

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

29 août 2006

**PROPOSITION DE LOI**

**visant à promouvoir le taux d'emploi  
des personnes handicapées**

(déposée par M. Jean-Marc Delizée,  
Mme Danielle Van Lombeek, M. Yvan Mayeur  
et Mme Colette Burgeon)

SOMMAIRE

1. Développements .....	3
2. Proposition de loi .....	11
3. Annexe .....	16

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 augustus 2006

**WETSVOORSTEL**

**ter bevordering van de werkgelegenheids-  
graad bij personen met een handicap**

(ingediend door de heer Jean-Marc Delizée,  
mevrouw Danielle Van Lombeek, de heer  
Yvan Mayeur en mevrouw Colette Burgeon)

INHOUD

1. Toelichting .....	3
2. Wetsvoorstel .....	11
3. Bijlage .....	16

cdH	: Centre démocrate Humaniste
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	: Front National
MR	: Mouvement Réformateur
N-VA	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
PS	: Parti socialiste
sp.a - spirit	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
Vlaams Belang	: Vlaams Belang
VLD	: Vlaamse Liberalen en Democraten

*Abréviations dans la numérotation des publications :*

DOC 51 0000/000 :	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Séance plénière
COM :	Réunion de commission
MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties :*

DOC 51 0000/000 :	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN :	Plenum
COM :	Commissievergadering
MOT :	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

Commandes :  
Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.laChambre.be

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

Bestellingen :  
Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.deKamer.be  
e-mail : publicaties@deKamer.be

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Un des devoirs fondamentaux de notre société est de permettre la mise en œuvre des principes de non-discrimination, qui visent à promouvoir pour chaque citoyen un plein accès à l'ensemble de ses droits.

L'article 23 de notre Constitution précise que chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine et consacre ainsi un certain nombre de droits économiques, sociaux et culturels.

Il convient donc, pour le législateur, de tenir compte de ces droits et de leur donner une portée concrète.

Parmi ceux-ci, nous trouvons «le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables,...»

Ce «droit-créance» comme le qualifie Marc Verdussen<sup>1</sup> nous impose non pas une obligation d'abstention mais bien une obligation de mise en œuvre effective et progressive.

La situation de mise en œuvre de ce droit se complexifie au regard des profondes mutations socio-économiques de notre société. La dérégulation du marché du travail prive littéralement certaines catégories de population d'un accès à un emploi convenable.

Cette situation économique difficile et la concurrence des nouveaux pays entrant dans l'Union européenne poussent les entreprises à exclure les «maillons faibles» du circuit du travail.

Au regard de l'état de faiblesse et des difficultés que rencontrent certaines catégories de citoyens dans leur accès au monde du travail, il convient de prendre en compte la diversité des situations et de mettre en œuvre des modes de compensation adaptés et ce, éventuellement au travers de mesures de discriminations positives.

Ce sont les principes fondamentaux que défendent les auteurs de la présente proposition de loi quant à l'accès des personnes en situation de handicap à des

<sup>1</sup> Verdussen Marc (2004), *La Constitution belge, lignes et entrelignes*, Le Cri Edition, Bruxelles, p. 85

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Een van de fundamentele plichten van onze maatschappij is de uitvoering mogelijk te maken van de principes in verband met het gelijkheidsbeginsel, die voor elke burger de bevordering beogen van de onverkorte toegang tot al zijn rechten.

Artikel 23 van onze Grondwet preciseert dat ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden en bekrachtigt daartoe een aantal economische, sociale en culturele rechten.

De wetgever moet met deze rechten dus rekening houden en er een concrete strekking aan geven.

We treffen er onder andere aan: «het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, [...]».

Dat «vorderingsrecht», zoals Marc Verdussen<sup>1</sup> het noemt, legt ons geen verplichting tot onthouding op, maar een verplichting tot daadwerkelijke en stapsgewijze tenuitvoerlegging.

De context waarin aan dit recht uitvoering moet worden gegeven, wordt complexer door de diepgaande sociaal-economische veranderingen in onze maatschappij. Door de deregulering van de arbeidsmarkt zijn bepaalde bevolkingscategorieën letterlijk verstoken van toegang tot een behoorlijke baan.

Die moeilijke economische situatie en de concurrentie uit de nieuwe landen die tot de Europese Unie toetreden, brengen de ondernemingen ertoe «de zwakke schakels» uit het arbeidscircuit te dringen.

In het licht van de zwakke positie van bepaalde categorieën van burgers en de moeilijkheden die zij ondervinden om toegang te krijgen tot de arbeidswereld, moet men met de diverse situaties rekening houden en geschikte compensatiewijzen aanwenden, eventueel door maatregelen die positieve discriminatie inhouden.

Dat zijn de fundamentele principes die de indieners van dit wetsvoorstel verdedigen met betrekking tot de toegang van personen met een handicap tot een

<sup>1</sup> Verdussen, Marc (2004), «*La Constitution belge, lignes et entrelignes*», Le Cri Edition, Brussel, blz. 85.

emplois convenables et adaptés, tant dans le secteur privé que le secteur public.

«Le travail forme un barrage crucial contre la pauvreté et l'exclusion sociale». <sup>2</sup> Car c'est bien d'exclusion sociale dont il s'agit lorsque les dispositions en vigueur dans notre pays n'optimisent pas les chances d'insertion professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail.

Les auteurs estiment qu'il convient de sortir de la logique d'assistance qui a longtemps prévalu, ce qui implique de dépasser l'appréhension du handicap sous l'angle de la réparation du dommage et de la protection de la personne, tout en préservant évidemment ces acquis indispensables.

Il est indispensable de s'inscrire dans une politique volontariste qui s'appuie sur une logique d'égalité de traitement en réaffirmant le principe de non-discrimination.

Certes, l'État fédéral et les entités fédérées ont pris ces dernières années, chacun dans leur sphère de compétences respectives, une série de mesures et ont octroyé des aides visant à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Cependant, les auteurs estiment que les services généraux de l'emploi et de la formation ne prennent peut-être pas assez en compte les besoins spécifiques des demandeurs d'emploi handicapés, tandis que des services spécialisés dans le soutien aux personnes en situation de handicap sont peu introduits dans le monde du travail.

Dans cette logique, il est indispensable de mettre en œuvre une politique cohérente d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, inscrite au cœur de la politique de l'emploi et articulée sur une responsabilisation des employeurs.

C'est un enjeu fondamental dans la mesure où, selon l'enquête INS-EFT 2002, près de 20% de la population belge déclare souffrir de limitations (graves, modérées ou légères) dans sa vie quotidienne en raison d'une déficience physique ou mentale, de naissance, résultat d'un accident ou conséquence d'une maladie. L'enquête précise également que 40% des personnes en situation de handicap sans emploi considèrent que leur problème de santé ne rend pas impossible toute activité professionnelle.

<sup>2</sup> *Plan d'action national d'inclusion sociale 2001 – 2003 (PANIncl.)*, p. 15

behoorlijke en aangepaste baan, zowel in de privé- als in de overheidssector.

«Werk vormt een cruciale dam tegen armoede en sociale uitsluiting»<sup>2</sup>. Want men kan wel degelijk van sociale uitsluiting gewagen, als de in België geldende bepalingen niet zorgen voor een optimalisatie van de kansen op beroepsintegratie van de personen met een handicap op de arbeidsmarkt.

De indieners zijn van mening dat men moet afstappen van de bijstandslogica, die lang heeft overheerst, wat een overstijging impliceert van de benadering van het begrip handicap uit het oogpunt van het herstel van het nadeel en van de bescherming van de persoon, zonder die onontbeerlijke verworvenheden uiteraard overboord te gooien.

Het is absoluut noodzakelijk een voluntaristisch beleid aan te kleven dat is gesteund op een logica van gelijke behandeling, door een herbevestiging van het gelijkheidsbeginsel.

Weliswaar hebben de federale Staat en de deelgebieden de laatste jaren, elk binnen hun respectieve bevoegdheidsgebieden, een reeks maatregelen getroffen en vormen van steun toegekend om de personen met een handicap te integreren.

De indieners zijn evenwel van mening dat de algemene diensten inzake werkgelegenheid en opleiding misschien onvoldoende rekening houden met de specifieke behoeften van de gehandicapte werkzoekenden, terwijl diensten die zijn gespecialiseerd in de steun aan personen met een handicap weinig in de arbeidswereld worden geïntroduceerd.

In deze logica is het absoluut noodzakelijk voor de beroepsintegratie van de personen met een handicap een samenhangend beleid te voeren, dat in het werkgelegenheidsbeleid zelf een centrale plaats inneemt en is afgestemd op een responsabilisering van de werkgevers.

De inzet is fundamenteel, in zoverre volgens het onderzoek NIS-EAK 2002 bijna 20% van de Belgische bevolking verklaart in zijn dagelijks leven te lijden te hebben van beperkingen (ernstige, matige of lichte) als gevolg van een fysiek of mentaal gebrek, van bij de geboorte, als gevolg van een ongeval of een ziekte. Uit de enquête blijkt ook dat 40% van de personen in met een handicap die geen werk heeft, van mening is dat hun gezondheidsprobleem niet elke beroepsactiviteit onmogelijk maakt.

<sup>2</sup> Nationaal Actieplan voor Sociale Insluiting 2001-2003 (NAPIncl), blz. 15.

206.000 personnes avec des problèmes de santé ou un handicap n'ayant pas d'emploi se déclarent donc aptes à travailler sans limitation importante pour ce qui concerne le type de travail.

### L'emploi des personnes handicapées dans le secteur public

En ce qui concerne l'emploi dans le secteur public, rappelons tout d'abord que les administrations de l'État étaient tenues d'occuper un nombre déterminé de personnes handicapées (1.200) en vertu de l'arrêté royal du 11 août 1972<sup>3</sup>, dont le fondement légal était l'article 21, §1<sup>er</sup>, 2°, et §3 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés. Ultérieurement, le champ d'application de l'arrêté royal a été étendu à certains organismes d'intérêt public. La loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique a abrogé, pour l'autorité fédérale, les dispositions de la loi du 16 avril 1963 précitée et a instauré une nouvelle obligation de recrutement de personnes handicapées pour toute une série de services publics. Toutefois, l'arrêté royal du 11 août 1972 précité est resté longtemps d'application car aucun arrêté royal n'a été pris quant à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales.

L'arrêté royal du 6 octobre 2005<sup>4</sup> fixe les conditions pour employer des personnes handicapées dans les services fédéraux. Il prévoit notamment que les personnes ayant un handicap occupent une liste séparée à l'occasion des examens de sélection au SELOR, ce qui permet aux services publics de remplir leurs obligations à leur égard. Cet arrêté remplace définitivement l'arrêté du 11 août 1972 précité mais il n'est évidemment pas suffisant. Il reste à fixer, par un arrêté royal, les modalités d'application découlant de l'article 25 de la loi du 22 mars 1999<sup>5</sup>. Il entrerait dans les intentions du gouvernement d'imposer à tous les services publics

<sup>3</sup> Arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'État.

<sup>4</sup> Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage.

<sup>5</sup> Cet article 25 de la loi du 22 mars 1999 précitée précise que les administrations doivent engager un certain nombre de handicapés, sans préciser ce nombre, ni les modalités d'engagement et les conditions de travail.

206.000 mensen met een gezondheidsprobleem of een handicap en die geen werk hebben, verklaren dus in staat te zijn arbeid te verrichten, zonder belangrijke beperking wat het soort werk betreft.

### De werkgelegenheid van personen met een handicap bij de overheid

In verband met de werkgelegenheid bij de overheid herinneren wij er in de eerste plaats aan dat de rijksbesturen verplicht waren een bepaald aantal gehandicapte personen (1.200) tewerk te stellen krachtens het koninklijk besluit van 11 augustus 1972<sup>3</sup>, met als wettelijke grondslag artikel 21, § 1, 2°, en § 3, van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden. Later werd het toepassingsgebied van het koninklijk besluit uitgebreid tot bepaalde instellingen van openbaar nut. De wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, heeft voor de federale overheid de bepalingen van de voornoemde wet van 16 april 1963 opgeheven en een nieuwe verplichting tot indienstneming van personen met een handicap voor een hele reeks openbare diensten ingesteld. Het voornoemde koninklijk besluit van 11 augustus 1972 is echter lang van toepassing gebleven, omdat geen enkel koninklijk besluit werd genomen inzake de inwerkingtreding van de nieuwe wettelijke bepalingen.

Het koninklijk besluit van 6 oktober 2005<sup>4</sup> bepaalt de voorwaarden voor de indienstneming van personen met een handicap in de federale diensten. Het schrijft met name voor dat de personen met een handicap naar aanleiding van selectie-examens bij SELOR op een afzonderlijke lijst worden gezet, wat het de openbare diensten mogelijk maakt hun verplichtingen ten opzichte van hen na te komen. Dit besluit vervangt definitief het voornoemde besluit van 11 augustus 1972, maar het is uiteraard niet voldoende. Men moet nog bij een koninklijk besluit de nadere toepassingsregels bepalen die uit artikel 25 van de wet van 22 maart 1999<sup>5</sup> voortvloeien.

<sup>3</sup> Koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van minder-validen in de rijksbesturen.

<sup>4</sup> Koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage.

<sup>5</sup> Artikel 25 van de voornoemde wet van 22 maart 1999 preciseert dat de besturen een aantal gehandicapten moeten in dienst nemen, zonder het aantal te preciseren, noch de nadere regels voor de indienstneming en de arbeidsvoorwaarden.

fédéraux l'obligation de réserver 3% de leurs emplois aux personnes handicapées<sup>6</sup>, bien que le débat sur la fixation d'un quota de 5% reste ouvert<sup>7</sup>.

Le pourcentage de fonctionnaires identifiés en situation de handicap dans l'administration fédérale serait de 937 personnes au 1<sup>er</sup> janvier 2003<sup>8</sup>.

La répartition de ceux-ci serait fortement variable d'un Service public fédéral (SPF) à l'autre (de 0% à la Chancellerie et au Budget à 4% au SPF Défense).

Au niveau des entités fédérées, il existe de nombreuses dispositions qui imposent une obligation d'embauche de personnes handicapées. Citons, par exemple, le titre IV de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003, portant le Code de la fonction publique wallonne (remplaçant l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 janvier 1999, sans changer les règles en matière de quotas en faveur des handicapés), en vertu duquel les services du gouvernement et les organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région sont tenus d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à 2,5% de l'effectif prévu au cadre. Tant que ces quotas ne sont pas atteints, 5% des recrutements annuels sont réservés aux personnes handicapées.

### L'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé

Les articles 20 et 21, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi précitée prévoient que les entreprises privées occupant au moins 20 personnes sont tenues d'occuper un certain nombre de travailleurs handicapés. Ce nombre doit être fixé par le Roi pour chaque branche d'activité et après avis de la commission paritaire compétente ou, à défaut, du Conseil national du travail.

<sup>6</sup> Demande d'explication n° 3.1100 de Mme A. Van dermeersch, Sénatrice, au ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Egalité des chances sur «les emplois ouverts aux handicapés dans les services publics» (Sénat; séance plénière du 24/11/2005).

<sup>7</sup> Interpellations n° 751, 752 et 753 de Mr L. Goutry, Député, au ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Egalité des chances, au ministre de l'Emploi et à la Secrétaire d'État aux Familles et aux Personnes handicapées sur «le plan d'action pour l'emploi des personnes handicapées» (Chambre des représentants; Commission des Affaires sociales du 18/01/2006).

<sup>8</sup> Interpellations n° 751, 752 et 753 de Mr L. Goutry en date du 18/01/2006, *op.cit.*

De regering zou van plan zijn alle federale openbare diensten te verplichten 3% van hun betrekkingen te reserveren voor personen met een handicap<sup>6</sup>, hoewel het debat over de vaststelling van een quotum van 5% open blijft<sup>7</sup>.

Op 1 januari 2003 waren er bij de federale overheidsbesturen 937 gehandicapte ambtenaren aan de slag<sup>8</sup>.

Ze zijn nogal ongelijk over de verschillende Federale Overheidsdiensten (FOD's) gespreid (gaande van 0% op de Kanselarij en bij Begroting tot 4% bij de FOD Defensie).

In de deelgebieden zijn heel wat bepalingen van kracht die een verplichting inhouden personen met een handicap in dienst te nemen. Zo bijvoorbeeld de bepalingen die zijn opgenomen in titel IV van het besluit van de Waalse regering van 18 december 2003 houdende de Waalse Ambtenarencode (ter vervanging van het besluit van de Waalse regering van 14 januari 1999, zonder dat echter werd geraakt aan de voorschriften inzake de quota ten gunste van de gehandicapten). Overeenkomstig dat besluit moeten de diensten van de regering en de openbare instellingen waarvan het personeel onder het statuut van de ambtenaren van het Gewest ressorteert, een aantal gehandicapten in dienst nemen dat is vastgesteld op 2,5% van de personeelsformatie. Zolang die quota niet zijn bereikt, wordt op jaarbasis 5% van de indienstnemen aan gehandicapten voorbehouden.

### De werkgelegenheid van de gehandicapten in de privésector

De artikelen 20 en 21, § 1, 1<sup>o</sup>, van voormelde wet bepalen dat privéondernemingen met ten minste 20 werknemers een aantal gehandicapten in dienst moeten nemen. Dat aantal moet door de Koning worden vastgesteld voor elke activiteitenbranche en na advies van het bevoegde paritair comité, dan wel, bij ontstentenis daarvan, van de Nationale Arbeidsraad.

<sup>6</sup> Vraag om uitleg nr. 3-1100 van mevrouw A. Van dermeersch, senator, aan de minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen over «de werkgelegenheid voor gehandicapten in de openbare diensten» (Senaat, plenaire vergadering van 24 november 2005).

<sup>7</sup> Interpellaties nrs. 751, 752 en 753 van de heer L. Goutry, volksvertegenwoordiger, tot de minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen, tot de minister van Werk en tot de staatssecretaris voor het Gezin en Personen met een handicap over «het actieplan voor tewerkstelling van personen met een handicap» (Kamer van volksvertegenwoordigers, CRIV 51 COM 816, commissie voor de Sociale Zaken van 18 januari 2006).

<sup>8</sup> Interpellaties nrs. 751, 752 en 753 van de heer Luc Goutry, d.d. 18 januari 2006, *op. cit.*

Or, ces dispositions légales n'ont jamais fait l'objet des mesures d'exécution requises.

S'il existe diverses initiatives mises en place par les entités fédérées (organismes fédérés de reclassement des handicapés, FOREM<sup>9</sup>, VDAB<sup>10</sup>, ORBEM<sup>11</sup>) afin de favoriser l'embauche de personnes handicapées, force est de constater que le pouvoir fédéral et les partenaires sociaux ne font pas preuve d'un réel dynamisme. On peut citer, tout au plus, la règle de la double prise en compte du jeune handicapé de moins de 30 ans (inscrit auprès d'une des institutions pour handicapés des Communautés ou de la Région de Bruxelles capitale) dans le plan «Rosetta» et l'effort en faveur de la formation ou de l'emploi des groupes à risque, parmi lesquels les handicapés, dans le cadre des accords interprofessionnels.

Plus récemment, la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale a créé, au sein de l'ONSS<sup>12</sup>, un Fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées. Ce fonds a pour mission d'améliorer l'accès des personnes handicapées au travail, ainsi que leur maintien au travail, par le financement de l'adaptation des postes de travail et/ou la formation du travailleur handicapé et/ou de ses collègues, sans préjudice des compétences des entités fédérées dans ce domaine.

Certains pays européens, comme l'Allemagne, la France ou l'Autriche, ont développé des politiques actives d'intégration professionnelle, politiques articulées autour d'une obligation d'embauche par l'instauration de quotas dans les secteurs public et privé.

Certes, on peut s'interroger sur les situations que la contrainte d'engagement peut amener. En matière de relations de travail, par exemple, il est toujours délicat d'être considéré comme «celle ou celui qu'on a dû engager» ...

Die wetsbepalingen zijn echter nooit concreet ingevuld omdat de daartoe vereiste uitvoeringsmaatregelen zijn uitgebleven.

De deelgebieden hebben verschillende initiatieven genomen om de indienstneming van gehandicapten te bevorderen (de gewestelijke diensten voor de reclasering van mindervaliden, de VDAB<sup>9</sup>, de FOREM<sup>10</sup>, de BGDA<sup>11</sup>). Daar staat tegenover dat het federale beleidsniveau en de sociale partners in deze aangelegenheid niet echt blijf geven van dynamisme. Ten hoogste kan gewag gemaakt worden van een maatregel uit het Rosetta-plan, te weten de dubbeltelling van gehandicapten van jonger dan 30 jaar (die zijn ingeschreven bij een van de gehandicapteninstellingen van de gemeenschappen of van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest); voorts zijn er ook enige inspanningen geleverd om mensen uit risicogroepen, waaronder gehandicapten, op te leiden of aan een baan te helpen in het kader van de centrale akkoorden.

Recenter nog heeft de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg binnen de RSZ<sup>12</sup> een Fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap opgericht. Dat fonds heeft als taak die mensen makkelijker toegang te verschaffen tot een baan en hen ook aan het werk te houden, door de aanpassing van hun werkomgeving te financieren en/of de betrokken werknemers en/of hun collega's op te leiden - dat alles onverminderd de bevoegdheden van de deelgebieden in deze aangelegenheid.

Sommige Europese landen, zoals Duitsland, Frankrijk of Oostenrijk, hebben een actief beleid inzake beroepsintegratie uitgewerkt. De kern daarvan is telkens de verplichte indienstneming van gehandicapten door het opleggen van quota in de overheidssector en de privésector.

Uiteraard kunnen vragen worden gesteld bij de situaties die een dergelijke indienstnemingsverplichting op de werkvloer doet ontstaan. Wat de betrekkingen onder de werknemers betreft, is het bijvoorbeeld altijd delicaat als iemand wordt gebrandmerkt als «degene die men in dienst heeft moeten nemen»...

<sup>9</sup> FORMation-Emploi, organisme de la Région wallonne

<sup>10</sup> Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

<sup>11</sup> Office Régional Bruxellois de l'Emploi

<sup>12</sup> Office National de Sécurité Sociale

<sup>9</sup> Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

<sup>10</sup> FORMation-EMploi, een instantie die ressorteert onder het Waals Gewest.

<sup>11</sup> Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

<sup>12</sup> Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Toutefois, le psychologue Michel Mercier <sup>13</sup> précise avec raison: «On constate que, même si les employeurs se disent prêts à engager des personnes handicapées, ceci reste trop souvent au niveau du discours; dans la pratique, leurs attitudes et leurs comportements mettent en place des freins et des obstacles à une mise au travail réelle. Il y a contradiction entre leurs discours, leurs attitudes et leurs actions. Ils font appel à des jugements de valeur et à des jugements évaluatifs pour justifier le non engagement des personnes handicapées.». D'autre part, l'emploi protégé – même s'il reste indispensable – ne pourra jamais, à lui seul, résoudre la question de l'engagement professionnel des personnes handicapées.

Outre le fait que le système des quotas est générateur d'emplois de manière directe ou indirecte, on peut aussi lui attribuer les avantages suivants:

- la contribution financière, en cas de non-respect du quota, permet de disposer de moyens supplémentaires qui doivent être affectés à la mise en œuvre des programmes d'intégration dans l'emploi de travailleurs handicapés;
- il est de nature à lever bien des préjugés au sein de l'entreprise quant à «l'employabilité» des travailleurs handicapés;
- il participe à une plus grande sensibilisation du grand public;
- son existence et son contrôle permettent de disposer de statistiques plus précises sur l'emploi des personnes handicapées.

En termes d'efficacité, différentes études ont mis en avant que les pays qui ont misé l'essentiel de leur politique sur le secteur protégé (comme la Belgique, avec les entreprises de travail adapté) n'ont pas obtenu les meilleurs résultats, contrairement à ceux qui ont instauré des quotas d'embauche de travailleurs handicapés assez élevés, quotas assortis d'une taxe compensatoire en cas de non-respect. L'Allemagne et la France ont fixé des quotas à 5 et 6% mais le taux effectif, en termes de bénéficiaires, avoisinerait les 3,54% pour l'Allemagne et les 2,90% pour la France.

Pour modestes qu'ils puissent paraître, ces chiffres représentent un taux d'emploi des handicapés de 40 à 45%, c'est-à-dire nettement mieux que le taux belge qui

<sup>13</sup> Michel Mercier, *Représentations sociales du handicap et de la mise au travail des personnes handicapées – Manuel de psychologie des handicaps – sémiologie et principes de remédiation*, Ed. Mardaga, 1997.

In dat verband stelt psycholoog Michel Mercier terecht het volgende: «*On constate que, même si les employeurs se disent prêts à engager des personnes handicapées, ceci reste trop souvent au niveau du discours; dans la pratique, leurs attitudes et leurs comportements mettent en place des freins et des obstacles à une mise au travail réelle. Il y a contradiction entre leurs discours, leurs attitudes et leurs actions. Ils font appel à des jugements de valeur et à des jugements évaluatifs pour justifier le non engagement des personnes handicapées*»<sup>13</sup>. Voorts volstaat een beschermde baan – hoe onontbeerlijk ook – op zich niet om het vraagstuk van de indienstneming van personen met een handicap op te lossen.

Niet alleen scheidt een quotaregeling direct of indirect banen, maar bovendien heeft ze ook nog de volgende voordelen:

- de financiële bijdrage die werkgevers bij niet-naleving van de quota moeten storten, scheidt ruimte voor bijkomende middelen die moeten gaan naar programma's waarmee de beroepsintegratie van gehandicapte werknemers wordt beoogd;
- heel wat vooroordelen die binnen de ondernemingen in verband met de «arbeidsgeschiktheid» van gehandicapte werknemers bestaan, worden weggewerkt;
- het grote publiek wordt meer gesensibiliseerd;
- het bestaan van en de controle op de quota maken het mogelijk te beschikken over preciezere statistische gegevens in verband met de werkgelegenheid onder gehandicapten.

Verschillende studies hebben uitgewezen dat de landen die hun beleid hoofdzakelijk op een beschermende leest hebben geschoeid (zoals België met zijn beschutte werkplaatsen) qua doeltreffendheid niet zo hoog scoren als de landen die, wat de indienstneming van gehandicapten betreft, relatief hoge quota hebben ingesteld waarvan de niet-naleving gepaard gaat met een compenserende heffing. Duitsland en Frankrijk hebben quota van, respectievelijk, 5 en 6%, maar in werkelijkheid zou het percentage gehandicapte werknemers ten opzichte van niet-gehandicapte werknemers in Duitsland 3,54% en in Frankrijk 2,90% bedragen.

Hoe laag die cijfers ook mogen lijken, ze vertegenwoordigen niettemin een werkgelegenheidsgraad onder gehandicapten van 40 à 45%. Veel beter dus dan de

<sup>13</sup> Michel Mercier, *Représentations sociales du handicap et de la mise au travail des personnes handicapées - Manuel de psychologie des handicaps - Sémiologie et principes de remédiation*, Uitg. Margada, 1997.



serait de l'ordre des 30% et, surtout, dans des emplois publics et privés ordinaires plutôt qu'en milieu protégé. Selon l'enquête sur les forces de travail, le taux d'emploi des personnes en âge de travailler souffrant d'une infirmité ou d'une maladie susceptible de gêner les activités de la vie quotidienne, et donc de modifier les capacités professionnelles, approche les 30% dans notre pays, ce qui est non seulement très inférieur à celui des valides (56%) mais aussi à la moyenne européenne qui serait de 39%.

Par rapport à ces constats, les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'il convient, au-delà des mesures incitatives existantes, de mettre les employeurs du secteur privé devant leurs responsabilités. La présente proposition de loi concrétise donc le principe d'une obligation d'occupation telle qu'elle existait déjà dans la loi du 16 avril 1963 précitée. L'obligation se présente comme un choix pour l'entreprise de respecter un certain taux d'occupation fixé ou de contribuer à la mutualisation de la prise en charge des coûts liés à l'intégration durable de la personne handicapée dans son environnement professionnel (adaptation des postes et des conditions de travail, formation, ...).

En effet, instaurer un quota ne suffit pas. Pour qu'il soit performant et pour que l'emploi soit durable, il s'impose d'associer le quota d'embauche à une série d'autres mesures qui vont des incitants financiers à un soutien au sein même de l'entreprise.

Les entités fédérées offrent toute une série d'aides à l'intégration professionnelle. Les travailleurs handicapés occupés dans un emploi ordinaire bénéficient de rémunérations au moins équivalentes aux rémunérations conventionnelles fixées par les commissions paritaires pour les travailleurs valides (CCT n° 26 du 15 octobre 1975). Les organismes fédérés de reclassement des handicapés, le FOREM, le VDAB ou l'ORBEM peuvent intervenir dans le montant de cette rémunération garantie. Ainsi, par exemple, l'AWIPH en Région wallonne intervient à hauteur de 25% du coût salarial et accorde, en plus, des primes au tutorat et des primes de compensation.

Au niveau fédéral, si les travailleurs handicapés peuvent bien entendu bénéficier - comme tout travailleur - des réductions structurelles de cotisations patronales de sécurité sociale, ils ne constituent pas un «groupe cible» à part entière pour des réductions supplémentaires de cotisations. En effet, les 6 plans en faveur de

30% die in België worden gehaald, temeer daar het gaat om «conventionele» banen in de overheidssector en de privésector (dus niet in een beschermd milieu). Volgens een onderzoek naar de arbeidskrachten bedraagt de arbeidsgraad onder de mensen op arbeidsleeftijd die kampen met een handicap of een ziekte die hun dagelijkse activiteiten kan beperken, in België bijna 30%. Dat percentage ligt niet alleen veel lager dan de werkgelegenheidsgraad bij de valide populatie (56%), maar ook dan het Europese gemiddelde, dat 39% bedraagt.

Gelet op dat alles vinden de indieners van dit wetsvoorstel dat verder moet worden gegaan dan de thans bestaande, stimulerende maatregelen. Het is zaak de werkgevers van de privésector voor hun verantwoordelijkheid te plaatsen. Daarom strekt dit wetsvoorstel ertoe concreet gestalte te geven aan het beginsel van een verplichte indienstneming, zoals dat al in voormelde wet van 16 april 1963 bestond. Die verplichting komt er dus op neer dat de onderneming, ofwel de opgelegde indienstnemingsgraad naleeft, ofwel bijdraagt tot een collectieve dekking van de kosten die verbonden zijn aan de duurzame integratie van de gehandicapten in hun arbeidsmilieu (aanpassing van de werkomgeving en van de werkomstandigheden, opleiding,...).

Het volstaat immers niet een quotum in te stellen. De efficiëntie van het indienstnemingsquotum en de duurzaamheid van de gecreëerde jobs vereisen ook een reeks andere maatregelen, gaande van financiële stimulati tot steun binnen het bedrijf zelf.

In de deelgebieden gelden een hele reeks steunmaatregelen op het stuk van de beroepsintegratie. Gehandicapte werknemers in een «conventioneel» beroep krijgen op zijn minst een loon dat overeenstemt met de gebruikelijke lonen die zijn vastgesteld door de paritaire comités voor de valide werknemers (CAO nr. 26 van 15 oktober 1975). Op het niveau van de deelgebieden kunnen de diensten voor de reclassering van mindervaliden, de VDAB, de FOREM en de BGDA de betaling van een deel van dat gegarandeerde loon op zich nemen. In Wallonië bijvoorbeeld komt het AWIPH<sup>14</sup> tussenbeide te belope van 25% van de loonkosten en verleent het bovendien tutoraats- en compensatiepremies.

Op federaal vlak geeft de indienstneming van gehandicapte werknemers, net als die van alle andere werknemers, uiteraard recht op een structurele vermindering van de door de werkgever verschuldigde sociale-zekerheidsbijdragen, maar desalniettemin vormen de gehandicapten géén volwaardige «doelgroep»

<sup>14</sup> Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées: Waals agentschap voor de integratie van gehandicapte personen.

groupes cibles sont les jeunes, les travailleurs âgés, les demandeurs d'emploi de longue durée, les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration et engagés par un nouvel employeur par l'intervention d'une cellule de mise à l'emploi, la réduction collective du temps de travail (ainsi que la semaine de quatre jours) et, enfin, les entreprises qui procèdent à de premiers engagements.

Nous proposons dès lors de créer un nouveau groupe cible «travailleurs handicapés». Les conditions et les règles d'octroi de la réduction de cotisations sociales, en ce compris l'éventuel cumul avec une autre réduction groupe cible, devront être réglées par la voie réglementaire, étant entendu que le montant total de toutes les réductions (structurelles et groupes cibles) ne pourra en aucun cas dépasser le montant des cotisations normalement dues pour le travailleur concerné.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)  
Danielle VAN LOMBEEK (PS)  
Yvan MAYEUR (PS)  
Colette BURGEON (PS)

voor bijkomende bijdrageverminderingen. De zes doelgroepenplannen hebben immers betrekking op de jongeren, op de oudere werknemers, op de langdurig werkzoekenden, op de werknemers die in het kader van een herstructurering werden ontslagen en die via een werkgelegenheidsstel bij een andere werkgever aan de slag konden, op de collectieve vermindering van de arbeidstijd (alsook op de vierdagenwerkweek) en, tot slot, op de ondernemingen die aan hun eerste indienstneming toe zijn.

Daarom stellen wij een nieuwe doelgroep voor, te weten die van de «gehandicapte werknemers». De voorwaarden en de regels voor de toekenning van de sociale-bijdragenvermindering, inclusief de eventuele cumulatie met een andere doelgroepenvermindering, moeten met behulp van nadere regels worden vastgelegd, met dien verstande dat het totaalbedrag van alle verminderingen (structurele verminderingen en doelgroepenverminderingen) in geen geval het bedrag mag overschrijden van de bijdragen die normaliter voor de betrokken werknemer verschuldigd zijn.

**PROPOSITION DE LOI****CHAPITRE PREMIER****Disposition générale**Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

**CHAPITRE II****Champ d'application**

## Art. 2

Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre:

1° par personne handicapée:

a) la personne enregistrée comme telle auprès de l'organe compétent désigné par la région ou la communauté concernée;

b) le bénéficiaire d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration sur base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

c) la personne qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale et institutions publiques de sécurité sociale, pour l'octroi d'avantages sociaux et fiscaux;

d) la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvant certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66% par une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies Professionnelles ou du service médical compétent dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

**WETSVOORSTEL****HOOFDSTUK I****Algemene bepaling**

## Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

**HOOFDSTUK II****Werkingsfeer**

## Art. 2

Voor de toepassing van dit hoofdstuk moet worden verstaan onder:

1° persoon met een handicap:

a) een persoon die als dusdanig geregistreerd is bij het door de betrokken gemeenschap of door het betrokken gewest aangewezen bevoegde orgaan;

b) een rechthebbende op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratie-tegemoetkoming krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

c) een persoon die met het oog op de toekenning van sociale en fiscale voordelen in het bezit is van een attest dat werd afgegeven door het Directoraat-Generaal Personen met een Handicap bij de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, dan wel door de openbare socialezekerheidsinstellingen;

d) iemand die het slachtoffer is van een arbeidsongeval of beroepsziekte en die het bewijs kan leveren dat hij permanent voor ten minste 66% arbeidsongeschikt is, met name aan de hand van een attest van het Fonds voor arbeidsongevallen, van het Fonds voor de beroepsziekten, dan wel van de geneeskundige dienst die bevoegd is in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;

2° par employeur: toute personne physique ou morale de droit privé, ainsi que les entreprises publiques autonomes.

### CHAPITRE III

#### Mesures visant à promouvoir le taux d'emploi des personnes handicapées

##### Art. 3

§1<sup>er</sup>. L'employeur est tenu d'occuper, à temps plein ou à temps partiel, un certain nombre de personnes handicapées à concurrence d'un pourcentage de l'effectif moyen de son personnel occupé au cours de l'année civile précédente.

L'effectif d'assujettissement doit être au moins égal à vingt travailleurs pour que l'employeur soit soumis à cette obligation. Les personnes handicapées occupées en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne font pas partie de cet effectif.

Le résultat obtenu en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> correspond à un certain nombre d'unités de handicap.

Chaque personne handicapée recrutée est prise en compte pour une unité à laquelle peuvent s'ajouter des unités supplémentaires sur base des critères suivants:

- l'importance du handicap ou le taux d'incapacité permanente;
- l'âge de la personne handicapée;
- l'existence d'un processus adapté de formation professionnelle;
- la nature spécifique de l'activité du secteur.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter, préciser ou modifier les critères visés à l'alinéa précédent.

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi:

1° fixe le pourcentage visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sans que celui-ci puisse être inférieur au pourcentage applicable aux services publics visés à l'article 25 de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique;

2° werkgever: alle privaatrechtelijke natuurlijke personen of rechtspersonen, alsmede de autonome overheidsbedrijven.

### HOOFDSTUK III

#### Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheidsgraad bij personen met een handicap

##### Art. 3

§ 1. De werkgever is verplicht een aantal personen met een handicap voltijds of deeltijds tewerk te stellen, zulks ten belope van een percentage van zijn gemiddelde personeelsformatie die in de loop van het vorige kalenderjaar tewerk was gesteld.

Wil een werkgever aan die verplichting onderworpen zijn, dan moet zijn personeelsformatie ten minste twintig werknemers tellen. De op grond van het eerste lid tewerkgestelde personen met een handicap maken geen deel uit van die formatie.

Het met toepassing van het eerste lid verkregen resultaat stemt overeen met een aantal zgn. «handicap-eenheden».

Elke in dienst genomen persoon met een handicap telt voor één eenheid, waaraan dan bijkomende eenheden kunnen worden toegevoegd op grond van de volgende criteria:

- de ernst van de handicap of het percentage van permanente ongeschiktheid;
- de leeftijd van de persoon met een handicap;
- het voorhanden zijn van een aangepaste trajectregeling voor beroepsopleiding;
- de specifieke aard van de activiteit in de desbetreffende sector.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in het vorige lid bedoelde criteria aanvullen, preciseren of wijzigen.

Bij een besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaalt de Koning:

1° het in het eerste lid bedoelde percentage, zonder dat dit lager mag liggen dan het percentage dat geldt voor de overheidsdiensten zoals bedoeld in artikel 25 van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken;

2° détermine les modalités du calcul de la moyenne des travailleurs occupés pendant une année civile;

3° détermine, pour chaque branche d'activité, après avis de la commission paritaire compétente et, pour les branches d'activité pour lesquelles il n'existe pas de commission paritaire après avis du Conseil national du travail, les unités supplémentaires par critère sur base desquelles les personnes handicapées sont prises en compte dans le pourcentage visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>. À défaut d'avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail dans le délai fixé par le Roi, il peut être passé outre.

§ 2. L'employeur peut être dispensé de l'application du §1<sup>er</sup>.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les cas dans lesquels la dispense peut être accordée par le ministre de l'Emploi, ainsi que les conditions et les modalités d'octroi de la dispense.

#### Art. 4

Les employeurs qui ne remplissent pas la condition d'occupation prévue à l'article 3, versent au Fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées, visé par la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale, pour chaque personne handicapée qui aurait du être occupée, une contribution annuelle compensatoire équivalente au revenu minimum annuel brut moyen garanti.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'application du présent article.

### CHAPITRE IV

#### Fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées

#### Art. 5

L'article 22, §3, de la loi du 3 juillet 2005 précitée, modifié par la loi du 23 décembre 2005, est complété par un 3°, rédigé comme suit:

2° de nadere berekeningsregels voor het gemiddelde aantal werknemers dat tijdens een kalenderjaar tewerk is gesteld;

3° voor elke bedrijvigheidstak, na advies van het bevoegde paritaire comité – alsmede, voor de activiteitstakken waar geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad –, de bijkomende eenheden per criterium op grond waarvan de personen met een handicap in aanmerking zullen worden genomen bij het in het eerste lid bedoelde percentage. Indien het bevoegde paritaire comité of de Nationale Arbeidsraad geen advies uitbrengen binnen de door de Koning vastgestelde termijn, mag aan dat gegeven worden voorbijgegaan.

§ 2. De werkgever kan van de toepassing van § 1 worden vrijgesteld.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de gevallen waarin de minister van Werk de vrijstelling mag verlenen, alsmede de voorwaarden voor en de nadere regels inzake de vrijstelling.

#### Art. 4

De werkgevers die niet aan de in artikel 3 bepaalde tewerkstellingsvoorwaarden voldoen, storten voor elke persoon met een handicap die had kunnen zijn tewerkgesteld, een jaarlijkse compensatiebijdrage welke overeenstemt met het gemiddeld jaarlijks gewaarborgd bruto minimuminkomen. Zij storten die bijdrage in het in de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg bedoelde Fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere toepassingsvoorwaarden van dit artikel.

### HOOFDSTUK IV

#### Fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap

#### Art. 5

Artikel 22, § 3, van voornoemde wet van 3 juli 2005, gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, wordt aangevuld als volgt:

«3° le produit des contributions annuelles versées par les employeurs en vertu de l'application de l'article 4 de la loi du ... visant à promouvoir le taux d'emploi des personnes handicapées.».

## CHAPITRE V

### Réduction de cotisations

#### Art. 6

Dans la section 3, «Réductions groupes cibles», du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, il est inséré une sous-section 1 *bis*, comprenant un article 338*bis*, rédigée comme suit:

«Sous-section 1 *bis* – Travailleurs handicapés

Art. 338*bis* — Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions et les règles suivant lesquelles une réduction de cotisations groupe cible peut être octroyée pour les travailleurs handicapés occupés en application de la loi du ... visant à promouvoir le taux d'emploi des personnes handicapées. Le Roi peut également, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déroger à l'article 325.».

## CHAPITRE VI

### Bilan social

#### Art. 7

L'article 45, alinéa 3, de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, modifié par la loi du 23 décembre 2005, est complété par les mots suivants:

«, ainsi que le nombre de travailleurs occupés en application de la loi du ... visant à promouvoir le taux d'emploi des personnes handicapées.».

«3° de opbrengst van de jaarlijkse bijdragen die de werkgevers storten met toepassing van artikel 4 van de wet van ... ter bevordering van de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap.».

## HOOFDSTUK V

### Bijdragevermindering

#### Art. 6

In titel IV, hoofdstuk 7, afdeling 3 «Doelgroepverminderingen», van de programmawet (I) van 24 december 2002 wordt een onderafdeling 1 *bis* ingevoegd, die artikel 338*bis* omvat, luidende:

«Onderafdeling 1 *bis* – Werknemers met een handicap

Art. 338*bis* — De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden bepalen waaronder en de regels volgens welke een doelgroepvermindering van de bijdragen kan worden toegekend voor werknemers met een handicap die zijn tewerk gesteld met toepassing van de wet van ... ter bevordering van de werkgelegenheidsgraad bij personen met een handicap. De Koning kan voorts van artikel 325 afwijken bij een besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad.».

## HOOFDSTUK VI

### Sociale balans

#### Art. 7

Artikel 45, derde lid, van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, wordt aangevuld als volgt:

«, alsmede het aantal werknemers dat is tewerkgesteld met toepassing van de wet van ... ter bevordering van de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap.».

## CHAPITRE VII

**Contrôle**

## Art. 8

Les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

## CHAPITRE VIII

**Dispositions abrogatoires et finales**

## Art. 9

Les articles 20 et 21 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés sont abrogés.

## Art. 10

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

Le 17 juillet 2006

Jean-Marc DELIZÉE (PS)  
Danielle VAN LOMBEEK (PS)  
Yvan MAYEUR (PS)  
Colette BURGEON (PS)

## HOOFDSTUK VII

**Toezicht**

## Art. 8

De door de Koning aangewezen ambtenaren zien toe op de inachtneming van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Die ambtenaren oefenen dat toezicht uit overeenkomstig de bepalingen welke zijn vervat in de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

## HOOFDSTUK VIII

**Opheffingsbepalingen en slotbepalingen**

## Art. 9

De artikelen 20 en 21 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden worden opgeheven.

## Art. 10

Deze wet treedt in werking op de door de Koning bepaalde datum.

17 juli 2006

**TEXTE DE BASE**

---

**Loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions  
diverses relatives à la concertation sociale**

CHAPITRE VII

**Fonds visant à promouvoir l'accès au travail des  
personnes handicapées**

Art. 22

§ 1<sup>er</sup>. Il est institué auprès de l'Office national de Sécurité sociale un fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées.

Ce fonds est administré par un comité de gestion composé de représentants des partenaires sociaux et d'experts en matière de politique de l'emploi pour les personnes handicapées. Ces derniers siègent avec voix consultative. Les ministres qui ont respectivement l'Emploi et le Travail et les Affaires sociales dans leurs compétences peuvent chacun désigner un commissaire du gouvernement dans le comité de gestion.

Le Roi détermine les modalités relatives à la désignation des membres du comité de gestion visé à l'alinéa précédent.

§ 2. Le fonds a pour objet, sans que les moyens disponibles puissent être dépassés, de maintenir les personnes handicapées au travail ou de les aider à trouver un emploi par l'octroi d'une intervention financière aux employeurs qui occupent ou désirent occuper une ou plusieurs personnes handicapées.

Le Roi détermine, après avis du comité de gestion visé au § 1<sup>er</sup>, les critères, les conditions et les modalités de la demande et l'octroi de l'intervention.

Les critères et conditions concernant l'octroi de l'intervention peuvent uniquement avoir la promotion de l'occupation de personnes handicapées comme fondement ou objectif.

§ 3. Les moyens financiers du fonds sont constitués par:

1° les recettes affectées provenant du financement alternatif de la sécurité sociale;

**TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION**

---

**Loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions  
diverses relatives à la concertation sociale**

CHAPITRE VII

**Fonds visant à promouvoir l'accès au travail des  
personnes handicapées**

Art. 22

§ 1<sup>er</sup>. Il est institué auprès de l'Office national de Sécurité sociale un fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées.

Ce fonds est administré par un comité de gestion composé de représentants des partenaires sociaux et d'experts en matière de politique de l'emploi pour les personnes handicapées. Ces derniers siègent avec voix consultative. Les ministres qui ont respectivement l'Emploi et le Travail et les Affaires sociales dans leurs compétences peuvent chacun désigner un commissaire du gouvernement dans le comité de gestion.

Le Roi détermine les modalités relatives à la désignation des membres du comité de gestion visé à l'alinéa précédent.

§ 2. Le fonds a pour objet, sans que les moyens disponibles puissent être dépassés, de maintenir les personnes handicapées au travail ou de les aider à trouver un emploi par l'octroi d'une intervention financière aux employeurs qui occupent ou désirent occuper une ou plusieurs personnes handicapées.

Le Roi détermine, après avis du comité de gestion visé au § 1<sup>er</sup>, les critères, les conditions et les modalités de la demande et l'octroi de l'intervention.

Les critères et conditions concernant l'octroi de l'intervention peuvent uniquement avoir la promotion de l'occupation de personnes handicapées comme fondement ou objectif.

§ 3. Les moyens financiers du fonds sont constitués par:

1° les recettes affectées provenant du financement alternatif de la sécurité sociale;



**BASISTEKST****Wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen  
betreffende het sociaal overleg**

## HOOFDSTUK VII

**Fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid  
voor personen met een handicap**

## Art. 22

§ 1. Bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt een fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap opgericht.

Dit fonds wordt beheerd door een beheerscomité, dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van de sociale partners en deskundigen inzake het tewerkstellingsbeleid voor personen met een handicap. Deze laatste zetelen met raadgevende stem. De ministers die Werkgelegenheid en Arbeid respectievelijk Sociale Zaken onder hun bevoegdheid hebben, kunnen elk een regeercommissaris aanstellen in het beheerscomité.

De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de aanduiding van de leden van het beheerscomité, bedoeld in het vorige lid.

§ 2. Het fonds heeft tot doel, zonder dat de beschikbare middelen kunnen worden overschreden, personen met een handicap aan het werk te houden of aan het werk te helpen door middel van het toekennen van een financiële tegemoetkoming aan werkgevers die een persoon of personen met een handicap te werk stellen of willen te werk stellen.

De Koning bepaalt, na advies van het beheerscomité bedoeld in § 1, de criteria, de voorwaarden en de nadere regelen betreffende de aanvraag en de toekenning van de tegemoetkoming.

De criteria en voorwaarden met betrekking tot de toekenning van de tegemoetkoming kunnen uitsluitend de bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap als uitgangspunt of doel hebben.

§ 3. De financiële middelen van het fonds bestaan:

1° toegewezen ontvangsten afkomstig uit de alternatieve financiering van de sociale zekerheid;

**BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL****Wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen  
betreffende het sociaal overleg**

## HOOFDSTUK VII

**Fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid  
voor personen met een handicap**

## Art. 22

§ 1. Bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid wordt een fonds ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap opgericht.

Dit fonds wordt beheerd door een beheerscomité, dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van de sociale partners en deskundigen inzake het tewerkstellingsbeleid voor personen met een handicap. Deze laatste zetelen met raadgevende stem. De ministers die Werkgelegenheid en Arbeid respectievelijk Sociale Zaken onder hun bevoegdheid hebben, kunnen elk een regeercommissaris aanstellen in het beheerscomité.

De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de aanduiding van de leden van het beheerscomité, bedoeld in het vorige lid.

§ 2. Het fonds heeft tot doel, zonder dat de beschikbare middelen kunnen worden overschreden, personen met een handicap aan het werk te houden of aan het werk te helpen door middel van het toekennen van een financiële tegemoetkoming aan werkgevers die een persoon of personen met een handicap te werk stellen of willen te werk stellen.

De Koning bepaalt, na advies van het beheerscomité bedoeld in § 1, de criteria, de voorwaarden en de nadere regelen betreffende de aanvraag en de toekenning van de tegemoetkoming.

De criteria en voorwaarden met betrekking tot de toekenning van de tegemoetkoming kunnen uitsluitend de bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap als uitgangspunt of doel hebben.

§ 3. De financiële middelen van het fonds bestaan:

1° toegewezen ontvangsten afkomstig uit de alternatieve financiering van de sociale zekerheid;

2° les récupérations d'interventions octroyées indûment.

§ 4. Le Roi désigne les fonctionnaires qui contrôlent le respect des dispositions du présent chapitre.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

**Loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi**

Art. 45

Chaque année, simultanément aux comptes annuels, l'entreprise établit:

- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes annuels;
- et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

L'effectif du personnel comprend toutes les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ainsi que les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne que leur employeur.

L'aperçu visé à l'alinéa premier reprend également:

- le nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi, prise par ou en vertu d'une loi ou d'un règlement;
- par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut indiquer d'autres données qui doivent être fournies dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre.

2° les récupérations d'interventions octroyées indûment.

**3° le produit des contributions annuelles versées par les employeurs en vertu de l'application de l'article 4 de la loi du ... visant à promouvoir le taux d'emploi des personnes handicapées.**

§ 4. Le Roi désigne les fonctionnaires qui contrôlent le respect des dispositions du présent chapitre.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

**Loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi**

Art. 45

Chaque année, simultanément aux comptes annuels, l'entreprise établit:

- un aperçu de l'effectif du personnel à la date de clôture des comptes annuels;
- et des mouvements au sein de l'effectif du personnel.

L'effectif du personnel comprend toutes les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ainsi que les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne que leur employeur.

L'aperçu visé à l'alinéa premier reprend également:

- le nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi, prise par ou en vertu d'une loi ou d'un règlement;
- par type de contrat, le nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation à charge ou à la demande de l'entreprise, **ainsi que le nombre de travailleurs occupés en application de la loi du ... visant à promouvoir le taux d'emploi des personnes handicapées.**

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi peut indiquer d'autres données qui doivent être fournies dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre.

2° de terugvorderingen van tegemoetkomingen die ten onrechte werden uitgekeerd.

§ 4. De Koning wijst de ambtenaren aan die toezien op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

**Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid**

Art. 45

De onderneming stelt elk jaar, tegelijk met de jaarrekeningen:

- een overzicht van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

Het personeelsbestand bevat alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de personen die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde overzicht herneemt tevens:

- per maatregel ten gunste van de tewerkstelling, genomen door of krachtens een wet of een reglement, het aantal betrokken werknemers;
- per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming.

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning andere gegevens aanwijzen die in het kader van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten worden verstrekt.

2° de terugvorderingen van tegemoetkomingen die ten onrechte werden uitgekeerd.

**3° de opbrengst van de jaarlijkse bijdragen die de werkgevers storten met toepassing van artikel 4 van de wet van ... ter bevordering van de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap.**

§ 4. De Koning wijst de ambtenaren aan die toezien op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

**Wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid**

Art. 45

De onderneming stelt elk jaar, tegelijk met de jaarrekeningen:

- een overzicht van het personeelsbestand op datum van het afsluiten van de rekeningen;
- en van de bewegingen binnen het personeelsbestand.

Het personeelsbestand bevat alle personen die, uit hoofde van een overeenkomst, arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon en de personen die arbeidsprestaties leveren onder gezag van een andere persoon dan hun werkgever.

Het in het eerste lid bedoelde overzicht herneemt tevens:

- per maatregel ten gunste van de tewerkstelling, genomen door of krachtens een wet of een reglement, het aantal betrokken werknemers;
- per type overeenkomst, het aantal personen dat een opleiding gekregen heeft ten laste of op aanvraag van de onderneming, **alsmede het aantal werknemers dat is tewerkgesteld met toepassing van de wet van ... ter bevordering van de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap.**

Bij een in Ministerraad overlegd besluit kan de Koning andere gegevens aanwijzen die in het kader van de toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten worden verstrekt.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans les conditions qu'il détermine, dispenser des catégories d'entreprises de mentionner tout ou partie des données dans le bilan social, à condition que ces données puissent être fournies par entreprise, sous la même forme et dans les mêmes délais, par une autorité administrative ou un organisme agréé par l'autorité publique. Cette autorité administrative ou cet organisme fournit ces données à la Banque nationale et aux employeurs qui les communiquent aux conseils d'entreprise, aux délégations syndicales et aux travailleurs conformément aux dispositions prises en vertu de l'article 46.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, dans les conditions qu'il détermine, dispenser des catégories d'entreprises de mentionner tout ou partie des données dans le bilan social, à condition que ces données puissent être fournies par entreprise, sous la même forme et dans les mêmes délais, par une autorité administrative ou un organisme agréé par l'autorité publique. Cette autorité administrative ou cet organisme fournit ces données à la Banque nationale et aux employeurs qui les communiquent aux conseils d'entreprise, aux délégations syndicales et aux travailleurs conformément aux dispositions prises en vertu de l'article 46.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij vaststelt, categorieën van bedrijven vrijstellen van de vermelding van alle of een gedeelte van de gegevens in de sociale balans, op voorwaarde dat deze gegevens per onderneming verstrekt kunnen worden, onder dezelfde vorm en binnen dezelfde termijnen, door een administratieve overheid of door een door de overheid erkende instelling. Deze administratieve overheid of deze instelling verstrekt de gegevens aan de Nationale Bank en aan de werkgevers die deze mededelen aan de ondernemingsraden, aan de vakbondsafvaardigingen en aan de werknemers overeenkomstig de beschikkingen genomen in uitvoering van artikel 46.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de voorwaarden die Hij vaststelt, categorieën van bedrijven vrijstellen van de vermelding van alle of een gedeelte van de gegevens in de sociale balans, op voorwaarde dat deze gegevens per onderneming verstrekt kunnen worden, onder dezelfde vorm en binnen dezelfde termijnen, door een administratieve overheid of door een door de overheid erkende instelling. Deze administratieve overheid of deze instelling verstrekt de gegevens aan de Nationale Bank en aan de werkgevers die deze mededelen aan de ondernemingsraden, aan de vakbondsafvaardigingen en aan de werknemers overeenkomstig de beschikkingen genomen in uitvoering van artikel 46.