



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

GLADNET Collection

Gladnet

January 1997

Belgique: Arrêté du gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées

Follow this and additional works at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

Support this valuable resource today!

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hlmdigital@cornell.edu.

Belgique: Arrêté du gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées

Comments

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/17>

23 JANVIER 1997. - Arrêté du Gouvernement wallon
relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté
sont agréées et subventionnées

Le Gouvernement wallon,

Vu le décret II 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 3, 7;

Vu le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées, notamment les articles 10, 14, 15, 24 et 26;

Vu l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés, notamment les articles 47 A 49, 85. alinéa 1er, 3°, a) et b), remplacé par l'arrêté royal du 16 mars 1965, 87 et 144, modifié par l'arrêté royal du 10 mai 1965;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales, accordée par le Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées aux employeurs publics qui occupent des travailleurs handicapés en vue de compenser leur perte de rendement;

Vu l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, notamment l'article 78;

Vu l'avis du Conseil consultatif wallon des personnes handicapées, donné le 24 octobre 1996;

Vu la proposition du Comité de gestion de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, faite le 24 octobre 1996;

Vu l'avis de l'inspection des Finances, donné le 6 novembre 1996;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 19 novembre 1996;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 17 janvier 1997, en application de l'article S4, alinéa 1-, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du ministre de l'Action sociale, du Logement et de la Santé,

Arrête :

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales

Article 1er Le présent arrêté règle une matière visée à l'article 128, § I', de la Constitution, en vertu de l'article 138 de la Constitution.

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

1° décret : le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées;

2° Agence : l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées;

3° Ministre : le Ministre de l'Action sociale;

4° rémunération: salaire brut majoré de la cotisation patronale due, en ce compris, les cotisations pour les vacances annuelles, en vertu de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, éuction faite des déductions de charges sociales et des exonérations.

CHAPITRE II. - Conditions d'agrément

Art. 3. Outre les conditions générales d'agrément prévues à l'article 54 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 1996 portant exécution du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées, les entreprises de travail adapté doivent répondre aux conditions d'agrément suivantes :

1° être réservés par priorité aux personnes handicapées telles que définies à l'article 2 du décret et qui ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail;

2° ne pas occuper plus de 20 % de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés engagés dans les liens d'un contrat de travail ou visé à l'article 11 pour lesquels l'Agence octroie une intervention;

3° assurer aux personnes handicapées une valorisation de leurs compétences, une formation continue chaque fois que possible, une adaptation des postes de travail

et un processus d'évolution susceptible de permettre un transfert vers l'emploi ordinaire ou la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté,

4° engager dans les liens d'un contrat de travail des personnes handicapées sans préjudice des dispositions visées à l'article 11 ou former des personnes handicapées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;

5° présenter des conditions d'accessibilité en rapport avec le handicap des travailleurs;

6° être une personne morale ou être organisés par une personne morale et, en ce cas, posséder une autonomie technique, budgétaire et comptable ainsi qu'une gestion administrative de nature à permettre tant l'exécution de leur mission que le contrôle de celle-ci par l'Agence;

7° disposer de statuts qui indiquent la ou les personnes représentant l'entreprise de travail adapté dans les actes judiciaires et extra-judiciaires, tant en demandant qu'en défendant.

8° ne pas comporter dans le conseil d'administration de la personne morale

a) des personnes appartenant à la même famille, conjoints et parents ou amis jusqu'au deuxième degré inclusivement, en nombre supérieur, pour chaque famille, au tiers du nombre total des membres composant cet organe d'administration;

b) des personnes faisant partie du personnel de l'entreprise de travail adapté en nombre supérieur au tiers du nombre total des membres composant cet organe d'administration;

9° fournir à l'Agence tous documents justificatifs requis pour l'exercice de son contrôle, notamment

a) les comptes d'exploitation et bilans tels que définis par l'Agence;

b) un rapport économique et financier complété d'un plan de gestion en cas d'un mali d'exploitation et d'un plan de reconversion en cas de deux mali d'exploitation consécutifs et significatifs dont le niveau est fixé par le Comité de gestion de l'Agence;

c) le bilan social tel que défini par l'arrêté, royal du 4 août 1996 relatif au bilan social complété par les annexes définies par l'Agence ou, au cas où l'entreprise de travail adapté n'est pas soumise à l'arrêté précité, un bilan social selon le modèle établi par l'Agence en s'inspirant du bilan fixé par ledit arrêté royal;

d) une copie des déclarations trimestrielles à l'Office national de sécurité sociale ainsi que les rectificatifs éventuels apporté par l'Office national de sécurité sociale;

Le bilan social ainsi que le rapport économique et financier des activités doivent être communiqué par l'entreprise de travail adapté au Conseil l'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale;

10° fournir, pour le dirigeant et ses assistants ou à défaut pour les entreprises de travail adapté occupant moins de 25 travailleurs handicapés, pour le responsable de la gestion journalière, un curriculum vitae ainsi qu'un certificat attestant la bonne conduite, vie et mœurs;

11° tenir une fiche ou un dossier individuel, dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée, consultable par les services de l'Agence qui tient compte de l'évaluation des activités professionnelles des travailleurs handicapés et communiquer à l'Agence, au moins une fois par an, la liste des travailleurs handicapés aptes à remplir une fonction dans un emploi ordinaire ou qui demandent à être transférés dans un tel emploi ou qui ont fait l'objet d'une promotion au sein de l'entreprise de travail adapté;

12° se soumettre à l'inspection de l'Agence;

13° satisfaire à toutes les obligations légales et réglementaires auxquelles elles sont assujetties et tout particulièrement :

- avoir conclu une convention avec: un service de médecine du travail agréé garantissant de la surveillance médicale efficace des travailleurs handicapés occupés et respecter les dispositions du Règlement général de la protection du travail et du Code du bien-être au travail;

- se soumettre à l'inspection des services ministériels compétents;

14° la mention de l'agrément doit figurer sur tous les actes et autres documents émanant de l'entreprise de travail adapté. L'agrément doit également faire l'objet d'un affichage bien apparent à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement.

CHAPITRE III. - Subventions

Section Ire. - Intervention dans la rémunération des travailleurs handicapés

Art. 4. -Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes handicapées qui ont le statut de chômeur indemnisé considéré comme difficile à placer, mises au travail en entreprise de travail adapté en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, ni aux personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle, ni au personnel de cadre engagé sous convention collective de travail n° 26 ou en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordées par le Fonds Communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées aux employeurs publics qui occupent des travailleurs handicapé en vue de compenser leur perte de rendement.

Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence accorde aux entreprises de travail adapté une intervention dans la rémunération pour chaque travailleur handicapé pour lequel la décision d'intervention de l'Agence conclut à la nécessité d'une mise au travail dans une entreprise de travail adapté ou pour lequel, dans le cadre d'un accord de coopération, une telle décision a été prise.

Le Gouvernement fixe le nombre maximum d'emplois subsidiés en vertu de la présente section. A partir de 1997, ce nombre maximum est fixé à 3313.

Le Comité de gestion de l'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté un quota d'emplois subsidiés sur base de la situation sociale et économique de chacune d'elles.

Art. 5. Le montant de l'intervention octroyée pour chaque travailleur handicapé est déterminé en multipliant le montant de la rémunération par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement.

La perte de rendement est évaluée par l'Agence, conformément à l'annexe faisant partie intégrante du présent arrêté.

Art. 6. Le pourcentage d'intervention relatif à la perte de rendement ne peut en aucun cas excéder 75%

Le montant de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur à 500 frs l'heure liés à l'indice pivot 119.53 du 1er mai 1996.

Art. 7. Le pourcentage d'intervention est déterminé par l'Agence dans un délai maximum de trois mois à dater de la demande du responsable de l'entreprise pour autant qu'à cette date la personne handicapée soit engagée et que l'Agence se soit prononcée quant à la prise en charge.

A défaut pour l'Agence de se prononcer dans le délai de trois mois, une intervention provisoire fixée à 44 % de la rémunération est octroyée à l'entreprise de travail adapté. Cette intervention provisoire est revue en fonction de la décision prise par l'Agence.

Ce pourcentage d'intervention peut être revu par l'Agence, de sa propre initiative ou à la demande de l'entreprise de travail adapté ou du travailleur qui sera entendu.

Art 8. Les interventions ne sont octroyées qu'à condition que l'entreprise de travail adapté

1° satisfasse aux conditions d'agrément prévues à l'article 3;

2° paie aux travailleurs une rémunération qui ne soit pas inférieure aux minima de rémunération fixé par Convention collective de travail au sein de la Commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du Travail;

3° transmette à l'Agence, pour chacun des trimestres pour lesquels les interventions sont sollicitées, une déclaration sur l'honneur détaillant pour chacun des mois du trimestre concerné et pour chaque travailleur occupé, le nombre d'heures prestées, le nombre de jours de congés de maladie et le montant du salaire, des charges patronales y afférentes, des réductions de charges sociales et des exonérations.

La déclaration visée à l'alinéa 1er , 3°, doit être introduite avant l'expiration du deuxième mois suivant le trimestre pour lequel le subside est demandé, sous peine de ne pouvoir être prise en considération.

Art. 9. Le montant des interventions octroyées est établi et liquidé à l'expiration de chaque trimestre civil, sur la base des déclarations trimestrielles produites.

Art. 10. L'Agence peut consentir à l'entreprise de travail adapté une avance trimestrielle à valoir sur les interventions qui lui seront attribuées à l'expiration du trimestre.

Le montant de l'avance trimestrielle consentie ne peut dépasser 100 % du montant des interventions qui ont été liquidées à l'entreprise de travail adapté pour l'antépénultième trimestre.

Lorsqu'aucune intervention n'a été octroyée à l'entreprise de travail adapté pour l'antépénultième trimestre, le montant de l'avance trimestrielle ne peut excéder un montant de 90.000 F par travailleur handicapé occupé.

Lorsque l'intervention octroyée pour l'antépénultième trimestre n'a été que partielle en raison du fait que l'agrément de l'entreprise de travail adapté a débuté dans le cours de ce trimestre, il est fait application de celle des limitations prévues aux alinéas 2 et 3, qui est la plus favorable à l'entreprise de travail adapté.

L'avance trimestrielle est liquidée mensuellement par tiers, sauf division de son montant en cours de trimestre.

Section 2. - Les chômeurs difficiles à placer

Art. 11. Pour les personnes handicapées occupées en entreprise de travail adapté en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'Agence intervient de manière supplétive dans le complément de rémunération supporté par l'entreprise de travail adapté à condition que le complément de rémunération fasse l'objet d'une déclaration à l'Office national de sécurité sociale;

Le montant de l'intervention est déterminé en multipliant le complément de rémunération versé par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement comme prévu à l'article 5.

Le complément sur lequel se base l'intervention de l'Agence ne peut être supérieur à un montant de 107 frs l'heure lié à l'indice pivot 119.53 au 1er mai 1996.

Le nombre de chômeurs visé par la présente section ne peut dépasser 20 % du nombre de travailleurs visés à la section 1re et ayant fait l'objet d'une intervention de l'Agence.

Section 3. - Intervention relative au personnel de cadre

Art 11 Dans la limite des crédits budgétaires, l'Agence octroie une intervention dans la rémunération des membres du personnel de cadre suivants:

1° le directeur, pour autant que l'entreprise de travail adapté occupe au moins 25 travailleurs handicapés;

2° les assistants du directeur, à raison d'un assistant par groupe entier de 100 travailleurs handicapés occupés;

3° les membres du personnel de maîtrise (chef d'équipe, brigadier, contremaître, chef d'atelier, moniteur ..) à raison d'un membre par groupe entier de 10 travailleurs handicapés occupés;

4° les employés administratifs ou commerciaux, à raison d'un employé par groupe entier de 50 travailleurs handicapés occupés;

5° les assistants sociaux psychopédagogues ou infirmiers gradués sociaux, à raison d'un assistant social, d'un psychopédagogue ou d'un infirmier gradué social par groupe entier de 100 travailleurs handicapés occupés ou d'un mi-temps pour les entreprises de travail adapté qui occupent moins de 100 travailleurs handicapés.

Pour faire l'objet d'une intervention, le directeur ou la personne physique responsable de la gestion journalière d'une entreprise de travail adapté doit :

- soit être titulaire d'un diplôme universitaire ou de niveau supérieur non universitaire;

- soit avoir réussi un examen de niveau 1 ou de niveau 2+ dans la fonction publique.

La subvention peut être suspendue ou refusée à l'égard des membres du personnel d'encadrement que l'Agence juge incompétents pour l'exercice des fonctions qu'ils occupent. L'Agence entend préalablement l'intéressé et le pouvoir organisateur.

Art. 13. Le nombre de travailleurs handicapés occupés à prendre en considération pour l'application des quotas visés à l'article 12 est déterminé par trimestre en tenant compte des travailleurs handicapés qui pendant un des mois du trimestre ont presté au moins 62 heures de travail rémunérées et qui ont fait l'objet d'une intervention de l'Agence en vertu des sections 1re et 2 du présent chapitre.

Art 14. L'entreprise de travail adapté qui cesse d'atteindre l'un ou l'autre des quotas visés à l'article 12 continue à percevoir pendant deux trimestres consécutifs l'intervention qui lui était attribuée en fonction de ce quota, pour autant que le nombre de travailleurs handicapés qu'elle occupe ne soit pas inférieur à 90 % du montant du quota considéré.

Art. 15. Le montant de l'intervention est fixé à 38 % de la rémunération pour les membres du personnel de cadre visé à l'article 12.

L'intervention de l'Agence ne peut excéder les montants annuels suivants pour un emploi temps plein:

1° directeur : 680.532 francs;

2° assistants du directeur : 510.399 francs;

3° membres du personnel de maîtrise : 408.322 francs;

4° employé : 408.322 francs;

5° assistants sociaux ou psychopédagogues ou infirmiers gradués sociaux : 510.399 francs.

Ces montants sont liés à l'indice pivot 119.53 du 1er mai 1996 et sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois mi-temps.

Art. 16. Pour les travailleurs handicapé engagé comme membres du personnel de cadre, l'intervention prévue pour les travailleurs handicapés aux sections 1re

et 2 du présent chapitre n'est pas cumulable avec l'intervention prévue à article 15.

Art. 17. Sont toutefois applicables aux personnes handicapées engagées comme membres du personnel de cadre:

- soit le dispositif prévu par la Convention collective n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal modifiée la convention collective n° 26bis du 2 mai 1988, modifiée par la convention collective de travail 26ter du 16 mai 1989 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juillet 1989;

- soit pour les entreprises de travail adapté relevant du secteur public, la prime de compensation octroyée en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordée par le Fonds connumautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées aux employeurs publics qui occupent des travailleurs handicapés en vue de compenser leur perte de rendement.

Les interventions résultant du dispositif vis A à l'alinéa précédent sont cumulables avec les interventions prévues à l'article 15.

Art. 18. Pour les entreprises de travail adapté qui comptent au minimum 50 travailleurs handicapés, 20 % du nombre d'emplois temps plein prévu en vertu de l'article 12 doivent être occupés par des personnes handicapées.

L'intervention en matière de personnel de cadre peut être octroyée à la personne morale de droit public pour les membres de son personnel sous statut engagé à temps plein qu'elle met à disposition de l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'une convention écrite.

Section 4. - Intervention en matière de subvention à l'entretien.

Art. 19. Pour chaque trimestre, les entreprises de travail adapté agréées reçoivent une subvention à l'entretien de 12 F par heure de travail avant fait l'objet d'une intervention de l'Agence telle que visée aux sections 1re et 2. Ce montant est lié à l'indice pivot 119.53 du 1er mai 1996.

Art. 20. La demande de subvention à l'entretien doit être introduite auprès de l'Agence qui en accuse réception.

Art. 21. Les subventions prévues au présent chapitre sont octroyées pour autant que l'entreprise de travail adapté

1° s'engage à faire parvenir à l'Agence une copie de ses comptes de fin l'exercice relatif à l'année pour laquelle les subsides lui sont accordés accompagné du rapport d'un réviseur d'entreprises;

2° permettre aux services de l'Agence de contrôler sur place la réalité des déclarations transmises à l'Agence ainsi que l'affectation donnée aux subsides octroyés et, à cette fin, de consulter tous registres, livres, états, pièces comptables, correspondance et autres documents utiles.

CHAPITRE IV. - Des sections d'accueil et de formation en entreprise de travail adapté

Art. 22- Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinées aux personnes qui, en raison de leur handicap, bien que possédant les aptitudes physiques, mentales et professionnelles requises, nécessitent une période d'adaptation à l'emploi en entreprise de travail adapté pour atteindre un rendement suffisant..

Ces personnes doivent répondre aux conditions ci-après:

1° soit avoir fréquenté un enseignement spécial de forme 2 tel que défini par l'arrêté royal du 26 juillet 1978 portant définition des types et organisation de l'enseignement spécial et déterminant les conditions d'admission et de maintien dans les divers niveaux d'enseignement spécial;

2° soit avoir fréquenté, dans les six mois précédant la date de la signature du contrat, une institution d'accueil ou d'hébergement agréée par l'Agence.

Art 23. L'entreprise de travail adapté met en œuvre des mesures individuelles ou collectives en vue d'améliorer les possibilités professionnelles des personnes handicapées visées à l'article 22.

Elle réalise un programme d'adaptation qui prend en compte:

1° les besoins et les demandes;

2° la nature et la gravité du handicap;

3° les différentes aptitudes;

4° les possibilités de développement;

5° les qualifications de la personne handicapée.

L'entreprise de travail adapté doit tendre à faire en sorte qu'à l'issue de la période d'adaptation, le travailleur soit capable de fournir un minimum de travail pour être occupé dans le cadre d'un contrat de travail en entreprise de travail adapté.

Art. 24. Les personnes handicapées formées dans une section d'accueil et de formation doivent être engagées dans les liens d'un contrat visé à l'article 56, 9 2, 3° de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés ou toute disposition qui lui succéderait.

Toutefois la durée du contrat ne peut excéder une période d'un an renouvelable une fois, après évaluation.

Le nombre de travailleurs engagé sous contrat d'adaptation professionnelle ne peut être supérieur à 10 % du nombre total de travailleurs handicapés engagés dans les liens d'un contrat de travail ou visé à l'article 11 pour lesquels l'Agence octroie une intervention.

Le Gouvernement fixe le nombre maximum de contrats d'adaptation professionnelle qui peuvent être conclus en vertu de la présente section. A partir de 1997, ce nombre maximum est fixé à 100.

L'Agence détermine pour chaque entreprise de travail adapté le nombre de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle sur base de leur situation sociale et économique.

Art 25. L'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil est assuré par:

un moniteur ou un éducateur ou un ergothérapeute :

- temps plein par groupe entier de 6 personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnel le;

- ou mi-temps par groupe entier de 3 personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle.

Art 26. Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence octroie une intervention pour le personnel visé à l'alinéa 1er fixée à 80% de la rémunération

L'intervention de l'Agence ne peut excéder les montants annuels suivants pour un emploi temps plein:

1° moniteurs : 859.624 francs;

2° éducateurs ou ergothérapeutes : 1.074.524 francs.

Ces montants sont liés à l'indice pivot 119.53 du 1er mai 1996 et sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois mi-'temps.

CHAPITRE V. - Dispositions finales

Art 27. Sont abrogés :

1. les articles 47 à 49, 85, alinéa 1er, 3Y, a) et b) , remplacé par l'arrêté royal du 16 mars 1965, alinéa 3, modifié par l'arrêté royal du 26 février 1974, 87 et 144, modifiés par l'arrêté royal du 10 mai 1965, de l'arrêté royal du 5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés;

2. l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 fixant les conditions d'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés d'une intervention dans la rémunération et les charges sociales supportés par les ateliers protégés, modifié par les arrêtés ministériels des 27 février 1974, 25 juillet 1975, 23 octobre 1975, 26 juillet 1977 et 1er juin 1981, les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté française des 5 octobre 1990 et 19 juillet 1991 et les arrêtés du Gouvernement wallon des 18 juillet 1994, 30 mars 1995, 21 novembre 1996 et 12 décembre 1996;

3. l'arrêté ministériel du 17 janvier 1978 fixant les critères d'octroi des subsides à l'entretien des ateliers protégés modifié par l'arrêté ministériel du 4 août 1981 et par les arrêtés de l'Exécutif de la Communauté française des 25 octobre 1990 et 19 juillet 1991;

4. la décision réglementaire du 7 février 1964 déterminant les modalités et conditions d'agrément provisoire des ateliers protégés, modifiée par les décisions réglementaires des 23 mars 1973, 30 juin 1992 et 24 juin 1993.

Art. 28. L'article 6, alinéa 2, 1°, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 octobre 1994 fixant les conditions d'octroi de l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordées par le Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées en vue de compenser leur perte de rendement est remplacé par la disposition suivante :

« les entreprises de travail adapté pour les travailleurs handicapés qu'elles occupent sauf lorsque ces derniers sont engagés comme personnel de cadre ou de maîtrise sur base d'une décision de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapés prévoyant le placement dans un emploi normal;

Art. 29. A titre transitoire, pour les travailleurs handicapés engagés avant la date du 1er janvier 1997, le montant de l'intervention dans la rémunération est déterminé comme suit :

- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale A en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 44 % de la rémunération;
- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale B en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970: 55 % de la rémunération;
- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale C en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 70 % de la rémunération.

Toutefois, pour les travailleurs handicapés engagés avant le 1er janvier 1997, le montant horaire moyen de l'intervention ne pourra être inférieur à 95 % de celui qui a été octroyé à l'entreprise de travail adapté durant le quatrième trimestre 1996.

Le directeur de l'entreprise de travail adapté peut introduire une demande de révision du pourcentage de l'intervention qui sera alors déterminé conformément aux articles 5 à 7 du présent arrêté.

Art. 30. A titre transitoire, pour les travailleurs handicapés engagés avant le 1er Janvier 1997 qui occupaient un emploi de personnel de cadre tel que défini à l'article 12 et qui bénéficiaient d'une intervention telle que définie au chapitre Ier de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 tel que modifié; le montant de l'intervention dans la rémunération est déterminé comme suit :

- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale A en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 66 % de la rémunération;
- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale B en vertu de l'article 3 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970: 77 % de la rémunération;
- pour les travailleurs classés par l'Agence en catégorie médicale C en vertu de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 23 mars 1970 : 92 % de la rémunération.

Art 31. Les entreprises de travail adapté disposent d'un délai de deux ans pour se conformer aux dispositions prévues à l'article 18, alinéa 1er

Pour les entreprises de travail adapté qui ne répondent pas aux conditions prévues à l'article 18 alinéa 1er tout remplacement d'un membre du personnel de cadre et de maîtrise devra être accordé prioritairement à un travailleur handicapé.

Art 32. Le dirigeant ou la personne physique responsable de la gestion journalière d'une entreprise de travail adapté engagé dans le cadre d'un contrat de travail avant la date du 1er janvier 1997 est dispensé de l'obligation prévue à l'article 12, 2° alinéa.

Art. 33. Les entreprises, de travail adapté agréées provisoirement, conformément aux dispositions prises en vertu de l'article 144 de l'arrêté royal du

5 juillet 1963 concernant le reclassement social des handicapés conservent leur agrément sur cette base jusqu'au 1er janvier 1998 au plus tard.

Les entreprises de travail adapté disposent d'un délai de six mois à dater de la parution au moniteur du présent arrêté pour introduire leur demande d'agrément conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 juillet 1996 portant exécution du décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées.

Art. 34. Le Ministre ayant l'Action sociale dans ses attributions soumettra au Gouvernement, au plus tard le 31 décembre 1997, un rapport dans lequel il évaluera les incidences financières du présent arrêté ainsi que ses effets sur l'emploi des personnes handicapées et sur l'évolution économique des entreprises concernées.

Art 35. Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 1997.

Art 36. Le ministre de l'Action sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 23 janvier 1997.

Annexe:

Evaluation de la perte de rendement des travailleurs occupés en entreprise de travail adapté

Le Bureau régional de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, outre la prise de décision motivée concluant à la nécessité d'une mise au travail en entreprise de travail adapté, est chargé de procéder à la détermination de la perte de rendement du travailleur susceptible de bénéficier d'une intervention de l'Agence.

A. CRITERES

Trois types de critères sont pris en compte afin de déterminer la perte de rendement:

- critères liés à la déficience du travailleur et à leurs conséquences en terme de contrainte médicale et fonctionnelle; -critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail;
- critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail.

Ces trois types de critères interviennent dans l'évaluation de la perte de rendement à concurrence de

- 50 % pour les critères liés à la déficience;
- 30 % pour les critères liés au comportement;
- 20 % pour les critères liés à l'adaptabilité.

1. Détermination de la catégorie médicale sur base des critères liés à la déficience du travailleur et à leurs conséquences en terme de contraintes médicales et fonctionnelles

L'équipe pluridisciplinaire du bureau régional détermine la catégorie médicale dont relève la personne handicapée. Ces catégories sont au nombre de 3.

Catégorie I :

Déficiences intellectuelles (QI 71 A 80), déficiences psychiques légères et déficiences physiques légères.

Catégorie II :

Déficiences intellectuelles (QI de 60 A 70), déficiences psychiques modérées, déficiences physiques modérées.

Catégorie III :

Déficiences intellectuelles (QI inférieur A 60), déficiences psychiques sévères ou profondes, et déficiences physiques sévères ou profondes.

La définition opérationnelle des catégories est réalisée par les médecins de l'Agence.

2. Evaluation de la perte de rendement sur base des critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail et sur les, critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail:

a) Critères liés au comportement du travailleur dans le contexte du poste de travail

L'attaché en intégration sociale et professionnelle du bureau régional de l'Agence procède à des observations sur le lieu de travail de la personne handicapée et remplit une grille d'observation sur base des critères suivants

Autonomie:

a) peut travailler seul;

b) doit travailler avec un encadrement intermittent;

c) a besoin d'encadrement permanent.

Adaptabilité. :

a) peut charger de poste de travail sans aide et soutien;

b) peut changer de poste de travail avec: aide et soutien;

c) ne peut s'adapter à aucun changement de poste de travail.

Sociabilité:

a) contacts faciles avec autrui;

b) contacts nécessitant une stimulation relationnelle par une intervention extérieure;

c) contacts inadéquats avec autrui (agressivité, repli sur Soi).

Qualité:

a) bon travail;

b) travail acceptable

c) mauvaise qualité de travail.

Quantité:

a) bonne vitesse d'exécution;

b) vitesse d'exécution acceptable;

c) faible vitesse d'exécution.

Compréhension des consignes de travail

a) comprend les consignes, les retient et les exécute;

b) comprend et exécute uniquement les consignes simples;

c) rencontre des difficultés importantes à retenir et à exécuter les consignes simples.

Ponctualité - Régularité:

a) ponctualité et régularité journalière;

b) bonne ponctualité + fréquentation irrégulière ou peu ponctuelle + fréquentation régulière,.

c) pas de respect des horaires et irrégularité dans la fréquentation.

Constance au travail :

a) productivité constante;

b) productivité irrégulière;

c) productivité très fluctuante.

L'attaché en intégration sociale et professionnelle transmet ses observations et remarques à l'équipe pluridisciplinaire.

b) Critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché, du travail

L'équipe pluridisciplinaire remplit une grille d'observation sur base des critères suivants

Trajectoire scolaire :

a) enseignement universitaire ou supérieur;

b) enseignement secondaire ordinaire avec obtention d'un diplôme;

c) enseignement secondaire ordinaire ou spécial avec obtention d'un certificat;

d) enseignement secondaire ordinaire ou spécial sans obtention de certificat;

e) enseignement primaire ou pas de scolarité.

Trajectoire professionnelle :

a) a travaillé en entreprise ordinaire plus de six mois dans les deux dernières années;

b) a travaillé en entreprise de travail adapté plus de six mois dans les deux dernières années;

c) n'a pas travaillé dans les deux dernières années.

B. FIXATION DU POURCENTAGE D'INTERVENTION DE L'AGENCE

L'équipe pluridisciplinaire constitue le dossier en vue de la décision. Ce dossier comporte les éléments suivants :

- les données collectives-, lors de l'élaboration du dossier de base;
- la catégorie médicale dont relève le travailleur,
- les données factuelles récoltées par l'attaché en intégration et par l'équipe pluridisciplinaire;
- une proposition en matière de pourcentage d'intervention de l'Agence. Ce pourcentage sera déterminé en multiple de 5 et ne pourra excéder 75 %.

Il est calculé en faisant la somme des pourcentages obtenus pour chaque critère soit:

Critères liés à la déficience

Catégorie I: 25 %

Catégorie II: 35 %

Catégorie III: 50 %

Critères liés au comportement

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %.

Critères liés à l'adaptabilité

5 %, 10 %, 15 %, 20 %.

L'administrateur général ou, par délégation, le responsable du bureau régional statue sur le dossier et prend une décision motivée fixant le pourcentage l'intervention de l'Agence.

Cette décision est communiquée à l'entreprise de travail adapté et au service Prestations collectives de l'Agence.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées.

Namur, le 23 janvier 1997.