

MISE À JOUR : JUIN 2022

# FOIRE AUX QUESTIONS

## LÉGISLATION ETA

DIRECTION DE L'AUDIT ET DE L'INSPECTION

## COMPTES ANNUELS

## CADASTRE DE L'EMPLOI

## SUBVENTION « COÛTS SPÉCIFIQUES »

## Table des matières

□ Déclaration des comptes annuels en ligne .....	2
□ Cadastre de l'emploi en ETA.....	3
□ Subvention « Coûts spécifiques » .....	6
▪ Encadrement spécifique .....	6
▪ Quid des primes de compensation .....	6
▪ Subsidés du « non marchand ».....	7
▪ Taux de compensation moyen ou « taux moniteur ».....	8
▪ Tâches .....	9
▪ Justification .....	10
▪ Aménagement de postes de travail (APT) .....	15
▪ Frais de transport.....	16

Cette FAQ est rédigée à partir de la FAQ générale en reprenant les points d'attention utiles pour remplir les fichiers « cadastre de l'emploi du personnel d'encadrement » ; « Dossier justificatif Coûts spécifiques ». Ces 2 fichiers complétés sont à envoyer à l'adresse mail : [salaires\\_eta@aviq.be](mailto:salaires_eta@aviq.be)

**Les passages en couleur constituent des ajouts et/ou précisions apportés à la suite des questions posées au cours des dernières semaines à la Direction Audit & Inspection.**

## □ Déclaration des comptes annuels en ligne

Conformément au courrier qui a été transmis aux responsables des ETA par rapport à l'encodage des comptes annuels 2021 sur la plateforme en ligne (<http://compteseta.aviq.be>), la date butoir pour effectuer l'encodage a été reportée au 31 août 2022.

Les modalités pour se connecter à la plateforme mentionnée ci-dessus restent inchangées.

En raison du changement de législation et des priorités des services informatiques de l'AVIQ, le Plan Comptable Minimum Normalisé mis à jour ne sera applicable qu'à partir de l'exercice 2022 (encodage réalisé en 2023).

### 1) En attendant la mise à jour du PCMN, comment faut-il encoder les subsides perçus auprès de l'AVIQ ?

En effet, à la suite du changement de législation et au remaniement du mécanisme de subventionnement des ETA, les subventions ont changé et l'application de déclaration des comptes en ligne n'a pas pu être actualisée sur la base du nouveau PCMN transmis. En attendant la mise à jour qui sera effective pour les déclarations relatives à 2022, les subsides perçus pour 2021 peuvent être encodés de la manière suivante dans les produits :

- Compte 740010 → Subvention « Compensation du Handicap »
- Compte 740020 → Subvention « Coûts spécifiques »
- Compte 740030 → Subvention « Primes de compensation »
- Compte 740050 → Subvention « SAF »

Voici les choix que nous avons sur la base de la version actuelle de l'application « déclaration des comptes en ligne » :

<b>1.1. Subventions AWIPH</b>	<b>7400</b>	<b>0,00 €</b>
1.1.1. Entretien	74000	0,00 €
1.1.2. Salaires et charges sociales	74001	0,00 €
1.1.3. Personnel de cadre	74002	0,00 €
1.1.4. CCT 26 et primes de compensation	74003	0,00 €
1.1.5. Contrats d'adaptation professionnelle	74005	0,00 €
1.1.6. Autres subventions	74006	0,00 €

## □ Cadastre de l'emploi d'encadrement

### 2) Rappel du mode d'emploi du cadastre de l'emploi en ETA

- 1) Le cadastre des emplois d'encadrement est à compléter par année et à envoyer pour le 31 mars de l'année suivante (sauf pour le cadastre 2021 qui bénéficie d'un délai supplémentaire au 30 juin 2022)
- 2) L'objectif points s'indique automatiquement lorsque le numéro d'ETA est encodé. Il est fixé pour une durée de 3 ans. Le nombre de points réalisés déclarés par le service devra faire l'objet d'une validation par l'AVIQ.
- 3) Colonne C : Si la fonction du travailleur n'apparaît pas dans la liste déroulante alors utiliser la fonction "Autre".
- 4) Colonne D : La définition des personnes en situation de handicap est précisée à l'article 991/1.
- 5) Colonne E : Le Régime horaire contractuel en ETP.
- 6) Colonne H : Le travailleur de production réalisant des activités de production depuis au moins 5 ans dans l'ETA et qui est promu à un emploi de cadre compte double pour la détermination du taux de 20%. Attention que le personnel affecté à la Section d'accueil et de Formation n'entre pas dans le calcul de ce taux (subvention spécifique).
- 6) Colonne L : Seules les fonctions d'encadrement des TSH peuvent être valorisées à la subvention coûts spécifiques.
- 7) Le calcul des normes repris dans le tableau "Consolidation données personnel d'encadrement" est donné à titre indicatif.

### 3) Dans quels cas faut-il encoder une date de sortie ?

Dans le cadastre de l'emploi, il convient d'encoder une date de sortie dans les cas suivants :

- Sortie de l'ETA ;
- Changement de régime horaire du travailleur (une nouvelle ligne est ensuite créée avec le nouveau régime horaire) ;
- Changement de fonction (une nouvelle ligne est ensuite créée avec la nouvelle fonction du travailleur) ;
- Maladie d'une durée de plus de 6 mois (une nouvelle ligne est créée si le travailleur preste de nouveau dans l'année lorsqu'il reprend le travail).

### 4) Faut-il encoder une date de sortie et créer une nouvelle ligne en cas de changement de l'ancienneté du travailleur ?

Non, l'ancienneté du travailleur qui doit être encodée est l'ancienneté au 31 décembre de l'exercice ou l'ancienneté à la date de sortie du travailleur.

### 5) Comment convertir le régime horaire du travailleur en Equivalent Temps-Plein (ETP) ?

Les ETP sont calculés sur la base du régime contractuel du travailleur.

Lorsqu'un travailleur preste un temps-plein (38 heures/38), l'équivalent en ETP est de 1.



Lorsqu'un travailleur preste un **temps-partiel**, l'équivalent en ETP prend la forme d'une écriture décimale. Par exemple, pour un travailleur à 4/5<sup>ème</sup> temps (30,4 heures/38), l'équivalent en ETP est de 0,8. De même, pour un travailleur qui est en mi-temps médical, qui bénéficie d'un congé parental ou qui bénéficie d'une réduction du temps de travail pour sa fin de carrière, l'équivalent en ETP prend la forme d'une écriture décimale.

## 6) Comment calculer l'ETP d'un travailleur qui est encodé dans le cadastre sur plusieurs lignes ?

La règle générale est que le total des ETP d'un travailleur (encodé sur une seule ou plusieurs lignes) ne peut dépasser 1.

Dès lors, si le travailleur est encodé sur plusieurs lignes dans le cadastre, les ETP correspondant doivent encore être répartis proportionnellement aux périodes relatives aux différentes situations.

Par exemple : un travailleur preste un temps-plein (38h/38) du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin, puis il preste un mi-temps (19h/38) du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre. Le calcul est donc le suivant :

$$ETP \text{ total du travailleur} = \left( \frac{38 \text{ heures}}{38 \text{ heures}} \times \frac{6 \text{ mois}}{12 \text{ mois}} \right) + \left( \frac{19 \text{ heures}}{38 \text{ heures}} \times \frac{6 \text{ mois}}{12 \text{ mois}} \right) = 0,75$$

Dans le cadastre, la première ligne du travailleur (régime temps-plein) renseignera 0,5 ETP (résultat de la première partie du calcul) et la seconde ligne (régime mi-temps) renseignera 0,25 ETP (résultat de la seconde partie du calcul).

## 7) Comment calculer l'ETP lorsque les dates d'entrée et/ou de sortie du travailleur ne correspondent pas à un début ou à une fin de mois ?

Lorsqu'un travailleur prend ses fonctions en cours de mois, la date de début des prestations à mentionner dans le cadastre est celle de son premier jour de travail mais le calcul de l'ETP ne court qu'à partir du premier jour du mois qui suit.

Par exemple : un travailleur entre dans l'ETA le 17 juin et preste un temps-plein jusqu'à la fin d'année. L'encodage dans le tableau sera le suivant :

- Date de début des prestations = 17 juin
- Date de fin des prestations = 31 décembre
- Régime de travail (ETP) =  $\frac{38 \text{ heures}}{38 \text{ heures}} \times \frac{6 \text{ mois (à partir du 1er juillet)}}{12 \text{ mois}} = 0,5 \text{ ETP}$

Lorsqu'un travailleur quitte ses fonctions en cours de mois, la date de fin des prestations à reprendre dans le cadastre est celle du dernier jour de travail mais le calcul de l'ETP court jusqu'au dernier jour du mois entamé.

Par exemple : un travailleur sort de l'ETA le 17 juin et a presté un temps-plein depuis le 1<sup>er</sup> janvier. L'encodage dans le tableau sera le suivant :

- Date de début des prestations = 1er janvier
- Date de fin des prestations = 17 juin

$$\text{Régime de travail (ETP)} = \frac{38 \text{ heures}}{38 \text{ heures}} \times \frac{6 \text{ mois (jusqu'au 30 juin)}}{12 \text{ mois}} = 0,5 \text{ ETP}$$

**8) Quelles dates de début de situation prendre en compte lorsqu'il y a un changement temporaire de situation du travailleur ?**

**Faut-il reprendre la date d'entrée du travailleur dans l'ETA ?**

Prenons l'exemple d'un travailleur qui est entré dans l'ETA le 15 novembre 2020, qui preste un temps-plein, puis qui est en mi-temps médical du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2021 avant de reprendre des prestations à temps-plein à partir du 1<sup>er</sup> octobre et jusqu'au 31 décembre 2021.

Comme il y a plusieurs situations différentes qui comportent des changements de régimes de travail, le travailleur devra être encodé sur plusieurs lignes (une pour la situation de départ, une pour le mi-temps médical et une troisième pour la reprise à temps-plein).

L'encodage des trois lignes du tableau sera dès lors le suivant :

- Situation de départ (prestations à temps-plein) :
  - Date de début des prestations : 15 novembre 2020
  - Date de fin des prestations : 31 mai 2021
- Mi-temps médical :
  - Date de début des prestations : 1<sup>er</sup> juin 2021
  - Date de fin des prestations : 30 septembre 2021
- Reprise du travail à temps-plein :
  - Date de début des prestations : 1<sup>er</sup> octobre 2021
  - Date de fin des prestations : 31 décembre 2021

**9) A quoi correspondent les différents choix de la liste déroulante relative aux aides à l'emploi (colonne K du tableau) ?**

La liste déroulante dans la colonne relative aux aides à l'emploi (colonne K) reprend les aides à l'emploi les plus couramment rencontrées en ETA. En particulier, le choix « F.S.E.E.T.A. » signifie « Fonds de Sécurité d'Existence des Entreprises de Travail Adapté ». Le FSEETA est un fonds sectoriel (SCP 327.03) qui peut octroyer certaines interventions.

Si le travailleur n'en bénéficie pas, il suffit de ne rien encoder ou d'encoder « - » (dernier choix de la liste).

Si le travailleur bénéficie d'une intervention, il suffit de cocher de quelle intervention il s'agit. Si l'intervention en question n'est pas reprise dans la liste, il faut encoder « Autre ». Eventuellement, lorsqu'un travailleur bénéficie de plusieurs interventions, il convient de sélectionner également « Autre ». Lors de la vérification annuelle de l'auditeur de l'ETA (contrôle relatif à l'utilisation de la subvention « Coûts spécifiques »), l'ETA doit pouvoir présenter le détail des aides à l'emploi dont bénéficient ses travailleurs.

**10) Valorisation à la subvention coût spécifique :**

La liste déroulante de la colonne L « Valorisation à la subvention coûts spécifique » n'est accessible qu'une fois la fonction du travailleur (colonne C) déterminée.



## □ Subvention « Coûts spécifiques »

### ■ Encadrement spécifique

#### **11) Qu'entend-t-on par « encadrement spécifique » ?**

Parmi le personnel d'encadrement, donc parmi l'ensemble des travailleurs qui n'exercent pas une fonction directement liée à la production, on distingue des encadrants dont la fonction est directement liée à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Ces travailleurs, qui ont avant tout un rôle « social » au sein de l'ETA, sont appelés « encadrants spécifiques ». Par opposition, ce sont des fonctions qui n'existent pas dans une entreprise ordinaire qui n'emploie que des travailleurs valides.

Concrètement, au sein de l'ETA, sont considérés comme « encadrants spécifiques » tous les travailleurs sociaux (assistants sociaux), ergothérapeutes, les moniteurs et les encadrants assurant la fonction d'encadrant de Section d'Accueil et de Formation.

Les coûts relatifs aux travailleurs sociaux et aux ergothérapeutes sont utilisables à 100% pour justifier l'enveloppe « Coûts spécifiques » de l'ETA. Tandis que les coûts relatifs aux moniteurs ne sont admissibles qu'à hauteur du taux de compensation moyen de l'ETA. Ceci s'explique par le fait qu'un moniteur en ETA exerce une double fonction ; le moniteur est d'une part responsable d'une unité de production et, d'autre part, est chargé d'accompagner le travailleur de production dans son travail.

Quant à l'encadrant de Section d'Accueil et de Formation, les coûts relatifs à ce travailleur sont éligibles à 100% de manière proportionnelle au temps de travail auquel il est affecté à la Section d'Accueil et de Formation pour justifier l'utilisation de la subvention « Section d'Accueil et de Formation ».

### ■ Quid des primes de compensation

#### **12) Les travailleurs peuvent-ils toujours bénéficier de la prime de compensation ? Si oui, comment est-ce intégré dans le calcul ?**

Le financement de la prime de compensation ne relève pas de la réglementation ETA mais de la réglementation « Egalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi » (cf. article 1121 du CWASS), il n'y a pas donc pas de changement à ce niveau.

Ainsi, les travailleurs de production ne peuvent pas bénéficier d'une prime de compensation.

Par ailleurs, tout travailleur d'encadrement peut continuer à en bénéficier. Toutefois, pour les travailleurs d'encadrement dont les coûts salariaux sont admissibles pour justifier la subvention « Coûts spécifiques » le montant octroyé dans le cadre de la prime de compensation sera déduit de leurs coûts salariaux admissibles.

### **13) Un moniteur peut-il toujours bénéficier d'une prime de compensation ?**

Oui, un moniteur étant considéré comme un travailleur d'encadrement, ce type de travailleur peut bénéficier d'une prime de compensation. Le montant de la prime de compensation sera cependant déduit de son coût salarial admissible.

#### ▪ Subsidés du « non marchand »

### **14) Le subside « MARIBEL456 » est-il cumulable avec une prime de compensation pour un travailleur d'encadrement en situation de handicap ?**

A partir du moment où le personnel d'encadrement (administratif, directeur, assistant du directeur), le personnel spécifique (Moniteur et travailleur social) et l'encadrant de la section d'accueil et de formation (moniteur et ergothérapeute) en situation de handicap bénéficient aussi bien d'une prime de compensation en ETA que d'une intervention « MARIBEL456 » octroyée par le Fonds, alors cette dernière sera déduite de son coût salarial lors de l'octroi d'une intervention dans le cadre de la prime de compensation par l'AVIQ.

Par rapport à la subvention « Coûts spécifiques », le cumul de ces subventions pour un encadrant « spécifique » est bien possible à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (selon la CCT du 28/02/2022) mais les montants perçus seront déduits des coûts éligibles à la subvention.

### **15) Pour ce qui est du personnel d'encadrement spécifique, un subside « MARIBEL456 » est-il cumulable avec la subvention « Coûts spécifiques » ?**

Si le cadre spécifique (moniteur et travailleur social) bénéficie aussi bien d'une intervention « MARIBEL456 » que d'une intervention « Coûts spécifiques » alors dans ce cas, l'intervention octroyée par le Fonds sera déduite de son coût salarial admissible dans le cadre de l'enveloppe « Coûts spécifiques ».

### **16) Que devient le subside « AGW Encadrement » ?**

Les montants alloués aux subventions « non-marchand » qui étaient distribués par le FSE ETA ont été intégrés à la valeur du point de la subvention « Compensation du Handicap ».

La subvention « AGW Encadrement » n'existe plus en tant que telle, toutefois, l'équivalent des subsides liés au non marchand (AGW Production, AGW Encadrement, Prime de fin d'année fixe, Formation, etc.) a été intégré à la valeur du point de la subvention « Compensation du handicap ».

Pour plus d'informations concernant les subsides « non-marchand », nous vous invitons à prendre contact avec l'EWETA et le FSEETA.



## ▪ Taux de compensation moyen ou « taux moniteur »

### 17) Comment est calculé le taux de compensation moyen applicable aux moniteurs ?

Pour établir le taux moyen applicable aux moniteurs, il conviendra de tenir compte de l'ensemble des taux de compensation afférents aux travailleurs de production en effectuant une moyenne simple.

Ainsi, pour chacune des ETA, il suffira d'additionner les taux de compensation de tous les travailleurs de production pour l'année concernée dont le résultat sera divisé par le nombre de taux de compensation existants au sein de l'ETA au cours de cette même année.

Ainsi, si un travailleur de production en situation de handicap dispose de 2 taux de compensation au cours d'une année donnée, ces 2 taux seront pris en considération.

Le taux applicable à l'année N est basé sur les taux de compensation de l'année N-1. A titre transitoire, pour l'année 2021 (année d'entrée en vigueur de l'arrêté), le taux moyen applicable aux moniteurs sera calculé sur base des taux de compensation de 2021.

### 18) Quels travailleurs sont pris en compte pour le calcul du taux de compensation moyen ?

Pour établir le taux moyen de compensation applicable au moniteur, il s'agit de prendre en considération tout travailleur de production en situation de handicap qui a généré au minimum 0,75 points sur l'année, c'est à dire qui a valorisé au moins une heure sur l'année.

### 19) Comment est déterminé le taux moyen pour 2021 ?

Exceptionnellement en 2021, pour la première année d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, le taux de compensation moyen se base sur la moyenne du taux de compensation de chaque travailleur de production pour l'année 2021.

### 20) Pour l'année 2021, le taux moyen de compensation de mon ETA n'est pas encore connu. Comment pouvons-nous procéder ?

La mise en œuvre de la nouvelle méthode de collecte des données utiles au calcul de la subvention « compensation du handicap » a pris un certain retard et ne permettra effectivement pas à la Direction Transversale des Finances de communiquer les taux moyens de compensation de l'année 2021 aux ETA avant la fin de l'année 2022.

Dans ces conditions, pour l'établissement du dossier justificatif de la subvention « coûts spécifiques » de l'année 2021, chaque ETA est invitée à y mentionner une estimation de son taux moyen de compensation de 2021, ce qui lui permettra de pouvoir déterminer de façon plus ou moins fiable le niveau de consommation de ladite subvention.

Le taux moyen de compensation arrêté définitivement par la DTF sera appliqué au terme du processus de contrôle de l'utilisation de la subvention « coûts spécifiques » par l'auditeur financier.

## **21) Le taux de compensation moyen sera-t-il calculé par la DTF ?**

Oui, le taux moyen de compensation sera établi par la Direction Transversale des Finances (DTF) sur base des déclarations émises par les ETA dans la mesure où la DTF doit s'assurer que le travailleur de production a généré au minimum 0,75 points soit au moins une heure valorisable pour tenir compte de son taux de compensation.

A l'issue du contrôle relatif aux déclarations annuelles pour la subvention « Compensation du Handicap », l'ETA sera informée de son résultat mais aussi du taux de compensation moyen de son ETA relatif à l'année de contrôle et dès lors applicable pour l'année suivante.

## **22) Pour le calcul du taux de compensation moyen, faut-il tenir compte du taux de compensation tel que déterminé par la capacité professionnelle du travailleur ou du taux réellement valorisé (majoré) ?**

Les taux de compensation qui sont pris en compte dans le calcul du taux de compensation moyen sont les taux réellement valorisés ou majorés.

Par exemple, un travailleur de production bénéficie d'un taux de compensation de 57,5% selon sa capacité professionnelle et a pu bénéficier d'une majoration de ce taux au taux supérieur puisqu'il répond aux critères de l'article 1013 (anciennement « Dispositif de maintien »). Le taux retenu dans le calcul sera le taux majoré à 67,5%.

## ■ **Tâches**

## **23) Comment sera réalisé le contrôle des tâches réalisées par l'encadrement spécifique ?**

Conformément à l'article 992 §12, l'ETA doit garantir un encadrement minimum à ses travailleurs de production en employant un certain nombre de travailleur sociaux.

Afin de vérifier que le travailleur social est employé aux fins prévues par la réglementation, les auditeurs de la Direction Audit et Inspection se baseront sur sa description de fonction et éventuellement compléteront ces informations par un constat lors de leur contrôle dans l'ETA.

## **24) Est-ce qu'un travailleur social peut participer au processus de recrutement d'un travailleur de production ?**

En aucun cas, le travailleur social ne peut exercer une fonction de responsable des ressources humaines (cf. article 992, §12), ces deux fonctions devant rester distinctes. Toutefois, l'ETA est libre d'associer le travailleur social au processus de recrutement d'un travailleur de production.

## ■ Justification

### **25) Est-ce que la justification de l'enveloppe se fait sur 3 ans ?**

*Par exemple : l'ETA doit justifier 100.000€/an, donc 300.000€ sur le triennat. Elle justifie 50.000€ l'année 1, 50.000€ l'année 2 puis 200.000€ l'année 3 ?*

La justification de la subvention « coûts spécifiques » doit se faire annuellement mais une récupération éventuelle de la partie non consommée de la subvention ne s'opère qu'au regard de l'utilisation de la subvention pendant tout le triennat. L'ETA peut donc sous-consommer sa subvention une année et surconsommer l'année suivante. C'est le cumul des trois montants annuels justifiés par l'ETA comparé avec le montant total de la subvention auquel l'ETA pouvait prétendre sur tout le triennat qui importe pour déterminer si une récupération doit être opérée ou non.

### **26) Est-ce que les coûts relatifs au personnel d'encadrement administratif seront éligibles à la subvention « Coûts spécifiques » ?**

Les coûts relatifs au personnel d'encadrement administratif (administratifs, comptables, commerciaux, etc.) ne seront pas éligibles au niveau de l'enveloppe « Coûts spécifiques » dans la mesure où de manière générale ce sont les coûts directement liés à l'encadrement des travailleurs en situation de handicap et à l'adaptation de l'environnement qui sont admissibles.

### **27) Est-ce que les coûts relatifs aux encadrants de la Section d'Accueil et de Formation (moniteur ou ergothérapeute) doivent être renseignés dans le fichier justificatif relatif à la subvention « coûts spécifiques » ?**

Non, les coûts relatifs aux encadrants de la Section d'Accueil et de Formation sont à renseigner dans le fichier justificatif de la subvention Section d'Accueil et de Formation uniquement (ce fichier justificatif est un document distinct). Ils ne doivent dès lors pas figurer dans le tableau justificatif de la subvention « Coûts spécifiques ».

### **28) Que deviennent les « ABC cadre » sous la nouvelle réglementation ?**

Ils seront valorisés via l'enveloppe 2 « Coûts spécifiques » à condition qu'il s'agisse de travailleurs d'encadrement spécifiques.

En effet, seuls les coûts directement liés à l'encadrement des travailleurs en situation de handicap sont admissibles pour justifier l'enveloppe « Coûts spécifiques ».

### **29) Qu'advient-il du subside « Cadre mi-temps non marchand » ?**

Les subsides « Cadre », « Cadre Mi-Temps non-marchand », « Entretien » et « Infrastructure » ont été englobés dans les subventions octroyées aux ETA et réparties dans les enveloppes « compensation du handicap » et « coûts spécifiques ».



Le subside cadre mi-temps non marchand « CMT » (Avance de 3.000 euros par trimestre) disparaît donc mais le montant correspondant a été intégré aux subventions précitées.

**30) Un moniteur sous statut « ouvrier » doit-il être justifié dans la subvention « Compensation du Handicap » ou « Coûts spécifiques » ?**

Un moniteur engagé en tant que travailleur d'encadrement, peu importe le statut sous lequel il est employé par l'ETA (ouvrier ou employé), le coût relatif à l'emploi de ce moniteur doit être repris dans la subvention « Coûts spécifiques ».

**31) Est-ce que la rémunération brute relative à un encadrant spécifique est admissible à hauteur de l'échelon barémique ou du montant réel ?**

Le montant de la rémunération brute relative à un encadrant spécifique est admissible à hauteur du montant réel de la rémunération brute pour autant que ce montant respecte le barème de la SCP 327.03.

**32) Quelles dépenses sont éligibles dans la rémunération du personnel spécifique ?**

Au niveau du coût salarial des encadrants spécifiques, les montants admissibles sont détaillés à l'annexe 95/3.

Ils comprennent :

- 1) les rémunérations brutes correspondant aux échelles barémiques de la SCP 327.03 (Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la région wallonne et de la communauté germanophone), à l'ancienneté reconnue du travailleur concerné et ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de l'ONSS ;
- 2) la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail ;
- 3) la rémunération afférente aux jours fériés, aux jours de congés, au petit chômage (congés de circonstances) ;
- 4) le pécule de vacances.
- 5) les avantages complémentaires et les cotisations qui relèvent d'un accord officiel dans le cadre de la SCP 327.03.
- 6) le montant des cotisations de sécurité sociale afférentes aux rémunérations précitées.

L'annexe précise également que les montants suivants ne sont pas admissibles :

- 1) la rémunération des heures supplémentaires ;
- 2) les indemnités de rupture et les préavis non prestés ;
- 3) les charges relatives aux prestations du personnel d'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation visées à l'article 1043.

**33) Quel montant faut-il reprendre dans la colonne « Montant total de la dépense (HTVA) » pour le personnel spécifique ?**

Dans la colonne « Montant total de la dépense (HTVA) » (colonne H) du tableau justificatif de la subvention « Coûts spécifiques », pour des frais de personnel, il doit y être renseigné le coût salarial total avant déduction des autres interventions. Dans cette case, pour un encadrant donné, il conviendra donc d'encoder la somme des dépenses conformément aux montants figurant sur le compte individuel du travailleur. En d'autres termes, à ce stade, les montants repris dans cette case doivent correspondre aux montants de la pièce justificative (du compte individuel) et reprennent les montants non-éligibles éventuels qui figureraient sur la pièce justificative (sursalaire, primes non-éligibles, etc.).

Les montants qui ne sont pas éligibles selon l'annexe 95/3 ainsi que les autres interventions perçues seront ensuite déduits du « Montant total de la dépense » dans la colonne suivante (« Montant éligible HTVA »). Le détail des montants déduits doit également être renseigné dans la colonne « Commentaires ».

**34) Si les avantages octroyés au personnel sont plus élevés que les montants prévus par les CCT de la SCP 327.03, comment sont-ils pris en compte ?**

Lorsqu'il est octroyé un avantage supplémentaire (montant plus élevé que celui imposé au niveau sectoriel, avantage supplémentaire...) au niveau de l'ETA, cet avantage est considéré comme un avantage « extra-légal » et il n'est pas éligible.

Dès lors, ces montants ou la part des montants correspondant à ces avantages supplémentaires ne doivent pas figurer dans le tableau justificatif relatif à la subvention « coûts spécifiques ».

**35) Si un membre du personnel bénéficie d'une rémunération supérieure au barème prévu par la SCP 327.03, est-ce que l'ensemble du coût salarial doit être proratisé ?**

Lorsqu'un membre du personnel bénéficie d'une rémunération supérieure au barème prévu par la SCP 327.03, le montant correspondant à la différence entre la rémunération réelle et la rémunération octroyée selon le barème prévu est réputé non-éligible. Cette différence ne doit donc pas figurer dans la colonne « éligible » du tableau justificatif.

Toutefois, les avantages « annexes » qui sont également octroyés sur base d'une CCT de la SCP 327.03 (chèque cadeau, PFA, etc.) au travailleur bénéficiant d'un sur-barème et qui représentent des montants « fixes » ceux-ci ne doivent pas être proratisés, pour autant que ceux-ci ne dépassent pas le montant prévu par la CCT.

**36) Quelles dépenses d'investissement sont éligibles à la subvention « Coûts spécifiques » ?**

L'annexe 95/3 du CWASS précise ceci :



« 2° les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs de production, notamment des outils technologiques adaptés ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que l'entreprise de travail adapté aurait supportés si elle avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ;

L'entreprise de travail adapté doit justifier l'adéquation des dépenses visées aux points 1° à 4° avec le handicap de ses travailleurs. »

Les investissements concernés par ce point sont donc des équipements ou aménagements qui sont directement **en lien avec le handicap du travailleur** de production et effectués dans le but d'améliorer l'adaptation du poste de travail et/ou l'organisation des conditions de travail.

Vous pouvez retrouver de plus amples informations ainsi que des exemples sur ce point dans la **note aux responsables d'ETA n°304**.

### 37) Quels coûts de formation sont éligibles à la subvention « Coûts spécifiques » ?

L'annexe 95/3 mentionne ceci :

*1° le coût des formations en lien avec l'accompagnement de travailleurs de production ;*

Dès lors, le coût d'une formation peut être éligible et être renseigné dans le tableau justificatif de la subvention « Coûts spécifiques » lorsque cette formation est **en lien avec l'accompagnement de travailleurs de production**.

- Une formation à caractère technique n'est pas éligible. Cela peut être un brevet de cariste, une formation en menuiserie, en élagage, en gestion de stocks, en législation sociale, etc.
- Une formation qui est en lien avec l'accompagnement de travailleurs de production sera, quant à elle, éligible. Cela peut être une formation en langue des signes, en gestion des troubles du comportement, en connaissance d'un certain handicap, en gestion de personnel en situation de handicap, etc. et pour autant que la formation soit justifiée en raison des spécificités propres à l'ETA (l'ETA doit pouvoir justifier la pertinence des formations qu'elle souhaite financer par la subvention « coûts spécifiques »).

**Le coût des formations suivies par les travailleurs de production** n'est pas éligible et ne doit donc pas être renseigné dans le tableau justificatif de la subvention « Coûts spécifiques ».

### 38) Est-ce que l'assurance-loi est éligible à la subvention « Coûts spécifiques » ?

Non, l'assurance-loi, au même titre que les coûts liés à la médecine du travail, ne représente pas une charge éligible à la subvention « Coûts spécifiques ».

Dès lors, les dépenses relatives à l'assurance-loi ne doivent pas figurer dans le tableau justificatif de la subvention « Coûts spécifiques ».



### 39) Quels montants doivent être déduits du coût salarial relatif aux encadrants ?

L'annexe 95/3 prévoit ceci :

**Sont déduits des coûts admissibles :**

1° les subventions obtenues des pouvoirs publics et autres interventions lorsqu'elles couvrent précisément les mêmes charges que celles admissibles pour justifier la subvention visée à l'article 1021 ;

Dès lors, toute autre intervention d'un autre pouvoir public perçue par l'ETA pour un encadrant dont le coût salarial peut être utilisé pour justifier la subvention « Coûts spécifiques » doit être déduite du coût salarial afin de déterminer le montant total éligible pour le travailleur en question.

Ces interventions peuvent être des subventions APE, ACTIVA, des primes de compensation, des aides MARIBEL, etc.

### 40) Comment faut-il déduire une intervention d'un autre pouvoir public lorsque la rémunération du travailleur est supérieure au barème applicable ?

Le montant de la rémunération éligible correspond au maximum au montant prévu par le barème applicable au travailleur par la SCP 327.03. Lorsque le travailleur bénéficie d'une rémunération supérieure, la partie correspondant au dépassement ne constitue pas une charge éligible et doit dès lors être déduite de la colonne y afférente

Le calcul de cette partie non éligible se réalisera à partir du brut de base : brut de base réel – brut de base éligible = surbarème \* 1,5 = montant non éligible. Cette multiplication par 1,5 permet de tenir compte de l'impact du surbarème sur les coûts salariaux (prime de fin d'année, double pécule de vacances, ONSS patronale)

L'annexe 95/3 précise que les autres interventions sont déductibles des coûts salariaux lorsque ces interventions couvrent les mêmes charges que celles admissibles. Ces interventions sont à déduire intégralement du montant des charges éligibles (les aides à l'emploi ne couvrent pas les surbarèmes)

### 41) A quelle fréquence s'opérera le contrôle de la subvention « Coûts spécifiques » ?

Le contrôle de l'utilisation de la subvention « Coûts spécifiques » sera effectué chaque année sur place par la Direction Audit et Inspection.

## ■ Aménagement de postes de travail (APT)

### 42) Quelle est la différence entre « environnement de travail adapté aux travailleurs de production » et « aménagement de poste de travail » ?

Lors d'une adaptation d'un poste de travail, on identifie le poste de travail d'un travailleur précis et on y apporte des mesures touchant plusieurs aspects du travail (ex : organisationnels, physiques, etc.) Le but est de restreindre/supprimer les difficultés liées au handicap. L'environnement de travail adapté (infrastructure de l'ETA, accessibilité, poste de travail, etc.) est vu comme un ensemble (un système), c'est-à-dire qu'il prend en compte tous les aménagements réalisés afin de rendre le travail adapté aux travailleurs. L'environnement de travail dit adapté répond à plusieurs prescrits légaux : Code du Bien-être au travail, législation sur les aménagements raisonnables et le CWASS.

### 43) les coûts liés aux aménagements de poste de travail sont-ils exclusivement éligibles à la subvention « Coûts spécifiques » ou peuvent-ils toujours faire l'objet d'une demande d'intervention auprès du BR ?

Les coûts liés aux aménagements de poste de travail sont dorénavant éligibles à la subvention « Coûts spécifiques » selon l'annexe 95/3 :

*Autres coûts admissibles pour justifier la subvention visée à l'article 1021 [subvention « Coûts spécifiques »] :*

*2) les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs de production, notamment des outils technologiques adaptés ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que l'entreprise de travail adapté aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ;*

Puisque ces coûts sont désormais couverts par la subvention « Coûts spécifiques », il n'est plus possible d'introduire une demande d'intervention pour un APT (Aménagement du Poste de Travail) pour un **travailleur de production** auprès d'un Bureau Régional de l'AVIQ. Cependant, une demande pour un **travailleur d'encadrement** peut toujours être introduite et l'ETA peut toujours contacter les Ergonomes de l'AVIQ afin de bénéficier de conseils relatifs aux aménagements de poste qu'elle aimerait mettre en place.

### 44) Qu'en est-il de la demande d'APT déjà introduite, traitée ou exécutée en 2021 ?

Les demandes traitées et déjà exécutées ne feront pas partie de l'enveloppe coûts spécifiques. Les demandes introduites et en cours doivent respecter la nouvelle législation, c'est-à-dire que tous les APT rentrent dans l'enveloppe coûts spécifiques (hors demande individuelle via le BR pour un encadrant comme évoqué ci-dessus).

Nous insistons sur le fait que les AIP et ergonomes restent malgré tout à la disposition de l'ETA dans un rôle d'expertise et de conseils dans l'aménagement de poste(s) de travail.

### 45) Les aménagements « collectifs » sont-ils également admissibles ?

Oui, l'enveloppe « coûts spécifiques » comprend les aménagements collectifs.

Attention : ces aménagements doivent suivre le même principe que les aménagements individuels, c'est-à-dire qu'ils doivent être directement liés à une compensation de difficultés provoquées/liées au handicap.

Tout aménagement collectif correspondant à une prescription du Code du Bien-être au travail et à la légalisation sur les aménagements raisonnables ne peut être repris dans l'enveloppe coût spécifique.

Ex : mise à disposition sur toute une chaîne de production assise de chaises ergonomiques. Cet aménagement collectif ne rentre pas dans l'enveloppe coûts spécifiques car il s'agit d'une des prescriptions du code Bien-être au travail (Livre XIII : contraintes ergonomiques, Titre 1).

#### **46) Lors de l'achat de matériel adapté pour un travailleur de production, l'ETA peut-elle directement puiser dans l'enveloppe relative à la subvention « Coûts spécifique » qui lui a été octroyée ?**

La subvention « Coûts spécifiques » est versée par avance à raison d'1/12<sup>e</sup> chaque mois à l'ETA. Le montant total est calculé sur base de l'objectif points de l'ETA multiplié par la valeur du point correspondant à la subvention « Coûts spécifiques » (art. 1023).

Une fois versé sur le compte bancaire spécifique de l'ETA, l'ETA peut utiliser l'argent au rythme qu'elle souhaite pour répondre à ses différents besoins en trésorerie.

Toutefois, en fin d'année, l'ETA doit pouvoir justifier l'utilisation de sa subvention « Coûts spécifiques » sur base des charges admissibles définies à l'annexe 95/3.

Concrètement, la dépense relative à l'achat de matériel adapté doit être appuyée par une facture et le coût admissible correspond à la différence entre le coût du matériel ordinaire et celui du matériel adapté.

#### **■ Frais de transport**

#### **47) Les frais de transport sont-ils admissibles à la subvention « Coûts spécifiques » ?**

Les coûts directement liés au transport de travailleurs de production (vers le lieu de travail et dans le cadre de leurs activités professionnelles) sont éligibles à 100% pour justifier la subvention « Coûts spécifiques » de l'ETA. Sauf les transports des personnes visées à l'art.1141 et l'art.1142 du CWASS. Pour ces travailleurs une demande d'intervention doit être introduite auprès du BR concerné.

*Art. 1141. 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 [1 cinq fois par semaine à concurrence de 231 jours maximum]*

*Art. 1142. [1 Pour pouvoir bénéficier de l'intervention, le travailleur handicapé doit, en raison de la nature ou de la gravité de son handicap, se trouver 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 trois cents mètres.*



#### **48) Quels frais de transport sont admissibles pour justifier la subvention « Coûts spécifiques » ?**

Le principe général défini à l'annexe 95/3 est que le coût doit être directement lié au transport de travailleurs de production vers le lieu de travail et dans le cadre de leur activité professionnelle.

Cela peut donc comprendre au niveau individuel :

- L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement domicile/lieu de travail (abonnement social) ;
- Autres interventions de l'employeur dans les frais de déplacement du travailleur de production relatif à des déplacements effectués dans le cadre de son activité professionnelle (remboursement de frais kilométriques supplémentaires, de frais de transport en commun, de frais de parking, déplacement pour se rendre à la visite médicale imposée par la médecine du travail, etc.)

Ou pour un ensemble de travailleurs de production :

- Frais liés à un véhicule de transport collectif pour effectuer des trajets domicile/lieu de travail ou dans le cadre de l'activité de l'ETA. Cela peut être par exemple :
  - Amortissement du véhicule ;
  - Assurances du véhicule ;
  - Taxes du véhicule ;
  - Frais divers liés au véhicule (entretien et réparation, contrôle technique, carburant...);
  - Etc.
- Frais d'assurances encourus pour couvrir les dégâts matériels causés aux moyens de transport personnels des travailleurs de production lorsque ces derniers doivent utiliser leur moyen de transport personnel pour effectuer des déplacements dans le cadre de leur activité professionnelle.

Lors du contrôle effectué par la Direction Audit et Inspection, l'Auditeur appréciera si les frais présentés par l'ETA peuvent bien être considérés comme éligibles pour justifier la subvention « Coûts spécifiques ».

#### **49) Comment faut-il encoder le montant relatif aux abonnements sociaux des travailleurs de production dans le tableau justificatif de la subvention « Coûts spécifiques » ?**

Afin de simplifier l'encodage, le montant relatif aux abonnements sociaux des travailleurs de production de l'ETA peut être encodé dans le tableau justificatif de la subvention « Coûts spécifiques » sur une seule ligne.

Dans ce cas, l'ETA devra pouvoir présenter le détail des montants indiqués dans le tableau justificatif via un document annexe.

**50) Les frais de déplacement remboursés à des membres du personnel d'encadrement spécifique pour les trajets réalisés pour les travailleurs de production sont-ils éligibles ?**

Oui, les **frais de mission et de déplacement, relatifs au personnel spécifique uniquement**, sont éligibles pour autant que ceux-ci résultent directement de l'emploi de travailleurs de production. Pour les moniteurs, ces frais seront pris en compte à hauteur du taux moyen de compensation de l'ETA. Pour les autres (travailleurs sociaux et coordinateurs), ces frais seront pris en compte à hauteur de leur temps de travail consacré à ces missions spécifiques.

Ces frais de mission et de déplacement du personnel spécifique (au même titre que les frais de téléphonie, les frais informatiques ainsi que les frais de fournitures de bureau) sont visés par les « **Coûts d'administration** » (article 991, 11<sup>e</sup> alinéa) et sont rendus éligibles à la subvention « Coûts spécifiques » dans l'annexe 95/3 :

*4° les coûts d'administration propres au personnel spécifique, pour autant que ceux-ci résultent directement de l'emploi de travailleurs de production.*

En cas de contrôle, l'ETA devra être en mesure de justifier que ces dépenses sont bien en lien avec l'emploi de travailleurs de production.

**51) Les coûts liés aux déplacements effectués pour se rendre sur le lieu d'un contrat d'entreprise sont-ils admissibles ?**

Oui, le lieu du contrat d'entreprise étant considéré « dans le cadre de l'activité professionnelle » pour le ou les travailleur(s) de production concerné(s), les coûts liés aux déplacements vers et depuis le lieu du contrat d'entreprise sont admissibles.

**52) Certains travailleurs bénéficient d'une intervention de l'Agence dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail. Cette intervention est-elle cumulable avec la subvention « Coûts spécifiques » ?**

Lorsque certains frais de déplacement domicile/lieu de travail font déjà l'objet d'une intervention de l'Agence, seule la partie non couverte peut être utilisée pour justifier la subvention « Coûts spécifiques ».

