijving;
  - e) de datum waarop hij in dienst is getreden;
  - f) zijn statuut als arbeider of bediende of publiekrechtelijk statuut;
  - g) zijn soort contract;
  - h) zijn wekelijkse uurregeling in dagen en uren;
  - i) de moeilijkheden ondervonden als gevolg van de handicap van de werknemer;
- 2° met betrekking tot het bedrijf:
- a) de naam of handelsnaam;
  - b) het adres en de telefoon- en e-mailgegevens van de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, van de exploitatiezetel;
  - c) de naam, voornaam, functie en telefoon- en e-mailgegevens van de persoon die de vennootschap vertegenwoordigt;
  - d) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
  - e) het nummer van de bedrijfseenheid;
  - f) zijn privaat- of publiekrechtelijk statuut;
  - g) de naam en het nummer van de gemengde commissie, voor particuliere bedrijven;
  - h) zijn bankrekeningnummer;
  - i) een omschrijving van zijn activiteiten;
  - j) het aantal werknemers dat bij het bedrijf in dienst is;
  - k) naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de interne preventieadviseur, indien verschillend van de persoon bedoeld onder c);
  - l) de naam van de externe dienst voor preventie en bescherming, alsmede naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de adviseur-arbeidsgeneesheer;
  - m) de naam van het sociaal secretariaat, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de verantwoordelijke;
  - n) de naam, voornaam, telefoonnummer en e-mailadres van de persoon met wie contact moet worden opgenomen over de premie-aanvraag, indien deze verschilt van de persoon bedoeld onder c);
- 3° de instemming van de werknemer.”.

**Art. 73.** In artikel 1132 van hetzelfde Wetboek worden de woorden “die doorgevoerd wordt vóór de datum waarop zij in ontvangst wordt genomen” vervangen door de woorden “waarvan de datum van de factuur of de datum van de materiële uitvoering voorafgaat aan de indiening van de aanvraag, bij elk middel waarmee een vaste datum kan worden verleend”.

**Art. 74.** In artikel 1133 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “het geheel van de werkelijk verrichte kosten” worden vervangen door de woorden “de werkelijk verrichte kosten”;

b) het lid wordt aangevuld met de woorden “wegens de handicap van de werknemer”;

2° het artikel wordt aangevuld met de leden 3 en 4, luidend als volgt:

“De tegemoetkoming is beperkt tot de in bijlage 82 vermelde maximumbedragen voor individuele integratiehulp.

Het Agentschap kan echter op een naar behoren gemotiveerd verzoek van de werkgever afwijken van de in lid 3 bedoelde maximumbedragen.”.

**Art. 75.** Artikel 1135 van hetzelfde Wetboek, wordt aangevuld met een lid, luidend als volgt:

“De aanvraag heeft geen betrekking op de aanpassing van een arbeidspost waarvan de datum van de factuur of de datum van de materiële uitvoering voorafgaat aan de indiening van de aanvraag, bij elk middel waarmee een vaste datum kan worden verleend.”.

**Art. 76.** Hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een artikel 1135/1, luidend als volgt:

“Art. 1135/1. De tegemoetkomingsaanvraag wordt door de zelfstandige per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

*De aanvraag vermeldt:*

- a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;
- b) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;
- c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;
- d) de titel en de beschrijving van zijn beroepsactiviteit;
- e) de datum van het begin van de activiteit;
- f) zijn inschrijvingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
- g) in voorkomend geval, zijn inschrijvingsnummer bij de beroepsorde;
- h) zijn bankrekeningnummer.”.

**Art. 77.** In artikel 1136 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “het geheel van de werkelijk verrichte kosten” worden vervangen door de woorden “de werkelijk verrichte kosten”;

b) het lid wordt aangevuld met volgende woorden:

“wegens de handicap van de zelfstandige werknemer”;

2° in lid 2 wordt het woord “zelfstandige” ingevoegd tussen de woorden “speciaal aan de” en de woorden “werknemer aangepast is”;

3° het artikel wordt aangevuld met de leden 3 en 4, luidend als volgt:

“De tegemoetkoming is beperkt tot de in bijlage 82 vermelde maximumbedragen voor individuele integratiehulp.

Het Agentschap kan echter op een naar behoren gemotiveerd verzoek van de zelfstandige werknemer afwijken van de in lid 3 bedoelde maximumbedragen.”.

**Art. 78.** Artikel 1138 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 1138. De tegemoetkomingsaanvraag vermeldt:

a) een beschrijving van de moeilijkheden ondervonden als gevolg van de handicap van de werknemer of van de zelfstandige werknemer;

b) een beschrijving van de huidige of gebruikelijke arbeidspost en de kosten daarvan;

c) een beschrijving van de beoogde aanpassing en de extra kosten van deze aanpassing in vergelijking met de huidige of gebruikelijke uitrusting;

d) de verbintenis i.v.m. de voorwaarden bedoeld in artikel 1131 of artikel 1135.

De aanvraag moet vergezeld gaan van een of meerdere prijsopgaven en van elk document dat de aanvraag rechtvaardigt of toelicht.”.

**Art. 79.** In het eerste lid van artikel 1139 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “per post of per e-mail” worden ingevoegd tussen de woorden “deelt zijn beslissing” en de woorden “mee binnen dertig”;

2° het lid wordt aangevuld met de woorden “en stuurt de werknemer per post of e-mail een kopie van zijn beslissing.”.

**Art. 80.** Artikel 1141 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 19 december 2013, wordt vervangen als volgt:

“Art. 1141. Binnen de perken van de beschikbare kredieten wordt een tegemoetkoming in de reiskosten toegekend aan werknemers tussen hun woonplaats en de werkplaats, of van zelfstandigen tussen hun woonplaats en hun maatschappelijke zetel of een exploitatiezetel, ten belope van één heen- en terugreis per dag, vijf keer per week, met een maximum van tweehonderd eenendertig dagen.

**Art. 81.** Artikel 1142 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 30 april 2014, wordt vervangen als volgt:

“Art. 1142. De tegemoetkoming wordt verleend op voorwaarde dat, omwille van de aard of de ernst van zijn handicap:

1° de werknemer of de zelfstandige werknemer verplicht is gebruik te maken van een individueel vervoermiddel omdat hij zich verplaatst met een kleine wagen of omdat op basis van een gedetailleerd medisch rapport is vastgesteld dat hij niet in staat is ten minste driehonderd meter te voet af te leggen;

2° bij een andere handicap dan een motorische, erkent het Agentschap op voorhand dat het reizen met het openbaar vervoer niet zelfstandig kan gebeuren.

De tegemoetkoming in de reiskosten wordt toegekend op voorwaarde dat de werknemer of de zelfstandige werknemer verklaart dat hij geen privévoertuig bezit, dat hij zich niet door een derde kan laten vervoeren en dat hij geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer dat onder de geldende reglementaire bepalingen valt.”.

**Art. 82.** Artikel 1143 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 1143. De tegemoetkomingsaanvraag wordt door de zelfstandige per post of per e-mail bij het Agentschap ingediend, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

De aanvraag vermeldt:

a) zijn naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens;

b) het adres van de werkplaats;

c) een verwijzing naar een eerdere beslissing van het Agentschap om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;

d) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;

e) zijn statuut van werknemer;

f) de gebruikte vervoerswijze;

g) zijn bankrekeningnummer.”.

**Art. 83.** In artikel 1144 van hetzelfde Wetboek wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Het Agentschap beslist over de aanvraag van de werknemer of van de zelfstandige werknemer en deelt zijn beslissing per post of e-mail mee binnen dertig dagen nadat het over alle nodige informatie beschikt.”.

**Art. 84.** Artikel 1145 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij het besluit van de Waalse Regering van 30 april 2015, wordt vervangen als volgt:

“Art. 1145. Voor verplaatsingen met een individueel vervoermiddel, bestuurd door de werknemer of de zelfstandige werknemer, door een derde, of met het openbaar vervoer, wordt de tegemoetkoming berekend op basis van de afgelegde afstand en een bedrag van 0,15 euro per kilometer. Voor de berekening van de afstand wordt rekening gehouden met de werkelijke afstand.

Voor verplaatsingen met een conventionele taxi of een erkende collectieve taxi is het bedrag van de tegemoetkoming gelijk aan de helft van de verlangde prijs die moet overeenstemmen met de reglementering die van toepassing is in de zone waar de rit begint.”.

**Art. 85.** Artikel 1146 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 1146. De tegemoetkoming wordt maandelijks of driemaandelijks betaald op verzoek van de werknemer of de zelfstandige werknemer, op vertoon van een door het Agentschap verstrekt document.

*De eerste aanvraag omvat:*

- a) de periode waarop de aanvraag betrekking heeft
- b) naam, voornaam, rijksregisternummer, dossiernummer en woonadres van de werknemer of de zelfstandige werknemer;
- c) zijn bankrekeningnummer;
- d) het type gebruikte vervoermiddel,
- e) een kopie van het kentekenbewijs van het privévoertuig;
- f) de afgelegde heen- en terugreisafstand per dag;
- g) de factuur voor het gebruik van een aangepast collectief vervoer of een taxi;
- h) de naam of handelsnaam en het adres van het bedrijf;
- i) de identiteit, de functie, het telefoonnummer en het e-mailadres van de contactpersoon van het bedrijf;
- j) het adres van de werkplaats;
- k) het werkrooster van de werknemer;
- l) het aanwezigheidsregister van de werknemer voor de periode in kwestie;
- m) de overlegging van documenten die het bestaan van de activiteit van de zelfstandige werknemer aantonen, met inbegrip van een kopie van het bericht betreffende de vervaldatum voor de betaling van socialezekerheidsbijdragen of btw-aangifte;

Elke volgende aanvraag die op maandelijks of driemaandelijks wordt ingediend, omvat de in lid 1, onder a), g), l) en m), bedoelde documenten.

Deze bewijsstukken worden ingediend binnen één jaar na het verstrijken van de periode waarop zij betrekking hebben.

In geval van valse aangifte wordt de verleende tegemoetkoming teruggevorderd.

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

**Art. 86.** In hoofdstuk 5 van titel IX van boek V van het tweede deel van hetzelfde Wetboek wordt een afdeling 10, die de artikelen 1146/1 tot en met 1146/16 omvat, ingevoegd, luidend als volgt:

“Afdeling 10. Ondersteuning in de jobfunctie

Onderafdeling 1. — Taakomschrijving en acties de ondersteuning in de jobfunctie

Art. 1146/1. De operatoren voeren een reeks acties uit, die:

- 1° geïntegreerd en gecoördineerd zijn;
- 2° gericht zijn op:
  - a) de taken van de gecoachte persoon;
  - b) de betrokkenheid van de gecoachte persoon, zijn collega's en bedrijfsmanagers;
  - c) de integratie van de gecoachte persoon in het werkteam;
  - d) de veiligheid en het welzijn van de gecoachte persoon op de werkplaats;
  - e) de ontwikkeling en het beheer van de loopbaan van de gecoachte persoon;
  - f) de balans tussen de loonkosten en de investeringen ten gunste van de gecoachte persoon;
- 3° gearticuleerd zijn rond vier polen, die niet noodzakelijk opeenvolgend of cumulatief zijn:
  - a) de beoordeling van de behoeften en mogelijkheden van de gecoachte persoon;
  - b) de begeleiding bij het vinden van een job of het activeren van een bedrijfsintegratietraject ;
  - c) begeleiding bij de start in het bedrijf;
  - d) het jobbehoud op lange termijn door de overgang aan te moedigen naar middelen die beschikbaar zijn voor alle werknemers in het team, het bedrijf of de sector;
- 4° gericht zijn op intensieve, geïndividualiseerde en langetermijnbegeleiding van zowel de gecoachte persoon als de werkgever;
- 5° indien nodig, een netwerk van partners mobiliseren, evenals de middelen van de professionele en sociale omgeving van de gecoachte persoon;
- 6° de integratie van personen met een handicap op de werkplaats bevorderen.

De acties bedoeld in 3°, c) en d) worden uitgevoerd in overleg met de persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering van het welzijnsbeleid op het werk.

Art. 1146/2. De acties uitgevoerd door de jobcoaches bestaan uit:

- 1° het informeren van kandidaten, gecoachte personen, bedrijven en de betrokken partnerdiensten;
- 2° het analyseren van de bekwaamheden, vaardigheden, plannen en interesses van de gecoachte persoon, evenals de middelen en obstakels die hij kan tegenkomen in zijn omgeving;

- 3° de hulp bij het definiëren of verduidelijken van een loopbaanplan;
- 4° het overleg met de bevoegde partnerdiensten die de gecoachte persoon kunnen helpen ondersteunen;
- 5° de hulp bij het zoeken naar werk en het werven van bedrijven;
- 6° de uitvoering van maatregelen om de gecoachte persoon in staat te stellen de beroepsomgeving of de baan te ontdekken;
- 7° het analyseren en voorstellen van aanpassingen aan werksituaties;
- 8° in voorkomend geval, het reactiveren van de tussenkomst van de jobcoach voor de gecoachte persoon wiens begeleiding werd beëindigd.

De reactivering bedoeld in 8° bestaat uit het organiseren van ontmoetingen tussen de jobcoach en de gecoachte persoon, en indien nodig de bedrijfsvertegenwoordiger, met het oog op het identificeren van eventuele specifieke problemen en het vinden van oplossingen, met inbegrip van, indien nodig, de implementatie van nieuwe intensieve begeleiding.

Reactivering is beperkt tot een maximum van twintig uur per gecoachte persoon per jaar.

Onderafdeling 2. — Voorwaarden om in aanmerking te komen voor ondersteuning in de jobfunctie

Art. 1146/3. § 1. Naast de ontvankelijkheidsvoorwaarden bedoeld in artikel 1069 moet de asielzoeker aan ten minste twee van de volgende criteria voldoen:

- 1° hij geen hogere kwalificatie dan het getuigschrift van basisonderwijs;
- 2° tijdens het laatste schooljaar is hij niet ingeschreven geweest in een instelling voor buitengewoon onderwijs;
- 3° hij is op het ogenblik van de aanvraag twee jaar ononderbroken inactief geweest;
- 4° hij is op het ogenblik van de indiening van de aanvraag door een beslissing van het bevoegde overheidsorgaan of door een rechterlijke beslissing arbeidsongeschikt verklaard;
- 5° hij heeft in de drie jaar voorafgaand aan de indiening van zijn aanvraag niet langer dan één jaar ononderbroken in een onderneming gewerkt;
- 6° hij heeft in de zes maanden voorafgaand aan de indiening van zijn aanvraag als productiemedewerker in een aangepast werkbedrijf gewerkt;
- 7° hij heeft in de loop van de drie maanden voorafgaand aan de indiening van zijn aanvraag een beroepsopleiding gevolgd bij een andere operator dan een door het Agentschap erkend centrum voor aangepaste opleiding en socioprofessionele integratie, of hij heeft een fase afgerond van het bepalen van een sociaal-professioneel integratieproject, zoals bedoeld in deze titel, hoofdstuk 3, afdeling 4, onderafdeling 2;
- 8° hij is geanalyseerd door de raadgevend geneesheer die concludeert dat hij behoort tot categorie 4, overeenkomstig artikel 215<sup>decies</sup>, § 2, 4°, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de socioprofessionele re-integratie betreft;
- 9° hij heeft het voorwerp uitgemaakt van een re-integratieonderzoek en van een beslissing bedoeld in artikel I.4-73, § 4, a) of b), van de Codex van het welzijn op het werk;
- 10° hij is arbeidsongeschikt waarvoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, na het bezoek voorafgaand aan de werkhervatting, aanbevelingen heeft geformuleerd met het oog op de werkhervatting;
- 11° hij is tewerkgesteld of in opleiding in een bedrijf en heeft met de twee andere partijen de tripartiete overeenkomst voor ondersteuning in een bedrijf bedoeld in artikel 1146/4, § 2, ondertekend.

§ 2. De operator mag een aantal gecoachte personen ondersteunen die niet voldoen aan de voorwaarden bedoeld in paragraaf 1 en die hij selecteert op basis van een opportuniteitsanalyse.

Het maximaal aantal gecoachte personen wordt bepaald door het totale aantal gecoachte personen dat de operator jaarlijks ondersteunt te vermenigvuldigen met vijf procent. Het resultaat wordt naar boven afgerond op het dichtstbijzijnde hele getal.

Onderafdeling 3. — Toelatings- en toezichtprocedure

Art. 1146/4. § 1. De aanvrager wendt zich tot een operator, op eigen initiatief of door tussenkomst van het Agentschap, van een onderneming of een andere operator voor professionele inschakeling, die met de aanvrager een traject naar tewerkstelling begint.

De operator analyseert de behoeften van de aanvrager.

Aan het einde van de analyse en als de geschiktheid van het gebruik van ondersteuning naar en in een jobfunctie is vastgesteld, sluit de operator een contract met de aanvrager voor ondersteuning naar en in een jobfunctie, gebaseerd op een model verstrekt door het Agentschap.

*Het contract vermeldt:*

- a) de naam, voornaam, adres, telefoonnummer en e-mailadres van de aanvrager;
- b) de naam en het adres van de operator, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de jobcoach;
- c) een beschrijving van de taken en acties bedoeld in de artikelen 1146/1 en 1146/2;
- d) de respectieve verbintenissen van de partijen;
- e) bepalingen met betrekking tot het beleid inzake de vertrouwelijkheid van informatie;
- f) de vermelding dat de ondersteuning gratis is, met uitzondering van reiskosten, die voor rekening van de aanvrager komen;
- g) de duur van het contract en de redenen om het te beëindigen.

Uiterlijk twee maanden na de sluiting van het contract wordt bij het contract een door de partijen opgesteld actieplan gevoegd, bij gebreke waarvan het contract nietig is.

*Het actieplan beschrijft:*

- a) de sterke punten, bekwaamheden, vaardigheden van de aanvrager, zoals geïdentificeerd door de aanvrager en de jobcoach;
- b) de milieubronnen van de aanvrager;
- c) de obstakels, zwakke punten, moeilijkheden, angsten en behoeften die door de werkzoekende en de jobcoach zijn geïdentificeerd;



- d) de beoogde doelstellingen;
- e) de beoogde ondersteuningsmethoden;
- f) de verwachte impact van de ondersteuning.

Elk van de partijen krijgt een kopie van het contract en het actieplan.

§ 2 Als de aanvrager werkzaam is of een opleiding volgt in een bedrijf, sluit de operator een tripartiete overeenkomst voor ondersteuning in een bedrijf met hem af, op basis van een door het Agentschap verstrekt model.

*De overeenkomst vermeldt:*

- h) de naam, voornaam, adres, telefoonnummer en e-mailadres van de aanvrager;
- i) de naam en het adres van de operator, alsmede de naam, voornaam en telefoon- en e-mailgegevens van de jobcoach;
- j) een beschrijving van de taken en acties bedoeld in de artikelen 1146/1 en 1146/2;
- k) de respectieve verbintenissen van de partijen;
- l) bepalingen met betrekking tot het beleid inzake de vertrouwelijkheid van informatie;
- m) de vermelding dat de ondersteuning gratis is, met uitzondering van reiskosten, die voor rekening van de aanvrager komen;
- n) de duur van het contract en de redenen om het te beëindigen.

Uiterlijk twee maanden na de ondertekening van de overeenkomst wordt bij de overeenkomst een actieplan gevoegd dat door de partijen is opgesteld volgens een door het Agentschap vastgesteld model, op straffe van nietigheid van de overeenkomst.

*Het actieplan beschrijft:*

- a) Het statuut van de aanvrager binnen het bedrijf, evenals de titel van zijn beroep of functie;
- b) de sterke punten, bekwaamheden, vaardigheden van de aanvrager, zoals geïdentificeerd door het bedrijf en de jobcoach;
- c) bestaande middelen in de omgeving van de aanvrager;
- d) de obstakels, zwakke punten, moeilijkheden, angsten en behoeften van de aanvrager die door het bedrijf en de jobcoach zijn geïdentificeerd;
- e) maatregelen die het bedrijf al heeft genomen;
- f) eventuele behoeften van het bedrijf;
- g) de beoogde doelstellingen;
- h) de voorgenumen maatregelen om het werk van de aanvrager organisatorisch, materieel en uit milieuoogpunt aan te passen;
- i) de beoogde ondersteuningsmethoden voor de aanvrager en het bedrijf;
- j) de verwachte impact van de ondersteuning en de aanpassingen.

Elk van de partijen krijgt een kopie van de overeenkomst en het actieplan.

§ 3. De aanvrager dient, met de hulp van de jobcoach, per post of per e-mail een aanvraag voor ondersteuning in de jobfunctie in bij het Agentschap, op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

*De aanvraag vermeldt:*

- a) de naam, voornaam, rijksregisternummer, nationaliteit, geboortedatum, woonadres en telefoon- en e-mailgegevens van de aanvrager;
- b) een verwijzing naar een eerdere beslissing om een handicap te erkennen en, indien van toepassing, het dossiernummer;
- c) een verklaring dat, indien geen eerdere erkenning heeft plaatsgevonden, nadere gegevens over de handicap vereist zijn;
- d) de benaming en het adres van de operator;
- e) de naam, voornaam telefoonnummer en e-mailadres van de jobcoach;
- f) de opleiding, scholing en professionele achtergrond van de sollicitant;
- g) zijn carrièreplannen;
- h) de motivering van de aanvraag;
- i) de geplande acties.

De aanvraag moet vergezeld gaan van bewijsstukken waarmee de voorwaarden bedoeld in artikel 1146/3, § 1, kunnen worden gecontroleerd, een kopie van de arbeidsovereenkomst voor ondersteuning in de jobfunctie en, in voorkomend geval, de tripartiete overeenkomst voor ondersteuning in een bedrijf.

§ 4. Het Agentschap controleert of de aanvrager voldoet aan de in artikel 1146/3, § 1 bedoelde toelatingsvoorwaarden.

De datum waarop de beslissing van het Agentschap om gebruik te maken van ondersteuning in de jobfunctie van kracht wordt, is niet eerder dan de datum waarop de aanvraag bij het Agentschap is ingediend.

Art. 1146/5. § 1. Elk kwartaal bezorgt de jobcoach aan het Agentschap een beschrijving en balans van de ondersteuningsacties die aan elke gecoachte persoon wordt geboden, aan de hand van een door het Agentschap verstrekt sjabloon.

*De balans van de acties beschrijft:*

- a) de beoogde doelstellingen;
- b) de getroffen ondersteuningsmodaliteiten en aanpassingen, waar nodig met inbegrip van ondersteuning binnen het bedrijf;
- c) het waargenomen effect van deze maatregelen;
- d) een beoordeling van de betrokkenheid van de gecoachte persoon en, in voorkomend geval, van het bedrijf;
- e) de moeilijkheden die de gecoachte persoon en, in voorkomend geval, de jobcoach en het bedrijf ondervinden bij het bereiken van deze doelstellingen;
- f) de oplossingen die worden overwogen om deze moeilijkheden te overwinnen;
- g) de toekomstige doelstellingen;

- h) de geplande ondersteuningsmodaliteiten en aanpassingen om deze doelstellingen te bereiken;
- i) de verwachte impact van deze maatregelen;
- j) eventuele behoeften die aan AVIQ kenbaar zijn gemaakt.

In het geval van een mislukking of onregelmatigheid in de uitvoering van de acties die door de jobcoach worden uitgevoerd, zal het Agentschap de directie van de operator vragen om onverwijld de nodige maatregelen te nemen.

§ 2. De operator verstrekt het Agentschap elk jaar voor 15 januari van het volgende jaar een statistisch verslag op basis van een door het Agentschap verstrekt document.

*De balans vermeldt de volgende geanonimiseerde gegevens:*

- a) het aantal jobcoaches per operator;
- b) het aantal gecoachte personen;
- c) de geografische herkomst van de gecoachte personen;
- d) het aantal aangevangen, lopende en voltooide steunmaatregelen per 31 december van het betreffende boekjaar;
- e) de redenen voor het beëindigen van de opvolgingen;
- f) het aantal gecoachte personen dat tijdens en aan het einde van de ondersteuning in bedrijven is geplaatst;
- g) de soorten plaatsingen in bedrijven tijdens en aan het einde van de ondersteuning;
- h) het aantal gebruikte werkgelegenheidssteunen;
- i) de sectoren waarin de gecoachte personen actief zijn en het werk dat ze doen;
- j) duur van de opvolgingen;
- k) de evaluatie van de plaatsingen in een bedrijf met betrekking tot de bepalingen van artikel 1146/10;
- l) de statistieken over het geslacht, de leeftijd, de nationaliteit, het type opleiding, het kwalificatieniveau, de bronnen van inkomsten en de duur van inactiviteit van de gecoachte personen aan het begin van de opvolging;
- m) de soorten moeilijkheden die de gecoachte personen tegenkomen en de gevolgen daarvan;
- n) bronnen van doorverwijzing naar de regeling.

§ 3. De operator dient jaarlijks een activiteitenverslag in bij het Agentschap, op basis van een document dat hem ter beschikking wordt gesteld en binnen een door het Agentschap gestelde termijn.

*Het jaarlijkse activiteitenverslag vermeldt de volgende geanonimiseerde gegevens:*

- a) de verkregen resultaten;
- b) de moeilijkheden die de jobcoach ondervond in zijn ondersteunende rol, door de gecoachte personen en door de bedrijven;
- c) de gebruikte werkmethode om deze moeilijkheden te overwinnen;
- d) de opleidingen gevolgd door jobcoaches;
- e) de huidige en geplande partnerschappen en samenwerkingsverbanden;
- f) de aanbevolen goede praktijken;
- g) de beschrijving van onvervulde behoeften;
- h) de mogelijke verbeteringen van de te nemen maatregelen.

#### Onderafdeling 4. — Programmering

Art. 1146/6. § 1. Het Franstalig Waals Gewest wordt per grondgebied van de Subregionale Coördinatiecommissie bedoeld in de artikelen 17 en 19 van het decreetgevend Deel van het Wetboek gedekt door ten minste één voltijds equivalent jobcoach per grondgebied.

Het aantal jobcoaches dat kan worden gesubsidieerd, wordt bepaald door de budgettaire realiteit.

§ 2. Als de beschikbare begrotingskredieten voor ondersteuning in de jobfunctie toenemen, doet het Agentschap een oproep tot het indienen van aanvragen om deze begroting toe te kennen aan een of meerdere nieuwe of reeds op basis van deze afdeling gesubsidieerde operatoren.

De kandidaturen worden beoordeeld door een selectiecomité dat wordt aangesteld door het Agentschap.

De selectie vindt plaats op basis van ten minste de volgende criteria:

- 1° de consistentie en relevantie van de geplande actie voor het probleem;
- 2° de ervaring van de aanvrager met de integratie van de doelgroep in het beroepsleven;
- 3° de modaliteiten voor de uitvoering van het project, met inbegrip van de aandacht voor de verschillende fasen, de rol en het profiel van de jobcoach(es), de gebruikte methodologie en het aantal beoogde gecoachte personen;
- 4° de budgettaire aspecten, waaronder de zorg om activiteiten te ontwikkelen die niet gedekt worden door bestaande subsidies;
- 5° identificatie van lokale hulpbronnen en vooruitzichten voor partnerschappen en synergiën;
- 6° de modaliteiten voor zelfevaluatie van het project.

#### Onderafdeling 5. — Subsidiëring

Art. 1146/7. Om aanspraak te kunnen maken op de subsidies bedoeld in artikel 1146/1 vervult de operator de volgende voorwaarden:

- 1° hij voert de taken uit, vermeld in artikel 1146/1, § 1;
- 2° hij definieert een dienstenaanbod overeenkomstig de door het Agentschap vastgelegde procedures, met vermelding van:
  - a) de beoogde werkmethode, met inbegrip van de wijze waarop de ondersteuning in de jobfunctie zal worden uitgevoerd;
  - b) het verband tussen de maatregelen voor ondersteuning in de jobfunctie en de andere taken en maatregelen die verband houden met de erkenning van de operator;
  - c) het doel van en de voorwaarden voor samenwerking met partnerdiensten die hulp kunnen bieden aan gecoachte personen, in termen van professionele inschakeling of anderszins;
  - d) een aanduiding van het grondgebied waarop de operator voornemens is zijn activiteiten uit te oefenen;
  - e) een beschrijving van de maatregelen die de operator in voorgaande jaren heeft genomen, waaronder maatregelen om gehandicapten te integreren in de reguliere arbeidsmarkt;
  - f) criteria voor het opstellen van een opleidingsplan voor jobcoaches;

g) de modaliteiten voor de uitwisseling van beste praktijken tussen jobcoaches, met inbegrip van die van andere operatoren;

3° hij stelt één of meer jobcoaches te werk voor de actie, ten belope van het aantal voltijdse equivalenten bepaald in de subsidiebeslissing bedoeld in artikel 1146/9, tweede lid, waarbij elke jobcoach minstens halftijds diensten moet verlenen;

4° hij verzekert de gecoachte personen tijdens hun aanwezigheid in de lokalen van de operator tegen arbeidsongevallen en ongevallen op weg van en naar het werk en sluit daartoe een verzekeringspolis af die de gecoachte personen recht geeft op dezelfde uitkeringen als deze voorzien in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;

5° hij verzekert de gecoachte personen tegen burgerlijke aansprakelijkheid, zowel voor schade aan werktuigen en machines als voor materiële of lichamelijke ongevallen waardoor derden tijdens de aanwezigheid van de gecoachte personen in de lokalen van de operator worden getroffen;

6° hij registreert de financiële stromen volgens een analytische boekhouding die toelaat de kosten en de inkomsten met betrekking tot de maatregel ter ondersteuning in de jobfunctie duidelijk te identificeren;

7° in geval van financiële tegemoetkoming van de Europese Unie houdt hij zich aan de Europese regels inzake subsidiabiliteit van de uitgaven, bekendmaking, bewaring en archiveren van de documenten;

8° hij legt uiterlijk op 30 juni van het jaar volgend op het boekjaar zijn jaarrekening voor, goedgekeurd door de Algemene Vergadering en vergezeld van een volledige lijst van de verbonden entiteiten bedoeld in artikel 3: 171, § 1, IV.A, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 29 april 2019 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen;

9° in geval van financiële steun van de Europese Unie, bezorgt zij het Agentschap uiterlijk op 31 maart van het jaar dat volgt op het boekjaar, het financiële balansdossier en de overeenkomstige personeelstabel voor het Europees Sociaal Fonds, ingevuld overeenkomstig de richtlijnen van het Agentschap;

10° hij zendt aan het Agentschap de documenten bedoeld in artikel 1146/5, §§ 2 en 3.

Het in punt 8° bedoelde boekjaar stemt overeen met het kalenderjaar.

De rekeningen van elk van de in 8° bedoelde verbonden entiteiten worden op verzoek aan het Agentschap ter beschikking gesteld.

Art. 1146/8. De operator stelt een opleidingsplan op voor jobcoaches inclusief:

1° een opleiding in methodologie voor ondersteuning in de jobfunctie, georganiseerd door het Agentschap in het jaar van hun indiensttreding;

2° een permanent opleidingsplan over een periode van twee jaar, met het oog op het perfectioneren van hun capaciteit om de methodologie voor ondersteuning in de jobfunctie toe te passen, aan een ritme van minstens vijf opleidingsdagen per jaar.

**Art. 87. 9.** Bij de subsidiëringsaanvraag moeten de volgende documenten worden gevoegd:

1° een document waaruit het statuut van de operator blijkt;

2° het dienstenaanbod bedoeld in artikel 1146/7, eerste lid, 2°.

Binnen dertig dagen na de aanvraag deelt het Agentschap zijn subsidiebeslissing mee, waarin het aantal gesubsidieerde voltijdsequivalente jobcoaches wordt gespecificeerd, evenals het grondgebied waarop de operator actief is.

Art. 1146/10. De operator bereikt de volgende doelstellingen:

1° een intensieve begeleiding voorzien voor minimum vijftig en maximum vijfendertig gecoachte personen, per voltijdse jobcoach;

2° ervoor zorgen dat minstens vijftig procent van de gecoachte personen die minstens zes maanden begeleiding hebben gekregen, voor een periode van minstens drie maanden in een bedrijf worden geplaatst, in het kader van een arbeidsovereenkomst of een andere wettelijke of reglementaire regeling voor integratie in het beroepscircuit in een bedrijf;

3° ervoor zorgen dat minstens vijftig procent van de gecoachte personen die minstens twee jaar begeleiding hebben gekregen, aan de slag gaan met een arbeidscontract van minstens drie maanden;

4° zich ervan vergewissen dat minstens vijftig procent van de gecoachte personen van wie de begeleiding tijdens hetzelfde jaar eindigde, in het bedrijf blijven, onder een lopende arbeidsovereenkomst of een andere wettelijke of reglementaire regeling voor integratie in het beroepscircuit in het bedrijf die van kracht was op de datum dat de begeleiding van de jobcoach eindigde.

De gecoachte personen die aan de operator gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een omscholingsovereenkomst worden niet in aanmerking genomen voor de beoordeling van de in lid 1 bedoelde doelstellingen.

Art. 1146/11. Binnen de perken van de beschikbare begrotingskredieten kent het Agentschap de operator een subsidie toe ter dekking van de kosten die voortvloeien uit :

1° de loonkosten ten laste van de operator voor de tewerkstelling van de jobcoach(s) toegewezen aan de actie, ten belope van het aantal voltijdse equivalenten vermeld in de subsidiëringsbeslissing bedoeld in artikel 1146/9;

2° de werkingskosten, tot een maximum van € 8.600 per voltijds equivalent betaalde jobcoach.

Het maximumbedrag bedoeld in 2° is gekoppeld aan de centrale index die als referentie wordt gebruikt voor de loonindexering in het openbaar ambt, namelijk 109,34 op 1 april 2020, op basis van 2013.

Art. 1146/12. Aan het begin van elk kwartaal betaalt het Agentschap een voorschot van vijftig procent van het jaarlijkse bedrag van de subsidie bedoeld in artikel 1146/11, geïndexeerd op basis van het jaarlijkse bedrag van de laatst gecontroleerde subsidie.

In het geval van een nieuwe operator raamt deze in zijn aanvraag de salariskost afgetopt op de huidige schaal.

De voorschotten worden automatisch aangepast op de tweede maand na de overschrijding van het in artikel 1146/11, lid 2, bedoelde spilindexcijfer.

Art. 1146/13. De subsidie wordt gebruikt in overeenstemming met de beginselen van subsidiabiliteit van kosten zoals uiteengezet in de bijlagen 45/3 en 45/4.



## Onderafdeling 6. — Controle en sancties

Art. 1146/14. § 1. Het Agentschap voert de beoordeling uit op basis van het statistisch verslag, vermeld in artikel 1146/5, § 2, en deelt de operator per post of per e-mail het resultaat van deze beoordeling mee in termen van tevredenheid met de opgelegde doelstellingen.

§ 2. Het Agentschap voert jaarlijks een controle uit op de regelmatigheid van de rekeningen en de prestaties van de operator, evenals een controle op het juiste gebruik van de subsidies die op grond van deze afdeling aan het Agentschap zijn toegewezen.

Het Agentschap stuurt de operator een gedetailleerd rapport per post of e-mail.

Op straffe van verval beschikt de operator over een termijn van dertig dagen, te rekenen vanaf de ontvangst van de stukken, waarbij het poststempel als bewijs geldt, om de op grond van deze afdeling toegekende subsidies of het in lid 2 bedoelde verslag, in de door het Agentschap definitief geachte versie, aan te vechten.

§ 3. Als de subsidiabele kosten met betrekking tot de subsidie bedoeld in artikel 1146/11, 1°, hoger zijn dan de door het Agentschap betaalde voorschotten, betaalt het Agentschap op basis van de conclusies van de controle bedoeld in paragraaf 2 een aanvullende subsidie aan de operator.

Als de subsidiabele kosten met betrekking tot de subsidies bedoeld in artikel 1146/11, 1° en 2°, lager zijn dan de door het Agentschap betaalde voorschotten, vordert het Agentschap het onverschuldigd betaalde bedrag terug van de operator.

Het saldo wordt binnen drie maanden na kennisgeving betaald of teruggevorderd.

Voor de terugvordering kan een vereffeningsplan over een periode van maximaal twaalf maanden worden opgesteld.

Art. 1146/15. Het Agentschap kan de betaling van subsidies schorsen met ingang van het kwartaal volgende op dat waarin is vastgesteld dat niet aan de in artikel 1146/7 bedoelde voorwaarden is voldaan.

De schorsing eindigt wanneer de operator aantoonbaar dat opnieuw aan alle voorwaarden van artikel 1145/7 is voldaan.

In afwijking van lid 1 verliest de operator automatisch zijn subsidie vanaf de datum waarop de erkenning op grond waarvan hij operator is, vervalt.

Art. 1146/16. Het Agentschap kan zijn subsidie intrekken van een operator die er niet in slaagt alle in artikel 1146/10 genoemde doelstellingen te bereiken gedurende drie opeenvolgende jaren, of gedurende maximaal drie jaar per periode van zes jaar.

De intrekking van de subsidie wordt van kracht op 1 januari van het jaar dat volgt op de vaststelling dat de operator zijn doelstellingen niet heeft bereikt, overeenkomstig lid 1.

Het Agentschap kan de teruggevorderde subsidie onder de in artikel 1146/6, § 2 genoemde voorwaarden toewijzen aan andere operatoren."

**Art. 88.** In hoofdstuk 5 van titel IX van boek V van het tweede deel van hetzelfde Wetboek wordt een afdeling 11, die artikel 1146/17 omvat, ingevoegd, luidend als volgt:

*Afdeling 11. — Termijnen voor het bewaren van persoonsgegevens*

Art. 1146/17. De persoonsgegevens van de begunstigde van een tegemoetkoming als bedoeld in de afdelingen 2 tot en met 10 van dit hoofdstuk worden bewaard gedurende een periode van tien jaar vanaf de datum van kennisgeving van de eerste beslissing tot toekenning van de tegemoetkoming.

Als de persoon aan het einde van deze periode nog steeds een tegemoetkoming ontvangt van het AVIQ op grond van de afdelingen 2 tot en met 10, wordt de periode met 10 jaar verlengd."

*HOOFDSTUK V. — Wijziging van sommige bepalingen van de bijlagen 45/3, 45/4, 76, 77 en 80 bij het reglementair deel van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid*

**Art. 89.** Het opschrift van bijlage 45/3 bij van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid wordt vervangen door wat volgt:

"Subsidiabiliteit van de kosten. Algemene regels die gelden voor de verschillende diensten die door het Agentschap zijn erkend en gecontracteerd op basis van titel VII, hoofdstukken 1 tot 4, 7 en 9, XI en XII, en voor de operatoren voor ondersteuning in de jobfunctie bedoeld in titel IX, hoofdstuk V, afdeling 10, van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, Deel Twee, Boek V".

**Art. 90.** Het opschrift van de bijlage 45/4 bij hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

"In aanmerking komende personeelskosten" als bedoeld in artikel 474/3, § 3, en artikel 1146/6".

**Art. 91.** In bijlage 45/4 van hetzelfde Wetboek, wordt punt I, 1., aangevuld met een streepje luidend als volgt :

"- voor de jobcoachfunctie bedoeld in artikel 1146/7, 3°, de schaal 27 voor de operatoren erkend door het Agentschap en ressorterend onder het paritair subcomité 319.02 en schaal 4.2 van het paritair subcomité 329.02 voor de andere operatoren.

**Art. 92.** Bijlage 76 bij hetzelfde Wetboek wordt vervangen door bijlage 1 bij dit besluit.

**Art. 93.** In de Franse versie van bijlage 77 bij hetzelfde wetboek wordt het woord "coordinateur" telkens vervangen door het woord "directeur".

**Art. 94.** Bijlage 80 bij hetzelfde Wetboek wordt vervangen door bijlage 2 bij dit besluit.

**Art. 95.** In hetzelfde Wetboek wordt een bijlage 143 ingevoegd, waarin de bepalingen van bijlage 3 bij dit besluit zijn opgenomen.

*HOOFDSTUK VI. — Overgangs- en slotbepalingen*

**Art. 96.** De operatoren die met het Agentschap een overeenkomst hebben in het kader van het specifieke initiatief voor ondersteuning in de jobfunctie, worden op de dag vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit automatisch gesubsidieerd op basis van de bepalingen van artikel 86 van dit besluit, ten belope van het aantal voltijdse equivalenten vastgelegd in de overeenkomst van de operator en onder voorbehoud van de indiening van een subsidieaanvraag bij het Agentschap binnen de dertig dagen na de publicatie van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad* en ten vroegste vanaf 1 januari 2024.

**Art. 97.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2024.

**Art. 98.** De Minister die bevoegd is voor het gehandicaptenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.  
Namen, 24 augustus 2023.

Voor de Regering:

De Minister-President,

E. DI RUPO

De Minister van Werk, Vorming,  
Gezondheid, Sociale Actie en Sociale Economie, Gelijke Kansen en Vrouwenrechten,  
Ch. MORREALE

---

**Bijlage 1 bij het besluit van de Waalse Regering van 24 augustus 2023 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals regelgevend Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen**

**Bijlage 76**

**Vereiste opleiding en ervaring bedoeld in artikel 744**

**ADL-Directeur**

De houders van een einddiploma of -getuigschrift van het hoger universitair of niet-universitair onderwijs, met volledig leerplan of van sociale promotie, met pedagogische, psychologische, sociale of paramedische oriëntering die het bewijs leveren van minstens drie jaar dienstanciënniteit in een educatieve, sociale, pedagogische, psychologische of paramedische functie in de sector personen{0}><}90{>

De houders van minstens één van de volgende titels:

- 1° einddiploma of -getuigschrift van het lager of hoger secundair onderwijs (algemeen of technisch onderwijs);
- 2° eindattest of getuigschrift (met vrucht beëindigd) van het hoger secundair beroepsonderwijs.

**Opvoeder klasse II A**

1° De houders van één van de volgende diploma's of getuigschriften:

- a) kinderopvoeding (D3TQ);
- b) toegepaste sociale wetenschappen (D3TQ);
- c) sociale technieken (D3TQ) ;
- d) lichamelijke opvoeding en sociaal-culturele animatie (D3TQ) ;
- e) aspirant(e) nursing (D3TQ);
- f) assistent(e) in geriatrie (D3TQ) ;
- g) opvoedingsagent (D3TQ) ;
- h) animator (D3TQ) ;
- i) maatschappelijk agent (D3TQ) ;
- j) maatschappelijke en educatieve wetenschappen (D3TTR) ;
- k) getuigschrift van het slagen voor het 7e beroepsjaar (D37P) als kinderverzorg(st)er, gezins- en sanitaire help(st)er, assistent(e) in geriatrie ;
- l) einddiploma of -getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs met pedagogische, sociale of paramedische richting;

2° De houders van een getuigschrift van verpleegkundige.

**Administratief personeel:**

**Opsteller**

De houders van een einddiploma of -getuigschrift van het hoger secundair onderwijs, algemeen of technisch onderwijs, voor zover de opleiding aan de normale eisen van de functie beantwoordt.

**Boekhouder Klasse 2**

De houders van een einddiploma of -getuigschrift van het hoger secundair onderwijs, algemeen of technisch onderwijs, met een commerciële richting.

**Boekhouder Klasse 1**

De houders van een einddiploma of -getuigschrift van het hoger onderwijs met economische richting waarvan de kwalificatie aan de normale eisen van de functie beantwoordt.

De houders van het diploma van de Belgische Kamer van Boekhouders.

**Arbeiderspersoneel:****Arbeiderspersoneel categorie I**

Ongeschoolde arbeiders, schoonmakers, dienstboden, nachtwakers, conciërges, niet-gekwalficeerde landarbeiders.

**Arbeiderspersoneel categorie 2**

Wasvrouwen, laboratoriumknechten, strijksters, linnennaaiers, portiers, helpers van gekwalficeerde arbeider voor zover de dienst een gekwalficeerde arbeider telt.

**Arbeiderspersoneel categorie 3**

Gekwalficeerde arbeiders die niet in het bezit zijn van een einddiploma of -getuigschrift dat van hun kwalificatie getuigt.

**Arbeiderspersoneel categorie 4**

Gekwalficeerde arbeiders met een door een school of onderwijsinstelling uitgereikt diploma of -getuigschrift dat van een kwalificatie getuigt, zoals schoenmaker, tuinier, mecaniciens, loodgieter van sanitaire installaties, meubelmaker, schrijnwerker, elektriciens, kok.

**Arbeiderspersoneel categorie 5**

Arbeiders die beschikken over de voor de arbeiders categorie IV vereiste kwalificatie en die verantwoordelijk zijn voor een homogene ploeg van minstens vijf arbeiders.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 24 augustus 2023 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals regelgevend Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen.

Namen, 24 augustus 2023.

Voor de Regering:

De Minister-President,  
E. DI RUPO

De Minister van Werk, Vorming, Gezondheid, Sociale Actie en Sociale Economie,  
Gelijke Kansen en Vrouwenrechten,  
Ch. MORREALE

**Bijlage 2 bij het besluit van de Waalse Regering van 24 augustus 2023 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals regelgevend Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen**

**Bijlage 80**

**Weddeschalen van het personeel van de hulpdiensten betreffende de activiteiten van het dagelijks leven**

<b>Functies</b>	<b>Schaal Schaalnr.</b>
ADL-Directeur	<b>25</b>
ADL-assistent	<b>5</b>
Opsteller	<b>17</b>
Boekhouder Klasse 1	<b>18</b>
Boekhouder Klasse 2	<b>8</b>
Arbeider Categorie 1	<b>1</b>
Arbeider Categorie 2	<b>2</b>
Arbeider Categorie 3	<b>3</b>
Arbeider Categorie 4	<b>6</b>
Arbeider Categorie 5	<b>11</b>
Opvoeder Klasse 2A	<b>13</b>

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 24 augustus 2023 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals regelgevend Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen.

Namen, 24 augustus 2023.

Voor de Regering:

De Minister-President,  
E. DI RUPO

De Minister van Werk, Vorming, Gezondheid, Sociale Actie en Sociale Economie,  
Gelijke Kansen en Vrouwenrechten,  
Ch. MORREALE

**Bijlage 3**

**Bijlage 3 bij het besluit van de Waalse Regering van 24 augustus 2023 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals regelgevend Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen**

**Bijlage 143**

**Canvas voor de verslagen met betrekking tot de in artikel 1097 bedoelde bevoogdingspremie**

*Bevoogdingspremie*

*EERSTE VERSLAG*

---

*Op te stellen door de voogd, voor de periode van # tot #.*

*Uiterlijk # naar het Gewestelijke bureau over te maken.*

*Na deze datum zal er geen tussenkomst meer verleend worden.*

De bevoogdingspremie is gericht op de eerste zes maanden van aanwezigheid van de nieuwe werknemer.

U kunt via dit rapport hulp vragen aan het Gewestelijke bureau van het “AVIQ”.

Het Gewestelijke bureau kan, na lezing ervan, het nodig vinden om contact met u op te nemen.

*Deze drie redenen verklaren deze vrij korte termijn.*

HET BEDRIJF:

Benaming :

Hoofdactiviteit:

DE WERKERNEMER:

Naam:

Inschrijvingsnummer bij het “AViQ”:

Datum van indiensttreding:

Arbeidsregeling:

 Voltijds Deeltijds: ..... uur / week

Prestaties van de maand :

Als de werknemer afwezig was, data van de afwezigheid: van ..... tot .....

DE VOOGD:

Naam:

Functie in het bedrijf :

Sinds :

Telefoonnummer waarop de voogd  
tijdens de kantooruren bereikbaar is:

Bestaat er een hiërarchische band tussen de voogd en de werknemer? Ja - Nee

Als de voogd afwezig was tijdens de maand waarop dit rapport betrekking heeft :  
van ..... tot .....

Bij afwezigheid langer dan een maand wordt deze vervangen door:

.....

Telefoonnummer waarop deze vervangende voogd

tijdens de kantooruren bereikbaar is:

Functie in het bedrijf :

Sinds :

Hierarchische band tussen deze vervangende voogd en de werknemer? Ja - Nee

### **Het werk**

Taken die de werknemer geacht wordt uit te voeren	Reeds uitgevoerd?		Voldoend?			Indien nodig, acties gepland om de situatie te verbeteren
	Ja	Nee	Ja	+/-	Nee	

Commentaar:



Hoe hebt u de prestaties van de werknemer geanalyseerd sinds zijn aanwerving? Als er een probleem is, wat bent u van plan te doen?

<b>RELATIES MET COLLEGA'S EN MEERDEREN (indien relevant)</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, gelieve dan (minstens) één voorbeeld te geven:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

<b>RELATIES MET DE KLANTEN (indien relevant)</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

<b>STIPTHEID, INZET (in verband met de handicap)</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Zijn eventuele afwezigheden gerechtvaardigd?			
Meldt de werknemer zijn afwezigheden?			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

<b>INZICHT IN HET WERK DAT MOET WORDEN GEDAAN</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

<b>GEBRUIK VAN HET MATERIEEL, GEREEDSCHAP EN UITRUSTING</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

<b>NALEVING VAN VEILIGHEIDS- EN HYGIËNEVOORSCHRIFTEN</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

<b>KWALITEIT VAN HET WERK</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			

Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?

### DE HOEVEELHEID WERK

	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

### HOUDINGEN (IN FUNCTIE VAN DE VERWACHTINGEN VAN HET BEDRIJF)

	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

<b>AUTONOMIE OP HET WERK</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

Het bedrijf speelt ook een rol in het resultaat. Hoe analyseert u de situatie?

<b>DENKT U DAT DE HANDICAP VAN DE WERKNEMER GOED WORDT AANVAARD DOOR DE COLLEGA'S EN DE HIËRARCHIE?</b>			
	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			
Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:			
Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?			

**BESCHOUWT U DAT DE BEGELEIDING EN HET TOEZICHT (communicatie van instructies en andere informatie inbegrepen) als voldoende?**

	<i>Geen enkele moeilijkheid</i>	<i>Enkele moeilijkheden</i>	<i>Grote moeilijkheden</i>
Uw opmerkingen (kruis het juiste vakje aan)			

Als er moeilijkheden zijn waargenomen, geef dan (minstens) één voorbeeld:

Moet de situatie worden verbeterd? Zo ja, welke actie bent u van plan te ondernemen?

**KORT SAMENGEVAT ...**

Hoogtepunten:

Zwakke punten:

Welke van de acties die gepland zijn om de situatie (indien nodig) te verbeteren, gaat u de komende twee maanden met prioriteit ondernemen?

Hebt u verwachtingen ten aanzien van het "AViQ"? Indien ja, welke ?

U kunt ook contact opnemen met:

Naam:

Telefoon:

Emailadres :

***Verslag opgesteld door de voogd, in overleg met de werknemer, in voorkomend geval met behulp van:***

*{0}<>75{>(werkgever, jobcoach, interprofessioneel akkoord, inschakelingsagent van een opleidingscentrum, ...)*

Handtekening van de voogd:

Datum :

Commentaar van de werknemer:

Behoeften, verzoeken:

Voorgestelde maatregelen:

Handtekening van werknemer :

Datum :



Commentaar van de werkgever:

Handtekening van de werkgever:

Datum :

*We raden u aan een kopie van dit document te bewaren.*

***Dit rapport geeft geen aanleiding tot een financiële tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming wordt betaald na ontvangst van het tweede verslag, op voorwaarde dat het Agentschap het eerste en tweede verslag heeft ontvangen.***

***Dit eerste rapport moet echter uiterlijk aan het einde van de tweede maand na de indiensttreding van de werknemer naar het Agentschap worden gestuurd.***

**Bevoogdingspremie**  
**TWEEDE VERSLAG**

*Op te stellen door de voogd, voor de periode van # tot #.*

*Een personeelslid van het Gewestelijke bureau zal u bezoeken en jullie kunnen dit verslag samen schrijven. De voogd wordt uitgenodigd om de bijeenkomst voor te bereiden aan de hand van de onderstaande vragen.*

*Zelfs als dit bezoek niet plaatsvindt, moet het uiterlijk # naar het Gewestelijke bureau worden gestuurd.*

*Na deze datum zal er geen tussenkomst meer verleend worden.*

De bevoogdingspremie is gericht op de eerste zes maanden van aanwezigheid van de nieuwe werknemer.

U kunt via dit rapport hulp vragen aan het Gewestelijke bureau van het "AVIQ".

Het Gewestelijke bureau kan, na lezing ervan, het nodig vinden om contact met u op te nemen.

*Deze drie redenen verklaren deze vrij korte termijn.*

BENAMNG VAN HET BEDRIJF:

NAAM VAN DE WERKNEMER:

- "AVIQ"-nummer: AV/ #
- Zijn er wijzigingen in de arbeidsregeling? Indien nee, naar de volgende vraag overgaan. Zo ja, sinds ..../...../..... :
  - voltijds
  - deeltijds: ..... uur / week
- Prestaties van de periode: als de werknemer afwezig was, data van de afwezigheid: van ..... tot .....

NAAM VAN DE VOOGD:

Als de voogd afwezig was tijdens de maand waarop dit rapport betrekking heeft :

van ..... tot .....

Bij afwezigheid langer dan een maand wordt deze vervangen door:

.....

Telefoonnummer waarop deze vervangende voogd

tijdens de kantooruren bereikbaar is:

Functie in het bedrijf :

Sinds :

Hiërarchische band tussen deze vervangende voogd en de werknemer? Ja - Nee

**Het werk**

Taken die de werknemer geacht wordt uit te voeren	Reeds uitgevoerd?		Voldoend?			Indien nodig, acties gepland om de situatie te verbeteren
	Ja	Nee	Ja	+/-	Nee	

Commentaar:

**Evolutie sinds het eerste verslag (Te herlezen voor het invullen ervan) :**

Evolutie tot nu toe	Moeilijkheid en? <i>Aankruisen</i>			Te overwegen acties voor het volgende kwartaal
	Geen	Enkele	Belangrijke	
Relaties met de collega's				
Relaties met de klanten				
Stiptheid - inzet				
Inzicht in het werk dat moet worden gedaan				
Gebruik van het materieel, gereedschap en uitrusting				
Naleving van de veiligheids- en hygiënenormen				
Kwaliteit van het werk				
Hoeveelheid werk				
Attitudes (in functie van de verwachtingen van het bedrijf)				
Autonomie op het werk				
Acceptatie van de handicap door de collega's en de hiërarchie				
Begeleiding en toezicht				

Commentaar:

**Actie van de voogd**

	Gedaan		Evaluatie			Te geven gevolgen		
	Ja	Nee	Positief	Gemengd	Negatief	Doorgaan	Opgeven	Wijzigen (nader bepalen)
Tijdens de vorige evaluatie geplande acties								

Commentaar:

Nieuwe acties die in het volgende kwartaal moeten worden uitgevoerd:

**KORT SAMENGEVAT ...**

Hoogtepunten:

Zwakke punten:

Welke van de acties die gepland zijn om de situatie (indien nodig) te verbeteren, gaat u de komende drie maanden met prioriteit ondernemen?

Hebt u verwachtingen ten aanzien van het “AViQ”? indien ja, welke ?

U kunt ook contact opnemen met:

Naam:

Telefoon:

Emailadres :

***Verslag opgesteld door de voogd, in overleg met de werknemer, in voorkomend geval met behulp van:***

*(werkgever, jobcoach, interprofessioneel akkoord, inschakelingsagent van een opleidingscentrum, ...*

Handtekening van de voogd:

Datum :

Commentaar van de werknemer:

Behoeften, verzoeken:

Voorgestelde maatregelen:

Handtekening van de werknemer:

Datum:

Commentaar van de werkgever:

Handtekening van de werkgever:

Datum :

*We raden u aan een kopie van dit document te bewaren.*



**Bevoogdingspremie****DERDE VERSLAG**

*Op te stellen door de voogd, voor de periode van # tot #.*

*Uiterlijk # naar het Gewestelijke bureau overmaken.*

*Na deze datum zal er geen tussenkomst meer verleend worden.*

De bevoogdingspremie is gericht op de eerste zes maanden van aanwezigheid van de nieuwe werknemer.

U kunt via dit rapport hulp vragen aan het Gewestelijke bureau van het “AVIQ”.

Het Gewestelijke bureau kan, na lezing ervan, het nodig vinden om contact met u op te nemen.

*Deze drie redenen verklaren deze vrij korte termijn.*

BENAMNG VAN HET BEDRIJF:

NAAM VAN DE WERKNEMER:

- “AVIQ”-nummer: AV/
- Zijn er wijzigingen in het **arbeidsstelsel**? Indien nee, naar de volgende vraag overgaan. Zo ja, sinds ...../...../..... :
  - voltijds
  - deeltijds: ..... uur / week
- Prestaties voor de periode:  
Als de werknemer afwezig was, data van de afwezigheid: van ..... tot .....

**NAAM VAN DE VOOGD:**

Als de voogd afwezig was tijdens de maand waarop dit rapport betrekking heeft :

van ..... tot .....

Bij afwezigheid langer dan een maand wordt deze vervangen door:

.....

Telefoonnummer waarop deze vervangende voogd

tijdens de kantooruren bereikbaar is:

Functie in het bedrijf :

Sinds :

Hiërarchische band tussen deze vervangende voogd en de werknemer? Ja - Nee

**Het werk**

Taken die de werknemer geacht wordt uit te voeren	Reeds uitgevoerd?		Voldoend?			Indien nodig, acties gepland om de situatie te verbeteren
	Ja	Nee	Ja	+/-	Nee	

Commentaar:

**Evolutie sinds het tweede verslag (Te herlezen voor het invullen ervan !):**



Commentaar:

Te overwegen acties en maatregelen op lange termijn:

Hebt u verwachtingen ten aanzien van het “AViQ”? Indien ja, welke ?

U kunt ook contact opnemen met:

Naam:

Telefoon:

Emailadres :

***Verslag opgesteld door de voogd, in overleg met de werknemer, in voorkomend geval met behulp van:***

*(werkgever, jobcoach, interprofessioneel akkoord, inschakelingsagent van een opleidingscentrum, ...*

Handtekening van de voogd:

Datum :

Commentaar van de werknemer:

Behoeften, verzoeken:

Voorgestelde maatregelen:

Handtekening van de werknemer:

Datum :

Commentaar van de werkgever:

Handtekening van de werkgever:

Datum :

*We raden u aan een kopie van dit document te bewaren.*

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 24 augustus 2023 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals regelgevend Wetboek van Sociale actie en Gezondheid, betreffende de tewerkstelling en de opleiding van de gehandicapte personen.

Namen, 24 augustus 2023.

Voor de Regering:

De Minister-President,  
E. DI RUPO

De Minister van Werk, Vorming, Gezondheid, Sociale Actie en Sociale Economie,  
Gelijke Kansen en Vrouwenrechten,  
Ch. MORREALE