

JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2013/07/12/2013204787/justel>

Dossier numéro : 2013-07-12/39

Titre

12 JUILLET 2013. - Décret relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 23-04-2019 inclus.

Source : AUTORITE FLAMANDE

Publication : Moniteur belge du 02-09-2013 page : 60323

Entrée en vigueur : 01-04-2019

Table des matières

[CHAPITRE 1er.](#) - Dispositions liminaires et définitions

Art. 1-3

[CHAPITRE 2.](#) - Conditions de subventionnement

Art. 4-6

[CHAPITRE 3.](#) - Indication, accompagnement, médiation et évaluation

Art. 7-8

[CHAPITRE 4.](#) - Aide sur mesure

[Section 1re.](#) - Mesures d'aide à l'emploi

Art. 9-11

[Sous-section 1re.](#) - Prime salariale

Art. 12-14

[Sous-section 2.](#) - Accompagnement sur le lieu de travail

Art. 15-18

[Section 2.](#) - Mesures d'aide organisationnelle

Art. 19-20

[Section 3.](#) - Soutien à l'infrastructure

Art. 21

[CHAPITRE 5.](#) - Transition

Art. 22-28

[CHAPITRE 6.](#) - Recours

Art. 29-31

[CHAPITRE 7.](#) - Travail en enclave

Art. 32-34

[CHAPITRE 8.](#) - Commission consultative pour l'économie sociale

Art. 35

[CHAPITRE 9.](#) - Surveillance, maintien et sanctions

Art. 36-49

[CHAPITRE 10.](#) - Dispositions modificatives

Art. 50-56

[CHAPITRE 11.](#) - Dispositions finales

Art. 57-60

Texte

[CHAPITRE 1er.](#) - Dispositions liminaires et définitions

Article [1er](#). Le présent décret règle une matière régionale et communautaire.

[Art. 2.](#) L'aide fournie en application ou en exécution du présent décret est octroyée dans le respect, suivant le cas, des conditions [[1](#) du Règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché interne en application des articles 107 et 108 du Traité][1](#) ou de la décision sur les SIEG du 20 décembre 2011.

([1](#))<DCFL 2018-12-21/04, art. 29, 002; En vigueur : 01-01-2019>

[Art. 3.](#) Dans le présent décret, on entend par :

1° décision sur les SIEG du 20 décembre 2011 : la décision (CE) n° 2012/2/UE de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général;

2° travailleurs de groupe cible : les personnes qui, pour leur participation au travail, nécessitent des mesures d'aide à l'emploi telles que visées à l'article 9, 1° à 3°, et qui appartiennent à l'une des catégories suivantes :

a) personnes atteintes d'un handicap au travail : les personnes présentant un problème important et de longue durée de participation à la vie professionnelle active dû à l'interférence entre des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, à des limitations dans l'exécution d'activités et à des facteurs personnels et externes. Le Gouvernement flamand fixe les conditions pour la reconnaissance en tant que personne atteinte d'un handicap au travail;

b) personnes atteintes d'une limitation psychosociale au travail : les personnes présentant un problème important et de longue durée de participation à la vie professionnelle active dû à l'interférence entre des facteurs psychosociaux, à des limitations dans l'exécution d'activités et à des facteurs personnels et externes. Le Gouvernement flamand fixe les conditions pour la reconnaissance en tant que personne atteinte d'une limitation psychosociale au travail;

c) personnes très vulnérables : les demandeurs d'emploi qui, préalablement à leur emploi, n'ont exercé aucune activité professionnelle rémunérée pendant au moins 24 mois pour des raisons personnelles empêchant la participation à la vie professionnelle active. Le Gouvernement flamand fixe les conditions pour la reconnaissance en tant que personnes très vulnérables;

3° transition : l'emploi d'un travailleur de groupe cible, éligible pour un emploi dans le cadre du présent décret, à un poste qui ne fait l'objet d'aucune aide ou que d'une aide plus limitée que l'aide visée dans le présent décret;

4° département de travail adapté : l'activité au sein d'une entreprise qui répond aux conditions de subventionnement visées à l'article 5;

5° entreprise de travail adapté : l'entreprise qui répond aux conditions de subventionnement visées à l'article 4;

6° plan de développement personnel : un plan d'action traçable qui contient les compétences à développer et la trajectoire de développement d'une personne dans l'objectif de conférer à cette personne une bonne position sur le marché de l'emploi;

7° subvention : un avantage, une indemnisation, une allocation, une aide ou toute autre intervention financière octroyée ou accordée en vertu du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;

8° VDAB : "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle), institué par le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle);

9° indemnité : une compensation financière pour l'exécution d'un service, attribuée dans le cadre du présent décret ou de ses arrêtés d'exécution.

CHAPITRE 2. - Conditions de subventionnement

Art. 4. § 1er. Dans les limites du crédit budgétaire approuvé annuellement et conformément aux conditions visées dans le présent décret, le Gouvernement flamand peut octroyer aux entreprises de travail adapté l'aide visée au chapitre 4.

A cet effet, l'entreprise de travail adapté doit :

1° procurer, sur une base annuelle, du travail sur mesure à au moins vingt travailleurs de groupe cible équivalents temps plein subventionnés, auxquels une aide est, conformément au présent décret, octroyée au moyen d'un travail utile, rémunérateur et individuellement approprié;

2° avoir la forme juridique d'une société à finalité sociale ou d'une association sans but lucratif;

3° avoir pour activité principale l'octroi de travail et d'accompagnement adapté à des travailleurs de groupe cible;

4° avoir, sur une base annuelle, un effectif de travailleurs composé d'au moins 65 pour cent de travailleurs de groupe cible tels que visés à l'article 3, 2°, a) et b);

5° ^[1] être enregistrée en tant que prestataire de services, visé à l'article 4 du décret du 29 mars 2019 relatif au modèle de qualité et d'enregistrement des prestataires de services dans le Domaine politique de l'Emploi et l'Economie sociale ;^[1]

^[1] 6° faire un rapport annuel de ses performances dans le cadre du présent décret et dans le domaine de l'ancrage social et de l'entrepreneuriat socialement responsable.^[1]

§ 2. En dérogation au paragraphe 1er, l'entreprise de travail adapté débutante doit répondre dans un délai raisonnable aux conditions visées au paragraphe 1er, deuxième alinéa, 1° et 4°.

Le Gouvernement flamand fixe le délai visé au premier alinéa.

Par le terme entreprise de travail adapté débutante tel que visé au premier alinéa, on entend une entreprise qui introduit pour la première fois une demande d'aide.

§ 3. Le Gouvernement flamand peut fixer les modalités des conditions de subventionnement visées au paragraphe 1er.

(1)<DCFL 2019-03-29/26, art. 14, 003; En vigueur : 02-09-2019>

Art. 5. § 1er. Dans les limites du crédit budgétaire approuvé annuellement et dans le respect des conditions fixées dans le présent décret, le Gouvernement flamand peut octroyer l'aide visée au chapitre 4 aux départements de travail adapté.

A cet effet, le département de travail adapté doit :

1° procurer, sur une base annuelle, du travail sur mesure à au moins cinq travailleurs de groupe cible équivalents temps plein subventionnés, auxquels une aide est, conformément au présent décret, octroyée au moyen d'un travail utile, rémunérateur et individuellement approprié;

2° ^[1] l'organisation à laquelle appartient le département de travail adapté doit être enregistrée en tant que prestataire de services, visé à l'article 4 du décret du 29 mars 2019 relatif au modèle de qualité et d'enregistrement des prestataires de services dans le Domaine politique de l'Emploi et l'Economie sociale ;^[1]

^[1] 3° faire un rapport annuel de ses performances dans le cadre du présent décret et dans le domaine de l'entrepreneuriat socialement responsable.^[1]

§ 2. En dérogation au paragraphe 1er, le département de travail adapté débutant doit répondre dans un délai raisonnable à la condition visée au paragraphe 1er, 1°.

Le Gouvernement flamand fixe le délai visé au premier alinéa.

Par le terme département de travail adapté débutant tel que visé au premier alinéa, on entend l'entreprise qui introduit pour la première fois une demande d'aide.

§ 3. Le Gouvernement flamand peut fixer les modalités des conditions visées au paragraphe 1er.

(1)<DCFL 2019-03-29/26, art. 16, 003; En vigueur : 02-09-2019>

Art. 6. L'entreprise de travail adapté et les départements de travail adapté introduisent une demande d'aide auprès du service désigné à cet effet par le Gouvernement flamand.

Le Gouvernement flamand définit la procédure de demande, d'approbation et d'attribution de l'aide.

CHAPITRE 3. - Indication, accompagnement, médiation et évaluation

Art. 7. Les entreprises de travail adapté et les départements de travail adapté communiquent au VDAB les postes vacants destinés aux travailleurs de groupe cible.

Le VDAB détermine, en fonction du poste vacant, le besoin individuel d'aide dans le chef du demandeur d'emploi en vue des mesures d'aide à l'emploi visées à l'article 9, 1° et 2°, sur la base d'une liste d'indications.

Le Gouvernement flamand établit la liste d'indications.

Le VDAB veille à l'accompagnement et la médiation pour le travailleur de groupe cible.

[Art. 8.](#) § 1er. Le VDAB évalue le besoin en termes de mesures d'aide à l'emploi durant l'emploi du travailleur de groupe cible.

Cette évaluation a lieu à l'initiative du VDAB ou à la demande du travailleur de groupe cible, de l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté en fonction de la problématique indiquée et, au plus tard, après cinq ans.

Le VDAB peut ajuster la périodicité de l'évaluation en fonction de la problématique indiquée.

§ 2. L'évaluation s'effectue sur la base des éléments suivants au moins :

1° le plan de développement personnel;

2° les informations relatives à l'entreprise de travail adapté ou du département de travail adapté;

3° un entretien avec le travailleur de groupe cible.

[CHAPITRE 4.](#) - Aide sur mesure

[Section 1re.](#) - Mesures d'aide à l'emploi

[Art. 9.](#) Dans les limites du crédit budgétaire approuvé annuellement et conformément aux conditions fixées dans le présent décret, le Gouvernement flamand peut accorder à l'entreprise de travail adapté ou au département de travail adapté l'ensemble des mesures d'aide à l'emploi suivantes :

1° une prime salariale;

2° une indemnité pour l'accompagnement sur le lieu de travail.

[Art. 10.](#) Les mesures d'aide à l'emploi sont accordées pour une durée indéterminée, à moins que l'évaluation démontre qu'elles ne sont plus nécessaires et sauf dans les cas visés à l'article 8, § 1er, troisième alinéa.

Les mesures d'aide à l'emploi sont, pour les travailleurs de groupe cible visés à l'article 3, 2°, c), limitées dans le temps à une durée maximale de deux ans.

[Art. 11.](#) L'évaluation visée à l'article 8 peut mener à un ajustement dans l'attribution des mesures d'aide à l'emploi.

Le constat de la modification du besoin en mesures d'aide à l'emploi qui détermine le parcours de transition visé à l'article 23, 1° et 2° s'effectue provisoirement à la condition suspensive de transition par le travailleur de groupe cible.

Si, à l'issue du parcours de transition, la transition du travailleur de groupe cible n'a pas lieu, pour des raisons indépendantes de sa volonté ou de celle de l'entreprise de travail adapté, le VDAB rétablit le besoin en mesures d'aide à l'emploi.

[Sous-section 1re.](#) - Prime salariale

[Art. 12.](#) La prime salariale consiste en une intervention dans les coûts salariaux du travailleur de groupe cible sur la base de son coût salarial réel.

Le Gouvernement flamand fixe la hauteur de la prime salariale sur la base du potentiel professionnel du travailleur de groupe cible.

La prime salariale s'élève au minimum à quarante pour cent et au maximum à septante-cinq pour cent des coûts salariaux du travailleur de groupe cible.

Le Gouvernement flamand détermine ce que les coûts salariaux du travailleur de groupe cible englobent et peut limiter les coûts salariaux qui entrent en ligne de compte.

Le Gouvernement flamand détermine la procédure pour l'attribution et le paiement de la prime salariale.

[Art. 13.](#) Pour le travailleur de groupe cible visé à l'article 3, 2°, c), la prime salariale s'élève à un maximum de cinquante pour cent des coûts salariaux.

[Art. 14.](#) Les interventions dans les coûts salariaux autres que celles octroyées sur la base du présent décret doivent être déduites de la prime salariale.

Le Gouvernement flamand détermine les autres formes d'intervention à considérer comme partiellement ou intégralement redondantes et à déduire de la prime salariale.

[Sous-section 2.](#) - Accompagnement sur le lieu de travail

[Art. 15.](#) La mesure consistant en l'accompagnement sur le lieu de travail soutient le développement professionnel du travailleur de groupe cible.

L'accompagnement sur le lieu de travail est assuré par l'entreprise de travail adapté ou le département de travail adapté et comporte au minimum les éléments suivants :

1° l'établissement et l'évaluation annuelle du plan de développement personnel et du profil de compétence du travailleur de groupe cible;

- 2° le coaching du travailleur de groupe cible par un accompagnateur qualifié;
 - 3° le renforcement des compétences du travailleur de groupe cible en fonction de ses tâches;
 - 4° un flux d'information et une fonction de transmission internes en cas de problèmes dépassant le contexte professionnel;
 - 5° la présentation d'informations sur le fonctionnement du travailleur de groupe cible en vue de sa transition et de son évaluation externe;
 - 6° l'adaptation préventive et corrective de l'environnement de travail du travailleur de groupe cible.
- Le renforcement des compétences visé au deuxième alinéa, 3°, est axé sur le développement et l'amélioration des compétences génériques et techniques. Le renforcement des compétences comporte au minimum une action d'amélioration individuelle annuelle au niveau d'une compétence générique et d'une compétence technique.
- Le Gouvernement flamand peut fixer les modalités de l'accompagnement, y compris les exigences de qualification dans le chef de l'accompagnateur, où l'on entend par le terme qualification un ensemble complet et intégré de compétences.

[Art. 16.](#) L'accompagnement comporte trois degrés :

- 1° intensité faible;
- 2° intensité moyenne;
- 3° intensité élevée.

En particulier en ce qui concerne le degré d'accompagnement visé au point 1°, le renforcement des compétences est axé sur l'obtention d'un profil de transition.

Le degré d'accompagnement détermine l'indemnité pour l'accompagnement.

Le Gouvernement flamand détermine, pour chaque degré d'intensité, les conditions minimales de l'accompagnement ainsi que la hauteur de l'indemnité.

[Art. 17.](#) Le Gouvernement flamand fixe la procédure pour l'attribution et l'indemnisation de la mesure d'accompagnement sur le lieu de travail.

[Art. 18.](#)

<Abrogé par DCFL 2018-12-21/04, art. 30, 002; En vigueur : 01-01-2019>

[Section 2.](#) - Mesures d'aide organisationnelle

[Art. 19.](#) Dans les limites du crédit budgétaire approuvé annuellement et dans le respect des conditions fixées dans le présent décret, le Gouvernement flamand peut octroyer à l'entreprise de travail adapté une subvention forfaitaire au titre des mesures d'aide organisationnelle.

La subvention au titre des mesures d'aide organisationnelle porte sur :

1° l'adaptation des processus de production de l'entreprise de travail adapté en fonction des besoins du travailleur de groupe cible;

2° [¹ le respect de la condition de subventionnement, visée à l'article 4, 5° ;]¹

3° l'organisation de prestations sociales au profit du travailleur de groupe cible.

Lors de l'attribution de la subvention, le Gouvernement flamand tient compte du nombre de paquets d'aide à l'emploi attribués aux travailleurs de groupe cible visés à l'article 3, 2°, a) et b), au sein de l'entreprise de travail adapté.

(¹)<DCFL 2019-03-29/26, art. 15, 003; En vigueur : 02-09-2019>

[Art. 20.](#) Le Gouvernement flamand détermine la subvention forfaitaire, les conditions de subventionnement et la procédure de demande et d'attribution de subventionnement.

[Section 3.](#) - Soutien à l'infrastructure

[Art. 21.](#) Dans les limites des crédits budgétaires approuvés annuellement et conformément aux conditions visées dans le présent décret, le Gouvernement flamand peut attribuer à l'entreprise de travail adapté une subvention pour investissement pour les travaux d'infrastructure axés sur l'accessibilité des bâtiments et l'adaptation des lieux de travail pour les travailleurs de groupe cible visés à l'article 3, 2°, a) et b).

Le Gouvernement flamand détermine :

1° les normes techniques et physiques de la construction ainsi que les normes de surface auxquelles les travaux d'infrastructure doivent répondre;

2° la nature des travaux d'infrastructure;

3° l'ampleur de la subvention pour investissement;

4° la procédure d'attribution et de versement de la subvention pour investissement;

5° les obligations particulières en matière de comptabilité et de gestion.

[CHAPITRE 5.](#) - Transition

[Art. 22.](#) L'entreprise de travail adapté et le département de travail adapté stimulent la transition du travailleur individuel de groupe cible à l'aide de la mesure d'aide à l'emploi accompagnement sur le lieu de travail visée à l'article 15.