

Version coordonnée

Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé –
Deuxième partie, Livre V, Titre IX, Chapitre IV

ETA

AGW du 16/09/2021 (M.B. 26/10/2021) (Entrée en vigueur 01/01/21)
Modifié par l'AGW du 09/12/2021 (M.B. 29/12/2021) (Entrée en vigueur 01/01/21)
Modifié par l'AGW du 20/12/2023 (MB 01/03/2024) (Entrée en vigueur 11/3/24)
Modifié par l'AGW du 28/03/2024 (MB 10/07 /2024) (Entrée en vigueur 01/01/22)
Modifié par l'AGW du 24/10/2024 (MB 06/12 /2024) (Entrée en vigueur 01/01/24)

CHAPITRE IV. - Entreprises de travail adapté	3
Section 1^{ère} - Définitions	3
Section 2 - Conditions d'admissibilité et d'agrément.....	4
Sous-section 1 ^{ère} Conditions préalables et complémentaires d'admissibilité.....	4
Sous-section 2 - Conditions d'agrément	5
Section 3 - Subventionnement.....	10
Sous-section 1 ^{ère} - Conditions générales d'octroi	10
Sous-section 2 – Objectif points.....	10
Sous-section 3 - La capacité professionnelle du travailleur de production.....	12
Sous-section 4 Catégories de subventions	14
Section 4. - Sections d'accueil et de formation	17
Sous-section 1 ^{ère} – Dispositions générales	17
Sous-section 2. - Conditions et fonctionnement	18
Sous-section 3. - Subventionnement.....	19
Section 6. - Mise au travail dans des entreprises extérieures	20
Titre XIV - Dispositions transitoires et diverses	23
Annexe 95 Evaluation de la capacité professionnelle des travailleurs occupés en entreprise de travail adapté (visée à l'article 1010)	24
A. Critères	24
B. Pondération des critères	25
C. Calcul de la capacité professionnelle.....	25
D. Détermination de la compensation	25
Annexe 95/1. Objectif points de chaque entreprise de travail adapté pour le premier triennat (visé à l'article 998)	26
Annexe 95/2 Coûts salariaux admissibles pour justifier la subvention visée à l'article 1016	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 95/3 Coûts admissibles pour justifier la subvention visée à l'article 1021	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 95/4 Intervention dans le coût salarial visé à l'article 1046/2	31

CHAPITRE IV. - Entreprises de travail adapté

Section 1^{ère} - Définitions

Art. 991¹². Pour l'application du présent chapitre, il convient d'entendre par :

1° travailleur de production : toute personne handicapée telle que définie à l'article 261 du Code décretaal, dont la décision d'intervention de l'Agence conclut à la pertinence de bénéficier d'un emploi en entreprise de travail adapté compte tenu des conditions d'admissibilité préalables et complémentaires réglées par les articles 991/1 et 991/2, et qui exerce une activité de production au sein de l'entreprise de travail adapté ;

2° personnel spécifique : le personnel chargé d'assurer un encadrement minimum aux travailleurs de production conformément aux dispositions de l'article 992, § 12 ;

3° contrat d'adaptation professionnelle : le contrat d'adaptation professionnelle visé à la section 3 du chapitre V du titre IX du livre V de la deuxième partie du présent Code ou tout dispositif qui lui succéderait ;

4° 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 ;

5° travailleur social : la personne physique titulaire d'un diplôme d'assistant(e) social(e) ;

6° service d'accompagnement : le service d'accompagnement agréé par l'Agence, conformément à l'article 283 de la deuxième partie du Code décretaal;

7° heures valorisables : heures rémunérées du travailleur, payées par l'entreprise de travail adapté correspondant aux heures effectivement prestées auxquelles s'ajoutent les heures de salaire garanti, les heures « jours fériés », « petit chômage » et « congés annuels » ;

8° taux de compensation moyen : la moyenne des taux de compensation des travailleurs de production d'une entreprise de travail adapté à l'année N-1 ;

9° travailleur valide : qui ne bénéficie d'aucune reconnaissance en rapport avec un handicap ;

10° moniteur : travailleur qui encadre des travailleurs de production dans le respect de la classification des fonctions prévue à l'article 7 de la Convention collective du travail du 12 juin 2001 de la Sous-commission paritaire 327.03 relative à la classification des fonctions et des barèmes pour certains membres du personnel.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 5°, la personne occupant, avant le l'entrée en vigueur du présent arrêté, la fonction de travailleur social au sein d'une entreprise de travail adapté, est assimilée au travailleur social visé à l'alinéa 1^{er}, 5°, si cette personne est titulaire soit d'un diplôme d'assistant social, 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.

¹ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021 – En vigueur 1/1/2021

² Tel que modifié par l'article 2 de l'AGW du 9/12/2021 – En vigueur 1/1/2021

La personne titulaire soit d'un diplôme d'infirmier(e) gradué(e) social(e), soit d'un diplôme d'ergothérapeute, 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, est assimilée au travailleur social visé à l'alinéa 1^{er}, 5°, à condition que l'entreprise de travail adapté ait déjà au moins un travailleur social titulaire du diplôme d'assistant social prestant un temps plein.

11° Coût d'administration : les frais de téléphonie, les frais informatiques, les frais de mission et de déplacement ainsi que les frais de fournitures de bureau ;

12° Coordinateur socioprofessionnel : personne qui coordonne et développe le projet d'insertion socioprofessionnelle du travailleur de production en collaboration avec les partenaires internes et externes.

Section 2 - Conditions d'admissibilité et d'agrément

Sous-section 1^{ère} Conditions préalables et complémentaires d'admissibilité

A. Conditions préalables d'admissibilité.

Art. 991/1³. Outre les conditions d'admissibilité visées à l'article 275 du Code décretaal, et sans préjudice de l'article 408, une personne justifie d'une condition préalable d'admissibilité en vue de pouvoir prétendre à un emploi dans une entreprise de travail adapté si elle est en possession d'un des documents suivants :

1° une décision en cours de validité de l'Agence, de la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap », du Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, du Service bruxellois francophone des personnes handicapées, de Bruxelles-Formation ou du « Dienststelle für selbstbestimmtes Leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft », attestant d'un handicap ;

2° une attestation indiquant que la personne a terminé son cursus scolaire au maximum dans l'enseignement secondaire spécialisé ;

3° une décision en cours de validité délivrée par le Service public fédéral Sécurité sociale et attestant un handicap permettant à la personne d'obtenir une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration ;

4° une décision en cours de validité délivrée par le Service public fédéral Sécurité sociale et attestant le handicap permettant à la personne d'obtenir des allocations familiales majorées ;

5° une décision judiciaire ou une attestation en cours de validité délivrée par la compagnie d'assurances, l'Agence fédérale des risques professionnels, Fedris, et attestant d'un degré d'incapacité de travail permanente d'au moins vingt pour cent ;

6° une décision en cours de validité de l'INAMI d'octroi d'indemnités d'invalidité ;

7° une décision en cours de validité de l'ONEm, de l'« Arbeitsamt » de la Communauté germanophone ou d'Actiris reconnaissant une aptitude au travail réduite.

B. Conditions complémentaires d'admissibilité

Art. 991/2⁴. Peuvent prétendre à un emploi dans une entreprise de travail adapté, les personnes qui remplissent une des conditions préalables d'admissibilité visées à l'article

³ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021 – En vigueur 1/1/2021

⁴ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021 – En vigueur 1/1/2021

991/1, alinéa 1^{er}, et qui répondent à au moins un des critères uniques visés au 1° ou à au moins deux des critères cumulatifs visés au 2° :

1° critères uniques :

- a) sortir de l'enseignement secondaire spécialisé de forme 2 telle que définie par le Décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé;
- b) être âgées de plus cinquante ans ;
- c) sortir de l'enseignement secondaire spécialisé de forme 3, telle que définie par le Décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé sans en avoir obtenu la qualification ;
- d) bénéficier d'un minimum de neuf points permettant de prétendre à l'allocation d'intégration ;
- e) bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu à durée indéterminée ;
- f) avoir fréquenté une section d'accueil et de formation en entreprise de travail adapté ;
- g) avoir travaillé en entreprise de travail adapté comme travailleur de production subsidié quelle que soit la région ;
- h) avoir bénéficié d'une décision favorable de l'Agence ou d'un autre fonds belge pour travailler en entreprise de travail adapté ;

2° critères cumulatifs :

- a) être âgées de plus de 45 ans ;
- b) avoir une période d'inactivité cumulée de trois ans ou plus au cours des cinq dernières années ;
- c) ne pas disposer d'un niveau de qualification supérieur au certificat d'études de base ;
- d) avoir suivi une formation au sein d'un centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté à la suite de laquelle le centre a conclu à un pronostic favorable d'insertion socioprofessionnelle et ne pas être parvenu à trouver de l'emploi à l'échéance d'un an après la fin du suivi post formatif ;
- e) avoir présenté au moins deux échecs en emploi ordinaire malgré la mise en place de primes de compensation, d'aménagements du poste de travail ou de contrats d'adaptation professionnelle dans les cinq dernières années.

Sous-section 2 - Conditions d'agrément

Art. 992⁵. § 1^{er}. Outre les conditions générales d'agrément prévues à l'article 467, les entreprises de travail adapté répondent aux conditions d'agrément visées aux paragraphes 2 à 21.

§ 2. Les entreprises de travail adapté sont réservées prioritairement aux travailleurs de production.

§ 3. Les entreprises de travail adapté n'occupent pas, hors les travailleurs en maladie pendant une période continue de plus de six mois, plus de trente pourcent de travailleurs valides par rapport au nombre de travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat d'adaptation professionnelle.

En cas d'occupation de travailleurs valides intérimaires, les heures prestées par ces travailleurs sont converties en équivalent temps plein et prises en considération pour la détermination du taux de trente pourcents.

⁵ Tel que modifié par l'article 3 de l'AGW du 9/12/2021 – En vigueur 1/1/2021

§ 4. Les entreprises de travail adapté assurent :

1° aux travailleurs de production une rémunération dont le taux horaire ne peut être inférieur au salaire horaire fixé, pour leur catégorie professionnelle, par la sous-commission paritaire 327.03 ;

2° une valorisation de leurs compétences, une formation continue, une adaptation des postes de travail et un processus d'évolution susceptible de permettre la promotion du travailleur de production au sein de l'entreprise de travail adapté ou son insertion dans le milieu ordinaire de travail.

Dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée, les entreprises de travail adapté tiennent une fiche ou un dossier individuel évaluant la réalisation des objectifs visés au 2°. Ce dossier est tenu pour chaque travailleur de production et est mis à disposition de l'Agence dans le cadre du contrôle du respect des normes d'agrément. Ce dossier comporte les adaptations du poste de travail mises en place pour le travailleur de production, le nombre et le type de formations suivies par celui-ci, son évolution de carrière au sein de l'entreprise de travail adapté, les mesures prises pour favoriser son insertion éventuelle dans le milieu ordinaire de travail. Une évaluation annuelle est ajoutée au dossier et celui-ci est conservé pendant toute la durée du contrat d'emploi du travailleur de production.

§ 5. Sans préjudice des dispositions visant la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les entreprises de travail adapté occupent tous les travailleurs dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les stagiaires doivent être occupés, soit dans le cadre d'une convention de stage, soit dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle.

§ 6. Les entreprises de travail adapté qui occupent au minimum cinquante travailleurs, réservent à des personnes handicapées reconnues par l'Agence au moins vingt pour cent des emplois de cadre.

Le travailleur de production réalisant des activités de production depuis au moins cinq ans au sein de l'entreprise de travail adapté et qui est promu à un emploi de cadre compte double pour la détermination du taux de vingt pour cent visé à l'alinéa 1^{er}.

§ 7. Les entreprises de travail adapté présentent des conditions d'accessibilité en rapport avec le handicap des travailleurs.

§ 8. Les entreprises de travail adapté sont gérées par une association sans but lucratif, une société coopérative agréée en tant qu'entreprise sociale, une fondation d'utilité publique, une fondation privée ou une personne morale de droit public et possèdent une autonomie technique, budgétaire et comptable.

Leur gestion administrative est de nature à permettre tant l'exécution de leurs missions que le contrôle de celles-ci par l'Agence.

Les entreprises de travail adapté disposent 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 conditions d'agrément en tant qu'entreprise sociale, le conseil d'administration ou l'organe décisionnel ne comporte pas :

- 1° des personnes appartenant à la même famille, conjoint, cohabitants 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 ;
- 2° des personnes faisant partie du personnel de l'entreprise de travail adapté.

Le directeur de l'entreprise de travail adapté assiste, 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. Si le directeur, un administrateur ou un associé a des relations d'affaires avec l'entreprise de travail adapté en sa qualité de personne physique ou par le biais d'une personne morale dont il est le gérant, le directeur, l'administrateur ou l'associé prouve :

- 1° la préservation des intérêts des deux parties en présence ;
- 2° la réalité des prestations fournies à l'entreprise de travail adapté ;
- 3° la valeur ajoutée de ses prestations pour l'entreprise de travail adapté.

Si un administrateur ou un associé a, directement ou indirectement, un intérêt opposé de nature patrimoniale à une décision ou à une opération relevant du conseil d'administration, il le communique aux autres administrateurs avant la délibération au conseil d'administration.

La déclaration, ainsi que les raisons justifiant l'intérêt opposé qui existe dans le chef de l'administrateur ou l'associé concerné, figurent dans le procès-verbal du conseil d'administration qui prend la décision.

Lorsque l'entreprise de travail adapté a nommé un ou plusieurs commissaires, le directeur, l'administrateur ou l'associé visé à l'alinéa 2 les informe de cet intérêt opposé.

En vue de la publication dans le rapport de gestion ou, à défaut de rapport, dans une pièce qui doit être déposée en même temps que les comptes annuels, le conseil d'administration décrit, dans le procès-verbal :

- 1° la nature de la décision ou de l'opération visée à l'alinéa 2 ;
- 2° la justification de la décision qui a été prise ;
- 3° les conséquences patrimoniales pour l'entreprise de travail adapté.

Le rapport de gestion contient l'entièreté du procès-verbal visé.

§ 11. L'entreprise de travail adapté est dirigée par un directeur,

- 1° soit titulaire d'un diplôme universitaire ou de niveau supérieur non universitaire ;
- 2° soit ayant réussi un examen de niveau 1 ou de niveau 2+ dans la fonction publique.

Au moment de son engagement, le directeur fournit une copie de son diplôme.

Dans les entreprises de travail adapté agréées pour moins de 91.000 points le directeur est engagé au moins à mi-temps.

Dans les entreprises de travail adapté agréées pour 91.000 points ou plus le directeur est engagé à temps plein.

§ 12. L'entreprise de travail adapté assure un encadrement minimum aux travailleurs de production visés à l'article 991/2 en respectant les conditions suivantes :

- 1° employer au minimum un travailleur social et au-delà de 182.000 points, un travailleur social supplémentaire par tranche complète de 182.000 points ;
- 2° employer au minimum un moniteur, par tranche entamée de 27.000 points ;

3° employer au minimum un coordinateur socioprofessionnel. Dans les entreprises de travail adapté agréées pour moins de 91.000 points, le coordinateur socioprofessionnel est engagé au moins à mi-temps. Dans les entreprises de travail adapté agréées pour 91.000 points ou plus le coordinateur socioprofessionnel est engagé à temps plein.

Le travailleur social est employé à :

- 1° assurer l'accompagnement social interne et externe des travailleurs de production.
- 2° fournir des prestations nécessaires à l'intégration du travailleur de production dans l'entreprise au regard de son handicap, en ce compris en assurant la liaison entre le travailleur de production, sa famille, ou les services sociaux concernés et l'entreprise de travail adapté.

Le travailleur social est associé au processus d'évaluation de la capacité professionnelle du travailleur de production visée à l'article 1010.

La fonction de travailleur social est incompatible avec les fonctions de directeur, de coordinateur socioprofessionnel et de moniteur visées respectivement au § 11 et à l'alinéa 1^{er}, 2°, ainsi qu'avec la fonction de responsable des ressources humaines.

Le coordinateur socioprofessionnel :

- 1° est soit titulaire d'un diplôme universitaire ou de niveau supérieur non universitaire ;
- 2° a soit réussi un examen de niveau 1 ou de niveau 2+ dans la fonction publique.

Le coordinateur socioprofessionnel en exercice à la date du 31 décembre 2021 au sein de l'entreprise de travail adapté est considéré comme répondant aux qualifications requises pour exercer la fonction.

Le coordinateur socioprofessionnel est chargé :

- des démarches administratives exigées par l'Agence en lien avec le recrutement et le suivi du travailleur de production et de la personne handicapée en contrat d'adaptation professionnelle ;
- du contact avec les institutions dont dépend le processus d'insertion socioprofessionnelle du travailleur de production ou de la personne handicapée en contrat d'adaptation professionnelle, ainsi qu'avec sa famille le cas échéant ;
- de la mise en œuvre du processus d'évaluation de la capacité professionnelle du travailleur de production et de son taux de compensation visés aux articles 1010 à 1014 ;
- de la supervision du processus d'évaluation des compétences du travailleur de production et de la personne handicapée en contrat d'adaptation professionnelle ;
- de la coordination du processus d'adaptation de la situation de travail du travailleur de production ;
- de l'élaboration et du suivi du plan de formation du travailleur de production ;
- de la bonne intégration socioprofessionnelle du travailleur de production occupé dans les liens d'un contrat d'entreprise tel que visé à l'article 1053 et en particulier de l'adéquation de la situation de travail au profil d'aptitudes du travailleur de production ;
- de la mise en place d'une communication et d'un environnement adaptés au travailleur de production et à la personne handicapée en contrat d'adaptation professionnelle ;
- du soutien au travailleur de production dans son projet de réinsertion en milieu de travail ordinaire.

Dans les entreprises de travail adapté agréées pour 91.000 points ou plus, la fonction de coordinateur socioprofessionnel est incompatible avec la fonction de directeur.

§ 13. L'entreprise de travail adapté établit, à l'intention du personnel visé au § 12 et du personnel visé à l'article 1043, un plan de formation continuée qui s'étend sur deux années.

Le plan de formation continuée vise l'actualisation des compétences du personnel spécifique et du personnel d'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation :

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.

Tout membre du personnel spécifique visé au §12 et du personnel visé à l'article 1043 est tenu de participer à des activités de formation continuée de minimum quatre jours en moyenne sur la durée du plan de formation.

A l'exception des formations organisées par l'Agence, le programme de ces journées est communiqué à l'Agence pour approbation au plus tard un mois avant leur organisation.

§ 14. L'entreprise de travail adapté satisfait à toutes les obligations légales et réglementaires auxquelles elle est assujettie et fournit 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.

§ 15. L'entreprise de travail adapté tient une comptabilité conforme aux dispositions du Code de droit économique et présente les comptes sur base du Plan Comptable Minimum Normalisé applicable aux entreprises de travail adapté selon le modèle communiqué par l'Agence.

§ 16. L'entreprise de travail adapté ouvre un compte distinct auprès d'un organisme bancaire situé en Belgique, destiné spécifiquement au versement des subventions de l'Agence. Ce compte est débité au rythme des paiements couverts par les subventions de l'Agence. Les intérêts générés par ce compte constituent des recettes déductibles de la subvention visée à l'article 1021.

§ 17. L'entreprise de travail adapté se soumet au contrôle de l'Agence.

Elle fournit à l'Agence tous documents justificatifs requis pour l'exercice de son contrôle, notamment :

1° les comptes annuels tels que définis par l'Agence accompagnés du rapport d'un réviseur d'entreprise ;

2° un plan de gestion dans le cas d'un mali d'exploitation et un plan de reconversion dans les secteurs déficitaires dans le cas de deux malis d'exploitation consécutifs ;

3° un rapport social selon le modèle établi par l'Agence.

§ 18. L'entreprise de travail adapté mentionne le numéro d'agrément sur tous les actes et autres documents émanant de l'entreprise de travail adapté ainsi que sur un affichage bien apparent à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement.

§ 19. L'entreprise de travail adapté conclut une convention de partenariat avec au moins deux services d'accompagnement.

§ 20. L'entreprise de travail adapté favorise la création d'un réseau de collaboration avec des établissements d'enseignement spécialisé permettant l'insertion socio-professionnelle des élèves qui sortent de l'enseignement d'adaptation sociale et professionnelle.

Section 3 - Subventionnement⁶

Sous-section 1^{ère} - Conditions générales d'octroi

Art. 993. L'aide octroyée en application de la présente section est accordée dans le respect des conditions du Chapitre I et des articles 33 et 34 du Règlement (UE) n° 651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité.

Art. 994. Le bénéficiaire du financement octroyé en application de la présente section ne couvre pas les entreprises en difficulté au sens de l'article 2, § 1^{er}, 18°, du règlement (UE) n°651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁷.

Art. 995. Les subventions visées à la présente section sont octroyées pour autant que l'entreprise de travail adapté :

1° satisfasse aux conditions d'agrément prévues à l'article 992 ;

2° transmette à l'Agence les comptes annuels au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice comptable, accompagnés du rapport d'un réviseur d'entreprises certifiant et, éventuellement, redressant les comptes ;

3° 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 ;

4° communique à l'Agence, dans les sept jours qui suivent l'engagement du travailleur de production, un avis d'entrée en entreprise de travail adapté pour permettre le calcul des subventions. Cet avis d'entrée comprend les données suivantes : nom, prénom, sexe, adresse de résidence principale, numéro de reconnaissance par l'Agence, type de contrat sous lequel la personne est engagée et date effective du début du contrat ;

5° ait un établissement ou une succursale dans le territoire de la région de langue française ;

6° n'ait pas fait l'objet d'une injonction de récupération non exécutée, émise dans une décision antérieure de la Commission européenne déclarant des aides illégales et incompatibles avec le marché intérieur, exception faite des régimes d'aides destinés à remédier aux dommages causés par certaines calamités naturelles ;

7° n'ait pas fait l'objet d'une injonction de récupération non exécutée d'une aide ad hoc au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 4, b), du règlement (UE) n° 651/2014.

Art. 996. L'entreprise de travail adapté dispose d'un délai de trente jours pour contester, par tout moyen conférant une date certaine à sa réception, toute subvention notifiée sur base de la présente section.

Art. 997. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle.

Sous-section 2 – Objectif points

⁶ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021 – En vigueur 1/1/2021

⁷ Tel que modifié par l'article 2 de l'AGW du 20 décembre 2023 – Entrée en vigueur le 11 mars 2024

A. Dispositions générales

Art. 998. Le Ministre attribue aux entreprises de travail adapté un objectif points à atteindre.

Afin d'octroyer à l'entreprise de travail adapté préexistante au 1^{er} janvier 2021 la garantie des moyens antérieurs, l'objectif points est déterminé à partir des moyens financiers attribués par l'Agence à chaque entreprise de travail adapté et des heures prestées par ses travailleurs de production au cours de l'année 2019.

Les objectifs points applicables au 1^{er} janvier 2021 et pour le premier triennat sont fixés à l'annexe 95/1.

Art. 999. Pour l'agrément de nouvelles entreprises de travail adapté après le 1^{er} janvier 2021, le Ministre détermine l'objectif points en fonction des crédits budgétaires complémentaires alloués à cet effet.

Art. 1000. Le point correspond à une heure valorisable pour un travailleur de production et dépend de sa capacité professionnelle, évaluée selon les articles 1010 à 1014.

Les points non utilisés au terme d'une période d'observation sont redistribués au cours de la période d'observation suivante conformément aux dispositions prévues aux articles 1007 à 1009.

B. Observation du nombre de points atteints

Art. 1001. L'observation de l'atteinte de l'objectif points s'effectue sur une période de trois années civiles complètes appelée période d'observation N.

Art. 1001/1. Par dérogation à l'article 1001, le contrôle de l'utilisation de points attribués à la suite de la cessation d'activités d'une entreprise de travail adapté se réalise au terme de la période d'observation N en cours. Si celle-ci ne comprend pas une année civile complète, la période d'observation N en cours pour ces points supplémentaires est prolongée par la période d'observation N+1.

Art. 1002. L'entreprise de travail adapté transmet à l'Agence, sur base du modèle fourni par l'Agence, le relevé annuel des heures valorisables définies à l'article 991 7° au plus tard pour le 31 mars suivant l'exercice. Ce relevé annuel permet à l'Agence de contrôler annuellement l'atteinte de l'objectif points attribué à l'entreprise de travail adapté. Ce relevé annuel reprend le nom, le prénom, la fonction du travailleur de production, ses heures rémunérées et effectivement prestées, ses heures de salaire garanti, ses heures « jours fériés », « petit chômage » et « congés annuels ».

Art. 1003. Au terme de la période d'observation N, l'Agence calcule le nombre de points utilisés par l'entreprise de travail adapté et en informe l'entreprise de travail adapté.

Art. 1004. Si au terme de la période d'observation N, la moyenne des points cumulés de l'entreprise de travail adapté est inférieure à 90% par rapport à son objectif points attribué, son objectif points pour la période d'observation suivante (N+1) sera réduit à due proportion.

C. Valorisation des points

Art. 1005. La valorisation des points observés est déterminée en multipliant les heures valorisables des travailleurs de production par la valeur d'une heure.

Art. 1006. La valeur d'une heure correspondant à une heure valorisable est déterminée comme suit :

Pourcentage de compensation du handicap du travailleur Visé aux articles 1010 à 1014	Valeur d'une heure
45%	0,75
57,5%	1
67,5%	1,25
75%	1,50

D. Redistribution des points non utilisés

Art. 1007. Au terme de chaque période d'observation N, le Ministre redistribue, pour la période d'observation suivante (N+1), les points non utilisés.

Les points non utilisés sont attribués aux entreprises de travail adapté qui comptabilisent un nombre de points excédentaires pour la période d'observation N.

Art. 1007/1. Par dérogation à l'article 1007, en cas de cessation d'activités d'une entreprise de travail adapté, les points de cette entreprise de travail adapté sont prioritairement attribués aux entreprises de travail adapté qui engagent les travailleurs de production de l'entreprise de travail adapté en cessation d'activités.

Ces points sont attribués au prorata des travailleurs de production engagés.

Au terme de la période d'observation N, par dérogation à l'article 1004, ces points supplémentaires sont acquis pour la période d'observation N+1 pour autant que le travailleur ayant donné droit à l'attribution de ces points supplémentaires ait été maintenu à l'emploi au minimum 1 an et que l'utilisation de l'intégralité de ces points supplémentaires soient justifiée.

Art. 1008. Pour l'entreprise de travail adapté qui emploie moins de cinquante travailleurs de production ou des travailleurs de production dont le taux de compensation moyen est supérieur à la moyenne observée du secteur au cours de la même période, le nombre de points excédentaires observé et totalisé pour la période d'observation N est multiplié par un coefficient de 1,25.

Toutefois le nombre de points attribués à la suite de la répartition prévue à l'article 1007 ne pourra excéder le nombre de points excédentaires de l'entreprise de travail adapté.

Art. 1009. La répartition des points non utilisés à l'issue de la période d'observation N est répartie au prorata du nombre de points excédentaires de chaque entreprise de travail adapté pour la période d'observation N.

Le résultat de la répartition est arrondi.

Sous-section 3 - La capacité professionnelle du travailleur de production

Art. 1010. L'évaluation de la capacité professionnelle a pour finalité de déterminer le taux de compensation octroyé par l'Agence pour un travailleur de production selon les modalités fixées

à l'annexe 95. Ce taux de compensation fixe le taux d'intervention de l'Agence dans le coût salarial des travailleurs de production.

Une proposition d'évaluation de la capacité professionnelle du travailleur de production est émise par l'entreprise de travail adapté sur base de la grille d'évaluation reprise à l'annexe 95.

L'évaluation est transmise à l'Agence au plus tôt deux mois et au plus tard trois mois après l'engagement du travailleur de production.

Au plus tôt trois mois après l'engagement du travailleur de production, l'Agence examine la proposition transmise par l'entreprise de travail adapté.

L'Agence valide la proposition ou en cas de désaccord, elle fixe le taux de compensation après concertation avec l'entreprise.

L'Agence communique sa décision à l'entreprise de travail adapté et au travailleur de production.

Seuls les agents de l'entreprise de travail adapté en charge de cette évaluation et le personnel de l'Agence dont la fonction est de participer à l'évaluation de la capacité professionnelle des travailleurs de production sont habilités à avoir accès à cette évaluation.

L'évaluation de la capacité professionnelle est transmise au travailleur de production concerné. Celui-ci peut demander la mention en marge de l'évaluation des remarques pertinentes qu'il jugerait utile d'inscrire au sujet de son évaluation.

Art. 1011. § 1^{er}. Lorsque la capacité professionnelle du travailleur de production telle qu'évaluée par l'entreprise de travail adapté se traduit par un taux de compensation de 67,5 %, l'entreprise de travail adapté rédige un rapport justificatif sur base du canevas établi par l'Agence et le transmet à l'Agence en même temps que l'évaluation visée à l'article 1010.

§ 2. Lorsque la capacité professionnelle du travailleur de production telle qu'évaluée par l'entreprise de travail adapté se traduit par un taux de compensation de 75%, l'entreprise de travail adapté transmet à l'Agence, outre le rapport justificatif visé au § 1^{er} et l'évaluation visée à l'article 1010, un rapport précisant les mesures d'accompagnement spécifiques mises en place.

Art. 1012. § 1^{er}. Le taux de compensation du travailleur de production occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement d'une période égale ou inférieure à trois mois et dont l'évaluation de la capacité professionnelle et sa validation n'ont pas pu être réalisées est plafonnée à 57,5 %.

§ 2. L'Agence peut décider de conserver le même taux de compensation validé pour un travailleur de production lorsqu'il revient à un poste identique au sein de la même entreprise de travail adapté après une interruption de neuf mois maximum.

Art. 1013. En vue de maintenir à l'emploi les travailleurs vieillissants, le travailleur de production qui répond à l'une des conditions suivantes :

1° soit disposer d'une ancienneté d'au moins dix ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'un taux de compensation de 67,5 % ;

2° soit disposer d'une ancienneté d'au moins quinze ans au sein de l'entreprise de travail adapté et justifier d'un taux de compensation de 57,5 % ou plus ;

3° soit disposer d'une ancienneté d'au moins vingt-cinq ans au sein de l'entreprise de travail adapté,

bénéficie du taux de compensation immédiatement supérieur à celui qui lui est attribué sur base de l'échelle d'évaluation visée à l'annexe 95.

Art. 1014. La capacité professionnelle du travailleur de production est réévaluée par l'Agence au moins tous les six ans ou à tout moment à la demande de l'entreprise de travail adapté.

Sous-section 4 Catégories de subventions

A. Dispositions générales

Art. 1015. Dans les limites des crédits budgétaires, il est accordé aux entreprises de travail adapté :

1° une subvention visant à compenser le handicap des travailleurs de production, pour autant que, lorsque l'embauche ne représente pas une augmentation nette, par rapport à la moyenne des 12 mois précédents du nombre de salariés de l'entreprise considérée, le ou les postes sont devenus vacants en raison de départs volontaires, d'incapacités de travail, de départs à la retraite pour des raisons d'âge, de réductions volontaires du temps de travail ou de licenciements légaux pour faute, et non en raison de suppressions de postes ;

2° une subvention visant à couvrir les coûts spécifiquement liés à l'accompagnement de travailleurs de production.

B. Subvention visant à compenser le handicap des travailleurs de production

Art. 1016. La subvention visant à compenser le handicap est destinée à couvrir le coût salarial des travailleurs de production bénéficiant d'un accord valide de mise à l'emploi dans une entreprise de travail adapté délivré par l'Agence conformément aux articles 991/1 et 991/2.

Art. 1017. Le montant de la subvention visée à l'article 1016 est obtenu en multipliant l'objectif point d'une entreprise de travail adapté, tel que fixé pour chaque entreprise de travail adapté à l'annexe 95/1, par la valeur du point définie à l'article 1018.

Art. 1018⁸⁹. La valeur du point visé à l'article 1017 est fixée à 10,6755 euros.

Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1er 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 107,20 (base 2013) en date du 1^{er} avril 2020.

Art. 1019. La subvention visée à l'article 1016 est versée anticipativement sur base mensuelle durant l'exercice d'attribution.

Les mensualités sont automatiquement ajustées par l'Agence le deuxième mois qui suit le dépassement de l'indice pivot qui sert de référence à l'indexation des salaires dans la fonction publique.

Art. 1020. L'entreprise de travail adapté bénéficiant de la subvention visée à l'article 1016 transmet annuellement à l'Agence, au plus tard le 31 mars de l'année suivante, un dossier justificatif de l'utilisation de la subvention.

⁸ Tel que modifié par l'article 4 de l'AGW du 9/12/2021 – En vigueur 1/1/2021

⁹ Tel que modifié par l'article 2 de l'AGW du 24/10/2024 – En vigueur 1/1/2024

Ce dossier se compose des documents suivants :

1° un tableau récapitulatif selon le modèle établi par l'Agence et comprenant l'ensemble des charges salariales par travailleur de production ainsi que l'ensemble des aides à l'emploi et interventions des pouvoirs publics perçues pour les travailleurs correspondants ;

2° les copies des comptes individuels des travailleurs de production. Par compte individuel, il faut entendre une fiche signalétique reprenant par travailleur : son nom, prénom, adresse, date de naissance, état civil et charge de famille, statut au sein de l'entreprise de travail adapté, ses heures prestées et rémunérées ainsi que sa rémunération. Ces données sont indispensables pour le calcul de la subvention admissible par travailleur de production. Elles sont conservées conformément à l'article 1026/4.

C. Subvention visant à couvrir les coûts spécifiquement liés à l'accompagnement des travailleurs de production

Art. 1021. La subvention destinée à couvrir les coûts spécifiquement liés à l'accompagnement des travailleurs de production couvre les dépenses réalisées par l'entreprise de travail adapté pour garantir un encadrement et un environnement de travail adapté aux travailleurs de production.

Art. 1022. Le montant de la subvention visée à l'article 1021 est obtenu en multipliant l'objectif point d'une entreprise de travail adapté, tel que fixé pour chaque entreprise de travail adapté à l'annexe 95/1, par la valeur du point définie à l'article 1023.

Art. 1023¹⁰¹¹. La valeur du point pour la subvention visée à l'article 1021 est fixée à 2,8337 euros.

Ce montant est indexé conformément aux dispositions de la loi du 1er 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 107,20 (base 2013) en date du 1^{er} avril 2020.

Art. 1024. La subvention visée à l'article 1021 est versée anticipativement sur base mensuelle durant l'exercice d'attribution.

Les mensualités sont automatiquement ajustées par l'Agence le deuxième mois qui suit le dépassement de l'indice pivot qui sert de référence à l'indexation des salaires dans la fonction publique.

Art. 1025. L'entreprise de travail adapté bénéficiant de la subvention visée à l'article 1021 transmet, à la demande de l'Agence, tous documents justificatifs requis pour le contrôle de l'utilisation de la subvention.

D. Contrôle et récupérations

Art. 1026. Au terme de chaque année, l'Agence procède à un contrôle de l'utilisation des subventions visées aux articles 1016 et 1021.

Art. 1026/1. L'Agence contrôle que les coûts admissibles sont étayés de pièces justificatives claires, spécifiques et contemporaines des faits.

¹⁰ Tel que modifié par l'article 5 de l'AGW du 9/12/2021 – En vigueur 1/1/2021

¹¹ Tel que modifié par l'article 3 de l'AGW du 24/10/2024 – En vigueur 1/1/2024

Art. 1026/2¹². L'Agence vérifie que les subventions n'excèdent pas les montants suivants :

1° pour les subventions visant à compenser le handicap des travailleurs de production, le montant repris à l'article 4.1., p) du Règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne ;

2° pour le cumul des subventions visant à compenser les surcoûts spécifiquement liés à l'accompagnement des travailleurs de production et des subventions visant à compenser les surcoûts spécifiquement liés à l'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation, le montant repris à l'article 4.1., q) du Règlement(UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne.

Art. 1026/3¹³. S'agissant de la compensation du handicap des travailleurs de production, le cumul des montants octroyés à l'entreprise de travail adapté en exécution des dispositions de la section 3 et d'autres dispositions régionales, communautaires et fédérales, ne peut pas excéder, pour chaque travailleur de production, septante-cinq pour cent des coûts salariaux admissibles visés à l'annexe 95/2.

Par exception, la compensation du handicap des travailleurs de production peut être cumulée avec d'autres aides exemptées par le Règlement (UE) n° 651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur portant sur les mêmes coûts salariaux et dépasser ainsi le seuil de septante-cinq pour cent des coûts salariaux, à condition que ce cumul ne conduise pas à une intensité d'aide supérieure à 100 % des coûts salariaux sur toute période pendant laquelle les travailleurs concernés sont employés.

S'agissant de la compensation des coûts spécifiquement liés à l'encadrement de travailleurs de production, la subvention visée à l'article 1021 et ayant trait à la rémunération du personnel spécifique visé à l'article 992 §12, ne couvre que le temps consacré à l'exécution des missions listées à l'article 992 § 12.

S'agissant de la compensation des coûts spécifiquement liés à l'accompagnement de travailleurs de production, le cumul des montants octroyés à l'entreprise de travail adapté en exécution des dispositions de la sections 3 et d'autres dispositions régionales, communautaires et fédérales, ne peut pas excéder cent pour cent des coûts admissibles visés à l'annexe 95/3.

Les aides aux coûts admissibles identifiables exemptées par le Règlement (UE) n° 651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur peuvent être cumulées avec toute autre aide d'État, dès lors qu'elle porte sur des coûts admissibles identifiables différents.

Art. 1026/4. L'Agence conserve les informations et les pièces justificatives nécessaires pour établir le respect de la présente réglementation.

Ces informations sont conservées pendant dix ans à compter de la dernière subvention octroyée et peuvent être communiquées à la Commission européenne.

Art. 1027. § 1^{er}. Pour justifier la subvention visée à l'article 1016, l'Agence admet les coûts salariaux des travailleurs de production visés à l'annexe 95/2.

¹² Tel que modifié par l'article 4 de l'AGW du 24/10/2024 – En vigueur 1/1/2024

¹³ Tel que modifié par l'article 6 de l'AGW du 9/12/2021 – En vigueur 1/1/2021

§ 2. Le montant total des charges salariales admissibles de l'exercice pour chaque travailleur de production est multiplié par le pourcentage de compensation du handicap du travailleur fixé en fonction de sa capacité professionnelle conformément aux articles 1010 à 1014.

Art. 1028. Pour justifier la subvention visée à l'article 1021, l'Agence admet les charges visées à l'annexe 95/3.

Art. 1029¹⁴. Au terme de chaque triennat, l'Agence récupère, le cas échéant, la partie des subventions non consommée par des charges admissibles telles que définies aux articles 1027 et 1028, ou qui excède les seuils des articles 1026/2 et 1026/3.

La récupération par l'Agence a lieu en principal et en intérêts.

Les intérêts sont calculés à partir du jour du prélèvement de la subvention sur le compte bancaire destiné spécifiquement au versement des subventions de l'Agence, jusqu'à récupération effective de la subvention.

Par analogie, les intérêts sont calculés conformément aux articles 9 et 11 du règlement (CE) n°794/2004 de la Commission du 21 avril 2004 concernant la mise en oeuvre du règlement (UE) n°2015/1589 du Conseil portant modalités d'application de l'article 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

E. Désaffectation de biens subsidiés par l'Agence

Art. 1030. § 1er. L'entreprise de travail adapté ne peut pas, sans autorisation préalable de l'Agence, procéder à la désaffectation ou modifier l'affectation des biens subsidiés, auquel cas elle est tenue de rembourser la totalité du subside perçu.

§ 2. En cas de désaffectation ou de modification d'affectation autorisée d'un bien subsidié, l'entreprise de travail adapté est tenue de rembourser à l'Agence la partie non amortie du subside ou, en cas de vente, le pourcentage du prix de vente au taux duquel le bien a été subsidié, avec au maximum le subside perçu et au minimum la partie non amortie de celui-ci.

§ 3. L'entreprise de travail adapté n'est pas tenue de procéder au remboursement visé au §2 si le montant correspondant est réaffecté au financement d'un investissement de remplacement ou qui s'inscrit dans le cadre d'un redéploiement.

§ 4. Dans le cas d'une procédure en liquidation d'une entreprise de travail adapté, l'Agence peut autoriser le transfert de tout ou partie du montant du remboursement visé au §2 à l'entreprise de travail adapté qui reprend tout ou partie des activités de l'entreprise de travail adapté en liquidation, pour autant que l'entreprise de travail adapté s'engage à affecter ce montant au financement des investissements adaptés.

Ce transfert se réalisera dans le respect des procédures légales en matière de liquidation et de la nature juridique des entreprises de travail adapté.

Section 4. - Sections d'accueil et de formation

Sous-section 1^{ère} – Dispositions générales

¹⁴ Tel que modifié par l'article 3 de l'AGW du 20 décembre 2023 – Entrée en vigueur le 11/03/2024

Art. 1038. L'aide octroyée en application de la présente section est accordée dans le respect des conditions du Chapitre I et des articles 33 et 34 du Règlement (UE) n° 651/2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité.

Art. 1038/1. 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 répondent à l'une des conditions suivantes :

- 1° soit avoir fréquenté un enseignement spécialisé de forme 2, tel que défini par le Décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé ;
- 2° soit avoir fréquenté un enseignement spécialisé de forme 3, tel que défini par le Décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé, sans en avoir obtenu la qualification et justifier d'une période d'inactivité ininterrompue de plus d'un an au moment de la signature du contrat d'adaptation professionnelle ;
- 3° soit avoir fréquenté, dans les six mois précédant la date de la signature du contrat d'adaptation professionnelle, un service d'accueil ou d'hébergement agréé par le ministre sur base des titres XI et XII.

Sous-section 2. - Conditions et fonctionnement

Art. 1039¹⁵. 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 1038/1.

Art. 1040. L'entreprise de travail 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 occupée par l'entreprise de travail adapté dans le cadre d'un contrat de travail.

En fonction des besoins et des demandes, le programme individualisé comprendra si nécessaire une phase de préformation réalisée hors des chaînes de production.

Art. 1041. 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.

¹⁵ Tel que modifié par l'article 7 de l'AGW du 9/12/2021 – En vigueur 1/1/2021

Art. 1042. Pour l'ensemble des entreprises de travail adapté, le nombre maximum de personnes handicapées engagées sous contrats d'adaptation professionnelle est fixé à cent-vingt.

Lorsqu'une entreprise de travail adapté souhaite créer une section d'accueil et de formation ou en augmenter sa capacité, elle introduit sa demande auprès de l'Agence. L'Agence fixe les modalités d'attribution des contrats d'adaptation professionnelle. Cependant, le nombre de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle, ne peut être supérieur à dix pour cent du nombre de travailleurs de production visés à l'article 991, 1°.

Art. 1043. L'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation est assuré par au moins 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. 1044. § 1^{er}. L'ergothérapeute chargé de l'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation est porteur du diplôme de Bachelier en ergothérapie, ou d'un diplôme équivalent selon la réglementation en vigueur en Fédération Wallonie-Bruxelles au moment de son obtention.

§ 2. Le moniteur chargé de l'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation :

1° soit est porteur d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire, à orientation éducative, sociale, pédagogique ou psychologique ;

2° soit justifie d'une expérience d'au moins cinq années de service dans une fonction éducative, sociale, pédagogique, psychologique ou paramédicale.

Art. 1045. Le membre du personnel chargé de l'encadrement des personnes handicapées en section d'accueil et de formation a 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 992, § 13, alinéa 3.

Sous-section 3.¹⁶ - Subventionnement

Art. 1046. Dans la limite des crédits budgétaires et sur base de l'encadrement prévu à l'article 1043, l'Agence verse une avance mensuelle correspondant au nombre d'équivalents temps

¹⁶ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021 – En vigueur 1/1/2021

plein prévu multiplié par le montant de la rémunération annuelle plafonnée visé à l'article 1046/2.

Art. 1046/1. L'entreprise de travail adapté bénéficiant de la subvention visée à l'article 1046 transmet annuellement à l'Agence, au plus tard trois mois après la fin de l'exercice, un dossier justificatif de l'utilisation de cette subvention.

Ce dossier comprend :

1° un tableau récapitulatif, selon le modèle établi par l'Agence, comprenant l'ensemble des charges salariales admissibles par membre du personnel d'encadrement visé à l'article 1043 ainsi que l'ensemble des aides à l'emploi et des interventions d'autres pouvoirs publics perçues pour chaque membre du personnel d'encadrement visé à l'article 1043 ;

2° les copies des comptes individuels des membres du personnel d'encadrement visé à l'article 1043.

Art. 1046/2. L'intervention pour les membres du personnel visés à l'article 1043 est fixée à cent pour cent du coût salarial visé à l'annexe 95/4.

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.

Art. 1046/3. L'Agence récupère chaque année la partie éventuellement non consommée des subsides visés aux articles 1046 à 1046/2.

Section 6. - Mise au travail dans des entreprises extérieures

Art. 1052. Excepté dans les cas de prestations de services, 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, moyennant paiement, à accomplir un travail manuel ou intellectuel au profit d'une autre entreprise, dans les locaux ou sur les chantiers de cette dernière, et sans la représenter.

Art. 1053. Les entreprises de travail adapté sont autorisées par l'Agence à conclure des contrats d'entreprises aux conditions suivantes :

1° les emplois créés ne constituent pas des emplois de substitution à des licenciements dans l'entreprise extérieure ;

2° les travailleurs de production restent liés à l'entreprise de travail adapté par un contrat de travail ;

3° les travailleurs de production occupés dans le cadre d'un contrat d'entreprise ont préalablement presté au moins un mois au sein même de l'entreprise de travail adapté ;

4° par dérogation au 3°, en cas de nécessité d'un remplacement dans l'urgence ou de besoin de compétences spécifiques, l'engagement dans un contrat d'entreprise d'un membre du personnel n'ayant pas presté un mois dans l'entreprise est possible si l'entreprise de travail adapté s'engage à fournir un encadrement spécifique ;

5° lorsqu'une entreprise de travail adapté conclut une convention de stage avec un stagiaire lié par un contrat avec un centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté agréé par l'Agence, le stage ne peut pas s'effectuer dans une entreprise avec laquelle l'entreprise de travail adapté a conclu un contrat d'entreprise ;

- 6° l'encadrement spécifique visé au 4° peut consister en une présence accrue du moniteur, ou une formation interne ;
- 7° sans exclure la possibilité d'instructions générales à observer et d'un contrôle sur l'exécution des tâches remplies afin de coordonner et de garantir la qualité du travail, il ne peut exister aucun lien de subordination entre l'entreprise extérieure et le personnel de l'entreprise de travail adapté;
- 8° les travailleurs de production continuent à être payés par l'entreprise de travail adapté ;
- 9° l'entreprise de travail adapté souscrit une assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail, appropriée aux risques encourus;
- 10° l'entreprise de travail adapté informe l'Agence du nom de l'assureur ainsi que du prix facturé à l'entreprise extérieure ;
- 11° le prix facturé visé au 10° permet de financer la rémunération du travailleur au salaire horaire minimum de la première catégorie professionnelle, fixé par la sous-commission paritaire 327.03, majorée des cotisations patronales ;
- 12° l'entreprise de travail adapté informe sa délégation syndicale de la conclusion de tout contrat d'entreprise, de la liste des travailleurs concernés par le contrat, de la manière dont est organisé l'encadrement de ces travailleurs et de l'argumentation justifiant que le travail répond au profil des travailleurs ;
- 13° l'acceptation par l'entreprise extérieure de toute inspection de l'Agence dans les locaux où sont exécutés les travaux prévus par le contrat d'entreprise ;
- 14° la transmission d'une annexe informant l'entreprise extérieure sur les aides à l'emploi dont elle peut bénéficier au recrutement d'un travailleur handicapé, dont le modèle est défini par l'Agence.

Art. 1054. Tout contrat d'entreprise est signé par les deux parties et comporte 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 de personnes de l'entreprise de travail adapté mises au travail;
- 6° le nombre de membres du personnel de cadre visé à l'article 992, §12, les accompagnant et la manière dont l'encadrement est réalisé;
- 7° la garantie du respect des conditions de sécurité et d'hygiène au sein de l'entreprise extérieure;
- 8° l'attestation selon laquelle il n'existe aucun lien de subordination entre les travailleurs de l'entreprise de travail adapté et l'entreprise extérieure;
- 9° l'acceptation par l'entreprise extérieure de toute inspection de l'Agence dans les locaux où sont exécutés les travaux prévus par le contrat d'entreprise.

Art.1055. L'entreprise de travail adapté assure de manière permanente l'encadrement et la supervision de chaque travailleur occupé en entreprise extérieure par un membre du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production, visé à l'article 992, § 12, à raison d'un membre par tranche entamée de 18.000 points.

Si le contrat d'entreprise porte sur moins de 18.000 points, le membre du personnel exécutant des fonctions d'encadrement visé à l'alinéa 1^{er} assure un passage au moins hebdomadaire, sur le site de travail de l'entreprise extérieure et notifie ses observations dans un registre.

Art. 1056. L'exécution du contrat d'entreprise doit faire l'objet d'une autorisation de l'Agence. Au plus tard le premier jour de début d'exécution du contrat, l'entreprise de travail adapté introduit une demande d'autorisation auprès de l'Agence qui en accuse réception. L'accord de l'Agence est donné endéans les dix jours ouvrables qui suivent la demande d'autorisation.

A défaut, l'accord est réputé favorable. L'autorisation de l'Agence est limitée à deux ans et peut être reconduite plusieurs fois.

Art. 1057. Tout contrat d'entreprise exécuté sans avoir reçu l'autorisation de l'Agence entraîne la récupération totale des subsides relatifs à l'intervention dans la rémunération des personnes occupées dans l'entreprise extérieure pendant la période concernée et ce, avec effet rétroactif. Toutefois dans le cas d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un même contrat ayant fait l'objet d'une autorisation antérieure de l'Agence, cette récupération est limitée à vingt-cinq pour cent.

Art. 1058. L'entreprise de travail adapté fournit à l'Agence un relevé mensuel des prestations de l'ensemble des travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Ce relevé est transmis à l'Agence à l'échéance de chaque mois.

Art. 1059. 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.

Art. 1060. Un contrat entre entreprises de travail adapté de deux régions ou communautés différentes doit faire l'objet d'un accord de l'Agence.

Art. 1061. 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 XIV - Dispositions transitoires et diverses

Art. 1386. Les membres du personnel d'encadrement, visés à l'article 1043, qui étaient engagés avant le 1^{er} janvier 2003, sont réputés remplir les conditions de qualification fixées à l'article 1044.

Art. 1387. Les directeurs en fonction avant le 1^{er} janvier 1997 sont réputés remplir les conditions de qualification fixées à l'article 992, § 11, alinéa 1^{er}.

Art. 1388¹⁷. Pour les travailleurs de production engagés avant le 1^{er} janvier 2021 et pour lesquels l'Agence avait fixé une perte de rendement, la capacité professionnelle, visée à l'article 1010, correspond à la différence entre 100 et le pourcentage de perte de rendement fixée.

Cette capacité professionnelle sera réévaluée selon les modalités prévues à l'article 1014 du présent code.

Le taux de compensation est déterminé selon les modalités fixées à l'annexe 95.

Art. 1389¹⁸. Pour les travailleurs de production engagés avant le 1^{er} janvier 2021 et pour lesquels l'Agence avait établi une catégorie A, B ou C, la valeur d'une heure valorisable pour la valorisation des points visée à l'article 1005, est fixée comme suit :

Catégorie de handicap	Valeur d'une heure
A	1
B	1,25
C	1,50

La capacité professionnelle des travailleurs sera réévaluée selon les modalités prévues à l'article 1014 du présent code.

Art. 1390. Une évaluation de l'adéquation du dispositif visé aux articles 993 à 1030 est réalisée par l'Agence au terme du premier triennat.

Art. 1391. Pour les travailleurs de production bénéficiant, avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, d'un dispositif de maintien sur base des dispositions visées aux articles 1047 à 1051, le taux de compensation visé à l'article 1010 est fixé à 75 pour cent.

¹⁷ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021 – En vigueur 1/1/2021

¹⁸ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021 – En vigueur 1/1/2021

Annexe 95 Evaluation de la capacité professionnelle des travailleurs occupés en entreprise de travail adapté (visée à l'article 1010)¹⁹

L'Agence est chargée de déterminer la capacité professionnelle du travailleur de production susceptible de faire l'objet d'une subvention sur base des critères suivants :

A. Critères

La capacité professionnelle est évaluée sur base des critères liés au comportement du travailleur de production dans le contexte du poste de travail et sur les critères liés à l'adaptabilité aux exigences du marché du travail suivants :

- **Ponctualité – Régularité** (*Respect des horaires, régularité dans la fréquentation du travail - quelle que soit la nature des absences*)

Très bon	ponctualité et fréquentation régulières
Moyen	bonne ponctualité dans l'ensemble mais fréquentation irrégulière ou l'inverse
Insuffisant	pas de respect des horaires (arrive très fréquemment en retard), irrégularité de la fréquentation du travail. Très fort absentéisme : plus de 25% du temps de travail)

- **Sociabilité** (*Aisance à nouer et à maintenir des contacts sociaux positifs dans le cadre professionnel*)

Très bon	noue spontanément des liens positifs dans des circonstances normales de travail
Moyen	a des contacts de travail habituellement positifs avec autrui mais ne les recherche pas
Insuffisant	n'est capable de travailler que seul dans son coin sans contact avec les autres ou n'entre en relation de travail avec les autres que sur un mode exclusivement conflictuel

- **Compréhension et respect des consignes** (*Faculté de comprendre, retenir et exécuter des consignes*)

- Par **consigne simple**, il est question de consignes impliquant uniquement de la reproduction ou de la répétition de gestes ou de modèles ;
- Par **consigne complexe**, il faut entendre plusieurs consignes simples associées et dont la succession s'effectue selon un ordre et une logique.

Très bon	comprend plusieurs consignes complexes, les retient et les exécute.
Moyen	- comprend les consignes complexes mais rencontre des difficultés à les retenir ou à les exécuter ; - comprend uniquement les consignes simples, les retient et les exécute
Insuffisant	- comprend les consignes complexes mais rencontre des difficultés à les retenir et à les exécuter ; - comprend uniquement les consignes simples et rencontre des difficultés à les retenir et à les exécuter

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

Très bon	s'adapte bien aux changements
----------	-------------------------------

¹⁹ Tel que modifié par l'AGW du 16/09/2021

Moyen	s'adapte sans trop de difficultés aux changements
Insuffisant	s'adapte aux changements avec de grandes difficultés

- **Autonomie** (*Capacité à assumer un travail connu, seul ou avec un encadrement*)

Très bon	apte à travailler seul avec intervention exceptionnelle du moniteur
Moyen	travaille seul avec un encadrement limité à quelques interventions du moniteur
Insuffisant	travaille avec un encadrement systématique assuré par le moniteur et un autre travailleur

- **Productivité** (*Efficacité et rapidité d'exécution du travail dans la durée*)

Très bon	productivité constante
Moyen	productivité irrégulière
Insuffisant	productivité très faible

B. Pondération des critères

Chaque critère représente le même poids et reçoit entre 5 et 15 points. Selon l'évaluation qui est réalisée pour chacun des critères, les points sont attribués de la manière suivante :

Très bon	15
Moyen	10
Insuffisant	5

C. Calcul de la capacité professionnelle

La capacité professionnelle du travailleur de production résulte de la somme des points attribués à chaque critère.

D. Détermination de la compensation

Selon l'évaluation de la capacité professionnelle du travailleur de production, l'Agence octroie un taux de compensation de la manière suivante :

Capacité professionnelle égale ou supérieure à 85	Pas de compensation (0%)
Capacité professionnelle est inférieure à 85	45% de compensation
Capacité professionnelle est inférieure à 70	57,5% de compensation
Capacité professionnelle est inférieure à 50	67,5% de compensation
Capacité professionnelle est inférieure ou égale à 35	75% de compensation

Annexe 95/1²⁰. Objectif points de chaque entreprise de travail adapté à partir de 2024 (visé à l'article 998)

ENTREPRISE DE TRAVAIL ADAPTE	Objectif "points"
ETA001	421.772
ETA002	195.270
ETA005	110.963
ETA007	170.242
ETA008	443.677
ETA015	83.771
ETA019	552.487
ETA045	605.711
ETA059	232.943
ETA060	80.806
ETA062	74.179
ETA063	295.418
ETA065	100.070
ETA067	200.047
ETA071	159.144
ETA072	380.292
ETA073	151.375
ETA083	117.164
ETA085	229.579
ETA088	163.301
ETA091	153.970
ETA092	238.053
ETA095	130.860
ETA097	304.596
ETA101	829.775
ETA115	140.409
ETA123	274.215
ETA124	156.238
ETA125	268.735
ETA126	140.377
ETA129	279.713
ETA134	375.833
ETA138	240.810
ETA142	118.330
ETA144	97.135
ETA147	47.798
ETA148	119.981
ETA149	134.342

²⁰ Telle que modifiée par l'article 5 de l'AGW du 24/10/2024 – En vigueur 1/1/2024

ETA154	111.918
ETA156	53.738
ETA164	129.710
ETA170	71.423
ETA175	128.189
ETA177	83.414
ETA178	85.343
ETA179	97.162
ETA189	361.704
ETA197	213.238
ETA209	45.413

Annexe 95/2 Coûts salariaux admissibles pour justifier la subvention visée à l'article 1016²¹

Sont admissibles pour les travailleurs de production :

- 1) Les rémunérations brutes pour autant qu'elles respectent les conditions de l'article 992 § 4 et aient 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) Les avantages complémentaires qui relèvent d'une convention collective de travail d'entreprise telle que définie dans la Loi du 5 décembre 1968 et d'application à l'ensemble des travailleurs de production de l'entreprise ;
- 7) Le montant des cotisations de sécurité sociale afférentes aux rémunérations et avantages précités.
- 8) La prime d'assurance-loi payée par travailleur de production, plafonnée à un pourcent de sa rémunération brute soumise à l'ONSS et majorée à 108 pourcents.

Sont déduites des coûts salariaux admissibles, les autres subventions obtenues des pouvoirs publics et autres interventions lorsqu'elles couvrent précisément les mêmes coûts que ceux admissibles pour les travailleurs de production.

Ne sont pas admissibles pour les travailleurs de production :

- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les préavis non prestés à l'initiative du travailleur.

²¹ Telle que modifiée par l'article 2 de l'AGW du 28 mars 2024 – Entrée en vigueur le 1/1/2022

Annexe 95/3²² Coûts admissibles pour justifier la subvention visée à l'article 1021²³

Sont admissibles pour la rémunération du personnel spécifique visé à l'article 992 §12, uniquement pour le temps passé à assister les travailleurs de production :

- 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.

Pour les moniteurs visés à l'article 992 §12, leur coût salarial, comprenant les charges mentionnées de 1° à 6°, est multiplié par le taux moyen de compensation de l'entreprise de travail adapté, déterminé sur base de la moyenne annuelle des taux de compensation du handicap fixés pour chacun de ses travailleurs de production l'année précédant l'année d'attribution de la subvention.

Le coût salarial, comprenant les charges mentionnées de 1° à 6°, du personnel spécifique visé à l'article 992 §12, détaché au sein de l'entreprise de travail adapté par la personne morale de droit public dans le cadre d'une convention écrite, est également admissible pour justifier la subvention visée à l'article 1021.

Ne sont pas admissibles pour la rémunération du personnel spécifique visé à l'article 992 §12 :

- 1° la rémunération des heures supplémentaires ;
- 2° les préavis non prestés à l'initiative du travailleur ;
- 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.

Autres coûts admissibles pour justifier la subvention visée à l'article 1021 :

- 1° le coût des formations en lien avec l'accompagnement de travailleurs de production ;
- 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 ;
- 3° les coûts directement liés au transport de travailleurs de production vers le lieu de travail et dans le cadre de leurs activités professionnelles (Abonnement social et transport collectif) ;
- 4° les coûts d'administration propres au personnel spécifique, pour autant que ceux-ci résultent directement de l'emploi de travailleurs de production.

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

²² Tel que modifié par l'article 8 de l'AGW du 9/12/2021 – En vigueur 1/1/2021

²³ Telle que modifiée par l'article 3 de l'AGW du 28 mars 2024 – Entrée en vigueur le 1/1/2022

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 ;
- 2° les intérêts créditeurs générés par le compte bancaire spécifique visé à l'article 992 § 16.

Annexe 95/4 Intervention dans le coût salarial visé à l'article 1046/2

Sont admissibles pour les membres du personnel visés à l'article 1043 :

- 1) Le montant annuel de la rémunération ;
- 2) Les montants visés au point 1) sont réduits au prorata du temps de travail effectif ;
- 3) Le montant des cotisations de sécurité sociale afférentes aux rémunérations précitées.

La subvention annuelle sur laquelle porte l'intervention ne peut être supérieure aux montants suivants :

- a. Moniteur 42.764,28 euros ;
- b. Ergothérapeute : 51.929,30 euros

Cette limite est indexée conformément aux dispositions de la loi du 1er 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 107,20 (base 2013) en date du 1er avril 2020.

Sont déduites du coût salarial, les subventions obtenues des pouvoirs publics et autres interventions lorsqu'elles couvrent précisément les mêmes coûts que ceux admissibles pour les membres du personnel visés à l'article 1043.