

07 novembre 2002

Arrêté du Gouvernement wallon relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées

Cet arrêté a été modifié par:

- l'AGW du 20 novembre 2003;
- l'AGW du 14 juin 2007.

Consolidation officielle

Le Gouvernement wallon,

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 20 novembre 1973 relatif à la réalisation de la quatrième semaine de vacances dans les ateliers protégés;

Vu l'arrêté royal du 19 avril 1978 relatif à l'octroi d'une indemnité et d'allocations complémentaires de vacances dans les ateliers protégés;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées, modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 30 octobre 1997, 4 décembre 1997, 23 juillet 1998, 25 février 1999 et 6 décembre 2001;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 juillet 1998 affectant des moyens financiers au « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté »;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 29 avril 1999 affectant des moyens financiers au « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté », modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 novembre 2000;

Vu l'arrêté ministériel du 20 avril 1978 relatif à l'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés, d'une intervention complémentaire dans la rémunération et les charges sociales supportées par les ateliers protégés;

Vu l'avis du Conseil consultatif wallon des personnes handicapées, donné le 17 juin 2002;

Vu l'avis A.669 du Conseil économique et social de la Région wallonne, donné le 1^{er} juillet 2002;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, donné le 27 juin 2002;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 8 mai 2002;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 16 mai 2002;

Vu l'avis du Conseil d'Etat n°33.900/4, donné le 7 octobre 2002 en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1° des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre des Affaires sociales et de la Santé;

Après délibération,

Arrête:

Titre premier Dispositions générales

Art. 1^{er}.

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

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 ayant la politique des personnes handicapées dans ses attributions;

4° Fonds de sécurité d'existence: le Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne institué par la convention collective de travail du 15 décembre 1997, conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

5° Fonds social: le Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté institué par la convention collective de travail du 9 septembre 1997 conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

6° rémunération: la rémunération brute totale relative aux heures effectivement prestées augmentée:

a) du montant des cotisations de sécurité sociale fixé forfaitairement à 18 % de la rémunération brute totale portée à 108 % pour les ouvriers et à 100 % pour les employés;

b) de la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail;

c) de la rémunération afférente aux jours fériés;

d) des primes déclarées à l'Office national de Sécurité sociale;

e) et, pour les employés, du simple et du double pécule de vacances.

Sont exclus la rémunération des heures supplémentaires ainsi que les montants à charge de l'entreprise de travail adapté pour couvrir les accidents de travail, les congés éducation, les indemnités de rupture et les préavis non prestés.

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;

7° arrêté du 5 novembre 1998: 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;

8° contrat d'adaptation professionnelle: le contrat d'adaptation professionnelle visé au titre II de l'arrêté du 5 novembre 1998 ou tout dispositif qui lui succéderait;

9° directeur: la personne physique rémunérée pour cette fonction et habilitée à assurer, en vertu d'une délégation de pouvoirs écrite du conseil d'administration ou de l'organe décisionnel et sous la responsabilité de celui-ci, la gestion journalière de l'entreprise de travail adapté, en ce qui concerne au minimum:

a) la gestion du personnel;

b) la gestion financière;

c) l'application des réglementations en vigueur;

d) la représentation de l'entreprise de travail adapté dans ses relations avec l'Agence.

10° travailleur social: la personne physique porteuse soit d'un diplôme d'assistant(e) social(e), soit d'un diplôme d'infirmier(e) gradué(e) social(e), soit d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire, de plein exercice ou de promotion sociale, à orientation pédagogique, psychologique ou sociale, à l'exclusion du diplôme de bibliothécaire-documentaliste;

11° service d'accompagnement: le service d'accompagnement agréé par l'Agence, conformément au décret du 28 juillet 1992 relatif aux services d'accompagnement des personnes handicapées adultes, ou à toute disposition remplaçant ledit décret.

Titre 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 réservées, par priorité, aux personnes handicapées 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, en équivalents temps plein, plus de 30 % de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs handicapés (*reconnus par l'Agence – AGW du 14 juin 2007, art. 2, 1^{er} tiret*) ;

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 la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté ou son insertion dans le milieu ordinaire de travail;

4° sans préjudice des dispositions visant la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, occuper toutes les personnes handicapées dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou former les personnes handicapées visées à l'article 24 dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;

5° pour les entreprises de travail adapté qui occupent au minimum 50 travailleurs, réserver à des personnes handicapées reconnues par l'Agence au moins 20 % des emplois visés au chapitre 2 du titre III;

6° présenter des conditions d'accessibilité en rapport avec le handicap des travailleurs;

7° être gérées par une association sans but lucratif, une société à finalité sociale ou une personne morale de droit public et 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 (*dans le cas où l'entreprise de travail adapté est gérée par une société à finalité sociale, les statuts de la société doivent prévoir que les associés ne peuvent rechercher aucun bénéfice patrimonial – AGW du 14 juin 2007, art. 2, 2^e tiret*) ;

8° disposer d'un acte constitutif mentionnant la ou les personnes représentant l'entreprise de travail adapté dans les actes autres que ceux de gestion journalière;

9° sans préjudice des dispositions qui régissent les sociétés à finalité sociale, ne pas comporter dans le conseil d'administration ou l'organe décisionnel:

a) des personnes appartenant à la même famille, conjoint, co-habitants légaux et parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement, en nombre supérieur, pour chaque famille, au tiers du nombre total des membres composant le conseil d'administration ou l'organe décisionnel;

b) des personnes faisant partie du personnel de l'entreprise de travail adapté; le directeur de l'entreprise de travail adapté doit toutefois pouvoir assister, avec voix consultative, à toutes les réunions du conseil d'administration relatives à l'organisation de l'entreprise de travail adapté, sauf sur des points à l'ordre du jour où il existe un conflit d'intérêt;

10° être dirigées par un directeur;

11° fournir à l'Agence tous documents justificatifs requis pour l'exercice de son contrôle, notamment:

a) les comptes annuels tels que définis par l'Agence accompagnés du rapport d'un réviseur d'entreprise;

b) un rapport global économique et financier des activités, complété d'un plan de gestion dans le cas d'un mali d'exploitation et d'un plan de reconversion dans les secteurs déficitaires dans le cas de deux malis d'exploitation consécutifs;

c) un rapport social selon le modèle établi par l'Agence;

d) une copie des déclarations trimestrielles à l'Office national de Sécurité sociale ainsi que des rectificatifs éventuels;

e) le plan de formation continuée visé à l'article 17.

Le bilan social visé par l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social ainsi que le rapport global économique et financier des activités doivent être communiqués par l'entreprise de travail adapté au Conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale;

12° tenir une comptabilité conforme aux dispositions de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, et de ses arrêtés d'exécution;

13° fournir, pour le directeur, un curriculum vitae ainsi qu'un certificat de bonnes conduite, vie et mœurs datant de moins de trois mois et exempt de toute condamnation à une peine criminelle ou correctionnelle incompatible avec l'exercice de la fonction;

14° dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée, tenir une fiche ou un dossier individuel évaluant la réalisation des objectifs visés au 3;

15° disposer au sein de son personnel d'un travailleur social au moins à mi-temps;

16° conclure une convention de partenariat avec un ou plusieurs services d'accompagnement;

17° satisfaire à toutes les obligations légales et réglementaires auxquelles l'entreprise de travail adapté est assujettie et tout particulièrement:

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

b) se soumettre à l'inspection des services ministériels compétents;

c) fournir un document délivré depuis moins d'un an par le service régional incendie attestant la conformité des bâtiments et des installations aux normes de sécurité ou, à défaut, autorisant la poursuite des activités;

18° se soumettre à l'inspection de l'Agence;

19° mentionner le numéro d'agrément 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.

Titre III Subventions

Chapitre premier

Subventions relatives à la rémunération des travailleurs handicapés réalisant des activités de production

Art. 4.

Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence accorde aux entreprises de travail adapté une intervention dans la rémunération de 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 une telle décision a été prise dans le cadre d'un accord de coopération.

Les travailleurs handicapés sont répartis en fonction des catégories professionnelles définies par la Commission paritaire compétente pour les entreprises de travail adapté.

Art. 5.

(Le nombre global de personnes handicapées subsidiées dans le cadre du présent chapitre ne peut excéder, pour l'ensemble des entreprises de travail adapté et par exercice civil, (6 263 – AGW du 14 juin 2007, art. 3, 1^{er} tiret) ; personnes réparties comme suit:

1^o section 1re: (5 613 personnes handicapées, dont 300 embauchées au plus tôt à la date du 1^{er} janvier 2007 – AGW du 14 juin 2007, art. 3, 2^e tiret) occupées dans les liens d'un contrat de travail et bénéficiant ou non des dispositions visant la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, à l'exception des personnes handicapées qui ont le statut de chômeur indemnisé considéré comme difficile à placer, mises au travail en entreprises de travail adapté en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

2^o section 2: (150 – AGW du 14 juin 2007, art. 3, 3^e tiret) personnes handicapées engagées dans les liens d'un contrat de travail, (dont 50 ont été engagées au plus tôt le 1^{er} janvier 2003 et 100 au plus tôt le 1^{er} janvier 2007 – AGW du 14 juin 2007, art. 3, 3^e tiret) , et dont le pourcentage de perte de rendement est supérieur ou égal à 70 %;

3^o section 3: 500 personnes handicapées bénéficiant des dispositions visant la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Le Comité de gestion de l'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, les quotas annuels d'emplois pouvant être subsidiés au sein de chaque section – AGW du 20 novembre 2003, art. 2)

Le nombre de travailleurs handicapés à prendre en considération pour la vérification du respect des quotas visés à l'alinéa 2 est déterminé par trimestre en tenant compte du nombre de travailleurs handicapés qui, pendant un des mois du trimestre, ont fait l'objet d'une intervention de l'Agence en vertu du présent chapitre pour au moins 62 heures.

L'Agence vérifie l'application des quotas visés à l'alinéa 2, sur base d'une moyenne annuelle.

L'Agence n'applique aucune restriction quant au nombre de travailleurs subsidiés durant les trois premiers trimestres de l'année et, en cas de dépassement des quotas d'emplois subsidiés octroyés pour l'année, procède à une régularisation sur le quatrième trimestre. La régularisation s'opère sur les subventions versées pour les travailleurs susceptibles de générer le moins de subsides pour l'entreprise de travail adapté au cours du trimestre concerné.

Art. 6.

(Le montant horaire de la rémunération ou du complément de rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur à:

1^o 14,6426 euros pour les travailleurs des sections 1^{re} et 2 visées à l'article 5;

2^o 2,9286 euros pour les travailleurs de la section 3 visée à l'article 5.

Ces montants sont indexés conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l' (indice pivot 109,45 (base 1996 = 100) – AGW du 14 juin 2007, art. 4) – AGW du 20 novembre 2003, art. 3) .

Art. 7.

(Le montant de l'intervention octroyée pour chaque travailleur handicapé est déterminé en multipliant le montant de la rémunération ou du complément de rémunération par un pourcentage fixé en fonction de la perte de rendement sans que ce pourcentage puisse excéder 85 % – AGW du 20 novembre 2003, art. 4) .

La perte de rendement est évaluée par l'Agence conformément à l'annexe 1^{re}.

Le pourcentage visé à l'alinéa 1^{er} est majoré des pourcentages suivants, en fonction de la perte de rendement du travailleur handicapé:

1) pour une perte de rendement de 60 à 64 %: + 1 %;

- 2) pour une perte de rendement de 65 à 69 %: + 2 %;
- 3) pour une perte de rendement de 70 à 75 %: + 3 %;
- 4) pour une perte de rendement de plus de 75 %: + 4 %.

Le pourcentage d'intervention est notifié à l'entreprise de travail adapté et au travailleur. Il peut être revu par l'Agence, de sa propre initiative ou à la demande de l'entreprise de travail adapté ou du travailleur; dans ce dernier cas, celui-ci est entendu par l'Agence avant que celle-ci statue.

Art. 8.

Lorsque l'intervention de l'Agence concerne un travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une disposition visant, par l'intervention d'un autre pouvoir public, l'intégration professionnelle de demandeurs d'emploi, l'Agence intervient de manière supplétive dans le complément de rémunération supporté par l'entreprise de travail adapté à condition que ce complément de rémunération fasse l'objet d'une déclaration à l'Office national de Sécurité sociale.

Art. 9.

Le pourcentage d'intervention est déterminé par l'Agence dans un délai maximum de trois mois à dater de la demande de l'entreprise de travail adapté pour autant qu'à cette date, la personne handicapée soit engagée et que l'Agence ait pris une décision d'intervention.

A défaut pour l'Agence de se prononcer dans le délai visé à l'alinéa 1^{er}, elle octroie à l'entreprise de travail adapté une intervention provisoire fixée à 44 % de la rémunération. Cette intervention provisoire est adaptée ultérieurement en fonction de la décision définitive de l'Agence.

Art. 10.

Le montant des interventions octroyées est fixé et liquidé à l'entreprise de travail adapté à l'expiration de chaque trimestre civil, sur la base des déclarations trimestrielles produites par celle-ci.

Art. 11.

L'Agence octroie à l'entreprise de travail adapté une avance trimestrielle à valoir sur les interventions qui lui sont attribuées à l'expiration du trimestre.

Le montant de cette avance trimestrielle ne peut dépasser 100 % du montant des interventions qui ont été liquidées à l'entreprise de travail adapté pour le trimestre correspondant de l'année précédente.

Lorsque aucune intervention n'a été octroyée à l'entreprise de travail adapté pour le trimestre correspondant de l'année précédente, le montant de l'avance trimestrielle ne peut excéder un montant de 2.500 euros par travailleur handicapé occupé.

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

Art. 12.

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle, ni au personnel de cadre handicapé visé au chapitre 2.

Chapitre II

Subventions relatives au personnel de cadre

Art. 13.

§1^{er}. Dans les limites 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 du directeur par groupe entier de 100 travailleurs handicapés occupés;

3° les membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production, notamment les responsables de production et les moniteurs, à raison d'un membre par groupe entier de 10 travailleurs handicapés occupés.

Les membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production sont répartis en cinq classes, selon leur niveau de responsabilité:

a) classe 1: ceux assumant la responsabilité de l'entreprise dans son ensemble; ils dirigent et coordonnent un groupe de personnes qualifiées;

b) classe 2: ceux assumant la responsabilité de plusieurs divisions; ils dirigent des divisions ou services comprenant plusieurs travailleurs;

c) classe 3: ceux assumant la responsabilité d'une seule division; ils exercent un contrôle direct sur un groupe de travailleurs dont ils sont les supérieurs hiérarchiques et les responsables de la répartition et du contrôle du travail;

d) classe 4: ceux assumant la responsabilité d'une activité au sein d'une division; ils exercent le contrôle du groupe dont ils font partie eux-mêmes;

e) classe 5: ceux travaillant sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique; ils exercent un contrôle sur un petit groupe auquel ils appartiennent également au niveau organisationnel;

4° les employés administratifs ou commerciaux, notamment les responsables du personnel, comptables, aides-comptables, secrétaires de direction, rédacteurs, secrétaires sténodactylo, responsables commerciaux, à raison d'un employé par groupe entier de 50 travailleurs handicapés occupés;

5° les travailleurs sociaux et les ergothérapeutes à raison d'un travailleur social ou d'un ergothérapeute 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.

§2. L'intervention visée au §1^{er} peut être octroyée à la personne morale de droit public pour les membres de son personnel qu'elle met à disposition de l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'une convention écrite.

Art. 14.

§1^{er} Pour faire l'objet d'une intervention, le directeur doit:

1° soit être titulaire d'un diplôme universitaire ou de niveau supérieur non universitaire;

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

Le directeur engagé dans le cadre d'un contrat de travail avant la date du 1^{er} janvier 1997 est dispensé de cette obligation.

§2. Les membres du personnel visés à l'article 13 §1^{er}, 3°, doivent assumer prioritairement un rôle d'encadrement et de supervision des travailleurs handicapés et ne peuvent donc être affectés exclusivement à la production.

§3. Les travailleurs sociaux assurent un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi auprès des travailleurs handicapés en garantissant, si nécessaire, un relais vers des services extérieurs.

Ils veillent, à la demande du travailleur et lorsque cela s'avère possible, à élaborer un programme visant la promotion du travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté ou son insertion dans le milieu ordinaire de travail; ils portent également une attention particulière à la formation continuée des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise de travail adapté.

Ils élaborent, si nécessaire, un programme de préparation à la retraite ou à la préretraite.

Art. 15.

Le nombre de travailleurs handicapés occupés, à prendre en considération pour l'application des quotas visés à l'article 13, est déterminé par trimestre en tenant compte du nombre de travailleurs handicapés qui, pendant un des mois du trimestre, ont fait l'objet d'une intervention de l'Agence en vertu du chapitre I^{er} pour au moins 62 heures.

Art. 16.

Par dérogation à l'article 13, l'entreprise de travail adapté qui cesse d'atteindre l'un des quotas visés à cet article 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. 17.

§1^{er}. L'entreprise de travail adapté établi, à l'intention du personnel de cadre, un plan de formation continuée qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan vise l'actualisation des compétences du personnel de cadre:

- 1° par rapport aux besoins évolutifs de l'entreprise de travail adapté;
- 2° par rapport à la connaissance de la personne handicapée et à son accompagnement social.

Le plan de formation est transmis à l'Agence suivant les modalités fixées par cette dernière.

§2. Tout membre du personnel de cadre est tenu de participer à des activités de formation continuée de minimum deux jours par année civile dont la moitié au moins est consacrée à la connaissance de la personne handicapée et à son accompagnement social.

Le programme de ces journées est communiqué à l'Agence pour approbation au plus tard un mois avant leur organisation.

§3. La subvention peut être suspendue ou refusée à l'égard des membres du personnel de cadre qui ne prouvent pas leur participation aux activités de formation continuée.

Art. 18.

§1^{er}. Le montant de l'intervention est fixé à 40 % de la rémunération des membres du personnel de cadre visés à l'article 13.

§2. (*Pour un emploi temps plein, le montant trimestriel de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur aux montants suivants:*

– à partir du 1^{er} janvier 2007:

1° directeur: 12.922,35 EUR;

2° assistants du directeur: 12.922,35 EUR;

3° membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production: 8.325,86 EUR;

4° employés administratifs ou commerciaux: 8.008,16 EUR;

5° travailleurs sociaux ou ergothérapeutes: 10.110,22 EUR;

– à partir du 1^{er} janvier 2008:

1° directeur: 13.134,54 EUR;

2° assistants du directeur: 13.134,54 EUR;

3° membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production: 8.462,57 EUR;

4° employés administratifs ou commerciaux: 8.139,66 EUR;

5° travailleurs sociaux ou ergothérapeutes: 10.276,24 EUR;

– à partir du 1^{er} janvier 2009:

1^o directeur: 13.345,40 EUR;

2^o assistants du directeur: 13.345,40 EUR;

3^o membres du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production: 8.598,43 EUR;

4^o employés administratifs ou commerciaux: 8.270,33 EUR;

5^o travailleurs sociaux ou ergothérapeutes: 10.441,21 EUR.

Ces montants sont indexés conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public et sont liés à l'indice pivot 104,14 (base 2004 = 100). Ils sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois mi-temps – AGW du 14 juin 2007, art. 5) .

§§3. à 6. (... – AGW du 14 juin 2007, art. 6)

Art. 19.

L'intervention visée à l'article 18, §1^{er}, est calculée sur le montant de la rémunération obtenue après application éventuelle de la prime de compensation prévue au titre VI de l'arrêté du 5 novembre 1998.

Art. 20.

Outre l'intervention visée à l'article 13, une intervention mensuelle maximale de 1000 euros est octroyée aux entreprises de travail adapté qui à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté étaient subventionnées pour un membre de personnel de cadre supplémentaire à mi-temps (*pour autant que ce poste à mi-temps soit occupé et ne fasse l'objet – AGW du 14 juin 2007, art. 7) d'aucune autre intervention de l'Agence.*

Art. 21.

L'intervention visée à l'article 18, §1^{er}, n'est pas cumulable avec l'intervention visée au chapitre I^{er}.

Art. 21 bis .

(

L'Agence octroie à l'entreprise de travail adapté une avance trimestrielle à valoir sur les interventions visées à l'article 13 et qui lui sont attribuées à l'expiration du trimestre.

Le montant de cette avance trimestrielle ne peut dépasser 100 % du montant des interventions qui ont été liquidées à l'entreprise de travail adapté pour le trimestre correspondant de l'année précédente.

L'avance trimestrielle est liquidée mensuellement par tiers, sauf révision de son montant en cours de trimestre – AGW du 14 juin 2007, art. 8) .

Chapitre III Subventions relatives à l'entretien

Art. 22.

Dans les limites des crédits disponibles, l'Agence octroie aux entreprises de travail adapté agréées une subvention trimestrielle à l'entretien de 0,3082 euro par heure ayant fait l'objet de l' intervention de l'Agence visée au chapitre 1^{er}.

Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l' (*indice pivot 109,45 (base 1996 = 100) – AGW du 14 juin 2007, art. 9) .*

Chapitre IV

Dispositions communes aux chapitres I à III

Art. 23.

Les subventions visées aux chapitres I^{er} à III sont octroyées pour autant que l'entreprise de travail adapté:

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

2° paie aux travailleurs un salaire au moins égal aux minima fixés par les conventions collectives de travail conclues 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:

a) le nombre d'heures prestées;

b) le nombre de jours de congés de maladie;

c) le montant du salaire brut;

d) le montant des cotisations patronales;

e) les primes déclarées à l'Office national de sécurité sociale;

f) le montant des interventions des autres pouvoirs publics lorsqu'il s'agit de travailleurs handicapés engagés dans le cadre de dispositions visant l'intégration professionnelle de demandeurs d'emploi;

g) les indemnités de rupture et les montants relatifs aux préavis non prestés;

h) les montants relatifs aux accidents de travail;

i) les jours de vacances;

j) les jours de chômage;

k) les congés éducation et les montants y relatifs.

Excepté dans le cas où la force majeure est reconnue par l'Agence, cette déclaration doit être introduite avant l'expiration du deuxième mois suivant le trimestre pour lequel le subside est demandé à peine d'irrecevabilité de la demande;

4° transmette à l'Agence les comptes annuels au plus tard le 31 mai de l'année suivant l'exercice comptable, accompagnés du rapport d'un réviseur d'entreprises certifiant et, éventuellement, redressant les comptes;

5° permette aux services de l'Agence de contrôler sur place la réalité des déclarations de l'entreprise de travail adapté ainsi que l'affectation donnée par celle-ci aux subsides octroyés et, à cette fin, de consulter tous registres, livres, états, pièces comptables, correspondance et autres documents utiles.

Titre IV

Des sections d'accueil et de formation en entreprise de travail adapté

Art. 24.

Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein une section d'accueil et de formation destinée 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 améliorer leurs possibilités professionnelles.

Ces personnes doivent répondre à l'une des conditions suivantes:

1° soit avoir fréquenté un enseignement spécial de forme 2 tel que défini par l'arrêté royal du 26 juin 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 d'adaptation professionnelle, un service d'accueil ou d'accueil et d'hébergement agréé par l'Agence.

Art. 25.

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 24.

Elle réalise un programme de formation 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 mettre en œuvre tous les moyens possibles permettant à la personne handicapée de fournir un minimum de travail pour pouvoir être occupé par l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'un contrat de travail.

Art. 26.

Les personnes handicapées formées dans une section d'accueil et de formation doivent être engagées dans les liens d'un contrat d'adaptation professionnelle.

Le contrat d'adaptation professionnelle est conclu pour une durée qui ne peut, sans être inférieure à six mois, excéder une période d'un an. Il peut être prolongé, après évaluation, sans que la durée totale de la période d'adaptation ne puisse dépasser deux ans.

Pour l'ensemble des entreprises de travail adapté, le nombre maximum de personnes handicapées engagées sous contrats d'adaptation professionnelle est fixé à 100.

L'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, le nombre de personnes handicapées qui peuvent être engagées sous contrat d'adaptation professionnelle, sans que ce nombre puisse être supérieur à 10 % du nombre de travailleurs handicapés pour lesquels l'entreprise de travail adapté bénéficie des subventions de l'Agence en vertu du chapitre 1^{er} du titre I^{er}.

Art. 27.

L'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation est assuré par un moniteur ou un ergothérapeute:

- 1° à temps plein par groupe entier de six personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle;
- 2° à mi-temps par groupe entier de trois personnes handicapées engagées dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle.

Art. 28.

Le moniteur ou l'ergothérapeute chargé de l'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation doit faire état:

- 1° soit d'une formation à orientation pédagogique, éducative ou sociale;
- 2° soit d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction pédagogique, éducative ou sociale;
- 3° soit d'une formation d'une durée totale minimale de 200 heures, dans les trois ans de son engagement, sur des problématiques devant lui permettre de mieux exercer sa fonction. Le Ministre détermine les formations qu'il juge correspondre à l'exigence précitée.

Il a notamment pour mission de:

- 1° assurer la formation des personnes handicapées en section d'accueil et de formation;
- 2° participer à l'élaboration et veiller à l'exécution du programme individuel de formation;
- 3° participer à la sensibilisation des personnes handicapées et de leur famille à l'objectif d'autonomisation et d'intégration socioprofessionnelle;
- 4° favoriser au maximum l'intégration des personnes handicapées sous contrat d'adaptation professionnelle au sein de l'entreprise de travail adapté;
- 5° favoriser la création d'un partenariat entre les personnes handicapées et leur famille, la direction de l'entreprise de travail adapté, les écoles d'enseignement spécial ou les services d'accueil ou d'accueil et d'hébergement d'où sont issues les personnes handicapées, les services d'accompagnement, le bureau régional compétent de l'Agence et tout autre service ou personne concernés.
- Il doit répondre aux conditions de formation continuée visées à l'article 17, §2.

Art. 29.

(Dans les limites des crédits budgétaires, l'Agence octroie, pour le personnel visé à l'article 27, une intervention fixée à 100 % de la rémunération.

Pour un emploi temps plein, le montant trimestriel de la rémunération sur lequel porte l'intervention ne peut être supérieur aux montants suivants:

– à partir du 1^{er} janvier 2007:

* *moniteur: 8.325,86 EUR;*

* *ergothérapeutes: 10.110,22 EUR;*

– à partir du 1^{er} janvier 2008:

* *moniteur: 8.462,57 EUR;*

* *ergothérapeutes: 10.276,24 EUR;*

– à partir du 1^{er} janvier 2009:

* *moniteur: 8.598,43 EUR;*

* *ergothérapeutes: 10.441,21 EUR.*

Ces montants sont indexés conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public et sont liés à l'indice pivot 104,14 (base 2004 = 100). Ils sont réduits de moitié en ce qui concerne les emplois à mi-temps.

L'intervention de l'Agence peut être octroyée pour du personnel d'encadrement, à raison d'un équivalent temps plein, durant le mois qui précède l'ouverture d'une section d'accueil et de formation – AGW du 14 juin 2007, art. 10) .

Titre V

Des dispositifs de maintien

Art. 30.

Les entreprises de travail adapté peuvent créer en leur sein un dispositif de maintien destiné aux travailleurs handicapés visés au chapitre 1^{er} (*du titre III – AGW du 20 novembre 2003, art. 5*) dont les aptitudes physiques, sensorielles ou mentales ne correspondent plus aux exigences du poste de travail auquel ils sont occupés.

Art. 31.

Les travailleurs handicapés visés à l'article 30 doivent répondre à l'une des conditions suivantes:

- 1° soit disposer d'un ancienneté d'au moins 10 ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'une perte de rendement évaluée à 85 % au minimum;
- 2° soit disposer d'un ancienneté d'au moins 15 ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'une perte de rendement évaluée à 75 % au minimum;
- 3° soit disposer d'une ancienneté d'au moins 25 ans au sein de l'entreprise de travail adapté.

Art. 32.

L'entreprise de travail adapté doit désigner, parmi le personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production, un de ses membres ayant pour mission spécifique de veiller à la valorisation des compétences professionnelles des travailleurs handicapés visés à l'article 30, notamment par l'adaptation permanente du poste de travail et par la recherche de marchés adaptés aux personnes bénéficiant du dispositif de maintien.

Art. 33.

Un montant forfaitaire trimestriel de 1.000 euros est accordé à l'entreprise de travail adapté par travailleur handicapé répondant à l'une des conditions de l'article 31.

L'octroi de ce montant est conditionné par la réalisation d'un programme adapté à la situation de la personne handicapée et visant la reconversion à d'autres travaux.

Ce programme doit faire l'objet d'une reconnaissance préalable de l'Agence.

Art. 34.

Pour l'ensemble des entreprises de travail adapté, le nombre maximum de travailleurs bénéficiant d'un dispositif de maintien est fixé à 100.

L'Agence détermine, pour chaque entreprise de travail adapté, le nombre de travailleurs handicapés bénéficiant du dispositif de maintien, sans que ce nombre puisse être supérieur à 5 par entreprise de travail adapté ni que ce nombre puisse excéder 10 % du nombre total de travailleurs handicapés pour lesquels l'entreprise de travail adapté bénéficie des subventions de l'Agence en vertu du chapitre 1^{er} du titre I^{er}.

Titre VI

De la mise au travail des travailleurs handicapés des entreprises de travail adapté dans des entreprises extérieures

Art. 35.

La mise au travail dans des entreprises extérieures de travailleurs handicapés occupés par des entreprises de travail adapté doit faire l'objet d'un contrat d'entreprise entre l'entreprise de travail adapté et l'entreprise extérieure.

Par contrat d'entreprise, on entend tout contrat par lequel une entreprise de travail adapté, s'engage à exécuter, contre rémunération, un travail manuel ou intellectuel en faveur d'une autre entreprise, dans les locaux ou sur les chantiers de cette dernière.

Art. 36.

Les entreprises de travail adapté sont autorisées par l'Agence à conclure des contrats d'entreprises aux conditions suivantes:

- 1° les travailleurs doivent rester liés à l'entreprise de travail adapté par un contrat de travail;
- 2° il ne peut exister aucun lien de subordination entre l'entreprise extérieure et le personnel de l'entreprise de travail adapté;
- 3° les travailleurs continuent à être payés par l'entreprise de travail adapté;

4° l'entreprise de travail adapté doit souscrire une assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail, appropriée aux risques encourus;

5° l'entreprise de travail adapté doit informer la délégation syndicale de la conclusion de tout contrat d'entreprise.

Art. 37.

Tout contrat d'entreprise doit être signé par les deux parties et comporter les éléments suivants:

1° l'identité complète des entreprises contractantes et de leurs représentants;

2° la durée du contrat;

3° la description détaillée du travail;

4° le lieu d'exécution du travail;

5° le nombre et l'identité des personnes de l'entreprise de travail adapté mises au travail;

6° le nom du ou des membres du personnel de cadre de l'entreprise de travail adapté les accompagnant;

7° le prix horaire ou journalier facturé augmenté de la facturation des déplacements. Ceux-ci sont assimilés à des heures de prestation;

8° le nom de l'assureur;

9° la garantie du respect des conditions de sécurité et d'hygiène au sein de l'entreprise extérieure;

10° l'attestation selon laquelle il n'existe aucun lien de subordination entre les travailleurs de l'entreprise de travail adapté et l'entreprise extérieure.

Art. 38.

L'entreprise de travail adapté doit assurer l'encadrement et la supervision de ses travailleurs dans l'entreprise extérieure par un ou plusieurs membre(s) du personnel de cadre visé à l'article 13, §1^{er}, 3. Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 14, §2, ceux-ci ont également pour rôle de surveiller la bonne exécution des travaux ou des services.

Art. 39.

Tout contrat d'entreprise doit faire l'objet d'un accord préalable de l'Agence.

L'autorisation de l'Agence est limitée à deux ans et peut être reconduite.

Art. 41.

L'entreprise de travail adapté doit fournir à l'Agence un relevé mensuel des prestations des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Ce relevé mensuel doit être transmis à l'Agence de manière régulière et, au minimum, une fois tous les trimestres.

Art. 42.

La conclusion de contrats d'entreprise entre deux entreprises de travail adapté peut être autorisée par l'Agence lorsqu'une entreprise de travail adapté, ayant un besoin de main-d'œuvre urgent et exceptionnel, fait appel à une autre entreprise de travail adapté manquant de travail. Dans ce cas, l'autorisation de l'Agence est limitée à trois mois et peut être reconduite.

Art. 43.

Un contrat entre entreprises de travail adapté de deux régions ou communautés différentes doit faire l'objet d'un accord préalable de l'Agence.

Art. 44.

La location ou la mise à disposition des entreprises de tout équipement ayant été subventionné par l'Agence est interdite, sauf circonstances exceptionnelles et moyennant accord préalable de l'Agence.

Titre VII

Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté

Art. 45.

Un montant de 372.000 euros est affecté annuellement au Fonds de sécurité d'existence. (*Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l'indice pivot 104,14 (base 2004 = 100) – AGW du 14 juin 2007, art. 11*).

Ce montant est destiné à financer une prime syndicale par travailleur syndiqué occupé dans les entreprises de travail adapté agréées par l'Agence et les pré-pensions octroyées aux travailleurs des entreprises de travail adapté agréées par l'Agence. Le solde éventuel est destiné à financer les autres missions du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 45 bis .

(

Les montants suivants sont affectés au Fonds de sécurité d'existence en vue de l'harmonisation des barèmes du personnel de cadre:

- en 2007: 450.189,47 EUR;
- en 2008: 89.810,53 EUR – AGW du 14 juin 2007, art. 12) .

Art. 46.

Pour les matières faisant l'objet (*des subventions visées aux articles 45 et 45bis – AGW du 14 juin 2007, art. 13*), l'Agence désigne un représentant effectif et un représentant suppléant qui siègent au sein de l'organe de gestion du Fonds de sécurité d'existence avec voix consultative.

Art. 47.

Pour les matières faisant l'objet (*des subventions visées aux articles 45 et 45bis – AGW du 14 juin 2007, art. 13*), le Fonds de sécurité d'existence établit annuellement un rapport d'activités qu'il transmet pour le 30 juin au plus tard à l'Agence et au Ministre.

Titre VIII

Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté

Art. 48.

Un montant de 1.560.000 euros est affecté annuellement au Fonds social.

Ce montant est destiné à financer un minimum de 114 emplois équivalents temps plein par trimestre.

Dans le cas d'une réduction des emplois visés à l'alinéa 2, le montant affecté au Fonds social est diminué proportionnellement.

Art. 49.

Un montant annuel de 40.000 euros est affecté annuellement au Fonds social pour le fonctionnement de sa gestion interne.

Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du royaume de certaines dépenses dans le secteur public et est lié à l' (*indice pivot 109,45 (base 1996 = 100) – AGW du 14 juin 2007, art. 14*).

Art. 50.

Le Fonds social est établi au siège de l'Agence.

Art. 51.

Pour les matières faisant l'objet de la subvention visée à l'article 48, l'Agence désigne un représentant effectif et un représentant suppléant qui siègent au sein de l'organe de gestion du Fonds social avec voix consultative.

Art. 52.

Pour les matières faisant l'objet de la subvention visée à l'article 48, le Fonds social établit annuellement un rapport d'activités qu'il transmet, pour le 30 juin de chaque année au plus tard, à l'Agence et au Ministre.

Titre IX

Dispositions transitoires

Art. 53.

Les entreprises de travail adapté qui ne satisfont pas aux conditions fixées par l'article 3, 9°, *b*, disposent d'un an, à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour s'y conformer.

Art. 54.

Les membres du personnel d'encadrement, visés à l'article 28, qui étaient engagés à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont réputés remplir les conditions de qualification fixées à l'alinéa 1^{er} dudit article.

Art. 55.

Les travailleurs handicapés réalisant des activités de production ainsi que les membres du personnel de cadre handicapés occupés dans une entreprise de travail adapté à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et qui restent occupés, sans interruption de leur contrat de travail, dans la même entreprise de travail adapté, conservent le pourcentage d'intervention en vigueur à cette date. La perte de rendement de ces travailleurs peut toutefois être réévaluée par l'Agence ou à la demande de l'entreprise de travail adapté sur base du présent arrêté.

Titre X

Dispositions finales

Art. 56.

Sont abrogés:

1° l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 janvier 1997 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées modifié par les arrêtés du Gouvernement wallon des 30 octobre 1997, 4 décembre 1997, 23 juillet 1998, 25 février 1999 et 6 décembre 2001;

2° l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 juillet 1998 affectant des moyens financiers au « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté »;

3° l'arrêté du Gouvernement wallon du 29 avril 1999 affectant des moyens financiers au « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté », modifié par l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 novembre 2000.

Art. 57.

Sont abrogés, en ce qui concerne la région de langue française:

1° l'article 22 du décret de la Communauté française du 3 juillet 1991 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées;

2° l'arrêté royal du 20 novembre 1973 relatif à la réalisation de la quatrième semaine de vacances dans les ateliers protégés;

3° l'arrêté royal du 19 avril 1978 relatif à l'octroi d'une indemnité et d'allocations complémentaires de vacances dans les ateliers protégés;

4° l'arrêté ministériel du 20 avril 1978 relatif à l'octroi par le Fonds national de reclassement social des handicapés, d'une intervention complémentaire dans la rémunération et les charges sociales supportées par les ateliers protégés.

Art. 58.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

Art. 59.

Le Ministre des Affaires sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 07 novembre 2002.

Le Ministre-Président,

J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE

Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé,

Th. DETIENNE

Annexe 1^{re}

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

A. CRITERES

L'Agence, outre la prise de décision motivée concluant à la nécessité d'une mise au travail en entreprise de travail adapté, est chargée de déterminer le pourcentage de perte de rendement du travailleur susceptible de faire l'objet d'une subvention de l'Agence sur base des critères suivants.

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:

maximum 50 % pour les critères liés à la déficience;

maximum 30 % pour les critères liés au comportement;

maximum 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.

Ces catégories sont au nombre de trois:

Catégorie I:

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

Catégorie II:

Déficiences intellectuelles (QI 60 à 70), déficiences psychiques modérées et déficiences physiques modérées.

Catégorie III:

Déficiences intellectuelles (QI inférieur à 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'Agence procède à des observations sur le lieu de travail de la personne handicapée et remplit une grille d'évaluation 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 changer 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.
- b) Critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail.

L'Agence établit 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 DE PERTE DE RENDEMENT

Le dossier sur base duquel l'Agence fonde sa décision comporte les éléments suivants:

- les données collectées lors de l'élaboration du dossier de base;
- la catégorie médicale dont relève le travailleur;
- les données factuelles récoltées par l'Agence;
- une proposition en matière de pourcentage de perte de rendement. Ce pourcentage sera déterminé en multiple de 5.

Le pourcentage de perte de rendement correspond à la somme des pourcentages déterminés pour chaque critère:

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 %.

C. L'AGENCE STATUE SUR LE DOSSIER ET PREND UNE DECISION MOTIVEE FIXANT LE POURCENTAGE DE PERTE DE RENDEMENT DU TRAVAILLEUR

Cette décision est communiquée à l'entreprise de travail adapté et au travailleur.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 relatif aux conditions auxquelles les entreprises de travail adapté sont agréées et subventionnées.

Namur, le 7 novembre 2002.

Le Ministre-Président,
J.-Cl. VAN CAUWENBERGHE
Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé,
Th. DETIENNE