

**29 novembre 2007**

## **Arrêté du Gouvernement wallon visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi**

Cet arrêté a été modifié par:

- l'AGW du [15 janvier 2009](#) ;
- l'AGW du [27 mai 2009](#) .

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés;

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

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi, modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 18 mai 2000, 13 décembre 2001, 2 mai 2002, 27 août 2002 et 7 novembre 2002;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, donné le 22 mars 2007;

Vu l'avis de l'inspection des finances, donné le 17 janvier 2007;

Vu l'accord du Ministre du budget, donné le 25 janvier 2007;

Vu l'avis 43.403/2/V du Conseil d'État, donné le 14 août 2007, en application de l'article 84, §1<sup>er</sup> alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'État;

Sur proposition du Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des Chances;

Après délibération,

Arrête:

### **Art. 1<sup>er</sup>.**

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

### **Art. 2.**

Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par:

1° « personne handicapée »: la personne telle que définie par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées;

2° « travailleur handicapé »: la personne handicapée occupée en vertu d'un contrat de travail, ou d'un statut réglementaire;

3° « employeur »: toute personne de droit privé et/ou de droit public qui occupe un travailleur handicapé;

4° « stagiaire »: la personne handicapée occupée en vertu d'un stage de découverte ou d'un contrat d'adaptation professionnelle;

5° « entreprise maître de stage »: l'employeur qui occupe une personne handicapée dans le cadre d'un stage de découverte;

6° « entreprise formatrice »: l'employeur qui occupe une personne handicapée dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;

7° « travailleur indépendant »: la personne handicapée exerçant une activité professionnelle ou d'entreprise dans le cadre de laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou un statut, et de ce fait assujettie au statut social des indépendants;

8° « coût salarial »: le 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, déduction faite des réductions de charges sociales et des exonérations;

9° « Agence »: l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées;

10° « revenu minimum mensuel moyen garanti »: le montant fixé, pour les travailleurs âgés de 21 ans ou plus, par l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 conclue au sein du Conseil national du travail le 2 mai 1988.

## **Titre premier**

### **Du stage de découverte**

#### **Art. 3.**

De façon à confronter une personne handicapée, qui sollicite un programme d'insertion professionnelle, aux réalités d'une profession ou d'un secteur professionnel, de confirmer la pertinence de son projet de formation ou l'intérêt de sa recherche d'emploi, il peut être organisé une ou plusieurs période(s) d'immersion dans une entreprise maître de stage, appelée(s) « stage de découverte ».

#### **Art. 4.**

La réalisation d'un stage de découverte est proposée par la personne handicapée, par l'Agence ou par un autre service qui soutient la personne handicapée dans la construction de son projet professionnel.

Les modalités de ce stage sont précisées en concertation avec l'entreprise maître de stage.

La proposition de stage, comprenant tous les renseignements nécessaires au stage, est soumise à la décision de l'Agence. Elle notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

#### **Art. 5.**

Ce stage fait l'objet d'un contrat conclu entre le stagiaire ou son représentant légal, l'Agence et une entreprise maître de stage. Le contrat est établi en trois exemplaires dont un est remis à chacune des parties.

§1<sup>er</sup>. L'entreprise maître de stage s'engage, pendant la durée du stage, à:

- offrir au stagiaire la réelle possibilité de découvrir l'exercice du métier ou de la fonction en question;
- mettre à la disposition du stagiaire l'éventuel équipement nécessaire à la découverte du métier ou de la fonction (matériel, outillage, vêtements de travail, accessoires de sécurité et de protection en ordre de marche et/ou régulièrement entretenus);
- désigner en son sein, une personne chargée d'observer le stagiaire, d'apprécier son adaptation au travail et de communiquer ses observations tant au stagiaire qu'aux délégués de l'Agence;
- autoriser les délégués de l'Agence à rencontrer le stagiaire au sein de l'entreprise maître de stage;
- informer immédiatement le bureau régional de l'Agence de tout élément l'amenant à mettre fin au stage;
- informer dans les vingt-quatre heures le bureau régional de l'Agence de tout accident survenu au cours du stage ou sur le chemin du lieu de stage ainsi que de tout dégât occasionné aux outils, machines, tout accident matériel ou corporel survenu à des tiers lors du stage.

§2. Le stagiaire s'engage à:

- se conformer au règlement de travail en vigueur dans l'entreprise maître de stage;
- agir conformément aux instructions qui lui sont données par le membre du personnel désigné par l'entreprise maître de stage;
- s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité ou à celle de tiers;

- restituer en bon état l'équipement, le matériel, les outils et les matières premières non utilisées qui lui ont été confiés;
- respecter le principe de confidentialité des informations auxquelles il aura eu accès pendant son stage;
- avertir immédiatement l'Agence et l'entreprise maître de stage de toute absence pour quelque motif que ce soit (accident, maladie,...);
- ne pas mettre fin au stage avant la fin de la période prévue, sans en informer l'entreprise maître de stage ainsi que le responsable du bureau régional de l'Agence.

**Art. 6.**

Chacune des parties peut mettre fin au stage avant l'expiration du terme prévu, moyennant information de l'autre partie et de l'Agence.

**Art. 7.**

La durée du stage est fixée à une semaine. Ce stage est gratuit. Le stagiaire ne peut réclamer aucune rémunération ou indemnité. L'entreprise maître de stage n'a pas l'obligation d'embaucher le stagiaire à l'issue du stage.

**Art. 8.**

Le stagiaire reste disponible sur le marché de l'emploi et pourra se présenter, pendant la période de stage, à toute convocation émanant d'un employeur potentiel.

**Art. 9.**

L'Agence assure le stagiaire contre les accidents survenus au cours du stage ou sur le chemin du lieu de stage de manière équivalente à celle du personnel assujetti à la législation sur les accidents du travail.

L'Agence assure également le stagiaire en responsabilité civile tant pour les dégâts occasionnés aux outils et machines, que pour les accidents matériels ou corporels survenus à des tiers lors du stage.

## **Titre II**

### **Du contrat d'adaptation professionnelle**

**Art. 10.**

Le contrat d'adaptation professionnelle a pour objet une formation assurée par une entreprise formatrice visant à préparer la personne handicapée en adaptation professionnelle, ci-après dénommée « le stagiaire », à travailler dans des conditions normales de travail.

**Art. 11.**

Pour pouvoir conclure un contrat d'adaptation professionnelle, le stagiaire:

- 1° ne doit plus être soumis à l'obligation scolaire;
- 2° ne pas avoir de qualification et/ou d'expérience professionnelles directement utilisables sur le marché de l'emploi;
- 3° doit avoir des aptitudes permettant un pronostic d'insertion favorable.

En outre, la conclusion d'un contrat d'adaptation professionnelle suppose que les mesures de formation ordinaire ne sont pas adéquates.

**Art. 12.**

La demande de contrat d'adaptation professionnelle est introduite auprès de l'Agence par l'entreprise formatrice qui accepte d'assurer la formation de la personne handicapée.

Elle doit comporter l'accord du candidat stagiaire.

Elle est établie sur un formulaire mis à la disposition de l'entreprise formatrice par l'Agence. Elle comprend une proposition de programme d'adaptation.

L'Agence statue sur la demande et notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

En cas d'approbation, le contrat est ensuite conclu entre le stagiaire ou son représentant légal et l'entreprise formatrice et agréé par l'Agence; il est établi en trois exemplaires dont un est remis à chacune des parties, le troisième étant destiné à l'Agence.

### **Art. 13.**

Tout contrat d'adaptation professionnelle doit contenir:

- 1° l'identité et le domicile des parties;
- 2° la date du début et de fin du contrat;
- 3° l'objet du contrat;
- 4° la nature et les étapes de l'adaptation professionnelle telles qu'elles ont été convenues entre le stagiaire, l'entreprise formatrice et le représentant de l'Agence et appelées « programme d'adaptation »;
- 5° les obligations respectives des parties, énoncées à l'article [15](#).

### **Art. 14.**

Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée maximale d'un an renouvelable sans dépasser une durée totale de trois ans.

Le contrat d'adaptation professionnelle ne prévoit une période d'essai que si sa durée atteint ou dépasse six mois. Dans ce cas, la période d'essai est fixée à un mois. En cas de suspension de l'exécution du contrat durant cette période, elle est prolongée de la durée de la suspension.

L'Agence doit:

- 1° agréer le programme de formation;
- 2° suivre l'exécution du contrat visé à l'article [13](#);
- 3° jouer un rôle de concertation en cas de contestation.

En outre, elle peut:

- 1° apporter aux entreprises formatrices un soutien technico-pédagogique dans l'établissement du programme de formation;
- 2° conclure des conventions avec des opérateurs de formation, de façon à assurer, si nécessaire, un soutien à la formation dispensée par l'entreprise formatrice.

### **Art. 15.**

§1<sup>er</sup>. L'entreprise formatrice doit:

- 1° assurer au stagiaire une réelle qualification professionnelle en lui transmettant les connaissances professionnelles théoriques et pratiques nécessaires;
- 2° mettre à la disposition du stagiaire l'éventuel équipement nécessaire à la formation (matériel, outillage, vêtements de travail, accessoires de sécurité et de protection en ordre de marche et/ou régulièrement entretenus);
- 3° surveiller personnellement l'exécution du contrat ou désigner un membre de son personnel chargé de la formation professionnelle du stagiaire, observer son comportement en vue d'apprécier son évolution et communiquer ses observations tant au stagiaire qu'au délégué de l'Agence;
- 4° veiller avec la diligence d'un bon père de famille à la santé et à la sécurité du stagiaire;

5° s'abstenir d'imposer au stagiaire des tâches étrangères au processus d'adaptation professionnelle ou présentant des dangers pour sa santé et sa sécurité ou interdites en vertu des dispositions légales ou réglementaires relatives au travail;

6° payer l'indemnité fixée à l'article [18](#) du présent arrêté;

7° fournir la preuve qu'il remplit à l'égard du stagiaire les obligations résultant des dispositions légales, décrétales ou réglementaires qui lui incombent;

8° aviser immédiatement l'Agence de toute contestation relative à l'exécution du contrat;

9° permettre aux représentants de l'Agence d'effectuer les enquêtes et visites jugées nécessaires auprès de l'entreprise formatrice ou sur le lieu de formation;

10° fournir à l'Agence tous documents justificatifs qu'elle réclame;

11° faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec le stagiaire et le délégué de l'Agence;

12° délivrer à la fin du contrat une attestation de formation mentionnant sa nature, sa durée et son contenu;

13° à la fin du contrat, remettre au stagiaire les documents sociaux *ad hoc*.

§2. Le stagiaire doit:

1° se consacrer consciencieusement à l'acquisition de la formation professionnelle;

2° se conformer au règlement de travail en vigueur au sein de l'entreprise formatrice et, le cas échéant, respecter le secret professionnel;

3° respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;

4° respecter les consignes de sécurité et d'hygiène;

5° agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'entreprise formatrice ou son délégué en vue de l'exécution du contrat;

6° restituer en bon état les outils, l'équipement, le matériel et les matières premières non utilisées qui lui ont été confiés par l'entreprise formatrice;

7° aviser immédiatement l'Agence de toute contestation relative à l'exécution du contrat;

8° faire périodiquement le point sur la progression de la formation avec l'entreprise formatrice et le représentant de l'Agence.

### **Art. 16.**

L'exécution du contrat d'adaptation professionnelle est suspendue en cas d'impossibilité momentanée pour l'une des parties d'exécuter le contrat, notamment en cas de chômage involontaire ou d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'un accident, ou de congé de maternité.

La partie intéressée est tenue de justifier de cette impossibilité et, lorsqu'elle résulte d'une incapacité de travail du stagiaire, de produire un certificat médical.

En cas de suspension de l'exécution du contrat, celui-ci peut être prolongé d'une période égale à celle de la suspension.

La suspension et la reprise de l'exécution du contrat pendant la période couverte par le contrat doivent être notifiées immédiatement à l'Agence par la partie intéressée et, au maximum, dans un délai de dix jours.

Au-delà de la période couverte par le contrat, la reprise de la formation doit être approuvée par l'Agence.

### **Art. 17.**

§1<sup>er</sup>. Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'adaptation professionnelle prend fin, avant l'expiration du terme prévu, moyennant l'information préalable de l'Agence:

1° par la volonté des deux parties;

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

3° lorsque le stagiaire ou l'entreprise formatrice invoque un motif grave de rupture étant donné que le stagiaire ou l'entreprise formatrice a commis une faute qui rend définitivement et immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre eux;

4° lorsqu'une suspension de l'exécution du contrat se prolonge plus de trois mois et que l'une des parties ne désire plus que le contrat se poursuive;

5° par la volonté de l'entreprise formatrice, lorsque le stagiaire ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour mener à bien le cours normal de l'adaptation professionnelle; dans ce cas, l'entreprise formatrice peut rompre le contrat moyennant un préavis de sept jours calendrier, prenant cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été donné;

6° par la volonté du stagiaire, lorsque celui-ci entre dans les liens d'un contrat de travail;

7° par la cessation de l'entreprise formatrice;

8° par la force majeure lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat;

9° par la notification aux parties, sous pli recommandé à la poste, du retrait de l'agrément du contrat par l'Agence, lorsque l'une des parties a produit des documents faux ou falsifiés, lorsque le stagiaire ne témoigne pas des aptitudes nécessaires pour mener à bien le cours normal de l'adaptation professionnelle ou lorsqu'une des parties ne respecte pas ses obligations.

§2. Toute rupture injustifiée peut entraîner la suspension du bénéfice des prestations de l'Agence visées au présent arrêté à l'égard de la partie responsable de cette rupture.

§3. Quand l'Agence constate que l'entreprise formatrice ne remplit plus ses obligations contractuelles, l'entreprise formatrice est tenue de verser au stagiaire une indemnité compensatoire équivalente à quinze jours d'occupation.

## **Art. 18.**

( §1<sup>er</sup>. *Les indemnités de formation du stagiaire correspondent à un pourcentage de la différence entre:*

– *la rémunération brute du métier ou de la fonction dont l'apprentissage est visé, et que l'entreprise formatrice serait tenue d'octroyer au stagiaire en cas d'embauche à l'issue du contrat d'adaptation professionnelle;*

– *et le montant des éventuelles allocations visées à l'article 19, le cas échéant au prorata de l'horaire de travail du stagiaire mentionné au contrat, par rapport au régime de travail à temps plein fixé en vigueur au sein de l'entreprise formatrice.*

§2. *Le pourcentage est fixé à:*

- *60 % pour la première année de formation;*
- *80 % à partir de la deuxième année de formation.*

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

*Les heures prestées et assimilées sont ensuite payées au taux horaire obtenu.*

*Une fois fixé, le montant horaire des indemnités de formation est adapté selon les règles d'indexation des rémunérations en vigueur pour l'entreprise formatrice.*

§3. *En cas de modification, autre que l'indexation, du montant des éventuelles allocations visées à l'article 19 ou du montant de la rémunération brute du métier ou de la fonction dont l'apprentissage est visé et que l'entreprise formatrice serait tenue d'octroyer au stagiaire en cas d'embauche à l'issue du contrat d'adaptation professionnelle, les parties sont tenues d'en informer l'Agence. Celle-ci recalcule alors le montant des indemnités de formation, et en informe le stagiaire et l'entreprise formatrice.*

§4. *30 % du montant de ces indemnités sont à charge de l'entreprise formatrice. Celle-ci avance la totalité des indemnités et les verse au stagiaire. L'Agence rembourse à l'entreprise formatrice 70 % des*

*indemnités de formation, sur production du relevé des heures de formation indemnisées et d'une copie de la fiche de rémunération du stagiaire. La demande de l'entreprise formatrice, mensuelle ou trimestrielle selon son choix, doit être communiquée à l'Agence au plus tard dans les trois mois qui suivent la période de prestations. L'Agence rembourse l'entreprise formatrice dans le mois qui suit la réception de ces documents – AGW du 15 janvier 2009, art. 2 ) .*

#### **Art. 19.**

Les allocations dont question à l'article [18](#) sont:

1° les pensions, ainsi que tous les avantages en tenant lieu ou leur étant complémentaires accordés:

a) soit par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère;

b) soit par un pouvoir public ou par un organisme d'intérêt public;

2° les indemnités, allocations et rentes viagères octroyées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail ou en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci;

3° les indemnités allouées à une personne handicapée victime d'un accident, en application des articles 1382 et suivants du Code civil, ou en application de toute autre législation étrangère analogue;

4° les indemnités d'incapacité de travail octroyées en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;

5° les allocations de chômage octroyées en application de la réglementation relative à l'emploi et au chômage;

6° les allocations de remplacement de revenus octroyées en application de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés, ou les allocations ordinaires ou spéciales octroyées en application de l'arrêté royal du 17 novembre 1969 portant règlement général relatif à l'octroi d'allocations aux handicapés;

7° les revenus professionnels éventuels promérités pour les heures de formation.

Lorsque l'intervention visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, est liquidée sous forme de capital ou de valeur de rachat, les dispositions figurant à l'article 30 de l'arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration seront appliquées.

Il n'est en aucun cas tenu compte de la partie des interventions légales ou réglementaires qui est octroyée au titre d'allocations familiales, d'allocations d'intégration en application de la loi du 27 février 1987 précitée, ou d'indemnité pour l'aide d'une tierce personne en application de l'arrêté royal du 17 novembre 1969 portant règlement général relatif à l'octroi d'allocations aux handicapés.

#### **Art. 20.**

L'entreprise formatrice adresse à l'Agence un état trimestriel des cotisations patronales de sécurité sociale qu'elle a versées à l'Office national de Sécurité sociale.

L'état trimestriel visé à l'alinéa précédent doit être introduit pour la fin du trimestre qui suit la période à laquelle il se rapporte.

Sur base de cet état, l'Agence rembourse à l'entreprise formatrice le même pourcentage que celui relatif aux indemnités de formation.

### **Titre III Du tutorat**

#### **Art. 21.**

Dans la limite des crédits disponibles, une intervention peut être accordée à un employeur, à l'exception des entreprises de travail adapté, pour le tuteur qu'il désigne afin d'accompagner et guider le travailleur handicapé qu'il a engagé dans les liens d'un contrat de travail.

Cette intervention ne peut excéder une période de six mois.

**Art. 22.**

En tant que responsable de l'intégration du travailleur, le tuteur doit:

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

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

3° informer l'Agence de son action, par le biais, au minimum, d'un rapport d'activités établi à la fin du premier mois, d'un rapport établi à la fin du troisième mois et d'un rapport établi à la fin du sixième mois d'intervention.

L'employeur doit accorder au tuteur le temps nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions.

**Art. 23.**

Pour le paiement de l'intervention, l'action de tutorat est réputée commencer le premier jour du mois suivant l'engagement du travailleur.

**Art. 24.**

Au cas où le tuteur cesse de remplir sa fonction, ou au cas où il est empêché d'assumer ses fonctions plus d'un mois, l'employeur est tenu de communiquer à l'Agence le nom de son remplaçant dans le mois civil qui suit, sous peine de ne plus pouvoir bénéficier de l'intervention.

**Art. 25.**

La demande d'intervention est adressée par l'employeur à l'Agence.

Elle doit être introduite dans les trente jours suivant l'entrée en service du travailleur et comporter l'accord de celui-ci ainsi que du tuteur désigné.

Elle est établie sur un document mis à la disposition de l'entreprise par l'Agence.

**Art. 26.**

L'Agence statue sur l'intervention et notifie sa décision dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

**Art. 27.**

L'Agence détermine les documents justificatifs à lui produire pour le paiement de l'intervention.

Ces documents doivent être transmis au plus tard pour la fin du mois qui suit la période à laquelle ils se rapportent.

Seules les pièces justificatives rentrées dans les délais sont prises en considération pour le paiement de l'intervention.

**Art. 28.**

Le montant de l'intervention trimestrielle est fixé à € 750 lorsque le travailleur handicapé preste à temps plein. Il est adapté proportionnellement au régime de travail lorsque celui-ci est à temps partiel. Il est liquidé par périodes de trois mois.

En cas d'absence du travailleur supérieure à un mois, l'intervention sera proportionnelle aux prestations effectuées. Dans ce cas, la période de tutorat pourra être prolongée pour atteindre six mois effectifs.

## **Titre IV**

### **De la prime à l'intégration**



**Art. 29.**

Dans la limite des crédits disponibles, l'Agence peut octroyer une intervention visant à l'intégration d'un travailleur handicapé chez un employeur.

**Art. 30.**

L'intervention est accordée à l'employeur en faveur du travailleur handicapé qui répond à une des conditions suivantes:

1° entrer au service d'un employeur après une inactivité professionnelle complète d'au moins six mois au cours des neuf mois qui précèdent cette entrée en service; à cette fin, les périodes durant lesquelles l'intéressé aurait suivi une formation professionnelle ou travaillé en entreprise de travail adapté sont assimilées à une période d'inactivité;

2° reprendre le travail après une suspension d'activité professionnelle d'au moins six mois et durant laquelle le travailleur handicapé a bénéficié soit d'indemnités résultant de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ou de l'assurance contre les accidents du travail ou d'indemnités résultant de maladies professionnelles ou de tous autres avantages tenant lieu de telles indemnités.

**Art. 31.**

La demande d'intervention est introduite, auprès de l'Agence, par l'employeur, dans les six mois à dater de l'embauche du travailleur.

Elle doit comporter l'accord du travailleur.

Elle est établie sur un document mis à la disposition de l'employeur par l'Agence.

**Art. 32.**

L'Agence vérifie si une des conditions de l'article [30](#) est réalisée et fixe la durée de la période d'intégration professionnelle durant laquelle elle accorde son intervention.

**Art. 33.**

L'Agence notifie sa décision à l'employeur dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

La décision prend cours au plus tôt à la date de la demande, pour autant que le travailleur ait, à cette date, la qualité de bénéficiaire des prestations de l'Agence. À défaut, la décision ne prend cours qu'à la date à laquelle le travailleur acquiert la qualité de bénéficiaire des prestations de l'Agence.

Par dérogation à l'article [30](#), l'employeur qui embauche sous contrat de travail un travailleur intérimaire pour lequel une entreprise de travail intérimaire avait obtenu l'intervention peut bénéficier de la prime pour le solde de la période d'intervention initialement octroyée.

**Art. 34.**

La décision d'octroi couvre la durée du contrat et est renouvelable, sans pouvoir dépasser une durée totale d'un an.

**Art. 35.**

Le montant de l'intervention est fixé à 25 p.c. du coût salarial.

**Art. 36.**

Le paiement de l'intervention est effectué à l'expiration de chaque trimestre civil sur production des documents justificatifs exigés par l'Agence. Ces documents doivent être introduits dans un délai d'un an à dater de l'expiration du trimestre auquel ils se rapportent ou à dater de la notification de la décision d'octroi lorsque cette dernière a un effet rétroactif.

**Art. 37.**

Les entreprises de travail adapté ne peuvent bénéficier de l'intervention visée au présent titre.

**Art. 38.**

Est exclu du bénéfice de l'intervention et, le cas échéant, tenu de rembourser l'intervention dont il aurait bénéficié:

1° l'employeur qui, d'après des présomptions précises et concordantes, a licencié un ou plusieurs travailleurs et les a remplacés par un ou plusieurs travailleurs handicapés à la seule fin de bénéficier de l'intervention prévue au présent arrêté;

2° l'employeur qui ne satisfait pas aux obligations légales ou réglementaires qui s'imposent à lui en sa qualité d'employeur.

**Art. 39.**

La prime à l'intégration n'est cumulable, ni avec la prime de compensation visée au [titre 5](#), ni avec l'intervention dans la rémunération et les charges sociales accordée aux employeurs en exécution de la convention collective de travail n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal.

L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques que celles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut se voir octroyer la prime à l'intégration. Toutefois, la prime est calculée sur le coût salarial restant à charge de l'employeur après déduction des autres interventions.

Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 p.c. du revenu minimum mensuel moyen garanti, il est plafonné à ce pourcentage. Par ailleurs, la cotisation patronale prise en compte, 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, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence.

Ce coût salarial doit être justifié par une copie de la déclaration ONSS.

## **Titre V**

### **De la prime de compensation**

**Art. 40.**

Dans la limite des crédits disponibles, une intervention dans le coût salarial est accordée en vue de compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures que l'entreprise prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap.

Les mesures susceptibles d'être couvertes par une prime au tutorat ou par un aménagement de poste de travail ne sont pas prises en compte dans le cadre de la prime de compensation.

**Art. 41.**

La demande d'intervention est introduite par l'employeur auprès de l'Agence. Elle doit comporter l'accord du travailleur.

Elle est établie sur un formulaire mis à la disposition de l'employeur par l'Agence.

**Art. 42.**

L'intervention est accordée pour un délai maximum d'un an, renouvelable.

En cas de renouvellement pour le même travailleur au sein de la même entreprise, la durée maximale de l'intervention est portée à cinq ans. L'intervention peut être accordée pour autant de périodes que nécessaire.

A tout moment, en cas de modification de la situation, l'entreprise peut solliciter une nouvelle analyse, réalisée par l'Agence conformément aux dispositions de l'article [43](#) du présent arrêté. Cette demande doit comporter l'accord du travailleur handicapé.

#### **Art. 43.**

§1<sup>er</sup>. L'Agence fixe le pourcentage d'intervention, qui ne peut excéder 50 p.c. du coût salarial.

Cette intervention est fixée après enquête de l'Agence auprès de l'entreprise, visant à déterminer le coût des mesures, liées au handicap, prises pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions.

Cette enquête est réalisée soit au plus tôt trois mois et au plus tard cinq mois après l'entrée en service du travailleur handicapé ou la reprise de travail du travailleur devenu handicapé, soit dans les deux mois de la demande, si le travailleur handicapé est en fonction depuis plus de trois mois.

§2. L'intervention prend cours:

1° soit le premier jour du mois qui suit la date de réception par l'Agence de la demande d'intervention ou de la demande de nouvelle analyse;

2° soit, si elle est précédée d'une prime à l'intégration, à la date à laquelle il est mis fin à cette dernière, pour autant que cette date soit postérieure à la demande de prime de compensation.

§3. L'Agence peut demander l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.

§4. L'Agence peut conseiller tant le travailleur handicapé que l'employeur et leur suggérer des mesures et ce dès avant l'embauche du travailleur. Le pourcentage d'intervention est fixé, le cas échéant, en tenant compte de ces suggestions.

#### **Art. 44.**

L'Agence notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires. La décision précise les éléments pris en compte pour déterminer le pourcentage d'intervention.

#### **Art. 45.**

Le paiement de l'intervention est effectué à l'expiration de chaque trimestre civil sur production des documents justificatifs exigés par l'Agence. Ces documents doivent être introduits dans un délai d'un an à dater de l'expiration du trimestre auquel ils se rapportent ou à dater de la notification de la décision d'octroi.

#### **Art. 46.**

Les entreprises de travail adapté ne peuvent bénéficier de l'intervention visée au présent titre 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 prévoyant le placement dans un emploi normal;

#### **Art. 47.**

Est exclu du bénéfice de l'intervention et, le cas échéant, tenu de rembourser l'intervention dont il aurait déjà bénéficié:

1° l'employeur qui, d'après des présomptions précises et concordantes, a licencié un ou plusieurs travailleurs et les a remplacés par un ou plusieurs travailleurs handicapés à seule fin de bénéficier de l'intervention prévue au présent arrêté;

2° l'employeur qui ne satisfait pas aux obligations légales ou réglementaires qui s'imposent à lui en sa qualité d'employeur.

#### **Art. 48.**

La prime de compensation n'est cumulable, ni avec la prime à l'intégration, visée au [titre 4](#), ni avec l'intervention dans la rémunération et les charges sociales, accordée aux employeurs en exécution de la

convention collective de travail n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal.

L'employeur qui bénéficie d'autres interventions publiques que celles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut se voir octroyer la prime de compensation. Toutefois, la prime est calculée sur le coût salarial restant à charge de l'employeur après déduction des autres interventions.

Lorsque le salaire brut est supérieur à 150 p.c. du revenu minimum mensuel moyen garanti, il est plafonné à ce pourcentage. Par ailleurs, la cotisation patronale prise en compte, 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, ainsi que les réductions de charges sociales et les exonérations, sont réduites à due concurrence.

Ce coût salarial doit être justifié par une copie de la déclaration ONSS.

## **Titre VI**

### **De la prime aux travailleurs indépendants**

#### **Art. 49.**

Dans la limite des crédits disponibles, l'Agence octroie une prime à la personne handicapée qui s'installe sur le territoire de la région de langue française en qualité d'indépendant, qui y reprend son activité d'indépendant après une période d'inactivité de six mois provoquée par un accident ou une maladie ou qui tente de maintenir son activité professionnelle mise en péril par son état de santé.

#### **Art. 50.**

La demande d'intervention est introduite par le travailleur auprès de l'Agence.

Elle est établie sur un document mis à la disposition du travailleur par l'Agence.

#### **Art. 51.**

Lorsque l'Agence décide d'octroyer une prime aux travailleurs indépendants, il la fixe à 33 p.c. du revenu minimum mensuel moyen tel que garanti par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 conclue au sein du Conseil national du travail.

L'octroi de la prime est subordonné à la production des documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale du projet. Le bénéficiaire doit, en outre, répondre aux conditions légales régissant son activité, notamment être inscrit au registre du commerce ou à l'ordre auquel il ressortit comme travailleur indépendant.

*( Au cas où la personne handicapée exerce une activité complémentaire sous le statut d'indépendant, tout en poursuivant une activité salariée, l'intervention est fixée proportionnellement au rapport entre son régime de travail en tant que salarié et le régime horaire légal à temps plein – AGW du 15 janvier 2009, art. 3 ).*

#### **Art. 52.**

L'Agence statue sur la demande et notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

#### **Art. 53.**

Cette prime mensuelle ne peut être accordée que pour une durée maximale d'un an.

Elle n'est pas renouvelable.

#### **Art. 54.**

La prime est libérée par trimestre civil, à partir du premier jour du trimestre qui suit la réception de la demande par l'Agence.

La première tranche de la prime est libérée au cours du trimestre civil qui suit la demande pour autant que soient réunies les conditions fixées à l'article [51, deuxième alinéa](#) . Le paiement des autres tranches est conditionné par la réalité de l'activité du travailleur.

Les justificatifs établissant la réalité de l'activité doivent être transmis dans le délai d'un an à dater de leur établissement.

## **Titre VII De l'aménagement du poste de travail**

### **Chapitre premier De l'aménagement du poste du travail des travailleurs handicapés salariés**

#### **Art. 55.**

Dans la limite des crédits disponibles, une intervention est accordée à l'employeur en vue de l'aménagement du poste de travail d'un travailleur handicapé.

Cette intervention est accordée:

1° aux employeurs qui occupent des personnes handicapées dans les liens d'un contrat de travail, d'un contrat d'emploi, d'un contrat de travail à domicile, ou en vertu d'un statut de droit public;

2° aux entreprises formatrices qui occupent des personnes handicapées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle conformément au [titre 2](#) ;

3° aux employeurs qui forment des personnes handicapées en vertu:

– d'un contrat d'apprentissage dans les petites et moyennes entreprises organisé conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage dans la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises;

– d'un contrat d'apprentissage industriel organisé conformément à la loi du 19 juillet 1983 relative à l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés;

– d'une convention de stage dans la formation permanente conformément à l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises;

– d'un contrat de formation-insertion organisé conformément au décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant;

– d'un des autres contrats considérés comme convention de premier emploi conformément au titre II, chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

#### **Art. 56.**

Pour pouvoir prétendre à l'intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail, les employeurs visés à l'article [55](#) doivent remplir les conditions suivantes:

1° démontrer que l'aménagement du poste de travail n'est pas effectué couramment dans la branche d'activités où la personne handicapée est employée ou participe à une formation et qu'il est indispensable pour permettre à celle-ci d'exercer l'activité professionnelle ou de suivre la formation, la réadaptation ou la rééducation professionnelle en question;

2° maintenir en service la personne handicapée dont le poste de travail a été aménagé pendant au moins six mois à partir de la date d'aménagement, si l'intervention est inférieure à € 2.500 et au moins un an si elle est égale ou supérieure à € 2.500;

3° prévenir l'Agence de la libération éventuelle d'un poste de travail aménagé à l'aide de son intervention;

4° respecter les dispositions légales, décrétales et réglementaires qui leur incombent;

5° lorsque le matériel pourrait être utilisé par le travailleur handicapé quelle que soit l'entreprise à laquelle il serait lié par un contrat de travail, s'engager à assurer le transfert de la propriété de ce matériel au travailleur dès la réception de l'intervention de l'Agence, pour autant que celle-ci couvre l'intégralité du coût du matériel en question.

L'employeur qui remplace le travailleur handicapé pour lequel le poste de travail a été aménagé est réputé satisfaire à la condition reprise sous le 2° en embauchant un autre travailleur handicapé pour autant que la durée de travail cumulée du maintien en service de ces travailleurs handicapés dépasse la durée minimum fixée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°.

**Art. 57.**

La demande ne peut avoir pour objet un aménagement d'un poste de travail réalisé avant la date de réception de la demande.

(... – AGW du 27 mai 2009, art. 25, 3°)

**Art. 58.**

L'intervention couvre l'intégralité des frais réellement exposés, reconnus nécessaires pour l'aménagement du poste de travail.

Lorsque l'aménagement consiste en l'achat d'un matériel d'un modèle spécialement adapté pour le travailleur, l'intervention ne couvre que la différence entre le coût de ce modèle et celui du modèle standard.

## Chapitre II

### De l'aménagement du poste de travail des travailleurs handicapés indépendants

**Art. 59.**

Dans la limite des crédits disponibles, une intervention dans les frais d'aménagement d'un poste de travail est accordée au travailleur handicapé indépendant, en vue, soit d'acquérir la qualité d'indépendant, soit de favoriser son accession à un travail indépendant qui répond mieux à ses capacités, soit de maintenir au travail une personne qui devient handicapée.

**Art. 60.**

Afin de pouvoir bénéficier de l'intervention de l'Agence dans les frais d'aménagement d'un poste de travail, le travailleur indépendant visé à l'article [59](#) doit remplir les conditions suivantes:

1° démontrer que l'aménagement du poste de travail n'est pas effectué couramment dans la branche d'activités de la personne handicapée et qu'il est indispensable pour lui permettre d'exercer son activité professionnelle.

2° fournir à l'Agence des documents prouvant la viabilité technique, économique, financière et sociale de son activité.

**Art. 61.**

L'intervention couvre l'intégralité des frais réellement exposés, reconnus nécessaires pour l'aménagement du poste de travail.

Lorsque l'aménagement consiste en l'achat d'un matériel d'un modèle spécialement adapté pour le travailleur, l'intervention ne couvre que la différence entre le coût de ce modèle et celui du modèle standard.

**Art. 62.**

Lorsque l'aménagement du poste de travail consiste en l'adaptation du logement de la personne handicapée, les modalités d'octroi relèvent de la réglementation relative à l'aide matérielle.

Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont applicables aux adaptations d'un immeuble où la personne handicapée exerce son activité professionnelle d'indépendant sans toutefois y habiter.

### Chapitre III

#### Dispositions communes aux chapitres 1<sup>er</sup> et 2

##### Art. 63.

La demande d'intervention est introduite auprès de l'Agence.

Cette demande doit comporter:

- 1° une estimation du coût de l'aménagement du poste de travail;
- 2° tous les éléments justificatifs requis;
- 3° l'engagement relatif aux conditions visées à l'article [56](#) ou [60](#) ;
- 4° l'accord du travailleur, lorsque la demande est introduite par l'employeur.

La demande est établie sur un document mis à la disposition du travailleur ou de l'employeur, par l'Agence.

##### Art. 64.

L'Agence statue sur l'octroi de l'intervention et en fixe le montant. Elle notifie sa décision dans un délai de trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

Les factures doivent être transmises à l'Agence dans un délai d'un an prenant cours à la date de notification de la décision.

### Titre VIII

#### Des frais de déplacement

##### Art. 65.

Dans la limite des crédits disponibles, une intervention dans les frais de déplacement exposés par le travailleur handicapé pour se rendre de son domicile au lieu fixe de son travail ou du travailleur indépendant handicapé pour se rendre de son domicile au siège de son activité, lui est accordée, à raison d'un aller et retour par jour.

Les dispositions du présent titre ne concernent pas les personnes handicapées visées aux titres [1<sup>er</sup>](#) et [2](#) , auxquelles s'applique l'arrêté ministériel du 9 avril 1964 fixant les conditions dans lesquelles les charges résultant du déplacement et du séjour des handicapés au lieu fixé pour leur formation, réadaptation ou rééducation professionnelle sont supportées par le Fonds national de reclassement social des handicapés.

##### Art. 66.

Pour pouvoir bénéficier de l'intervention, le travailleur handicapé doit, en raison de la nature ou de la gravité de son handicap, se trouver:

- 1° soit dans l'impossibilité d'utiliser un moyen de transport en commun sans être accompagné d'une tierce personne;
- 2° soit dans l'obligation d'utiliser un moyen de transport individuel parce qu'il se déplace en voiturette ou parce qu'il est établi, sur la base d'un rapport médical circonstancié, qu'il est incapable d'effectuer à pied un déplacement d'au moins 300 mètres.

##### Art. 67.

La demande d'intervention est introduite par le travailleur auprès de l'Agence.

La demande est établie sur un document mis à la disposition du travailleur par l'Agence.

**Art. 68.**

L'Agence statue sur la demande du travailleur et notifie sa décision dans les trente jours à partir de la date à laquelle elle dispose de tous les renseignements nécessaires.

La décision précise le type de transport, sur base duquel l'intervention de l'Agence peut être calculée.

**Art. 69.**

§1<sup>er</sup>. Pour les déplacements effectués par un moyen de transport individuel conduit par le travailleur ou par une tierce personne, l'intervention se calcule en fonction de la distance parcourue et du montant de l'indemnité kilométrique fixée par l'article 531 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne. Pour le calcul des distances, il est tenu compte de la distance réelle.

§2. Pour les déplacements effectués en taxi, l'intervention est égale au montant du prix fixé par la réglementation en vigueur dans la zone de départ de la course.

§3. Aucune intervention n'est accordée lorsque le travailleur handicapé utilise un transport en commun adapté tel que le TEC 105, qui applique le régime tarifaire de ce dernier. Lorsque le déplacement est effectué en transport collectif non subventionné, l'intervention couvre le coût réel, pour autant qu'il soit inférieur au coût d'un taxi pour le même déplacement.

§4. L'intervention déterminée sur base des trois alinéas précédents est diminuée, le cas échéant, des interventions légales, décrétales, réglementaires ou conventionnelles octroyées par l'employeur dans les frais exposés par le travailleur pour se rendre à son lieu de travail et du prix du transport en commun le moins coûteux pour la même distance.

§5. Pour les déplacements effectués par un moyen de transport en commun moyennant l'accompagnement d'une tierce personne, l'intervention est égale au montant du prix réclamé à l'accompagnant pour conduire le travailleur à son lieu fixe de travail, rejoindre le lieu de départ, aller rechercher le travailleur et le ramener à son domicile, sans que ce prix puisse excéder par mois le coût d'un abonnement mensuel pour la même distance.

**Art. 70.**

Le paiement de l'intervention est effectué mensuellement ou trimestriellement à la demande du travailleur handicapé, sur production des documents justificatifs déterminés par l'Agence et complétés par l'employeur en ce qui concerne les états de prestation du travailleur.

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

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

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

**Titre IX****Dispositions abrogatoires, transitoires et finales****Art. 71.**

L'arrêté du Gouvernement wallon du 5 novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi est abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

**Art. 72.**

§1<sup>er</sup>. Les contrats d'adaptation professionnelle et les primes pour formation en alternance et dispositifs d'insertion en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté sont exécutés selon les modalités en vigueur au moment de leur octroi jusqu'à la fin de la formation.



§2. Les primes de compensation en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté sont exécutées selon les dispositions fixées par ce nouvel arrêté. L'échéance de l'intervention reste néanmoins celle notifiée à l'entreprise.

§3. Les autres interventions en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté sont exécutées selon les dispositions fixées par ce nouvel arrêté.

**Art. 73.**

Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 74.**

Le Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances est Chargé de l'exécution du présent arrêté

Namur, le 29 novembre 2007.

Le Ministre Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des Chances,

P. MAGNETTE