

Arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, mettant en œuvre la section 2 du chapitre 5 du décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée
– 3^{ème} lecture.

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, l'article 20 ;

Vu la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

Vu le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les articles 47, 50, 51, 55, 72, 75, 77, 86, 87 et 119 ;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 12 février 2009 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées ;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation respective des femmes et des hommes du 8 novembre 2018 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation des personnes handicapées du 8 novembre 2018;

Vu l'avis de la Section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, donné le 9 janvier 2019 ;

Vu l'avis du Comité de concertation intra-francophone en matière de soins de santé et d'aide aux personnes, donné le 6 février 2019 ;

Vu les avis de l'Inspecteur des finances donnés le 25 février 2019 et le 24 juin 2019 ;

Vu l'accord du Membre du Collège chargé du budget donné le 25 février 2019 ;

Vu l'avis n°66.032/4 du Conseil d'Etat, donné le 20 mai 2019, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant, d'une part, que le présent arrêté ne contient aucune disposition ayant pour objet direct le traitement de données à caractère personnel et que, d'autre part, les dispositions visant à établir un régime d'agrément, de subventionnement et l'organisation d'un contrôle de celles-ci n'impliquent le traitement de données à caractère personnel qu'à des fins statistiques ;

Que par conséquent, le présent arrêté tombe dans un des régimes dérogatoires prévus par le Titre IV de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;

Considérant le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les articles 46, 52 à 54, 71, 73 et 74 ;

Sur la proposition du Membre du Collège chargé de la Politique d'aide aux personnes handicapées;

Après délibération ;

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. - Dispositions générales et définitions

Article 1^{er}. L'arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 128 de celle-ci.

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

1° le décret : le décret de la Commission communautaire française du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée ;

2° le SPFB : les services du Collège de la Commission communautaire française (Service public francophone bruxellois) ;

3° le Membre du Collège : le Membre du Collège de la Commission communautaire française chargé de la Politique d'aide aux personnes handicapées ;

4° l'entreprise : l'entreprise de travail adapté visée aux articles 46, 2° et 52 à 55 du décret et mandatée pour d'une durée de 10 ans maximum renouvelable en tant que services d'intérêt économique général donné en vertu de l'article 70 du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée ;

5° le Fonds de sécurité d'existence : le Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté visé à l'article 87 du décret ;

6° l'arrêté du Collège du 7 mai 2015 : l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 7 mai 2015 relatif aux prestations individuelles et aux aides à l'emploi des personnes handicapées, portant application des articles 19, 1° et 48 du décret ;

7° subvention : la compensation qui n'excède pas ce qui est nécessaire pas pour couvrir les coûts nets occasionnés par l'exécution des obligations de service public, y compris un bénéfice raisonnable ;

8° le Directeur d'administration : le Directeur d'administration de la Direction d'administration de l'Aide aux Personnes Handicapées (DAPH) du SPFB ou la personne qu'il délègue.

CHAPITRE 2. – Missions

Art. 3. Les missions de l'entreprise en vue de favoriser l'inclusion des personnes handicapées par le travail, visées aux articles 52 à 55 du décret, s'exercent notamment au travers des actions suivantes :

1° réserver ses emplois par priorité aux personnes handicapées engagées sous contrat de travail ;

2° adapter le travail aux capacités de chaque personne handicapée et adapter le poste de travail en proposant, lorsque le handicap le justifie, des aménagements raisonnables ;

3° réserver prioritairement aux travailleurs handicapés le personnel d'encadrement qui fait l'objet d'interventions ou de subventions de l'administration ;

- 4° assurer un suivi social pour chaque personne handicapée en exerçant un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi en proposant, en fonction des besoins, un relais vers des services extérieurs ;
- 5° assurer la formation continuée des personnes handicapées engagées sous contrat de travail ou sous contrat d'adaptation professionnelle afin de leur permettre de se former, de se perfectionner et de valoriser leurs compétences et leur assurer un processus d'évolution susceptible de permettre leur promotion au sein de l'entreprise ou leur insertion dans le milieu ordinaire de travail ;
- 6° favoriser l'accès des personnes handicapées aux emplois du personnel visé à l'article 29, 2° ;
- 7° favoriser le développement d'un réseau de collaboration avec des établissements d'enseignement spécialisé, des services d'appui à la formation professionnelle et des services d'accompagnement visant à permettre l'insertion socio-professionnelle des élèves sortant de l'enseignement d'adaptation sociale et professionnelle.

Art. 4. Chaque entreprise peut demander un agrément pour exercer en son sein une ou plusieurs des missions complémentaires visées à l'article 53, 3° et 4° du décret et décrites aux articles 5 et 6.

Art. 5. Un dispositif d'accueil pré-professionnel est une cellule d'accueil autonome composée de personnes handicapées avec un encadrement exclusivement affecté au dispositif.
L'entreprise développe un programme de formation individuel en vue d'améliorer les aptitudes professionnelles de chaque personne handicapée bénéficiaire. Le programme prévoit au minimum 4h/semaine de formation, de remédiation ou d'accompagnement avec un service d'accompagnement agréé.

Art. 6. Un dispositif de soutien au travail est un ensemble de mesures organisationnelles destiné aux travailleurs handicapés qui nécessitent un soutien complémentaire pour un maintien d'activité qui répond aux exigences du poste de travail auquel ils sont affectés. Ce soutien peut se traduire par un encadrement renforcé, une formation spécifique, une adaptation de l'organisation ou du temps de travail au travers d'un programme individuel ou collectif adapté.

Art. 7. L'entreprise ne peut être agréée en tant que service de soutien aux activités d'utilité sociale tel que défini à l'article 41 du décret, ou en tant que service de participation par des activités collectives tel que défini à la section 3 du chapitre 5 du décret.

CHAPITRE 3. - Normes d'agrément

Section 1^{ère}. – Normes de qualité

Art. 8. L'entreprise se soumet aux évaluations, visites et contrôles organisés par les pouvoirs publics et leur fournit tout document requis dans l'exercice de leurs missions.

Art. 9. Dans le respect des dispositions visées à l'article 74 du décret, tout document émanant de l'entreprise indique le nom de l'entreprise, le nom de l'asbl s'il est différent, le numéro d'entreprise, l'adresse du siège d'activité, l'adresse du siège social si elle est différente, l'agrément accordé et la date de rédaction du document.

Art. 10. § 1^{er}. L'entreprise adapte pour leur bonne compréhension et rend accessibles aux personnes handicapées les documents qui leur sont destinés.

§2. L'entreprise veille à la confidentialité des données individuelles relatives aux membres du personnel et aux personnes handicapées.

Art. 11. L'entreprise collabore à l'évaluation scientifique externe de la mise en œuvre des principes du décret visée en son article 103.

Art. 12. § 1^{er}. Outre les assurances légalement obligatoires, l'entreprise souscrit pour l'entreprise les assurances suivantes :

1° en responsabilité civile pour toutes les prestations posées sous sa responsabilité, y compris les manifestations extérieures et pour les volontaires qu'elle occuperait ;

2° en responsabilité civile et en accident de travail pour l'ensemble des travailleurs ;

3° en responsabilité pour les administrateurs de l'entreprise ;

4° en incendie pour le bâtiment.

§ 2. L'entreprise souscrit une convention conclue avec un service de médecine du travail en vue d'assurer la surveillance médicale de l'ensemble des travailleurs.

Section 2. – Normes relatives à l'infrastructure

Art. 13. L'entreprise établit son siège d'activités sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Toutefois, à titre exceptionnel, sur demande dûment motivée, le SPFB peut autoriser qu'un site destiné à du stockage, à du dépôt, ou qu'un terrain puisse se situer en dehors de cette région.

Art. 14. L'entreprise:

1° réserve prioritairement aux travailleurs handicapés l'infrastructure qui fait l'objet de subventions du SPFB ;

2° assure l'accessibilité de ses locaux en tenant compte des spécificités des travailleurs handicapés ;

3° respecte les prescriptions légales en matière d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail.

Art. 15. L'entreprise se conforme aux prescrits contenus dans le permis d'environnement, le permis d'urbanisme, le rapport du service régional d'incendie. Ce dernier doit être sollicité par l'entreprise, notamment quand des modifications d'infrastructures peuvent avoir des conséquences en matière de protection contre l'incendie, afin de garantir la sécurité de l'ensemble du personnel occupé.

Section 3. – Normes relatives à l'organisation, au fonctionnement et au contenu du projet de service

Art. 16. L'entreprise rédige un projet de service. Il précise au minimum :

1° les valeurs sur lesquelles reposent les missions de l'entreprise ;

2° ses missions et son public cible ;

3° son offre de services et la nature des activités professionnelles menées ;

4° la description de l'entreprise et ses règles de fonctionnement ;

5° les méthodes d'organisation du travail pour tendre vers la réalisation du projet professionnel des personnes handicapées ;

6° les modalités de la participation des personnes handicapées, visée à l'article 71, alinéa 1^{er}, 3° du décret, à travers les organes de concertation de l'entreprise ;

7° les modalités de la participation à des actions communautaires, visée à l'article 71, alinéa 1^{er}, 4° du décret ;

8° les modalités de la mise en œuvre d'une démarche de réseau, visée à l'article 71, alinéa 1^{er}, 5° du décret et les modalités de l'évaluation du projet individualisé des personnes handicapées, en y incluant leur participation.

Ce document est revu régulièrement par l'entreprise.

Art. 17. L'entreprise dispose :

1° d'une adresse électronique-et de tout moyen de communication adapté ;

2° d'un site internet régulièrement mis à jour qui présente les activités développées par l'entreprise et qui est rendu accessible aux personnes handicapées.

Art. 18. Lors de la remise du règlement de travail au travailleur, l'entreprise communique les coordonnées du personnel de soutien social, du Service PHARE, du Service Inspection du SPFB.

Section 4. – Normes relatives au personnel

Art. 19. Le personnel de l'entreprise, hormis les travailleurs handicapés visés à l'article 29, 1°, les personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle visé à l'article 29, 3° ou liées par une convention de stage de découverte visée à l'article 29, 4°, comprend :

1° le personnel de direction,

2° le personnel de support administratif, commercial et technique,

3° le personnel de soutien social,

4° le personnel moniteur,

5° le personnel de production,

engagé sous contrat de travail et dont les titres, les fonctions et les exigences minimales de qualification répondent aux conditions déterminées par l'annexe 3.

Art. 20. Par dérogation à l'article précédent et de manière exceptionnelle, une personne peut être engagée sous le statut de volontaire. Dans ce cas, l'entreprise doit introduire au préalable une demande d'autorisation motivée au Directeur d'administration. Le Directeur d'administration accorde ou refuse son autorisation dans les 10 jours. L'accord est considéré acquis si le Directeur d'administration ne répond pas dans le délai requis.

Les volontaires effectuent leurs prestations en appui du personnel de l'entreprise.

Une convention de volontariat règle leurs relations avec l'entreprise dans le respect de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. L'entreprise conserve une copie de ces conventions individuelles.

Art. 21. Le directeur de l'entreprise assiste, avec voix consultative, à toutes les réunions du conseil d'administration relatives à l'organisation de l'entreprise, sauf sur des points à l'ordre du jour où il existe un conflit d'intérêt.

Le directeur est habilité à assurer, en vertu d'une délégation de pouvoirs écrite du conseil d'administration et sous la responsabilité de celui-ci, la gestion journalière en ce qui concerne au

minimum : la gestion du personnel, la gestion financière, l'application des réglementations en vigueur et la représentation de l'entreprise dans ses relations avec le SPFB.

Art. 22. Les membres du personnel administratif et du personnel de soutien social ne peuvent être affectés aux activités de production de l'entreprise. Le personnel de soutien social gère le dossier individuel centralisé des personnes handicapées visé à l'article 42.

Art. 23. Les moniteurs assument un rôle d'encadrement et de supervision des travailleurs handicapés et ne sont affectés à la production que dans la mesure où cette affectation participe à cette mission d'encadrement.

Art. 24. Toute fonction rémunérée dans l'entreprise est incompatible avec un mandat d'administrateur en son sein. Le mandat d'administrateur doit être exercé à titre gratuit.

Art. 25. L'entreprise assure de manière continue au personnel la formation, le perfectionnement professionnel et la valorisation des compétences. En particulier, les moniteurs suivent un programme de formation visant à la sensibilisation et à la spécificité du handicap. Ce programme est communiqué au préalable au SPFB.

Art. 26. Lors du premier engagement d'un membre du personnel d'encadrement qui comprend le personnel repris à l'article 19, 1° à 4°, l'entreprise dispose d'un extrait de casier judiciaire dont la date de délivrance ne peut être antérieure de plus de trois mois à la date de prise de fonction. L'entreprise évalue si le membre du personnel peut exercer la fonction à laquelle il est candidat, en prenant en considération la spécificité des personnes handicapées occupées.

Art. 27. L'entreprise tient un dossier individuel accessible à chaque membre du personnel concerné. Il comprend au minimum :

- 1° le contrat de travail qui lie l'entreprise et le travailleur, et ses modifications ultérieures ;
- 2° une copie des titres et diplômes utiles à la fonction ;
- 3° les attestations prouvant l'ancienneté ;
- 4° les formations suivies par le travailleur depuis son engagement ;
- 5° tout document relatif au subventionnement éventuel du travailleur par un autre pouvoir public.

Art. 28. Pour chaque entreprise, en fonction de son quota tel que défini à l'article 31, les normes minimales d'encadrement sont fixées comme suit :

- 1° un directeur temps plein ;
- 2° un membre du personnel moniteur temps plein par tranche de 15 unités au quota ; lorsqu'une tranche est dépassée par 8 unités, 1 membre du personnel moniteur mi-temps ;
- 3° un membre du personnel de soutien social mi-temps et pour les entreprises de plus de 50 unités au quota un quart-temps supplémentaire par tranche de 25 unités au quota.

Section 5. – Normes relatives aux personnes handicapées

Art. 29. Les personnes handicapées occupées dans l'entreprise sont :

- 1° soit engagées sous contrat de travail et reprises en tant que travailleurs handicapés, tels que repris à l'article 30 ;
- 2° soit engagées sous contrat de travail et reprises en tant que membres du personnel tels que repris à la section 4 ;

3° soit liées par un contrat d'adaptation professionnelle tel que visé à l'article 48, 2° du décret, éventuellement dans le cadre d'un dispositif d'accueil pré-professionnel tel que défini à l'article 5.

4° soit liées par un stage de découverte tel que visé à l'article 48, 1° du décret.

Art. 30. Les travailleurs handicapés visés à l'article 29, 1° doivent disposer d'une décision favorable de l'équipe pluridisciplinaire antérieure à l'engagement dans l'entreprise et éventuellement d'une durée limitée.

Les personnes visées à l'article 29, 3° et 4° doivent disposer d'une décision favorable de l'équipe pluridisciplinaire antérieure à leur entrée dans l'entreprise conformément à l'arrêté du Collège du 7 mai 2015, les articles 46 à 63.

Ces décisions respectent les critères tels que précisés à l'annexe 1.

La demande de la personne handicapée est introduite auprès du Directeur d'administration au moyen du formulaire établi par celui-ci.

Art. 31. Pour l'ensemble des entreprises agréées, le nombre maximum de travailleurs handicapés visés à l'article 29, 1° est fixé à 1450. Ce nombre est dénommé « quota global ».

Le quota global est réparti en quota par entreprise.

Le quota minimum d'une entreprise est fixé à 25. Quand une entreprise est agréée pour la première fois, elle dispose d'un délai de maximum un an pour occuper au moins 20 travailleurs handicapés pris en considération pour l'octroi d'intervention par le SPFB. L'entreprise peut demander deux fois un délai supplémentaire de six mois sur base de justifications économiques. Le Directeur d'administration statue sur ces demandes.

Art. 32. Le nombre de travailleurs qui ne sont pas repris au quota ne peut pas excéder 40 % en équivalent temps plein du quota de l'entreprise défini à l'article 31.

Ce nombre ne comprend pas les travailleurs qui ne comptent pas d'heures prestées ou assimilées au cours du trimestre considéré, ni les personnes reconnues par un des organismes régionaux ou communautaires compétents en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées notamment tels que visés à l'article 29, ni les membres du personnel de soutien social visé à l'article 19,3°.

Art. 33. Chaque année, par entreprise, sur base d'un recensement du nombre de travailleurs répondant aux définitions reprises aux articles 31 et 32 établi chaque dernier jour du trimestre, le quota sera revu à la baisse si le nombre de la moyenne annuelle est inférieur d'au moins 5 unités du quota de l'entreprise alors en vigueur ou d'au moins 5 % du quota de l'entreprise, si celui-ci est supérieur à 100. La moyenne annuelle est calculée sur la période du 1^{er} juillet au 30 juin.

Le nouveau quota correspond à la moyenne dont question ci-dessus augmenté de 3 unités.

Il entre en application le 1^{er} octobre.

Art. 34. En cas de sous-utilisation par une entreprise de la ressource en quota, en ce compris le recours au chômage économique pendant au moins 3 trimestres consécutifs, le SPFB consulte l'entreprise pour connaître les circonstances de cette situation, les efforts fournis pour la corriger et ses intentions. Le SPFB en informe le Membre du Collège. Celui-ci peut décider de réduire le quota de l'entreprise. Cette décision est notifiée à l'entreprise par le SPFB, par lettre recommandée. Le nouveau quota entre en application le 1^{er} jour du trimestre qui suit la décision du Membre du Collège.

Art. 35. Chaque entreprise peut, à tout moment de l'année, demander auprès du SPFB l'augmentation de son quota. Elle appuie sa demande de justifications et de perspectives économiques réalistes établissant le bien-fondé de sa demande.

Le SPFB transmet la demande au Membre du Collège dans les quinze jours de sa réception.

Le Membre du Collège, après avoir pris l'avis du Conseil consultatif, prend la décision définitive. Celle-ci est notifiée à l'entreprise par le SPFB.

Le nouveau quota entre en application le 1^{er} jour du trimestre qui suit la décision du Membre du Collège.

Art. 36. Chaque entreprise peut engager un travailleur handicapé non-comptabilisé à son quota, à raison de maximum 2,6 % de son quota, en vue de compenser le temps de travail des travailleurs handicapés occupés à temps partiel ou en crédit-temps.

L'engagement des travailleurs handicapés est conditionné à la conclusion de conventions collectives de travail portant sur les objets suivants :

- A hauteur de 2 % du quota, à la possibilité d'embauche compensatoire visant en priorité les travailleurs âgés ou ayant des problèmes de santé dans l'entreprise ;
- A hauteur de 0,6 % du quota, à l'octroi d'un jour de congé supplémentaire.

Ces conventions collectives de travail sont conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 37. Pour chaque travailleur handicapé une catégorie de capacité professionnelle est établie. Cette catégorie de capacité professionnelle est fixée par l'équipe pluridisciplinaire en collaboration et en concertation avec l'entreprise en complétant la grille d'évaluation reprise à l'annexe 1, en distinguant :

- 1° catégorie A : évaluation supérieure ou égale à 85;
- 2° catégorie B : évaluation supérieure ou égale à 75 et inférieure à 85 ;
- 3° catégorie C : évaluation supérieure ou égale à 65 et inférieure à 75 ;
- 4° catégorie D : évaluation supérieure ou égale à 55 et inférieure à 65 ;
- 5° catégorie E : évaluation supérieure ou égale à 45 et inférieure à 55 ;
- 6° catégorie F : évaluation inférieure à 45.

Une nouvelle évaluation peut être décidée à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire ou demandée par l'entreprise sur le formulaire établi par le Directeur d'administration et selon les conditions qu'il détermine. La décision de l'équipe pluridisciplinaire prend effet le 1^{er} jour du trimestre suivant :

- la date de demande de l'entreprise ;
- la date de la décision prise à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire.

Art. 38. Chaque entreprise occupe tout au long de l'année au moins 20 % de travailleurs handicapés dont la capacité professionnelle relève des catégories E ou F.

Art. 39. Pour l'ensemble des entreprises, le nombre maximum de personnes handicapées engagées sous contrat d'adaptation professionnelle en application des articles 52 à 63 de l'arrêté du Collège du 7 mai 2015 est fixé à 40.

Le Directeur d'administration détermine pour chaque entreprise le nombre de personnes qui peuvent être engagées sous contrat d'adaptation professionnelle. Lorsqu'une entreprise souhaite obtenir la possibilité d'engager une ou plusieurs personnes sous contrat d'adaptation professionnelle, elle appuie sa demande de justifications.

Le SPFB fixe les modalités de prise de décision.

Art. 40. Une cellule d'accueil pré-professionnelle comprend au maximum 5 personnes handicapées correspondant au minimum à 3,5 équivalents temps plein. Chaque personne handicapée est formée et engagée exclusivement sous contrat d'adaptation professionnelle.

Section 6. – Normes relatives aux relations entre l'entreprise et la personne handicapée

Art. 41. Le projet de service et le règlement de travail de l'entreprise sont expliqués et remis contre accusé de réception à la personne handicapée au plus tard au moment de la signature du contrat.

Art. 42. Dans le cadre des missions décrites aux articles 3 à 6, un dossier individuel centralisé est ouvert au nom de la personne handicapée avec laquelle un contrat de travail ou un contrat d'adaptation professionnelle est signé.

Il comprend au moins :

- 1° la demande et/ou le rapport de l'entretien initial avec la personne handicapée ;
- 2° les documents relatifs au respect des conditions d'engagement au sein de l'entreprise ;
- 3° le contrat de travail ou le contrat d'adaptation professionnelle et leurs avenants éventuels ;
- 4° l'attestation de réception du projet de service et du règlement de travail par la personne handicapée lors de la signature du contrat ;
- 5° la grille d'évaluation visée à l'article 37 et les éventuelles évolutions constatées pour les personnes sous contrat de travail ;
- 6° les actions de suivi social menées par l'entreprise ;
- 7° les contre-indications professionnelles et techniques éventuelles en rapport avec les capacités professionnelles de la personne handicapée ;
- 8° les rapports d'évaluation de la situation professionnelle de la personne handicapée au sein de l'entreprise.

Art. 43. Si la personne handicapée fait partie d'un dispositif d'accueil pré-professionnel visé à l'article 5, son dossier individuel contient le programme de formation et le relevé des actions menées.

Art. 44. Si la personne handicapée fait l'objet de mesures prises dans le cadre d'un dispositif de soutien au travail visé à l'article 6, son dossier individuel en fait état et intègre le programme individuel adapté et/ou collectif auquel elle participe.

Art. 45. L'entreprise propose un suivi administratif aux travailleurs handicapés en fin de carrière professionnelle.

Section 7. – Normes relatives à la gestion, à la comptabilité et aux rapports à établir

Art. 46. L'entreprise transmet au SPFB pour le 31 juillet de l'exercice qui suit celui concerné un rapport d'activité.

Il contient au minimum :

- 1° les réalisations de l'entreprise sous ses aspects économiques et sociaux ;
- 2° l'évaluation de la mise en œuvre du projet de service visé à l'article 16 ;
- 3° les faits marquants de l'activité de l'entreprise ;
- 4° les modalités de mise en œuvre du travail en réseau conformément aux dispositions de l'article 71, 5° du décret ;
- 5° les moyens mis en œuvre pour favoriser la participation et l'inclusion des personnes handicapées ;
- 6° des données globalisées relatives au personnel occupé et les changements intervenus pendant l'année ;
- 7° les modalités et les résultats de l'évaluation interne visée à l'article 102 du décret ;
- 8° les perspectives d'évolution de l'entreprise, en termes d'activités et d'organisation ;
- 9° la liste des travaux réalisés avec d'autres entreprises de travail adapté ;
- 10° le détail non publié des comptes et bilans annuels, avec le rapport du réviseur et la preuve du dépôt à la Banque nationale de Belgique ou au Greffe du Tribunal du commerce ;
- 11° les documents comptables mentionnant les montants des investissements réalisés.

S'il y a lieu, le rapport annuel contient un rapport détaillé sur les activités mises en œuvre dans le cadre d'un dispositif d'accueil pré-professionnel visé à l'article 5 ou d'un dispositif de soutien à l'emploi visé à l'article 6.

Art. 47. Si les comptes de l'entreprise font apparaître au cours des deux derniers exercices un déficit d'exploitation ou un cash-flow négatif, l'entreprise joint au rapport annuel un plan de redressement. Celui-ci peut faire l'objet d'un suivi par le SPFB et par le Service Inspection du SPFB.

Art. 48. L'entreprise informe le SPFB dans les quinze jours calendrier de toute modification relative aux conditions d'agrément et de subventionnement, ainsi que de toute modification relative au personnel visé à l'article 19 ainsi qu'aux personnes handicapées visées à l'article 30.

L'entreprise communique au SPFB dans les quinze jours calendrier de l'engagement la copie du contrat de travail et toute preuve du respect des conditions réglementaires relatives à la fonction reprise en annexe 3. Les preuves utiles pour le calcul de l'ancienneté éventuellement reconnue doivent être transmises au SPFB au plus tard dans les 6 mois de son engagement.

Art. 49. Des travaux d'une durée déterminée peuvent être réalisés par les entreprises dans d'autres établissements. A l'exception des cas de sous-traitance entre entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française, le SPFB doit les autoriser préalablement moyennant le respect du modèle de contrat fixé par elle et des conditions suivantes :

- 1° le travail est compatible avec les capacités et les compétences des travailleurs handicapés;
- 2° l'encadrement par des moniteurs de l'entreprise est assuré;
- 3° le contrat entre l'entreprise et l'autre établissement précise les conditions d'exécution du travail, de résiliation du contrat et les modalités de paiement;
- 4° l'entreprise communique au SPFB les conditions de travail en matière d'horaires, de déplacements et de salaires des travailleurs handicapés.
- 5° l'acceptation par l'entreprise extérieure de toute inspection de l'administration dans les locaux où sont exécutés les travaux prévus par le contrat d'entreprise.

Le SPFB accorde ou refuse son autorisation qu'elle adresse à l'entreprise dans les 5 jours de la réception de la demande pour autant qu'elle dispose de tous les renseignements utiles. Si la demande est complète et parvenue au SPFB au moins 5 jours avant le début du contrat d'entreprise, l'accord est considéré comme acquis si le SPFB ne répond pas dans le délai requis.

La sous-traitance ne décharge pas l'entreprise de ses obligations légales.

Art. 50. § 1^{er}. Dans le respect des dispositions prévues à l'article 71, 2° du décret, l'entreprise tient une comptabilité suivant le plan comptable minimum normalisé fixé par l'arrêté royal du 19 décembre 2003 relatif aux obligations comptables et à la publicité des comptes annuels de certaines associations sans but lucratif, associations internationales sans but lucratif et fondations.

L'exercice comptable correspond à l'année civile.

L'entreprise soumet ses comptes à l'examen annuel d'un réviseur d'entreprise

§ 2 Dans le cas où une entreprise exerce également des activités ne consistant pas en la gestion de services d'intérêt économique général, celle-ci indique dans sa comptabilité de manière distincte les coûts et recettes liées aux obligations de service public, et les coûts et recettes liées aux autres activités, ainsi que la répartition de ces coûts et recettes.

§ 3. Le SPFB vérifie durant l'entièreté de la durée de l'agrément, au minimum tous les trois ans, et jusqu'au terme de celui-ci, la tenue séparée de la comptabilité de l'entreprise.

§ 4. Dans le cas où l'entreprise, bénéficie d'une compensation excédant ce qui est nécessaire pour couvrir les coûts nets occasionnés par l'exécution des obligations de service public, en ce compris un bénéfice raisonnable, elle est tenue de rembourser la surcompensation.

§ 5. Dans le cas où l'entreprise bénéficie d'une forme de financement octroyé par un autre niveau de pouvoir pour la réalisation de mission de service d'intérêt économique général, le Servie PHARE consulte, lors de ce contrôle, ce niveau de pouvoir.

§ 6. L'entreprise tient à disposition du SPFB durant l'entièreté de l'agrément et durant les dix années qui suivent la fin de celui-ci, l'ensemble des documents, en ce compris la comptabilité visée au § 2, relatifs à l'exercice de la mission de service d'intérêt économique général pour laquelle elle est mandatée.

Art. 51. Le Directeur d'administration fixe les modalités de la transmission des informations prévues au présent chapitre.

CHAPITRE 4. - Subventions

Section première. – Modalités générales d'octroi

Art. 52. En vertu de l'agrément qui lui est accordé, l'entreprise bénéficie de subventions à charge du SPFB. Les subventions pour la rémunération des personnes handicapées sont destinées à couvrir les charges dues à leur rendement moins élevé.

Le personnel d'encadrement et les biens pour lesquels des subventions sont octroyées doivent concourir directement et de manière prioritaire à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

Art. 53. En cas de dépassement du délai fixé à l'article 48, la subvention ne prendra en compte la modification que le premier jour du mois qui suit la réception des documents.

Art. 54. Le SPFB verse à l'entreprise une avance trimestrielle à valoir sur la subvention due. Cette avance correspond à 100 % de la subvention liquidée pour le trimestre correspondant de l'année précédente. Elle est liquidée mensuellement par tiers.

Si aucune subvention n'a été octroyée à l'entreprise pour le trimestre correspondant de l'année précédente ou si la subvention n'a couvert que partiellement ce même trimestre, le SPFB calcule l'avance sur base de l'estimation du nombre de travailleurs qui seront occupés et de la moyenne par travailleur des avances calculées pour les entreprises pour lesquelles une avance est octroyée conformément à l'alinéa 1^{er}.

Art 55. § 1^{er}. Une subvention prévue à la section 2 ne peut être cumulée pour une même personne avec une subvention prévue à la section 3.

§ 2. Une subvention prévue à la section 3 peut être cumulée avec une subvention accordée par un organisme régional ou communautaire chargé de l'inclusion des personnes handicapées visant à compenser la perte de rendement temporaire ou définitive d'un travailleur.

Art. 56. Les états trimestriels de prestations du personnel d'encadrement, des travailleurs handicapés et des personnes handicapées sous contrat d'adaptation professionnelle sont introduits par l'entreprise auprès du Directeur d'administration. Ces états comprennent une déclaration détaillant pour chacun des mois du trimestre considéré et pour chaque travailleur, le type de contrat, le nombre d'heures de travail prestées et assimilées, la rémunération, ainsi que tout renseignement ou autre justificatif de dépense demandé par le Directeur d'administration qui fixe le modèle de la déclaration et le mode de transmission des données.

Ces états distinguent :

1° les travailleurs handicapés visés à l'article 36 ;

2° les personnes handicapées visées à l'article 29,3°;

3° les personnes handicapées et le personnel d'encadrement affecté à chacun des dispositifs visés aux articles 5 et 6.

Ces états doivent être introduits avant l'expiration du deuxième mois qui suit la période pour laquelle la subvention est demandée. A défaut, le Directeur d'administration se prononce sur la recevabilité de la demande.

Le SPFB vérifie les justificatifs. Il établit la différence entre l'avance visée à l'article 54 et le montant de la subvention due.

Le SPFB soumet au préalable une proposition de décision à l'entreprise qui dispose d'un délai d'un mois pour communiquer ses observations. Le SPFB transmet alors la décision définitive dans un délai d'un mois.

Lorsque le SPFB constate que les avances mensuelles versées à l'entreprise sont supérieures aux subventions dues, elle récupère le trop perçu par compensation avec les avances mensuelles à verser pour l'année en cours.

Une récupération peut exceptionnellement, à la demande de l'entreprise, faire l'objet de termes et délais. Le SPFB établit alors un plan d'apurement du trop-perçu.

Section 2. – Subventions pour la rémunération des personnes handicapées

Art. 57. En vertu de l'article 86,1° du décret, la demande de subvention dans la rémunération des personnes handicapées de l'entreprise distingue :

- 1° une première partie relative aux travailleurs handicapés, dans le respect du quota de l'entreprise, tel que défini à l'article 31 et en distinguant les travailleurs engagés en vertu de l'article 36.
- 2° une deuxième partie relative aux personnes handicapées occupées sous contrat d'adaptation professionnelle ;
- 3° une troisième partie relative à une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire.

L'entreprise détermine les personnes handicapées pour lesquels elle sollicite une subvention.

Art. 58. La subvention dans la rémunération des personnes handicapées de l'entreprise est octroyée dans le respect des dispositions visées aux articles 44 et 45 de l'arrêté du Collège du 7 mai 2015.

Art. 59. § 1^{er}. La première partie de la demande de subvention, relative aux travailleurs handicapés se rapporte :

- 1° aux travailleurs handicapés sous contrat de travail dont la fonction correspond à un code barème des nos 21 à 24 tels que précisés à l'annexe 3 ;
- 2° aux travailleurs handicapés sous contrat de travail dont la fonction correspond à un code barème des nos 13 à 20 tels que précisés à l'annexe 3.

§ 2. Le montant pris en considération pour le calcul de la subvention dans la rémunération de ces travailleurs est fixé :

- a) pour les travailleurs visés au § 1^{er}, 1°, au montant de la rémunération payée à chaque travailleur handicapé.

Pour la fixation de ce montant : la partie de la rémunération horaire qui excède le montant obtenu en multipliant par 1,21 le revenu minimum moyen tel que garanti par la Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988, conclue au sein du Conseil national du travail, calculé sur une base horaire pour les ouvriers et sur une base mensuelle pour les employés compte tenu d'une durée hebdomadaire de travail de 38 heures, n'est pas prise en considération.

- b) pour les travailleurs visés au § 1^{er}, 2°, au barème correspondant à la fonction exercée par le travailleur, tel que défini à l'annexe 3. Le barème pris en considération est toutefois plafonné au barème 19.

Art. 60. § 1^{er}. La rémunération relative aux travailleurs handicapés comprend la rémunération brute totale relative :

- a) aux heures effectivement prestées ou les heures qui font l'objet d'une récupération;
- b) aux heures assimilées : congés syndicaux, congés de circonstances, congés-éducation payés, jours fériés, jours de vacances (simple pécule) ;
- c) aux rémunérations garanties en cas d'incapacité de travail (maladie).

§ 2. Elle ne comprend pas la rémunération des heures supplémentaires, ni les primes et indemnités contractuelles.

§ 3. Elle comprend une prime de fin d'année de 3,16 % de la rémunération brute prise en considération telle que visée au §1^{er} a) et b) pendant la période de référence qui s'étend du 1^{er} octobre de l'année

précédant son octroi au 30 septembre de l'année de son octroi, à laquelle sont ajoutées les heures de maladie à 100%, les heures d'accidents de travail à 100% et les heures de chômage temporaire pour raison économique ou d'intempéries.

§ 4. Elle comprend également une prime exceptionnelle annuelle dont le montant s'élève à 49 euros pour un travailleur handicapé occupé à temps plein. Pour les travailleurs handicapés occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

§ 5. Elle comprend enfin une prime complémentaire annuelle octroyée à chaque travailleur handicapé occupé au quota de l'entreprise. Cette prime est fixée à 130 euros en 2019, à 260 euros en 2020 et en 2021 et à 390 euros à partir de 2022. Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

Art. 61. Le montant de la subvention est égal au montant de la rémunération pris en considération conformément aux articles 59 et 60 multiplié par un pourcentage variant, selon la catégorie de capacité professionnelle définie à l'article 37, comme suit :

1°	travailleur	de	la	catégorie	A	:	% d'intervention :	45
2°	travailleur	de	la	catégorie	B	:	% d'intervention :	60
3°	travailleur	de	la	catégorie	C	:	% d'intervention :	75
4°	travailleur	de	la	catégorie	D	:	% d'intervention :	90
5°	travailleur	de	la	catégorie	E	:	% d'intervention :	95
6°	travailleur	de	la	catégorie	F	:	% d'intervention :	100

Art. 62. Lorsque l'entreprise n'occupe pas au moins 20 % du quota dont la catégorie professionnelle des travailleurs est E ou F, le SPFB opère sur la subvention trimestrielle accordée à l'entreprise une retenue de 2000 euros par travailleur handicapé non occupé, calculée sur la moyenne du trimestre considéré.

Art. 63. § 1^{er}. La deuxième partie de la demande de subvention se rapporte aux personnes handicapées occupées sous contrat d'adaptation professionnelle. Elles bénéficient d'une rémunération à charge de l'entreprise composée :

1° d'une indemnité horaire fixée à 0,3469 euros ;

2° d'une intervention complémentaire calculée selon les modalités visées aux articles 60, 61 et 63, §3 de l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 7 mai 2015.

§ 2. La rémunération est due pour les heures effectivement prestées et les jours fériés.

§ 3. Le SPFB rembourse à l'entreprise l'intervention complémentaire.

Art. 64. La troisième partie de la demande de subvention est relative à l'indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire.

Le SPFB octroie une subvention d'un montant de 2 euros par jour de chômage temporaire pour autant que l'employeur ait indemnisé le travailleur pour ce jour.

Cette subvention est limitée annuellement aux 40 premiers jours de chômage temporaire par travailleur et à maximum 20 jours multipliés par le quota.

Le remboursement par le SPFB s'effectue trimestriellement.

Section 3. – Subventions pour les frais de personnel d'encadrement

Art. 65. § 1^{er}. En vertu de l'article 86,2° du décret, la subvention pour les frais de personnel d'encadrement est octroyée sur base du principe de la continuité de la fonction occupée et se rapporte aux membres du personnel définis ci-après :

- 1°
 - a) un directeur ;
 - b) un membre du personnel de soutien social mi-temps, et pour les entreprises de plus de 50 unités au quota, un quart-temps supplémentaire par tranche de 25 unités ;
 - c) un chef-moniteur.
- 2° en fonction de son quota :
 - a) un directeur adjoint ou un assistant de direction quart temps par tranche de 25 unités au-dessus de 100 unités ;
 - b) un membre du personnel de support trois-quart temps par tranche de 25 unités ; dans cette limite, l'entreprise peut bénéficier d'une subvention pour maximum un responsable administratif, un responsable commercial et un responsable technique ;
 - c) un moniteur mi-temps par tranche de 5 unités ;
 - d) au sein d'un groupe de 12 membres du personnel moniteur équivalents temps plein subsidié, l'entreprise peut bénéficier d'une intervention pour un chef moniteur ; pour chaque groupe supplémentaire de 6 moniteurs équivalents temps plein subsidiés, l'entreprise peut bénéficier d'une intervention pour un chef moniteur ;
- 3° en fonction du nombre moyen de travailleurs handicapés ayant effectué des prestations pendant le trimestre considéré :
 - a) un moniteur ou un membre du personnel de support quart temps supplémentaire est accordé par groupe de 10 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle E ou F ;
 - b) un moniteur mi-temps supplémentaire est accordé par groupe de 10 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle B, C, D, E ou F dont l'activité est, par nature, réalisée à l'extérieur de l'entreprise ou en contact direct et permanent avec la clientèle ;
 - c) un moniteur temps plein supplémentaire est accordé par groupe de 50 travailleurs handicapés, classés en capacité professionnelle B, C, D, E ou F dont l'activité est, par nature, réalisée à l'extérieur de l'entreprise ;
 - d) un moniteur à quart-temps est retiré par groupe de 5 travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle A.

§ 2. Le complément prévu sous 3°, a) n'est pas cumulable pour les travailleurs handicapés classés en capacité professionnelle E ou F avec les compléments prévus sous 3°, b) et c).

Art. 66. Le SPFB, après avoir consulté l'entreprise, peut décider de retirer la subvention d'un moniteur temps plein par tranche de 650 jours de chômage économique pour le trimestre concerné. Il sera tenu compte du type d'activité de l'entreprise et des efforts fournis pour réduire ce nombre de jour.

Art. 67. § 1^{er} Le montant pris en considération pour le calcul de la subvention est le barème correspondant au titre de la fonction admise par le SPFB, tel que précisé à l'annexe 3 du présent arrêté. Les barèmes sont fixés à l'annexe 4.

§ 2. Toutefois, au-delà des normes d'encadrement visées par les articles 28 et 65 et par dérogation à l'article 19, § 1^{er}, l'entreprise peut affecter un travailleur à l'exercice d'une fonction pour laquelle il ne satisfait pas aux critères de qualification fixés par l'annexe 3. Dans ce cas, l'entreprise le rémunère à hauteur du barème correspondant à la fonction qu'il occupe alors que le montant pris en considération pour le calcul de la subvention dans la rémunération est limité au barème de la fonction admise par le SPFB pour ce travailleur.

§ 3. La subvention est fixée à 61 % du barème.

§ 4. La subvention est calculée au prorata du régime de travail et des prestations effectives auxquelles sont ajoutées :

- a) les heures assimilées : congés syndicaux, congés de circonstances, congés-éducation payés, jours fériés, jours de vacances (simple pécule) ;
- b) les rémunérations garanties en cas d'incapacité de travail (maladie).

Elle ne comprend pas la rémunération des heures supplémentaires, ni les primes et indemnités contractuelles.

§ 5. Elle comprend une prime de fin d'année de 3,16 % de la rémunération brute prise en considération pendant la période de référence qui s'étend du 1^{er} octobre de l'année précédent son octroi au 30 septembre de l'année de son octroi. Cette rémunération brute comprend les heures prestées et les heures assimilées visées au §4 a), les heures de maladies à 100%, les heures d'accidents de travail à 100%, et les heures de chômage temporaire pour raison économique ou d'intempéries.

§ 6. Elle comprend également une prime exceptionnelle annuelle dont le montant s'élève à 49 euros pour un travailleur occupé à temps plein. Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

§ 7. Elle comprend enfin une prime complémentaire annuelle octroyée à chaque travailleur de l'entreprise. Cette prime est fixée à 130 euros en 2019, à 260 euros en 2020 et en 2021 et à 390 euros à partir de 2022. Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant une année complète durant la période du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année de son octroi, le montant de la prime est calculé au prorata des heures subventionnées.

Art. 68. Lorsque l'entreprise ne respecte pas les normes d'agrément énoncées en chapitre 3 de cet arrêté, le SPFB opère sur la subvention trimestrielle accordée au directeur une retenue de 2.000 euros. Les manquements justifiant cette retenue peuvent consister en des renseignements non fiables, erronés de façon répétée fournis par elle ou de manquements graves de gestion en bon père de famille.

Art. 69. Une subvention est accordée au personnel d'encadrement engagé dans le cadre de la mission « dispositif d'accueil pré-professionnel » définie à l'article 5.

La subvention se rapporte à un moniteur temps plein par dispositif, couvre les frais de rémunération et les charges sociales y afférentes (charges patronales, prime de fin d'année et autres avantages éventuels...) et est plafonnée à 45.000 euros.

Art. 70. Une subvention est accordée au personnel d'encadrement engagé dans le cadre de la mission « dispositif de soutien au travail » définie à l'article 6.

La subvention se rapporte à du personnel de soutien social ou un ergothérapeute à raison de :

- un quart temps, en dessous de 50 unités au quota ;
- un mi-temps, pour un quota de 50 à 99 unités ;
- un temps plein, si le quota compte au moins 100 unités.

L'intervention couvre les frais de rémunération et les charges sociales y afférentes (charges patronales, prime de fin d'année et autres avantages éventuels) et est plafonnée à 50.000 euros.

Art. 71. § 1^{er}. Pour déterminer l'ancienneté des travailleurs bénéficiaires d'une fonction barémisée, les règles suivantes sont d'application :

1° ancienneté acquise dans la même fonction et dans le secteur des entreprises de travail adapté : l'ancienneté complète est retenue ;

2° ancienneté acquise dans une autre fonction dans le secteur des entreprises de travail adapté : l'ancienneté complète est retenue si le travailleur passe d'une fonction barémisée à une autre fonction barémisée, ou la moitié de l'ancienneté plafonnée à 10 ans est retenue s'il passe d'une fonction non barémisée à une fonction barémisée ;

3° ancienneté acquise dans la même fonction en dehors du secteur des entreprises de travail adapté : l'ancienneté complète est retenue et plafonnée à 10 ans ;

4° ancienneté acquise dans une autre fonction et en dehors du secteur des entreprises de travail adapté : la moitié de l'ancienneté est retenue et plafonnée à 10 ans.

En ce qui concerne les moniteurs, on entend par même fonction l'encadrement de personnes.

§ 2. Les périodes de travail et jours assimilés sont additionnés et comptabilisés en années et en mois complets.

§ 3. On entend par période de travail :

1° les périodes de travail effectivement prestées couvertes par un contrat de travail ou par le statut régi par le droit public ou en tant qu'indépendant; ces dispositions s'appliquent également aux chômeurs difficiles à placer et aux travailleurs reconnus en incapacité de travail primaire, ou en invalidité et bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel dans le cadre de la loi coordonnée - arrêté royal du 14 juillet 1994 portant coordination de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;

2° les jours assimilés définis à l'article 24 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969, les samedis, dimanches et jours de récupération, les périodes d'écartement, de congé d'accouchement et parental, les maladies, les vacances annuelles, l'interruption de carrière et le crédit temps, le congé éducation payé.

Aucune distinction n'est faite entre les prestations à temps partiel et les prestations à temps plein.

Section 4. – Subventions pour frais de fonctionnement

Art. 72. En vertu de l'article 86, 4° du décret, une subvention pour les frais de fonctionnement est octroyée selon les modalités suivantes :

§ 1^{er}. Par entreprise, le montant de la subvention est fixé trimestriellement en fonction de la capacité professionnelle des travailleurs handicapés :

1° travailleur	de la	catégorie	A	:	150 euros
2° travailleur	de la	catégorie	B	:	200 euros
3° travailleur	de la	catégorie	C	:	250 euros
4° travailleur	de la	catégorie	D	:	300 euros
5° travailleur	de la	catégorie	E	:	320 euros
6° travailleur	de la	catégorie	F	:	335 euros.

§ 2. Cette subvention est octroyée à une entreprise en fonction des prestations trimestrielles et des capacités professionnelles des travailleurs handicapés. Les montants visés au § 1^{er} sont octroyés pour les travailleurs handicapés qui comptent des prestations dans le trimestre.

§ 3. Cette subvention est octroyée avec l'avance trimestrielle visée à l'article 54.

§ 4. Si l'entreprise ne peut justifier de son utilisation complète, la partie non justifiée fera l'objet d'une récupération et sans report sur l'exercice suivant. Le Directeur d'administration fixe les modalités de cette éventuelle récupération et en informe l'entreprise.

§ 5. Les frais éligibles pour cette subvention concernent les frais généraux, personnalisés et/ou de transport des travailleurs, en ce compris les frais relatifs à la médecine du travail, à l'assurance responsabilité civile, au secrétariat social, aux loyers, à l'énergie, au transport, aux investissements non subventionnés, aux travaux d'entretien, aux prestations de consultants et experts et les frais engendrés par la mise en œuvre du Protocole d'accord non-marchand 2018-2019.

§ 6. Ces frais font l'objet de justificatifs qui sont repris dans les comptes transmis au SPFB conformément à l'article 46, 10°. Les factures et preuves de paiements doivent être conservées sept ans et être produites à la demande du SPFB ou du service d'inspection du SPFB.

Section 5. - Subventions pour frais d'investissement

Art. 73. En vertu de l'article 86, 3° du décret, le SPFB accorde aux entreprises des subventions pour les frais d'investissement. Les biens subventionnés visés par la présente section ne peuvent faire l'objet d'une autre intervention par un organisme public.

Les dépenses pour lesquelles des subventions sont octroyées doivent concourir directement et de manière prioritaire à l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés. Elles tiennent compte de leur impact écologique.

Sous-section 1. – Subventions pour l'équipement

Art. 74. La subvention octroyée à l'entreprise s'élève à 206 euros par travailleur handicapé prévu au quota en vigueur au 1^{er} janvier de chaque exercice.

Art. 75. Le SPFB procède à la liquidation dans le courant du premier trimestre de chaque exercice.

Art. 76. § 1^{er}. La valeur facturée de l'équipement qui peut faire l'objet d'une subvention ne peut être inférieure à 500 euros hors taxe sur la valeur ajoutée.

§ 2. Les biens d'équipement comprennent les machines, le mobilier, le matériel, des biens immatériels et le matériel roulant à l'exception des véhicules de fonction. Le leasing de machines et de matériel roulant peut être pris en considération.

§ 3. Les investissements ne peuvent être réalisés antérieurement à la période quinquennale prise en considération, sachant que la première période quinquennale démarre le 1^{er} janvier 2019.

Art. 77. La subvention peut être affectée au financement de 50 % du montant de l'investissement, hors taxe sur la valeur ajoutée.

Art. 78. § 1^{er}. L'entreprise ne peut, sans autorisation préalable du SPFB, procéder à la désaffectation ou modifier l'affectation des biens subsidiés.

§ 2. En cas de vente avant l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser une somme égale à la partie non amortie de la subvention sans que cette somme puisse être inférieure à 50% du prix de vente. En cas de vente après l'expiration du délai d'amortissement, l'entreprise est tenue de rembourser 50 % du prix de vente pour les biens dont la valeur d'achat initiale est supérieure à 5000 euros. Cependant, si l'entreprise réinvestit le montant de la vente dans un bien d'équipement nécessaire à l'entreprise, elle n'est pas tenue de rembourser.

Art. 79. § 1^{er}. Au terme de chaque période quinquennale, et avec les renseignements transmis par l'entreprise comme repris à l'article 46, 11°, le SPFB établit la différence entre la subvention forfaitaire visée à l'article 75 et les montants des investissements réalisés durant cette même période.

§ 2. Le SPFB soumet au préalable une proposition de décision à l'entreprise qui dispose d'un délai d'un mois pour communiquer ses observations. Le SPFB transmet alors la décision définitive dans un délai d'un mois.

§ 3. Lorsque le SPFB constate que les subventions annuelles forfaitaires versées à l'entreprise sont supérieures aux investissements réalisés, il récupère le trop perçu par compensation avec les prochaines subventions annuelles pour les frais d'investissements.

Sous-section 2. – Subventions aux investissements relatifs à l'immobilier

Art. 80. Les dépenses éligibles sont l'achat de terrains, la construction de bâtiments, l'achat de bâtiments et la transformation de bâtiments, dont le montant hors taxe sur la valeur ajoutée ne peut être inférieur à 5000 euros.

Art. 81. Le montant de la subvention octroyée est égal à 50 % du coût hors taxe sur la valeur ajoutée de l'investissement reconnu nécessaire par le SPFB, compte tenu du projet de l'entreprise et dans les limites des crédits budgétaires alloués.

Art. 82. Les demandes de subvention doivent être introduites auprès du SPFB par lettre recommandée. Le SPFB fixe le modèle de la demande et détermine les documents à joindre. La demande mentionne son objet précis et le délai dans lequel les achats et travaux seront réalisés.

Art. 83. La demande de subvention doit comprendre :

- 1° un extrait de plan cadastral situant l'emplacement, les plans, coupes et façades des bâtiments réalisés par un architecte lorsque le règlement de l'urbanisme l'impose ;
- 2° l'offre de prix du bien à acheter ou le devis des travaux à effectuer ;
- 3° la preuve que l'entreprise dispose des sommes nécessaires pour couvrir la différence entre le coût réel et la subvention, éventuellement par l'emprunt ;
- 4° l'indication des biens sur lesquels l'entreprise donne garantie hypothécaire, ou des autres sûretés qu'elle donne en garantie des engagements visés ci-dessus ;
- 5° lorsque l'investissement est déjà réalisé, la copie du contrat de l'assurance des immeubles et de son contenu contre le risque d'incendie et les risques connexes ;
- 6° un plan d'investissement à long terme ;
- 7° le détail de l'impact écologique de l'investissement ;
- 8° la preuve du lien direct de l'investissement avec l'objet social de l'entreprise.

En fonction de l'investissement, le Directeur d'administration peut dispenser l'entreprise de transmettre certains documents.

Art. 84. Le SPFB instruit la demande en tenant compte de l'ordre de priorité suivant :

- 1° la sécurité des travailleurs ;
- 2° le maintien de l'infrastructure existante (entretien et réparation) ;
- 3° la mise au travail des travailleurs handicapés des catégories E et F ;
- 4° l'achèvement de chantiers en cours ;
- 5° la modernisation de l'infrastructure ;
- 6° la rentabilisation de l'infrastructure ;
- 7° la capacité d'autofinancement de l'entreprise.

Art. 85. Une subvention à l'infrastructure n'est octroyée à une entreprise que pour le nombre de travailleurs handicapés correspondant au quota en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de la demande.

Art. 86. Les achats et travaux déjà effectués ne peuvent faire l'objet d'une subvention que pour autant que la date de l'achat ou du début des travaux ne soit pas antérieure de plus de deux ans au 1^{er} janvier de l'année de la demande.

Art. 87. La subvention est limitée à 19.800 euros par travailleur handicapé prévu au quota.

La subvention maximale qui peut être accordée à l'entreprise tient compte des montants déjà octroyés jusqu'au 31 décembre 2019 et repris à l'annexe 5.

Art. 88. A partir de 2029, une subvention déjà octroyée peut faire l'objet d'une libération de la partie amortie par tranche de 10 ans pour réaliser des transformations ou pour de nouveaux investissements.

Art. 89. La procédure d'octroi de la subvention comporte deux étapes :

- 1° un accord de principe pris par le Membre du Collège ;
- 2° une décision définitive d'octroi de subvention prise par le membre du Collège comprenant la description des modalités de liquidation.

L'accord de principe et la décision définitive indiquent :

- 1° les achats et travaux qui sont pris en considération par le SPFB;
- 2° les éléments sur base desquels le montant de la subvention est calculé ;
- 3° les modifications éventuelles apportées au plan des achats et constructions ;
- 4° la durée d'amortissement des biens subventionnés conformément aux dispositions de l'annexe 2 ;
- 5° les garanties que doit fournir l'entreprise.

Art. 90. L'accord de principe et la décision définitive d'octroi d'une subvention pour des biens immeubles cessent d'avoir effet d'office et de plein droit si les travaux ne sont pas entamés ou les achats ne sont pas effectués avant l'expiration du semestre qui suit le trimestre qui a été retenu pour le début des travaux et la réalisation des achats. En outre, l'entreprise doit occuper, au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'occupation des bâtiments achetés, construits ou transformés pour lesquels une subvention est accordée, le nombre de travailleurs handicapés prévu au quota.

En cas d'achat d'un terrain, l'entreprise doit entamer les travaux de construction dans un délai de deux ans à compter de son achat.

En cas d'inobservation des exigences précisées aux deux alinéas précédents, l'entreprise doit rembourser la subvention qui lui a été octroyée.

Art. 91. Pour les biens immeubles, les pièces justificatives permettant la liquidation des subventions doivent être introduites au SPFB dans un délai de six mois à compter, soit de la date de la notification de la décision définitive lorsque les travaux ou achats étaient déjà réalisés à cette date, soit de la date de réalisation des travaux ou de la date des factures d'achats lorsque cette réalisation ou ces achats sont postérieurs à la notification de la décision définitive.

Art. 92. La subvention relative à la construction ou la transformation de bâtiment est liquidée :

- 1° à raison de 80 % au fur et à mesure de la production des pièces justificatives concernant l'exécution des travaux ;
- 2° à raison de 20 % lorsque l'entreprise occupe effectivement le bâtiment pour lequel la subvention est octroyée.

Art. 93. La subvention ne peut être affectée qu'à l'investissement pour lequel elle a été octroyée. Cette affectation ne peut être modifiée sans l'autorisation du Membre du Collège aux conditions qu'il détermine et après avis du SPFB.

En cas de changement de l'affectation de la subvention, le SPFB fait établir la valeur vénale des biens. L'entreprise est alors tenue de rembourser la part de la valeur vénale correspondant au pourcentage de subventionnement des biens par le SPFB. Si l'entreprise réinvestit le montant de la vente dans un bien immobilier ayant la même affectation, elle n'est tenue de rembourser la plus-value qu'à concurrence du montant de la vente qui n'a pas été réinvesti.

CHAPITRE 5. - Subvention au Fonds de sécurité d'existence

Art. 94. Une subvention annuelle de 233.000 euros est octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence en matière de formation, de primes syndicales et de régime de chômage avec complément d'entreprises des travailleurs subsidiés pour lesquels une subvention a été octroyée pendant au minimum 15 trimestres au cours des cinq dernières années précédant la date de prépension.

Art. 95. § 1^{er}. Une subvention annuelle de 63.000 euros est octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence en matière de promotion économique du secteur en vue de financer un emploi à temps

plein d'un travailleur dont la mission consiste en la promotion économique du secteur, notamment en développant :

- la prospection commerciale pour plusieurs entreprises ;
- l'accès aux marchés publics ;
- les diversifications des activités et les économies d'échelle entre entreprises.

Au maximum 15 % de la subvention peuvent être justifiés par des frais généraux en lien direct avec la mission décrite ci-dessus.

Un dossier justificatif des dépenses qui comprend les fiches de paie, le compte individuel annuel, les déclarations ONSS trimestrielles et un rapport d'activités est à transmettre au SPFB selon les modalités qu'il fixe. Si après contrôle du dossier de pièces justificatives, le montant que représentent les justificatifs acceptés est inférieur au montant octroyé, la subvention ne sera liquidée qu'à due concurrence des justificatifs acceptés. Le SPFB récupère la partie non justifiée.

§ 2. Une subvention annuelle de 50.000 euros est octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence pour développer des campagnes et autres outils de promotion du secteur.

Art. 96. Le non dépensé dégressif de la prime de fin d'année pour les années 2019, 2020 et 2021 est affecté aux missions du Fonds de sécurité d'existence. Le montant non dépensé établi par le SPFB est validé par le Membre du Collège chargé du budget.

CHAPITRE 6. - Dispositions abrogatoires

Art. 97. Sont abrogés :

1° l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 12 février 2009 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées, modifié par les arrêtes du Collège de la Commission communautaire française du 29 avril 2010, 24 février 2011, 19 janvier 2012 et 19 décembre 2013 ;

2° les articles 71 et 72 de l'arrêté du Collège du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en œuvre par le Service bruxellois francophone des personnes handicapées.

CHAPITRE 7. - Dispositions transitoires

Art. 98. Des travailleurs handicapés peuvent être occupés en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Par dérogation à l'article 58, la demande de subvention dans la rémunération des travailleurs de l'entreprise peut contenir une quatrième partie relative aux travailleurs handicapés sous contrat de travail et occupés en vertu de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Le montant pris en considération pour le calcul de la subvention dans la rémunération de ces travailleurs est fixé à 50 % de la différence entre le montant pris en considération pour le calcul de la subvention dans la rémunération conformément aux dispositions des articles 58 à 60 et l'allocation journalière de chômage convertie sur une base horaire, auxquels est ajouté le montant ci-dessous :

1°	catégories A, B et C	:	0,0000 euro
2°	catégorie D	:	0,3081 euro
3°	catégorie E	:	0,6163 euro
4°	catégorie F	:	0,9247 euro

plafonné à 2,4616 euros.

Cette subvention n'est octroyée que pour autant :

- 1° que l'entreprise déclare à l'Office national de Sécurité sociale le complément de rémunération qu'elle octroie au travailleur;
- 2° que le travailleur ait été engagé par l'entreprise avant le 1^{er} janvier 1998.

Art. 99. Les entreprises agréées au 30 septembre 2019 restent agréées à partir du 1^{er} octobre 2019 sur base du tableau repris en annexe 6.

CHAPITRE 8. - Dispositions finales

Art. 100. §1^{er} Les montants repris aux articles, 62, 63, 68, 69, 70, 72, 74, 87, 94, 95, 98 et à l'annexe 4 sont liés à l'indice-pivot du mois d'août 2018 et s'adaptent conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public à l'exception du délai de l'augmentation ou de la diminution. Celle-ci est appliquée à partir du 1^{er} mois qui suit le mois dont l'indice atteint le chiffre qui justifie une modification.

§2 La prime prévue aux articles 60, §5 et 67, §7 concerne les travailleurs relevant des cadres subventionnés tels que prévu aux sections 4 et 5 ainsi que les travailleurs en ETA « hors cadre » affectés aux missions en liens avec l'agrément.

Art. 101. § 1^{er} Entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2019 :

- 1° la section 2 du chapitre 5 du décret ;
- 2° les articles 86 et 87 du décret ;
- 3° pour les entreprises visées à l'article 52 du décret : les articles 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 95 et 102 du décret ;
- 4° le présent arrêté, excepté les articles 73 à 93 et l'article 95 §2.

§ 2. Entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020, les articles 73 à 93 et l'article 95 §2 du présent arrêté.

Art. 102. Le Membre du Collège compétent en matière de Politique d'Aide aux Personnes handicapées est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Bruxelles, le

Par le Collège de la Commission communautaire française,

B. TRACHTE,
Présidente du Collège

R. VERVOORT
Membre du Collège chargé de la Politique
d'Aide aux Personnes handicapées