

F. 2000 — 1384

[C — 2000/31181]

**24 FEVRIER 2000. — Arrêté 99/262/B du Collège de la Commission communautaire française
relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées**

Le Collège,

Vu la Constitution, notamment les articles 138 et 178;

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 83, § 3, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993;

Vu le décret II de la Communauté française du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, notamment l'article 4, 1°;

Vu le décret III de la Commission communautaire française du 22 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, notamment l'article 4, 1°;

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

Vu l'avis de la Section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, donné le 5 mars 1999;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 23 février 2000;

Vu la délibération du Collège du 27 mai 1999 sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du membre du Collège chargé de la Politique des handicapés,

Arrête :

CHAPITRE PREMIER. — *Dispositions générales*

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

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

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

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

« personne handicapée » : toute personne handicapée qui réside sur le territoire de la Région bilingue de Bruxelles-Capitale, et qui remplit les conditions fixées à l'article 6 du décret; cependant, en vertu de l'article 2 du décret, les entreprises agréées par le Collège peuvent accueillir les personnes résidant sur le territoire d'une autre région;

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

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

« membre du Collège » : le membre du Collège de la Commission communautaire française chargé de la Politique des handicapés.

CHAPITRE II. — *Agrément*

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

1° installer son siège d'activités sur le territoire de la Région bilingue de Bruxelles-Capitale;

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

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

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

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

6° assurer l'encadrement professionnel, la surveillance médicale et le suivi social des travailleurs;

7° assurer l'accessibilité des bâtiments en fonction du handicap des personnes accueillies;

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

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

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

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

12° tenir un dossier par membre du personnel d'encadrement comprenant les documents attestant qu'il répond aux conditions définies dans l'arrêté;

13° tenir une comptabilité par année civile suivant le modèle adapté à chaque catégorie d'entreprises agréées et fixé par le membre du Collège;

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

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

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

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

La demande doit comporter les documents et renseignements suivants :

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

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

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

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

5° le nom du responsable chargé de la gestion journalière et mandaté par le pouvoir organisateur pour représenter le centre, l'entreprise ou le service;

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

7° une copie des plans des différents niveaux des bâtiments occupés mentionnant la destination et la superficie nette des locaux. Pour les entreprises de travail adapté, ces plans sont établis par un architecte ou un géomètre expert;

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

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

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

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

12° pour chacun des membres de ce personnel, un certificat de bonnes vie et moeurs dont la date de délivrance ne peut être antérieure à trois mois;

13° une copie du contrat en matière d'assurance et de responsabilité civile pour les membres de ce personnel et les personnes handicapées accueillies;

14° la liste de l'équipement dont l'entreprise dispose;

15° le règlement de travail;

16° la convention conclue avec un service de médecine du travail en vue d'assurer la surveillance médicale des travailleurs.

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

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

L'administration transmet la demande au membre du Collège. Elle y joint une proposition de décision. Le membre du Collège soumet cette proposition au Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé. Il précise le délai imparti pour l'avis.

Dans les trente jours suivant l'avis du Conseil consultatif, sa proposition l'administration soumet accompagnée de cet avis au membre du Collège.

La décision du Collège est notifiée par l'administration au demandeur.

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

Cette durée est renouvelable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12. Toute demande de modification des activités pour lesquelles l'entreprise est agréée comprend une étude économique circonstanciée et prospective.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15. La décision de suspension ou de retrait d'agrément entraîne l'arrêt des interventions à l'entreprise à la date fixée par le Collège, ainsi que la récupération des subventions accordées en matière d'infrastructure en cas de retrait d'agrément.

L'administration communique immédiatement la décision de suspension ou de retrait d'agrément au personnel de l'entreprise ainsi qu'à leurs représentants syndicaux.

L'entreprise communique immédiatement la décision de retrait d'agrément aux personnes handicapées accueillies ou à leurs représentants légaux. En cas de carence de l'entreprise, l'administration accomplit cette obligation à l'égard des personnes handicapées accueillies et admises au bénéfice du décret.

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

- a) sous contrat de travail;
- b) ou en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage,
- c) ou sous contrat d'adaptation professionnelle,

et pour lesquels les entreprises bénéficient d'interventions de l'administration;

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

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

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

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

Art. 18. Chaque entreprise maintient ses effectifs dans les limites du quota qui lui est attribué.

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

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

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

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

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

Le membre du Collège prend la décision définitive. Celle-ci est notifiée au demandeur par l'administration, par lettre recommandée.

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

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

- 1° catégorie A : évaluation entre 99 et 85;
- 2° catégorie B : évaluation entre 84 et 75;
- 3° catégorie C : évaluation entre 74 et 65;
- 4° catégorie D : évaluation entre 64 et 55;
- 5° catégorie E : évaluation entre 54 et 45;
- 6° catégorie F : évaluation inférieure à 45.

Une nouvelle évaluation peut être menée à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire ou à la demande de l'entreprise. La décision de l'équipe pluridisciplinaire prend effet à partir du trimestre suivant.

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

Art. 22. Seuls des travaux occasionnels d'une durée déterminée peuvent être réalisés par les entreprises dans d'autres établissements. L'administration doit les autoriser préalablement moyennant le respect du modèle de contrat fixé par elle et des conditions suivantes :

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

L'administration accorde ou refuse son autorisation qu'elle adresse à l'entreprise dans les cinq jours de la réception de la demande pour autant qu'elle dispose de tous les renseignements utiles.

Art. 23. Le personnel d'encadrement comprend :

- 1° les directeurs;
- 2° les employés assistants de direction;
- 3° les employés membres du personnel administratif.
- 4° les moniteurs;
- 5° les assistants sociaux, les infirmiers sociaux, les ergothérapeutes, les kinésithérapeutes, les psychologues et assistants en psychologie;
- 6° les agents commerciaux ou techniques.

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

- 1° un directeur temps plein;
- 2° un moniteur temps plein par 15 unités;
- 3° un assistant social ou un infirmier social ou un ergothérapeute ou un kinésithérapeute ou un psychologue ou un assistant en psychologie, ces différentes fonctions représentant ensemble un temps plein par 100 unités.

Les moniteurs sont responsables d'un groupe de travailleurs et en assurent l'encadrement professionnel.

Les membres du personnel repris au point 3° de l'alinéa 2 et les membres du personnel administratif ne peuvent être affectés aux activités de production de l'entreprise.

Art. 24. La personne assurant la direction de l'entreprise doit :

- 1° faire la preuve d'une connaissance particulière des problèmes rencontrés par les personnes handicapées;
- 2° être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire;
- 3° posséder au moins trois ans d'expérience professionnelle dans une fonction de direction.

Les moniteurs doivent posséder au moins deux ans d'expérience professionnelle dans l'activité à laquelle ils sont affectés ou dans une activité similaire ou dans l'encadrement de groupes de personnes handicapées ou être titulaires du certificat d'enseignement secondaire supérieur.

L'assistant social doit être titulaire du diplôme d'assistant ou d'auxiliaire social délivré par un établissement d'enseignement supérieur social.

L'infirmier social doit être titulaire du diplôme d'infirmier social délivré par un établissement d'enseignement supérieur paramédical.

L'ergothérapeute doit être titulaire du diplôme d'ergothérapeute délivré par un établissement d'enseignement supérieur paramédical.

Le kinésithérapeute doit être titulaire du diplôme de kinésithérapeute délivré par un établissement d'enseignement supérieur paramédical ou titulaire du titre de licencié en kinésithérapie.

Le psychologue doit pouvoir porter le titre de psychologue en vertu de la loi du 8 novembre 1993 protégeant le titre de psychologue.

L'assistant en psychologie doit être titulaire du diplôme d'assistant en psychologie délivré par un établissement d'enseignement supérieur.

Art. 25. L'entreprise avertit immédiatement l'administration de l'engagement de nouveaux membres du personnel et lui communique, le cas échéant, la preuve du respect des conditions d'engagement prescrites par l'article 24.

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

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

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

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

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

Art. 28. L'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale relatives aux travailleurs est octroyée dans le respect des dispositions des articles 40, 71 et 72 de l'arrêté du Collège du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en œuvre par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées.

Art. 29. Pour les travailleurs handicapés sous contrat de travail, le montant pris en considération pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale est fixé à 50 % du montant de la rémunération payée à chaque travailleur handicapé et des charges sociales y afférentes.

La rémunération comprend la rémunération brute totale relative aux heures effectivement prestées à laquelle est ajoutée la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, la rémunération des jours fériés et le simple pécule de vacances pour les employés.

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

Pour la fixation de ce montant :

1° la partie de la rémunération horaire qui excède le montant obtenu en multipliant par 1,18 le revenu minimum moyen tel que garanti par la Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail, calculé sur une base horaire compte tenu d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures, n'est pas retenue;

2° pour les employés, la rémunération horaire est le résultat de la division de la rémunération trimestrielle brute par le nombre d'heures prestées ou assimilées.

Le montant des cotisations de sécurité sociale est fixé forfaitairement à 15 % de la rémunération prise en considération.

Art. 30. Le montant pris en considération établi conformément à l'article 29 est multiplié par un coefficient variant, selon la capacité de catégorie professionnelle comme suit :

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

Art. 31. Pour les travailleurs handicapés occupés en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le calcul de l'intervention s'établit à 50 % de la différence entre la rémunération octroyée par l'entreprise et l'allocation journalière de chômage convertie sur une base horaire, auxquels est ajouté le montant ci-dessous :

- 1° catégories A, B et C : 0 franc
- 2° catégorie D : 10 francs.
- 3° catégorie E : 20 francs.
- 4° catégorie F : 30 francs.

plafonné à 72,92 francs.

Cette intervention n'est octroyée que pour autant :

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

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

Art. 32. Les travailleurs handicapés occupés sous contrat d'adaptation professionnelle bénéficient d'une rémunération à charge de l'entreprise composée :

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

- a) catégories A, B, C ou D : 15 francs.
- b) catégorie E : 10 francs.
- c) catégorie F : 5 francs.

Ces montants sont augmentés de 5 francs après 24 mois d'adaptation, de 15 francs après 36 mois d'adaptation et de 25 francs après 48 mois d'adaptation;

2° d'une intervention complémentaire fixée à 75 % du revenu minimum mensuel moyen garanti par la Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail.

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

Art. 33. Pour les travailleurs handicapés occupés sous contrat d'adaptation professionnelle, l'administration rembourse à l'entreprise les cotisations de sécurité sociale afférentes à l'intervention complémentaire.

Art. 34. Lorsque l'entreprise n'occupe pas au moins 20 % de travailleurs handicapés sous contrat de travail et dont la catégorie de capacité professionnelle est E ou F, l'administration opère sur l'intervention trimestrielle accordée à l'entreprise, une retenue de 25 000 francs par travailleur handicapé non occupé, calculée sur la moyenne du trimestre considéré.

Art. 35. Pour le personnel d'encadrement, l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale accordée à l'entreprise vise :

- 1° en fonction de son quota :
 - a) un directeur;
 - b) un employé assistant de direction quart temps par tranche de 25 unités au-dessus de 100 unités;
 - c) un employé membre du personnel administratif mi-temps par tranche de 25 unités;
 - d) un assistant social ou un infirmier social ou un ergothérapeute ou un kinésithérapeute ou un psychologue ou un assistant en psychologie, quart-temps par tranche de 25 unités;
 - e) un moniteur à mi-temps par tranche de 5 unités;
 - f) un agent commercial ou technique quart-temps par tranche de 25 unités;
- 2° en fonction du nombre moyen de travailleurs handicapés ayant effectué des prestations pendant le trimestre considéré et comptés pour le quota :
 - a) un moniteur ou un agent commercial ou technique quart-temps supplémentaire est accordé par groupe de 10 travailleurs handicapés classés :
 - en catégorie E ou F;
 - en catégorie B, C ou D dont l'activité est, par nature, réalisée à l'extérieur de l'entreprise ou en contact direct et permanent avec la clientèle;
 - b) un moniteur à quart-temps est retiré par groupe de 5 travailleurs handicapés classés en catégorie A;

Art. 36. Les montants annuels forfaitaires pour le calcul de l'intervention dans la rémunération et les cotisations de sécurité sociale sont fixés pour chaque unité temps plein repris ci-dessous à :

1° directeur :	781 569 francs
2° employé assistant de direction :	608 678 francs
3° employé membre du personnel administratif, moniteur :	504 944 francs
4° assistant social ou infirmier social ou ergothérapeute ou kinésithérapeute ou psychologue ou assistant en psychologie :	608 678 francs
5° agent commercial ou technique :	504 944 francs

Ces montants sont les cas échéant réduits proportionnellement sur base du régime de travail effectif.

Ces montants sont complétés par un forfait trimestriel de 2 550 francs par travailleur handicapé compté pour le quota et dont la catégorie de capacité professionnelle est E ou F.

Art. 37. En ce qui concerne les moniteurs, l'intervention n'est accordée que si l'entreprise leur octroie une rémunération brute horaire minimum de 327,50 FB.

Art. 38. L'intervention prévue à l'article 36 ne peut être cumulée avec les interventions prévues aux articles 29 à 33.

Art. 39. L'intervention prévue à l'article 36 peut être cumulée avec une intervention accordée par un organisme régional ou communautaire chargé de l'intégration des personnes handicapées visant à compenser la perte de rendement temporaire ou définitive d'un travailleur.

Art. 40. L'administration opère sur l'intervention trimestrielle accordée à l'entreprise une retenue de 20 000 francs par travailleur du personnel d'encadrement à temps plein ou de 10 000 francs par travailleur du personnel d'encadrement à temps partiel qui remplit les deux conditions suivantes :

- 1° être engagé sous contrat de travail pendant au moins un mois du trimestre considéré;
- 2° ne pas être repris au quota.

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

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

Art. 42. Les états trimestriels sont introduits par l'entreprise auprès de l'administration par lettre recommandée.

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

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

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

CHAPITRE III. — *Subventions à l'infrastructure*

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

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

Art. 45. Le montant de la subvention octroyée est égal à 60 % du coût hors taxe sur la valeur ajoutée de l'investissement reconnu nécessaire par l'administration, tel que ce coût est pris en considération suivant les dispositions de ce chapitre.

Art. 46. Les demandes de subvention doivent être introduites auprès de l'administration par lettre recommandée au plus tard le 15 janvier de l'année pour laquelle la subvention est sollicitée. L'administration fixe le modèle de la demande et détermine les documents à joindre.

La demande mentionne son objet précis et le délai dans lequel les achats et travaux seront réalisés et inclut un plan d'investissement à long terme.

Art. 47. La demande de subvention doit comprendre :

- 1° le plan des achats et travaux;
- 2° pour les biens immeubles : un extrait de plan cadastral situant leur emplacement, les plans, coupes et façades des bâtiments, l'offre de prix du bien à acheter ou le devis des travaux à effectuer;
- 3° pour l'équipement : la justification de l'achat, les offres de prix présentées par trois fournisseurs;
- 4° la preuve que l'entreprise dispose des sommes nécessaires pour couvrir la différence entre le coût réel et la subvention, éventuellement par l'emprunt;
- 5° la copie du contrat de l'assurance des immeubles et de l'équipement contre le risque d'incendie et les risques connexes;
- 6° l'indication des biens sur lesquels l'entreprise donne garantie hypothécaire, ou des autres sûretés qu'elle donne en garantie des engagements visés ci-dessus.

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

Il est tenu compte du plan de fonctionnement de l'entreprise et des conditions économiques générales.

Les demandes des entreprises qui ne concernent pas l'achat d'équipements sont classées dans l'ordre de priorité suivant :

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

L'administration octroie les subventions en respectant l'ordre de ces priorités.

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

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

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

- 1° le nombre de m² effectivement construit est limité à 30 m² par travailleur handicapé prévu au quota;
- 2° la subvention est limitée à 12 000 F par m²;
- 3° il peut être dérogé à la limite en superficie ci-dessus précisée à raison de 10 m² maximum par travailleur handicapé prévu au quota pour la construction de hall de stockage fermé justifié par les activités de l'entreprise; dans ce cas, la subvention est limitée à 9 000 F par m²;
- 4° les superficies de service reconnues par l'administration comme indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise sont prises en considération à raison de :

- | | |
|--|-----------------------------------|
| a) halls de stockage semi-ouverts ou ouverts | 6 000 francs par m ² ; |
| b) aires de stockage, zones de manoeuvre, chemins d'accès, aires de déchargement, aires de stationnement | 2 000 francs par m ² . |

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

- 1° le nombre de m² pris en considération est limité à la superficie couverte par les bâtiments construits augmentée de maximum 25 %;
- 2° d'autres superficies non bâties sont prises en considération si en fonction des activités économiques exercées, des besoins en matière de stockage, de voies d'accès et d'aires de stationnement s'avèrent indispensables;
- 3° la subvention est limitée à 3 000 francs par m²;
- 4° s'il est destiné à l'élevage et à l'agriculture, la subvention est limitée à 500 francs par m².

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

1° l'administration fait établir la valeur vénale du bâtiment;

2° le terrain non bâti entre en ligne de compte dans cette évaluation à concurrence d'une superficie égale à 25 % de la superficie couverte par le bâtiment.

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

1° les travaux sont limités à un montant maximum égal à 20 % du montant pris en considération par l'administration pour subventionner le bâtiment acheté ou, à défaut, de la valeur vénale du bâtiment;

2° le terrain non bâti entre en ligne de compte dans cette évaluation à concurrence d'une superficie égale à 25 % de la superficie couverte par le bâtiment.

Art. 55. Le montant pris en considération pour l'achat et la transformation d'un bâtiment ne peut dépasser celui qui eût été pris en considération pour l'achat d'un terrain et la construction d'un bâtiment compte tenu du quota fixé pour l'entreprise.

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

1° par entreprise, un premier plafond maximum de subvention est fixé à 100 000 francs par travailleur handicapé prévu au quota, sans qu'aucune limitation dans le temps ne soit instaurée pour épuiser ce montant; pour déterminer si ce plafond est atteint, il est tenu compte des subventions accordées depuis la date d'agrément en tant qu'atelier protégé;

2° quand ce premier plafond est atteint, par entreprise, un deuxième plafond maximum de subvention est fixé à 6 000 francs par travailleur handicapé prévu au quota par année de demande.

Si la demande de l'entreprise n'atteint pas ce montant, elle peut en reporter le solde sur l'année de demande suivante deux fois de suite.

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

Art. 58. Pour chaque équipement, l'entreprise présente les offres de trois fournisseurs différents. Si elle ne peut présenter trois offres, elle en présente la justification.

Art. 59. La décision du membre du Collège indique :

1° les achats et travaux qui sont pris en considération par l'administration;

2° les éléments sur base desquels le montant de la subvention est calculé

3° les modifications éventuelles apportées au plan des achats et constructions;

4° la durée d'amortissement des biens subventionnés conformément aux dispositions de l'annexe 2.

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

Art. 60. La décision d'octroi d'une subvention cesse d'avoir effet d'office et de plein droit si les travaux ne sont pas entamés ou les achats ne sont pas effectués avant l'expiration du trimestre qui suit le trimestre qui a été retenu pour le début des travaux et la réalisation des achats.

En outre, l'entreprise doit occuper, au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'occupation des bâtiments achetés, construits ou transformés pour lesquels une subvention est accordée, le nombre de travailleurs handicapés prévu au quota.

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

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

Art. 61. Les pièces justificatives permettant la liquidation des subventions doivent être introduites à l'administration dans un délai de six mois à compter, soit de la date de la notification de la décision lorsque les travaux ou achats étaient déjà réalisés à cette date, soit de la date de réalisation des travaux ou de la date des factures d'achats lorsque cette réalisation ou ces achats sont postérieurs à la notification de la décision.

Art. 62. La subvention relative à la construction ou la transformation de bâtiment est liquidée :

1° à raison de 80 % au fur et à mesure de la production des pièces justificatives concernant l'exécution des travaux;

2° à raison de 10 % lorsque l'entreprise a occupé, pendant deux trimestres consécutifs au moins 90 % du nombre de travailleurs handicapés prévu au quota;

3° à raison de 10 % lorsque l'entreprise occupe effectivement le bâtiment pour lequel la subvention est octroyée.

Art. 63. La subvention relative à l'achat d'équipement est liquidée après production de la facture acquittée et d'une déclaration attestant que l'équipement a été livré en parfait état.

Art. 64. La subvention ne peut être affectée qu'à l'investissement pour lequel il a été octroyé. Cette affectation ne peut être modifiée sans l'autorisation du membre du Collège aux conditions qu'il détermine et après avis de l'administration.

En ce qui concerne l'équipement acquis entre le 1^{er} janvier 1992 et le 31 décembre 1997 et qui a fait l'objet d'une décision d'octroi de subvention relative à une année de demande comprise de 1992 à 1996, en cas de changement de l'affectation de la subvention avant l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser une somme égale à la partie non amortie de la subvention. En cas de vente après l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser 40 % du prix de vente.

En ce qui concerne l'équipement acquis en dehors de cette période, en cas de changement de l'affectation de la subvention avant l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser une somme égale à la partie non amortie de la subvention sans que cette somme puisse être inférieure à 60 % du prix de vente. En cas de vente après l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser 40 % du prix de vente.

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

CHAPITRE IV. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 65. L'arrêté royal du 23 mars 1970 fixant les taux et modalités d'octroi de la rémunération des handicapés occupés dans les ateliers protégés, modifié par les arrêtés royaux des 17 janvier 1972, 27 juin 1973, 7 avril 1975, 29 octobre 1976, 5 juin 1981 et par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 25 octobre 1990, est abrogé.

Art. 66. L'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 mars 1997/3 fixant les conditions et modalités d'agrément des entreprises de travail adapté et son annexe, modifiés par l'arrêté du Collège du 12 février 1998, sont abrogés.

L'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 mars 1997/4 fixant les conditions d'octroi d'une intervention dans la rémunération et les charges sociales supportées par les entreprises de travail adapté pour les travailleurs handicapés qu'elles occupent et son annexe, modifiés par l'arrêté du Collège du 12 février 1998, sont abrogés.

L'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 mars 1997/5 fixant les conditions d'octroi d'une intervention dans la rémunération et les charges sociales supportées par les entreprises de travail adapté pour le personnel d'encadrement, modifié par l'arrêté du Collège du 12 février 1998, est abrogé.

L'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 13 mars 1997/6 fixant les critères d'octroi des subventions à l'investissement aux entreprises de travail adapté, modifié par l'arrêté du Collège du 12 février 1998, est abrogé.

CHAPITRE V. — *Dispositions transitoires*

Art. 67. Les entreprises de travail adapté bénéficient d'un agrément au 31 décembre 1998 sur base des dispositions de l'arrêté du Collège du 13 mars 1997 fixant les conditions et modalités d'agrément des entreprises de travail adapté, tel que modifié, demeurent agréées jusqu'au terme de leur agrément accordé par le Collège.

Art. 68. Pour les entreprises de travail adapté bénéficiant d'un agrément au 1^{er} janvier 1999, leur quota est fixé en annexe 3.

CHAPITRE VI. — *Dispositions finales*

Art. 69. Les montants repris aux articles 19, 32, 36, 37 et 40 sont liés à l'indice-pivot de décembre 1998 et s'adaptent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Art. 70. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 1999.

Art. 71. Le membre du Collège est chargé de l'exécution de l'arrêté.

Bruxelles, le 24 février 2000.

Par le Collège de la Commission communautaire française :

E. TOMAS,

Président du Collège

E. ANDRE,

Membre du Collège chargé de la Politique des handicapés

A. HUTCHINSON,

Membre du Collège chargé du Budget

Annexe 1 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 24 février 2000
relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

TABLEAU DE DETERMINATION DES CAPACITES PROFESSIONNELLES
DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN ENTREPRISE DE TRAVAIL ADAPTE

E.T.A. :

Nom - Prénom du travailleur :

FH/ :

Date de naissance :

Date de l'évaluation :

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

DEFINITIONS DES ITEM

A.1. Mobilité assis :

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

5. Saisit sans problème tous les objets sur et à côté du bureau ou de la table de travail y compris à terre dans un certain périmètre (exemple : paraplégique avec mobilité complète du tronc et mobile avec sa chaise).
4. Saisit sans problème tous les objets à sa portée ou hors de portée, y compris à terre si ce n'est pas trop fréquent.
3. Saisit sans problème tous les objets qui sont à sa portée sur le bureau ou la table de travail mais ne sait pas ramasser un objet à terre.
2. Mobilise les membres supérieurs pour un travail assis mais ne saisit pas tous les objets qui sont à sa portée (ne sait pas se pencher, ne peut saisir que les objets distants au maximum de la longueur de son avant-bras,...) ou éprouve des difficultés à discerner l'objet à sa portée pour le saisir ou le manipuler en raison, par exemple, d'une grave déficience visuelle.
1. Pas de mobilité du tronc mais est capable de mouvoir les mains et les bras, de manipuler des objets dans une très petite surface proche du corps (taper sur un clavier, éventuellement adapté, ou téléphoner avec un casque,...) ou mobilité réduite du tronc et difficultés majeures de motricité des membres supérieurs (tremblements importants, mouvements involontaires,...).

A.2. Mobilité debout :

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

5. Marche facilement sans appui, s'accroupit, s'agenouille, coordonne des mouvements pour porter une charge, maintient une station debout prolongée et est capable de courir.
4. Marche sans appui, s'accroupit, s'agenouille, coordonne des mouvements pour porter une charge, ne maintient une station debout que quelques minutes.
3. Passe sans trop de problème de la position assise à la position debout, marche avec ou sans appuis (déplacement possible mais lent ou difficile...), ne maintient une station debout que quelques instants.
2. Passe difficilement de la position assise à la position debout, fait difficilement quelques pas avec ou sans appui, ne maintient pas une station debout prolongée (exemple : marche difficile à l'aide de deux béquilles,...) ou difficulté de se mouvoir debout en raison d'une déficience visuelle importante (aveugle se déplaçant avec ou sans canne blanche).
1. Incapable de maintenir une station debout et de marcher.

A.3. Tolérance physique aux facteurs extérieurs :

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

5. Supporte normalement tous ces facteurs.
4. Supporte facilement ces différents facteurs si ce n'est une légère intolérance à l'un d'eux.
3. Supporte relativement ces facteurs d'environnement (exemple : légère intolérance à plusieurs de ces facteurs ou intolérance à l'un d'eux,...).
2. Supporte difficilement plusieurs de ces facteurs.
1. Ne supporte aucune agression de l'environnement (bruit, poussière ou gaz, température,...(exemple : allergie importante à plusieurs facteurs,...).

A.4. Motricité fine :

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

5. Saisit, tient, assemble et réalise un bon travail fini avec de petites pièces.
4. Saisit et tient de petites pièces, les manipule et les assemble avec parfois quelques petites difficultés.
3. Saisit et tient de petites pièces et les manipule avec une légère maladresse.
2. Saisit et tient des pièces fines mais rencontre beaucoup de difficultés à les manipuler.
1. Est incapable de saisir et de tenir de petites pièces avec les doigts.

A.5. Port de charges :

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

5. Porte une charge de 20 kg ou plus pour un homme et de 10 kg ou plus pour une femme.
4. Porte une charge d'au moins 15 kg pour un homme et d'au moins 7 kg pour une femme.
3. Porte une charge d'au moins 10 kg pour un homme et d'au moins 5 kg pour une femme.
2. Porte une charge d'au moins 5 kg pour un homme ou d'au moins 3 kg pour une femme.
1. Porte une charge de 1 kg maximum.

B.1. Expression orale :

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

5. S'exprime tout à fait correctement : construction correcte des phrases et messages complexes immédiatement compréhensibles y compris des notions abstraites.
4. Transmet un message un peu complexe ou plusieurs consignes.
3. Transmet un message ou une consigne simple, relate des faits concrets simples.
2. Articule quelques mots compréhensibles pour les habitués (exemples 0 : bégaiement important, sourd peu démutisé).
1. Inintelligible, incompréhensible ou absence de parole (exemples : débilité profonde, aphasie ++, mutité).

B.2. Expression écrite :

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

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

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

B.3. Acquis mathématiques :

Arithétique, géométrie, logique.

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

B.4. Compréhension de consignes :

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

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

B.5. Initiative :

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

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

C.1. Apprentissage :

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

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

C.2. Dextérité :

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

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

C.3. Endurance au travail :

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

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

C.4. Adaptabilité :

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

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

D.1. Ponctualité :

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

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

D.2. Rapports avec l'autorité :

Respect des consignes et des ordres.

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

D.3. Socialbilité :

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

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

E. Autonomie :

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

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

F.1. Vitesse :

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

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

F.2. Qualité :

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

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

F.1.-F.2. Couple qualité — Vitesse

QUALITE	VITESSE	TOTAL
1 1 1 1 1	1 2 3 4 5	1 1 2 3 4
2 2 2 2 2	1 2 3 4 5	2 4 6 8 10
3 3 3 3 3	1 2 3 4 5	3 7 11 14 19
4 4 4 4 4	1 2 3 4 5	4 9 15 18 22
5 5 5 5 5	1 2 3 4 5	5 12 19 23 25

Vu pour être annexé à l'arrêté du 24 février 2000.

Par le Collège de la Commission communautaire française,

E. TOMAS,

Président du Collège.

E. ANDRE,

Membre du Collège chargé de la Politique des handicapés.

A. HUTCHINSON,

Membre du Collège chargé du Budget.

Annexe 2 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 24 février 2000
relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

TAUX D'AMORTISSEMENT DES BIENS SUBVENTIONNES

	Terrains	(ne s'amortissent pas)
Constructions et achats de bâtiments		33 ans
Transformations de bâtiments		10 ans
Equipement d'un coût unitaire hors TVA supérieur à 50 000 francs		10 ans
Equipement d'un coût unitaire hors TVA inférieur à 50 000 francs		5 ans
Mobilier		10 ans
Matériel informatique		5 ans
Matériel roulant		5ans

Vu pour être annexé à l'arrêté du 24 février 2000.

Par le Collège de la Commission communautaire française,
E. TOMAS,
Président du Collège
E. ANDRE,
Membre du Collège chargé de la Politique des handicapés
A. HUTCHINSON,
Membre du Collège chargé du Budget

Annexe 3 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 24 février 2000
relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées

Quota des entreprises de travail adapté

Numéro d'agrément de l'entreprise de travail adapté	Nom	Quota au 01.01.99
3	O.N.A.-Entreprise	30
6	A.P.A.M.	121
10	Groupe FOES - Les Ateliers réunis	114
11	L'Ouvroir	35
14	Ligue Braille	53
17	A. B. P -Entreprise	60
18	A.P.R.E.	76
131	Renaître	104
132	Manufast- La Famille	187
172	Jeunes Jardiniers	100
181	Travail et Vie	298
185	Serre-Outil	31
194	Nos Pilifs	75
195	Atelier de Paris	25
199	TRAVCO	76
200	Travie- Pack	65

Vu pour être annexé à l'arrêté du 24 février 2000.

Par le Collège de la Commission communautaire française,
E. TOMAS,
Président du Collège
E. ANDRE,
Membre du Collège chargé de la Politique des handicapés
A. HUTCHINSON,
Membre du Collège chargé du Budget

VERTALING

N. 2000 — 1384

[C — 2000831181]

24 FEBRUARI 2000. — Besluit 99/262/B van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de erkenning, tegemoetkoming en subsidiëring van ondernemingen met aangepast werk

Het College,

Gelet op de artikelen 138 en 178 van de Grondwet;

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 betreffende de hervorming der instellingen, inzonderheid artikel 83, § 3, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993;

Gelet op decreet II van de Franse Gemeenschap van 19 juli 1993 betreffende de overdracht van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, inzonderheid artikel 4, 1°;

Gelet op decreet III van de Franse Gemeenschapscommissie van 22 juli 1993 betreffende de overdracht van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, inzonderheid artikel 4, 1°;

Gelet op het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces, inzonderheid de artikelen 36, 37 en 38;

Gelet op het advies van de Sectie « Gehandicapten » van de Franstalige Brusselse Adviesraad voor Bijstand aan Personen en Gezondheid, van 5 maart 1999;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën van 23 februari 2000;

Gelet op de beraadslaging van het College van 27 mei 1999 omtrent het verzoek om een advies van de Raad van State binnen een termijn van maximaal een maand;

Gelet op het advies van de Raad van State, overeenkomstig artikel 84, alinea 1, 1° van de samengeschakelde wetten betreffende de Raad van State;

Op voorstel van het Collegelid belast met Gehandicaptenbeleid,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen***Artikel 1.** Het besluit regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 128 van de Grondwet, krachtens artikel 138 van de Grondwet.**Art. 2.** Voor de toepassing van dit besluit dient te worden verstaan onder :

« decreet » : decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 4 maart 1999 betreffende de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces;

« bestuur » : de dienst met afzonderlijk beheer tot uitvoering van het beleid inzake de sociale integratie en inschakeling in het arbeidsleven van mindervaliden en die werd opgericht bij decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 18 december 1998, onder de naam « Brusselse Franstalige dienst voor mindervaliden »;

« gehandicapte » : iedere gehandicapte die woonachtig is op het grondgebied van het tweetalig Brussels Hoofdstedelijk Gewest en die voldoet aan de voorwaarden van artikel 6 van het decreet; niettemin kunnen uit hoofde van artikel 2 van het decreet de door het College erkende centra, ondernemingen en diensten ook personen opvangen die woonachtig zijn op het grondgebied van een ander gewest;

« pluridisciplinaire equipe » : het orgaan ingesteld bij artikel 10 van het decreet;

« onderneming » : onderneming met aangepast werk, erkend door de Franse Gemeenschapscommissie;

« Collegelid » : het Collegelid van de Franse Gemeenschapscommissie dat belast is met het Gehandicaptenbeleid.

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

1° haar activiteitenzetel vestigen op het grondgebied van het tweetalige Brussel-Hoofdstad;

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

3° haar banen in de eerste plaats voorbehouden aan de gehandicapten die zijn opgenomen volgens een gewest- of gemeenschapsreglementering betreffende de integratie van de gehandicapten onder de voorwaarden waarin voorzien is in dit besluit;

4° de materiële en personeelsinfrastructuur waarvoor het bestuur tegemoetkomingen of subsidies toekent bij voorkeur voorbehouden aan de gehandicapte werknemers;

5° voor elke gehandicapte werknemer een dossier bijhouden waarin de gegevens over zijn socio-professionele situatie en zijn bezoldiging zijn opgetekend;

6° instaan voor de professionele begeleiding, het medisch toezicht en de sociale begeleiding van de werknemers;

7° de toegankelijkheid van de gebouwen met het oog op de handicap van de opgevangen personen waarborgen;

8° de permanente educatie van het personeel waarborgen naar gelang van hun activiteiten;

9° voldoende veiligheids- en gezondheidsvoorwaarden waarborgen;

10° zich onderwerpen aan de evaluaties, bezoeken en controles georganiseerd door het bestuur;

11° jaarlijks aan het bestuur een activiteitenverslag voorleggen waarin het verwezenlijkte programma in zijn socio-economische facetten wordt ontleed;

12° van elk lid van het begeleidingspersoneel een dossier bijhouden dat bestaat uit de documenten waaruit blijkt dat het personeelslid beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in het besluit;

13° per begrotingsjaar een boekhouding bijhouden volgens het model dat is aangepast aan elke categorie erkende ondernemingen en bepaald door het Collegelid;

14° haar rekeningen voorleggen aan de jaarlijkse controle door een bedrijfsrevisor wiens verslag aan het bestuur wordt bezorgd.

15° aan het bestuur elk bewijsstuk voorleggen dat vereist is om de controle te kunnen uitvoeren;

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

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

De aanvraag moet de volgende documenten en inlichtingen bevatten :

1° een afschrift van de statuten van de onderneming of de v.z.w. zoals ze zijn verschenen in de bijlagen van het *Belgisch Staatsblad*, samen met de eventuele wijzigingen eraan, alsook de lijst met de leden van de Raad van Bestuur;

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

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

4° de datum van inwerkingtreding van de verzochte erkenning;

5° de naam van de verantwoordelijke voor het dagelijks beheer die door de organiserende autoriteit gemachtigd is om het centrum, de onderneming of de dienst te vertegenwoordigen;

6° het quotum aan gehandicapte werknemers dat ze wil halen; dat aantal mag niet minder dan vijftiengint personen bedragen.

7° een afschrift van de plannen van de verschillende niveaus in de bezette gebouwen, met vermelding van de bestemming en netto oppervlakte van de ruimten. Voor de ondernemingen met aangepast werk worden deze plannen opgesteld door een architect of landmeter-expert;

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

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

10° de lijst met begeleidingspersoneel van de onderneming, met diens diploma's, functie, wekelijks volume van zijn prestaties, of bij gebrek hieraan het aanwervingsplan van het personeel;

11° voor elk van de leden van dit personeel een afschrift van de overeenkomst die het lid verbindt aan de onderneming, en de getuigschriften die bewijzen dat het voldoet aan de voorwaarden ten aanzien van zijn functie en zijn anciënniteit die zijn vastgesteld in het beleid;

12° voor elk van de leden van dit personeel een bewijs van goed zedelijk gedrag dat niet langer dan drie maanden geleden mag zijn afgegeven;

13° een afschrift van het contract inzake verzekering en burgerlijke aansprakelijkheid voor deze personeelsleden en de opgevangen gehandicapten;

14° de lijst met apparatuur waarover de onderneming beschikt;

15° het arbeidsreglement;

16° de overeenkomst met een dienst voor arbeidsgeneeskunde om het medisch toezicht op de werknemers te waarborgen.

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

Art. 6. Wanneer de aanvraag volledig is, behandelt het bestuur de erkenningsaanvraag en gaat het over tot een inspectie om na te gaan of de onderneming voldoet aan de erkenningsvoorwaarden.

Het bestuur overhandigt de aanvraag aan het Collegelid, vergezeld van een beslissingsvoorstel. Het Collegelid legt dit voorstel voor aan de Brusselse Franstalige Adviesraad voor Welzijnzorg en Gezondheid. Hij preciseert de termijn die kan worden uitgetrokken voor het advies.

Binnen dertig dagen na het advies van de Adviesraad legt het bestuur zijn beslissingsvoorstel samen met dit advies voor aan het Collegelid.

De beslissing van het College wordt door het bestuur aan de aanvrager meegedeeld.

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

Deze duur kan worden hernieuwd.

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

Art. 9. Ten laatste zes maanden na de erkenningsdatum moet de onderneming ten minste 20 gehandicapte werknemers in dienst hebben om in aanmerking te komen voor de toekenning van tegemoetkomingen vanwege het bestuur.

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

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

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

De documenten in het oorspronkelijke dossier hoeven niet bij de hernieuwingsaanvraag te worden gevoegd voor zoverre zij nog altijd getrouw de situatie weerspiegelen op de datum van de aanvraag tot hernieuwde erkenning.

Art. 11. Elke aanvraag tot wijziging van de erkenning door de onderneming wordt bij het bestuur ingediend. Deze aanvraag preciseert en motiveert het doel van de wijziging.

Het bestuur informeert de onderneming omtrent de elementen die nodig zijn voor de indiening van de aanvraag.

Deze aanvraag wordt ingediend volgens de regels toepasselijk op de erkenningsaanvraag.

Art. 12. Elke aanvraag tot wijziging in de activiteiten waarvoor de onderneming erkend is, omvat een omstandige en toekomstgerichte economische studie.

Art. 13. De onderneming die niet langer voldoet aan de erkenningsvoorwaarde wordt daarvan door het bestuur op de hoogte gebracht en terzelfder tijd verzocht om dit onverwijld in orde te brengen.

Art. 14. Wanneer binnen twee maanden nog altijd niet is voldaan aan één der erkenningsvoorwaarden geeft het bestuur de onderneming bij een ter post aangetekende brief kennis van een met redenen omklede ingebrekestelling.

Indien het bestuur na één maand vaststelt dat de erkenningsvoorwaarden nog altijd niet zijn vervuld, kan het de toekenning van tegemoetkomingen en subsidies opschorten en bezorgt het aan het Collegelid een voorstel tot opening van de procedure tot opschorting of intrekking van de erkenning. In dit voorstel wordt rekening gehouden met de socio-professionele toestand van het personeel en de gehandicapten.

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

Het bestuur bezorgt binnen de dertig dagen die volgen op de hoorzitting een voorstel tot behoud, opschorting of intrekking van de erkenning aan het Collegelid. Het Collegelid vraagt het advies van Brusselse Franstalige Adviesraad voor Welzijnzorg en Gezondheid binnen drie maanden na de aanhangigmaking.

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

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

Art. 15. De beslissing tot opschorting of intrekking van de erkenning leidt tot stopzetting van de tegemoetkomingen aan de onderneming op de door het College vastgestelde datum, evenals tot de terugvordering van de toegekende infrastructuursubsidies indien de erkenning wordt ingetrokken.

Het bestuur deelt de beslissing tot opschorting of intrekking van de erkenning onverwijld mee aan het personeel van de onderneming alsook aan hun vakbondsafgevaardigden.

De onderneming deelt de beslissing tot intrekking van de erkenning onverwijld mee aan de opgevangen gehandicapten of hun wettelijke vertegenwoordigers. Indien de onderneming hieromtrent in gebreke blijft, vervult het bestuur deze verplichting ten aanzien van de opgevangen en krachtens het decreet toegelaten gehandicapten.

Art. 16. Voor alle erkende ondernemingen wordt een maximaal globaal quotum vastgesteld op 1 450 gehandicapte werknemers die tewerkgesteld zijn, d.i. :

a) op basis van een arbeidsovereenkomst;

b) krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering,

c) op basis van een omscholingsovereenkomst,

en voor wie de ondernemingen recht hebben op tegemoetkomingen vanwege het bestuur;

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

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

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

Bij deze aantallen zijn niet de werknemers gerekend die in het bestudeerde kwartaal geen gepresteerde of gelijkgestelde uren tellen.

Art. 18. Elke onderneming behoudt haar personeel binnen de grenzen van het haar toegekende quotum.

Op basis van het aantal werknemers dat voldoet aan de definitie zoals bedoeld in artikelen 16 en 17 en geteld op 31 maart en 30 juni wordt het quotum jaarlijks en per onderneming herzien naar beneden toe voor zover dat aantal op beide data minstens 5 personen lager ligt dan het quotum dat op dat moment van kracht is, of minstens 5 % lager dan het geldende quotum indien dit hoger is dan 100.

Het nieuwe quotum komt overeen met het hoogste aantal waarvan sprake hierboven, vermeerderd met 5 personen.

Het wordt steeds op 1 oktober van kracht.

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

Het bestuur geeft de aanvraag binnen vijftien dagen na ontvangst door aan het Collegelid en voegt hieraan een beslissingsvoorstel toe.

Het Collegelid neemt de definitieve beslissing. Deze wordt de aanvrager door het bestuur bij een ter post aangetekende brief meegedeeld.

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

Art. 20. De beroepsbekwaamheidscategorie van de gehandicapte werknemer bedoeld in artikel 72 van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de individuele bepalingen van de Brusselse Franstalige dienst voor mindervaliden voor de sociale integratie van gehandicapte personen en hun inschakeling in het arbeidsproces, wordt door de pluridisciplinaire equipe in overleg met de onderneming vastgesteld door invulling van het in bijlage 1 verstrekte beoordelingsrooster, overeenkomstig de aldus bepaalde categorieën :

1° categorie A : beoordeling tussen 99 en 85;

2° categorie B : beoordeling tussen 84 en 75;

3° categorie C : beoordeling tussen 74 en 65;

4° categorie D : beoordeling tussen 64 en 55;

5° categorie E : beoordeling tussen 54 en 45;

6° categorie F : beoordeling lager dan 45.

Op initiatief van de pluridisciplinaire equipe of op verzoek van de onderneming kan een nieuwe beoordeling worden gegeven. De beslissing van de pluridisciplinaire equipe wordt van kracht vanaf het volgende kwartaal.

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

Art. 22. Alleen gelegenheidswerken van bepaalde duur mogen door de ondernemingen in andere vestigingen worden uitgevoerd. Het bestuur moet er op voorhand zijn goedkeuring aan geven mits het contractmodel dat het heeft vastgesteld wordt nageleefd, alsmede onder de volgende voorwaarden :

1° het werk is verenigbaar met de vaardigheden en bekwaamheden van de gehandicapten;

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

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

4° de onderneming brengt het bestuur op de hoogte van de arbeidsvoorwaarden op het vlak van werktijden, verplaatsingen en lonen van de werknemers.

Het bestuur geeft al dan niet zijn goedkeuring en deelt dit binnen vijf dagen na ontvangst aan de onderneming mee voor zover het beschikt over alle nuttige gegevens.

Art. 23. Het begeleidingspersoneel bestaat uit :

1° directeurs;

2° directie-assistenten;

3° leden van het administratief personeel;

4° monitoren;

5° maatschappelijk assistenten, sociaal verplegers, ergotherapeuten, kinesitherapeuten, psychologen en assistenten in de psychologie;

6° commerciële of technische agenten.

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

1° een voltijds directeur;

2° een voltijds monitor per 15 personen;

3° een maatschappelijk assistent of een sociaal verpleger of een ergotherapeut of een psycholoog of een assistent in de psychologie, waarbij deze verschillende functies tezamen één voltijdse per 100 personen vertegenwoordigen.

De monitoren zijn verantwoordelijk voor een groep werknemers en staan in voor hun professionele begeleiding.

De personeelsleden waarvan sprake onder punt 3° van lid 2 en de leden van het administratief personeel mogen niet deelnemen aan de productie-activiteiten.

Art. 24. Diegene die het directeurschap van de onderneming waarneemt moet :

1° het bewijs leveren van een bijzondere kennis van de problemen waarmee gehandicapten te kampen hebben;

2° houder zijn van een diploma van hoger universitair of niet-universitair onderwijs;

3° minstens drie jaar beroepservaring bezitten als verantwoordelijke van een instelling of van één van de directies ervan.

De monitoren moeten ten minste twee jaar beroepservaring hebben in de activiteit waarvoor ze worden ingezet of in een gelijkaardige activiteit of in de begeleiding van groepen gehandicapten, of houder zijn van een getuigschrift van hoger middelbaar onderwijs.

De maatschappelijk assistent moet houder zijn van het diploma van maatschappelijk assistent of hulp dat is uitgereikt door een instelling voor hoger sociaal onderwijs.

De sociaal verpleger moet houder zijn van het diploma van sociaal verpleger dat is uitgereikt door een instelling voor hoger paramedisch onderwijs.

De ergotherapeut moet houder zijn van het diploma van ergotherapeut dat is uitgereikt door een instelling voor hoger paramedisch onderwijs.

De kinesitherapeut moet houder zijn van het diploma van kinesitherapeut dat is uitgereikt door een instelling voor hoger paramedisch onderwijs of houder zijn van een licentiaat in de kinesitherapie.

De psycholoog moet voldoen aan de diplomavooraan de wet van 8 november 1993 houdende bescherming van de titel van psycholoog.

De assistent in de psychologie moet houder zijn van het diploma van assistent in de psychologie dat is afgeleverd door een instelling voor hoger onderwijs.

Art. 25. De onderneming brengt het bestuur onverwijld op de hoogte van de aanstelling van nieuwe personeelsleden en levert desgevallend het bewijs van de naleving van de voorwaarden zoals voorgeschreven in artikel 24.

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

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

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

Het begeleidingspersoneel en de goederen waarvoor tegemoetkomingen en subsidies zijn toegekend moeten rechtstreeks en in de eerste plaats bijdragen tot de inschakeling van de gehandicapte in het arbeidsproces.

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

Art. 28. De tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen voor de werknemers wordt toegekend krachtens de bepalingen van artikelen 40, 71 en 72 van het besluit van het College van YY. betreffende de individuele bepalingen van de Brusselse Franstalige dienst voor mindervaliden voor de sociale integratie van gehandicapte personen en hun inschakeling in het arbeidsproces.

Art. 29. Voor de gehandicapte werknemers die zijn tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, wordt het bedrag dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen vastgesteld op 50 % van de bezoldiging die aan elke gehandicapte werknemer wordt uitbetaald en van de sociale lasten die erop betrekking hebben.

De bezoldiging omvat het totale brutoloon dat betrekking heeft op de daadwerkelijk gepresteerde uren plus het gewaarborgd loon ingeval van arbeidsongeschiktheid, de bezoldiging voor feestdagen, het gewone vakantiegeld voor de bedienden.

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

Voor de vaststelling van dat bedrag :

1° komt het gedeelte van het uurloon dat uitkomt boven het bedrag dat het product is van 1,18 x het gemiddeld minimuminkomen zoals gewaarborgd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 die gesloten is in de Nationale Arbeidsraad, berekend op uurbasis waarbij rekening is gehouden met een 38-uren werkweek, niet in aanmerking;

2° is voor de bedienden het uurloon gelijk aan het quotiënt van de deling van het bruto maandloon door het aantal gepresteerde of gelijkgestelde uren.

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

Art. 30. Het in aanmerking genomen bedrag dat is bekomen overeenkomstig artikel 29 wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt die varieert, volgens de categorie waaronder de werknemer valt op basis van de evaluatie van zijn beroepsbekwaamheid :

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

Art. 31. Voor de gehandicapten die zijn tewerkgesteld krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende reglementering van de werkloosheid, wordt de berekening van de tegemoetkoming vastgesteld op 50 % van het verschil tussen de door de onderneming betaalde bezoldiging en de dagelijkse werkloosheidsuitkering berekend op uurbasis, waaraan het volgende bedrag wordt toegevoegd :

1° categorieën A, B en C :	0 frank
2° categorie D :	10 frank.
3° categorie E :	20 frank.
4° categorie F :	30 frank.

zonder de 72,92 frank te overschrijden.

Deze tegemoetkoming wordt slechts toegekend op voorwaarde :

1° dat de onderneming bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid het restant opgeeft van de bezoldiging die hij aan de werknemer betaalt;

2° dat de werknemer door de onderneming vóór 1 januari 1998 is aangesteld.

Art. 32. De gehandicapte werknemers die zijn aangesteld op basis van een omscholingsovereenkomst, ontvangen van de onderneming een bezoldiging bestaande uit :

1° een uurvergoeding vastgesteld overeenkomstig de volgende modaliteiten :

a) categorieën A, B, C of D	15 frank.
b) categorie E :	10 frank.
c) categorie F :	5 frank.

Deze bedragen worden vermeerderd met 5 frank na 24 maanden omscholing, 15 frank na 36 maanden omscholing en 25 frank na 48 maanden omscholing;

2° een aanvullende tegemoetkoming vastgesteld op 75 % van het gemiddeld minimaal maandinkomen zoals gewaarborgd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

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

Art. 33. Voor de gehandicapte werknemers die zijn aangesteld op basis van een omscholingsovereenkomst, betaalt het bestuur de onderneming de sociale zekerheidsbijdragen terug die betrekking hebben op de aanvullende tegemoetkoming.

Art. 34. Wanneer de onderneming niet minstens 20 % gehandicapte werknemers in dienst heeft die zijn aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst en behoren tot beroepsbekwaamheidscategorie E of F, houdt het bestuur op de aan de onderneming toegekende driemaandelijke tegemoetkoming 25 000 frank in per niet-aangestelde gehandicapte werknemer, berekend op het gemiddelde van het betrokken kwartaal.

Art. 35. Voor het begeleidingspersoneel wordt aan de onderneming een tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen toegekend voor :

- 1° naar gelang van haar quotum :
 - a) een directeur;
 - b) een deeltijds bediende, assistent van de directeur (25%) per schijf van 25 personen, boven 100 personen;
 - c) een halftijds bediende, administratief personeelslid per schijf van 25 personen;
 - d) een deeltijds sociaal assistent (25%) of een deeltijds verpleger (25%) of een deeltijds ergotherapeut (25%) of een kinesitherapeut (25%) of een psycholoog (25%) of een assistent-psycholoog (25%), per schijf van 25 personen;
 - e) een halftijds monitor, per schijf van 5 personen;
 - f) een deeltijds commercieel of technisch agent (25%) per schijf van 25 personen;
- 2° naar gelang van het gemiddeld aantal gehandicapte werknemers dat gedurende het beschouwde kwartaal prestaties geleverd heeft en in het quotum opgenomen is :
 - a) wordt een bijkomende deeltijds monitor of commercieel of technisch agent (25%) toegekend per groep van 10 gehandicapte werknemers vallend onder :
 - categorie E of F;
 - categorie B, C of D wier activiteit op zichzelf uitgeoefend wordt buiten de onderneming of in rechtstreeks en permanent contact met de cliënteel;
 - b) wordt een deeltijds monitor (25%) weggehaald per groep van 5 gehandicapte werknemers vallend onder categorie A;

Art. 36. De jaarlijkse forfaitaire bedragen van de tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale zekerheidsbijdragen zijn voor ieder hieronder weergegeven voltijds arbeidsequivalent vastgesteld op :

1° directeur :	781 569 frank
2° bediende (assistent van directeur) :	608 678 frank
3° bediende (administratief personeelslid, monitor) :	504 944 frank
4° sociaal assistent of sociaal verpleger of ergotherapeut of kinesitherapeut of psycholoog of assistent-psycholoog :	608 678 frank
5° commercieel of technisch agent :	504 944 frank

Deze bedragen worden desgevallend verhoudingsgewijs verminderd op basis van de werkelijke of hieraan gelijkgestelde prestaties.

Deze bedragen worden aangevuld met een driemaandelijks forfait van 2 550 frank per gehandicapte werknemer die wordt meegerekend voor het quotum en wier beroepsbekwaamheidscategorie E of F is.

Art. 37. Wat de monitoren betreft, wordt de tegemoetkoming slechts toegekend indien de onderneming hen een minimaal bruto uurloon verstrekt van 327,50 BF.

Art. 38. De in artikel 36 bedoelde tegemoetkoming mag niet worden gecumuleerd met de tegemoetkomingen bedoeld in artikelen 29 tot 33.

Art. 39. De in artikel 36 bedoelde tegemoetkoming mag worden gecumuleerd met de tegemoetkoming die is toegekend door een gewestelijke of gemeenschapsinstantie belast met de integratie van gehandicapten en die ertoe strekt het tijdelijk of definitief rendementsverlies van een werknemer te compenseren.

Art. 40. Het bestuur houdt op de driemaandelijke tegemoetkoming toegekend aan de onderneming een bedrag in van 20 000 frank per werknemer van het voltijds begeleidingspersoneel of van 10 000 frank per werknemer van het deeltijds begeleidingspersoneel die aan de volgende twee voorwaarden voldoet :

- 1° gedurende ten minste één maand in het betrokken kwartaal zijn aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst;
- 2° niet in het quotum zijn opgenomen.

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

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

Art. 42. De driemaandelijke aangifte wordt door de onderneming bij een ter post aangetekende brief aan het bestuur bezorgd.

Deze aangifte bevat per maand van het betrokken kwartaal en voor elke werknemer, een uitvoerige beschrijving van het type overeenkomst, het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsuren, het uurloon, het bedrag van de gestorte sociale zekerheidsbijdragen, alsook alle gegevens die zijn gevraagd door het bestuur, dat het model van de aangifte en de wijze van verzending van de gegevens vaststelt.

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

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

HOOFDSTUK III. — *Infrastructuursubsidies*

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

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

Art. 45. Het toegekende subsidiebedrag is gelijk aan 60 % van de kostprijs zonder de belasting over de toegevoegde waarde van de investering die door het bestuur als noodzakelijk wordt erkend, zoals deze kostprijs in aanmerking wordt genomen volgens de bepalingen van dit hoofdstuk.

Art. 46. De subsidieaanvragen moeten uiterlijk op 15 januari van het jaar waarvoor de subsidie wordt aangevraagd bij een ter post aangetekende brief worden ingediend bij het bestuur. Het bestuur stelt het model van de aanvraag vast en bepaalt welke documenten moeten worden toegevoegd.

De aanvraag vermeldt het precieze doel en de termijn waarbinnen de aankopen en werken zullen worden uitgevoerd en omvat een investeringsplan op lange termijn.

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

- 1° het plan van de aankopen en werken;
- 2° voor de onroerende goederen : een uittreksel uit het kadastraal plan met vermelding van de plaats, plannen, doorsnedes en gevels van de gebouwen, de prijsofferte van het aan te kopen goed of het bestek van de uit te voeren werken;
- 3° voor de uitrusting : de motivering van de aankoop, de prijsoffertes van drie leveranciers;
- 4° het bewijs dat de onderneming beschikt over de vereiste bedragen om het verschil te dekken tussen de werkelijke kostprijs en de subsidie, eventueel door lening;
- 5° het afschrift van het verzekeringcontract betreffende het onroerend goed en de uitrusting tegen het risico op brand en aanverwante risico's;
- 6° de aanduiding van de goederen die de onderneming in pand geeft, of andere garanties voor de voornoemde verbintenissen.

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

Er wordt rekening gehouden met het werkingsplan van de onderneming en met de algemene economische omstandigheden.

De aanvragen van de ondernemingen die geen betrekking hebben op de aankoop van nutsvoorzieningen worden gerangschikt volgens prioriteit :

- 1° de veiligheid van de werknemers;
- 2° het behoud van de bestaande infrastructuur;
- 3° de tewerkstelling van zwaar gehandicapten;
- 4° de modernisering van de infrastructuur;
- 5° de rentabilisering van de infrastructuur;
- 6° het vermogen tot zelffinanciering van de onderneming.

Het bestuur kent de subsidies toe met inachtneming van de volgorde van deze prioriteiten.

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

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

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

- 1° het aantal daadwerkelijk bebouwde m² is beperkt tot 30 m² per gehandicapte werknemer die voorzien is in het quotum;
- 2° de subsidie is beperkt tot 12 000 F per m²;
- 3° desnoods kan er van de voornoemde oppervlakte afgeweken worden met ten hoogste 10 m² per gehandicapte werknemer die voorzien is in het quotum voor de bouw van de afgesloten voorraadhuis die nodig is voor de activiteiten van de onderneming; in dat geval wordt de subsidie beperkt tot 9 000 F per m²;
- 4° de dienstopervlakten die door het bestuur worden erkend als onontbeerlijk voor de goede werking van de onderneming worden in aanmerking genomen naar rato van :

- | | |
|--|----------------------------------|
| a) open of halfopen voorraadhallen | 6 000 frank per m ² ; |
| b) voorraadplaatsen, manoeuvreerzones, toegangswegen, losplaatsen, parkeerplaatsen | 2 000 frank per m ² . |

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

- 1° het aantal in aanmerking genomen m² wordt beperkt tot de oppervlakte die de gebouwen beslaan, vermeerderd met ten hoogste 25 %;
- 2° andere niet-bebouwde oppervlakten worden in aanmerking genomen indien behoeften inzake voorraad, toegangswegen en parkeerplaatsen onontbeerlijk blijken;
- 3° de subsidie wordt beperkt tot 3 000 frank per m²;
- 4° indien het bestemd is voor veeteelt en landbouw wordt de subsidie beperkt tot 500 frank per m².

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

- 1° het bestuur laat de handelswaarde van het gebouw ramen;
- 2° het niet-bebouwde terrein wordt in de evaluatie opgenomen ten belope van slechts een oppervlakte gelijk aan 25 % van de oppervlakte die het gebouw beslaat.

Art. 54. De kostprijs van de verbouwingswerken aan een gebouw worden ten laste genomen onder de volgende voorwaarden :

- 1° de werken zijn beperkt tot een maximumbedrag gelijk aan 20 % van het bedrag dat door het bestuur in aanmerking is genomen voor de subsidiëring van het aangekochte gebouw of, bij ontstentenis, van de handelswaarde van het gebouw;
- 2° het niet-bebouwde terrein wordt in die evaluatie opgenomen ten belope van slechts een oppervlakte gelijk aan 25 % van de oppervlakte die het gebouw beslaat.

Art. 55. Het bedrag dat in aanmerking wordt genomen voor de aankoop en de verbouwing van een gebouw mag niet groter zijn dan het bedrag dat in aanmerking is genomen voor de aankoop van een terrein en de bouw van een gebouw, rekening houdend met het quotum dat is vastgesteld voor de onderneming.

Art. 56. De aankoopprijs van voorzieningen wordt ten laste genomen onder de volgende voorwaarden :

1° per onderneming wordt een eerste maximumsubsidiebedrag vastgesteld op 100 000 frank per gehandicapte werknemer die is opgenomen in het quotum zonder dat er enige beperking in de tijd wordt ingesteld om dit bedrag te besteden; om na te gaan of dit maximumbedrag bereikt is, wordt rekening gehouden met de subsidies die zijn toegekend sinds de dag waarop de onderneming als beschutte werkplaats is erkend;

2° wanneer dit eerste maximumbedrag is bereikt, wordt per onderneming een tweede maximumsubsidiebedrag vastgesteld op 6 000 frank voor iedere gehandicapte werknemer die is opgenomen in het quotum per refertejaar.

Indien de aanvraag van de onderneming betrekking heeft op een lager bedrag kan zij tweemaal na elkaar het saldo overdragen op het volgende refertejaar.

Art. 57. Op voordracht van het bestuur kan het Collegelid maximumbedragen voor tenlasteneming van bepaalde nutsvoorzieningen vaststellen. Ook kan hij minimumbedragen vaststellen voor eenheidskosten waaronder geen enkele tegemoetkoming wordt toegekend.

Art. 58. Voor elke voorziening stelt de onderneming de offertes van drie verschillende leveranciers voor. Indien zij geen drie offertes kan voorstellen, dient zij dit te motiveren.

Art. 59. De beslissing van het Collegelid vermeldt :

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

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

Art. 60. de beslissing tot toekenning van een subsidie houdt ambtshalve en van rechtswege op uitwerking te hebben indien de werken niet zijn opgestart of de aankopen niet verricht zijn vóór het verstrijken van het kwartaal dat volgt op het kwartaal dat in aanmerking was genomen om de werken te laten starten en de aankopen te verrichten.

Bovendien moet de onderneming uiterlijk na een termijn van een jaar te rekenen vanaf de bezetting van de aangekochte, gebouwde of verbouwde gebouwen waarvoor een subsidie was toegekend, het aantal gehandicapte werknemers hebben aangesteld dat voorzien is in het quotum.

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

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

Art. 61. De bewijsstukken voor de uitbetaling van de subsidies moeten bij het bestuur worden ingediend binnen de zes maanden, te rekenen ofwel vanaf de datum van de kennisgeving van de beslissing wanneer de werken of aankopen op dat tijdstip reeds waren uitgevoerd, ofwel vanaf de datum waarop de werken zijn uitgevoerd of de aankoopfacturen zijn betaald wanneer die uitvoering of aankopen na de kennisgeving van de beslissing vallen.

Art. 62. De subsidie voor de bouw of verbouwing van het gebouw wordt uitbetaald :

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

Art. 63. De subsidie voor de aankoop van voorzieningen wordt uitbetaald na de voorlegging van de betaalde factuur en van een verklaring waaruit blijkt dat de voorzieningen in perfecte staat zijn afgeleverd.

Art. 64. De subsidie mag slechts worden aangewend voor de bestemming waarvoor ze werd toegekend. Deze bestemming mag niet worden gewijzigd zonder de toestemming van het Collegelid, onder door hem bepaalde voorwaarden en na advies van het bestuur.

Wat betreft de voorzieningen die zijn verworven tussen 1 januari 1992 en 31 december 1997 en waarover een beslissing is genomen tot toekenning van subsidie met betrekking tot een refertejaar tussen 1992 en 1996, moet de onderneming een bedrag terugbetalen dat gelijk is aan het niet-uitbetaalde deel van de subsidie wanneer de bestemming niet behouden is vóór het verstrijken van de uitbetalingstermijn. Bij verkoop na het verstrijken van de uitbetalingstermijn moet de onderneming 40 % van de verkoopprijs terugbetalen.

Wat betreft de voorzieningen die zijn verworven buiten die periode moet de onderneming, wanneer de bestemming van de subsidie niet behouden is vóór het verstrijken van de uitbetalingstermijn, een bedrag terugbetalen dat gelijk is aan het niet-uitbetaalde deel van de subsidie, waarbij dit bedrag niet minder dan 60 % van de verkoopprijs mag bedragen. Bij verkoop na het verstrijken van de uitbetalingstermijn moet de onderneming 40 % van de verkoopprijs terugbetalen.

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

HOOFDSTUK IV. — *Opheffende bepalingen*

Art. 65. Wordt opgeheven het koninklijk besluit van 23 mars 1970 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden van toekenning van het loon aan de minder-validen die in de beschermde werkplaatsen zijn tewerkgesteld, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 17 januari 1972, 27 juni 1973, 7 april 1975, 29 oktober 1976, 5 juni 1981 en door het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 25 oktober 1990.

Art. 66. Wordt opgeheven het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 maart 1997/3 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten voor de erkenning van de ondernemingen met aangepast werk, alsook zijn bijlage, gewijzigd door het besluit van het College van 12 februari 1998.

Wordt opgeheven het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 maart 1997/4 tot vaststelling van de voorwaarden tot toekenning van een tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten gedragen door de ondernemingen met aangepast werk voor de gehandicapte werknemers die zij tewerkstellen, alsook zijn bijlage, gewijzigd door het besluit van het College van 12 februari 1998.

Wordt opgeheven het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 maart 1997/5 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een tegemoetkoming in de bezoldiging en de sociale lasten die worden gedragen door de ondernemingen met aangepast werk voor het begeleidingspersoneel, gewijzigd door het besluit van het College van 12 februari 1998.

Wordt opgeheven het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 13 maart 1997/6 tot vaststelling van de criteria voor de toekenning van de investeringssubsidies aan de ondernemingen met aangepast werk, gewijzigd door het besluit van het College van 12 februari 1998.

HOOFDSTUK V. — *Overgangsbepalingen*

Art. 67. De ondernemingen met aangepast werk die op 31 december 1998 erkenning genieten op basis van de bepalingen van het besluit van het College van 13 maart 1997 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten voor de erkenning van de ondernemingen met aangepast werk, zoals gewijzigd, behouden hun erkenning tot het einde van de erkenningstermijn die hen door het College werd toegekend.

Art. 68. Voor de ondernemingen met aangepast werk die op 1 januari 1999 erkenning genieten, wordt hun quota vastgesteld in bijlage 3.

HOOFDSTUK VI. — *Slotbepalingen*

Art. 69. De bedragen die worden genoemd in artikelen 19, 32, 36, 37 en 40 zijn gekoppeld aan de spilindex van december 1998 en worden aangepast overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient te worden gehouden bij de berekening van sommige bijdragen aan de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Art. 70. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1999.

Art. 71. Het Collegelid is belast met de uitvoering van het besluit.

Brussel, 24 februari 2000.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

E. TOMAS,

Voorzitter van het College

E. ANDRE,

Collegelid belast met Gehandicaptenbeleid

A. HUTCHINSON,

Collegelid belast met Begroting

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

TABEL TER BEPALING VAN DE BEROEPSBEKWAAMHEID VAN DE GEHANDICAPTE WERKNEMERS
IN EEN ONDERNEMING MET AANGEPAST WERK

O. A.W. :

Naam - Voornaam werknemer :

FH/ :

Geboortedatum :

Datum van beoordeling :

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

OMSCHRIJVING VAN DE ITEMS

A.1. Mobiliteit in zithouding :

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

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

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

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

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

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

A.2. Mobiliteit rechtopstaand :

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

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

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

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

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

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

A.3. Fysieke tolerantie van externe factoren :

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

5. Kan al die factoren gewoon verdragen.

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

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

2. Verdraagt meerdere van die factoren moeilijk.

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

A.4. Fijne motoreik :

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

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

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

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

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

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

A.5. Dragen van lasten :

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

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

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

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

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

1. Draagt een last van maximaal 1 kg.

B.1. Verbale expressie :

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

5. Drukt zich correct uit : correcte bouw van complexe zinnen en boodschappen die onmiddellijk te begrijpen zijn, met inbegrip van abstracte termen.
4. Uit een ietwat complexe boodschap of meerdere aanwijzingen.
3. Uit een eenvoudige boodschap of bevel, verhaalt eenvoudige concrete feiten.
2. Brengt enkele woorden uit die verstaanbaar zijn voor de vaste bezoekers (bijvoorbeeld : zwaar stotteren, doofheid met ernstige spraakstoornissen).
1. Onverstaanbaar, onbegrijpelijk of afwezigheid van spraak (bijvoorbeeld : zware debiliteit, afasie ++, stomheid).

B.2. Schriftelijke expressie :

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

5. Leest, schrijft en stelt normaal op, zonder al teveel fouten.
 4. Leest, schrijft en stelt enkele zinnestelsels op die een tekst kunnen vormen (al dan niet foutloos).
 3. Leest en schrijft eenvoudige zinnen, al dan niet foutloos.
 2. Ontcijfert enkele woorden maar heeft last om te begrijpen wat hij leest, schrijft enkele sleutelwoorden.
 1. Leest noch schrijft, behalve zijn naam.
- N.B. Wanneer technische hulp onontbeerlijk is om te kunnen lezen en/of schrijven wordt het cijfer met 2 punten verminderd (een bril wordt niet beschouwd als een technisch hulpmiddel).

B.3. Logische vaardigheden :

Rekendunde, geometrie, logica.

5. Verricht een regel van 3, eenvoudige logica en kan een eenvoudig plan of schema correct interpreteren.
4. Beheerst de 4 rekenkundige bewerkingen (gehele getallen tot 100)
3. Voert eenvoudige berekeningen uit (optellingen, aftrekkingen) en rekt met geld zonder al te veel fouten te maken.
2. Heeft moeite om eenvoudige berekeningen (optellingen, aftrekkingen) uit te voeren.
1. Kan niet tellen, heeft geen inzicht in cijfers.

B.4. Begrijpen van aanwijzingen :

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

5. Begrijpt meerdere ingewikkelde aanwijzingen, onthoudt ze en voert ze uit.
4. Begrijpt meerdere ingewikkelde aanwijzingen, maar heeft problemen om ze te onthouden en uit te voeren.
3. Begrijpt meerdere eenvoudige aanwijzingen, maar heeft problemen om ze te onthouden en uit te voeren.
2. Begrijpt een eenvoudige aanwijzing, onthoudt ze maar heeft moeite om ze uit te voeren.
1. Begrijpt een eenvoudige aanwijzing maar heeft moeite om ze te onthouden en uit te voeren.

B.5. Initiatief :

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

5. Neemt autonoom beslissingen die nuttig zijn voor hemzelf en de anderen zonder goedkeuring van buitenaf (en is eventueel creatief en inventief).
4. Neemt beslissingen die nuttig zijn voor hemzelf, zonder hulp.
3. Staat op eigen benen, eventueel met hulp van buitenaf.
2. Neemt bepaalde eenvoudige initiatieven, maar heeft steeds behoefte aan de goedkeuring van een gelijke of meerdere.
1. Neemt geen enkel initiatief.

C.1. Leervermogen :

Vermogen om aan te leren en zijn ervaring te benutten.

5. Onthoudt een uitleg die eenmaal werd gegeven en past deze zonder moeite toe, analyseert, anticipeert en lost een niet al te moeilijk probleem op.
4. Onthoudt de handelingen voor meerdere verschillende werkzaamheden, onthoudt de uitleg die één keer, doch duidelijk werd gegeven. Lost autonoom eenvoudige problemen op die zich al eens hebben voorgedaan en zorgt ervoor dat deze zich niet meer herhalen.
3. Onthoudt de handelingen voor meerdere verschillende werkzaamheden, onthoudt de uitleg nadat die herhaalde malen is gegeven. Nadat hij meermaals geconfronteerd is geweest met hetzelfde probleem en hulp van buitenaf heeft gekregen om het op te lossen, lost hij het autonoom op.
2. Onthoudt de handelingen voor een werkzaamheid.
1. Vergeet elke dag de aangeleerde handelingen of heeft dagelijks behoefte aan nieuwe uitleg.

C.2. Handigheid :

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

5. Voert alle handenarbeid correct uit (met zeer weinig gebreken).
4. Voert één bepaald soort manueel precisiewerk betrekkelijk goed uit, eventueel met enkele fouten.
3. Voert één bepaald soort manueel werk uit waarbij de handelingen onnauwkeurig zijn en/of is niet in staat om te werken met breekbaar materiaal.
2. Heeft zeer veel moeite om voorwerpen te laten bewegen (zware tremor, ongecoördineerde bewegingen,...).
1. Voert geen enkel efficiënt manueel werk uit.

C.3. Doorzettingsvermogen op het werk :

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

5. Verdraagt fysiek en/of psychisch een normaal werk gedurende een dag, waarbij de kwaliteit dezelfde blijft.
4. Verdraagt fysiek en/of psychisch een normaal werk gedurende een dag, waarbij de kwaliteit echter vermindert naarmate de dag vordert.
3. Verdraagt fysiek en/of psychisch een normaal werk gedurende een halve dag, waarbij de kwaliteit ongeveer dezelfde blijft.
2. Werkt meer dan een uur lang maar niet langer dan een halve dag zonder te rusten of zonder dat de kwaliteit van zijn werk sterk vermindert.
1. Heeft na een uur fysieke of psychische rust nodig (is onoplettend of de kwaliteit van zijn werk vermindert sterk).

C.4. Aanpassingsvermogen :

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

5. Past zich goed aan aan veranderingen.
4. Past zich zonder al te veel moeilijkheden aan aan veranderingen.
3. Past zich met hulp en steun aan aan voorbereide en progressieve veranderingen (bijvoorbeeld een nieuwe activiteit,...).
2. Heeft zeer veel moeite om zich aan de kleinste verandering aan te passen (bijvoorbeeld een nieuwe collega).
1. Past zich aan geen enkele verandering aan.

D.1. Stiptheid :

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

5. Regelmatig stipt en aanwezig.
4. Over het algemeen regelmatig stipt en aanwezig.
3. Over het algemeen stipt maar geregeld afwezig of omgekeerd.
2. Weinig stipt, geregeld afwezig (absenteïsme bedraagt 20% van de arbeidsduur).
1. Geen naleving van de uurregeling (komt zeer vaak te laat), geregeld afwezig (hoge graad van absenteïsme : meer dan 25 % van de arbeidsduur).

D.2. Houding tegenover de superieuren :

Naleving van de aanwijzingen en bevelen.

5. Leeft de aanwijzingen en bevelen na zonder dat deze moeten worden herhaald.
4. Leeft de aanwijzingen en bevelen goed na, moet zelden tot de orde worden geroepen.
3. Leeft de aanwijzingen en bevelen goed na, maar moet regelmatig tot de orde worden geroepen.
2. Leeft de aanwijzingen en bevelen betrekkelijk goed na indien ze zeer vaak worden herhaald (meerdere keren per dag).
1. Leeft de aanwijzingen en bevelen helemaal niet na ondanks het feit dat hij meermaals tot de orde wordt geroepen, of verwerpt systematisch ieder gezag.

D.3. Sociale vaardigheden :

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

5. Legt positieve contacten in alle werkomstandigheden, ook in moeilijke.
4. Legt spontaan positieve contacten in normale werkomstandigheden.
3. Heeft normaal positieve contacten op het werk, maar neemt niet het initiatief daartoe.
2. Neemt geen initiatief tot contacten op het werk, maar reageert soms op benaderingen of legt contacten op het werk maar vaak op agressieve of inadequate wijze.
1. Kan alleen in afzondering werken, zonder contact met de anderen, of benadert de anderen uitsluitend agressief.

E. Autonomie :

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

5. Werkt gedurende een dag of meer alleen.
4. Werkt alleen, onder beperkte begeleiding (een of tweemaal per dag).
3. Werkt alleen, onder geregelde begeleiding (ten minste eenmaal per uur).
2. Werkt onder toezicht en aanzienlijke begeleiding (meerdere keren per uur).
1. Werkt niet alleen, heeft behoefte aan permanent toezicht en begeleiding.

F.1. Snelheid :

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

5. hoger dan of gelijk aan 90%
4. van 70% tot 89%
3. van 50 tot 69%
2. van 30% tot 49%.
1. lager dan 30%.

F.2. Kwaliteit :

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

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

F.1.-F.2. Combinatie kwaliteit - snelheid.

KWALITEIT	SNELHEID	TOTAAL
1	1	1
1	2	1
1	3	2
1	4	3
1	5	4
2	1	2
2	2	4
2	3	6
2	4	8
2	5	10
3	1	3
3	2	7
3	3	11
3	4	14
3	5	19
4	1	4
4	2	9
4	3	15
4	4	18
4	5	22
5	1	5
5	2	12
5	3	19
5	4	23
5	5	25

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van 24 februari 2000.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

E. TOMAS,

Voorzitter van het College

E. ANDRE,

Collegelid belast met Gehandicaptenbeleid

A. HUTCHINSON,

Collegelid belast met Begroting

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

TABEL VOOR AFSCHRIJVING VAN DE GESUBSIDIEERDE GOEDEREN

Grond	(wordt niet afgeschreven)
Bouw en aankoop van gebouwen	33 jaar
Verbouwing van gebouwen	10 jaar
Apparatuur voor een eenheidsprijs excl. BTW van meer dan 50 000 frank	10 jaar
Apparatuur voor een eenheidsprijs excl. BTW van minder dan 50 000 frank	5 jaar
Meubilair	10 jaar
Informatica-uitrusting	5 jaar
Rollend materiaal	5 jaar

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van 24 februari 2000.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

E. TOMAS,

Voorzitter van het College

E. ANDRE,

Collegelid belast met Gehandicaptenbeleid

A. HUTCHINSON,

Collegelid belast met Begroting

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

Quota van ondernemingen met aangepast werk

Erkenningsnummer van de onderneming met aangepast werk	Naam	Quotum op 01.01.99
3	O.N.A.-Entreprise	30
6	A.P.A.M.	121
10	Groupe FOES - Les Ateliers réunis	114
11	L'Ouvroir	35
14	Ligue Braille	53
17	A. B. P Entreprise	60
18	A.P.R.E.	76
131	Renaitre	104
132	Manufast- La Famille	187
172	Jeunes Jardiniers	100
181	Travail et Vie	298
185	Serre-Outil	31
194	Nos Pilifs	75
195	Atelier de Paris	25
199	TRAVCO	76
200	Travie- Pack	65

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van 24 februari 2000.

Namens het College van de Franse Gemeenschapscommissie :

E. TOMAS,

Voorzitter van het College

E. ANDRE,

Collegelid belast met Gehandicaptenbeleid

A. HUTCHINSON,

Collegelid belast met Begroting