

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 juli 2018

WETSVOORSTEL

**teneinde in de privéondernemingen
meer werkgelegenheid te bieden
aan personen met een handicap**

(ingediend door
de heer Jean-Marc Delizée c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 juillet 2018

PROPOSITION DE LOI

**visant à promouvoir l'emploi
des personnes handicapées
dans les entreprises privées**

(déposée par
M. Jean-Marc Delizée et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de privéondernemingen te verplichten minstens 3 % personen met een handicap in dienst te hebben, en wel om de volgende redenen:

— *die verplichting bestaat al bij de overheidsdiensten;*

— *België heeft het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap geratificeerd; artikel 27 van dat Verdrag kent de personen met een handicap het recht toe om “in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk”;*

— *de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap beveelt aan “het recht van personen met een handicap op werk in zowel de privésector als de openbare sector te waarborgen”.*

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à imposer la présence de 3 % de personnes handicapées dans les entreprises privées, pour les raisons suivantes:

— cette obligation existe déjà dans le chef des administrations publiques;

— la Belgique a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, dont l'article 27 reconnaît aux personnes handicapées le droit “de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi”;

— le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées estime qu'il faut “garantir le droit à l'emploi pour les personnes handicapées, dans le secteur privé et le secteur public”.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 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: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het bieden van meer werkgelegenheid aan personen met een handicap is een uitdaging voor de samenleving als geheel. Of dat nu bij de overheid of in de privésector gebeurt, essentieel is dat men voor kwaliteitsbanen zorgt die de betrokkenen de mogelijkheid bieden zich te ontplooiën.

Het bevorderen van de werkgelegenheid ten behoeve van personen met een handicap is overigens een internationale verplichting. Artikel 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen op 13 december 2006¹ en door België geratificeerd op 2 juli 2009, stelt dat de Verdragsluitende Partijen het recht van personen met een handicap op werk erkennen, dat wil zeggen “het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap”.

De overheid moet op dat gebied trouwens een voortrekkersrol spelen. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005², zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 maart 2007, stelt dat elke federale overheidsadministratie verplicht is “personen met een handicap tewerk te stellen ten belope van 3 % van [haar] effectief”. Volgens het Evaluatieverslag 2016 van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt blijkt de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap 1,44 % te bedragen in 2016 tegenover 1,32 % in 2015, 1,39 % in 2014, 1,51 % in 2013, 1,54 % in 2012, 1,37 % in 2011, 1,28 % in 2010 en 0,9 % in 2009.

In 2016 bereikten of overschreden zes federale organisaties het quotum van 3 % voor de indienstneming van die categorie van personen: het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, het Ministerie van Defensie, de Regie der Gebouwen en de FOD Informatie- en Communicatietechnologie.

¹ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>.

² Koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Promouvoir l'emploi des personnes handicapées est un défi que la société dans son ensemble doit relever. Qu'il s'agisse du secteur public ou privé, il est, dans ce cadre, essentiel de promouvoir des emplois de qualité qui permettent aux personnes handicapées de pouvoir s'épanouir.

Promouvoir l'emploi des personnes handicapées est d'ailleurs une obligation internationale. L'article 27 de la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006¹, que notre pays a ratifiée le 2 juillet 2009, stipule ainsi que les personnes handicapées doivent “avoir la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées”.

Les pouvoirs publics doivent, d'ailleurs, endosser un rôle d'exemple en la matière. L'article 3 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005², modifié par l'arrêté royal du 5 mars 2007, impose à chaque administration publique fédérale de compter au minimum 3 % de personnes handicapées dans ses effectifs. Aujourd'hui, d'après le rapport d'évaluation 2016 de la commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale, il apparaît que le taux d'emploi des personnes handicapées s'élève à 1,44 % en 2016 contre 1,32 % en 2015, 1,39 % en 2014, 1,51 % en 2013, 1,54 % en 2012, 1,37 % en 2011, 1,28 % en 2010 et 0,9 % en 2009.

En 2016, six organismes fédéraux atteignaient ou dépassaient le quota de 3 % de mise à l'emploi de personnes handicapées: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Banque carrefour de la sécurité sociale, le Ministère de la Défense, la Régie des bâtiments et le SPF Technologie de l'Information et de la Communication.

¹ <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413>.

² Arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage.

In het licht van die – niet behaalde – doelstelling heeft de Begeleidingscommissie een aantal aanbevelingen geformuleerd en de noodzaak onderstreept van een sterke inzet van alle betrokkenen, in het bijzonder de regering, om de voorwaarden te realiseren die de inclusie van personen met een handicap bij de federale overheid in de hand werken.

Enkele maanden geleden werden voorts nieuwe bepalingen ingevoerd, zodat de taken die in het kader van overheidsopdrachten in onderaannesteding aan ondernemingen voor aangepast werk worden uitbesteed, in aanmerking kunnen komen met het oog op het bereiken van dat quotum, en wel, ten belope van 1 %. De bedoeling van die regeling was om uitbesteding aan te moedigen aan ondernemingen die personen met een handicap een aangepaste baan bieden. Men zal zich er dus van moeten vergewissen dat dit doel uiteindelijk wordt bereikt³. Hoe essentieel het ook is om bij de overheid de werkgelegenheid ten behoeve van personen met een handicap te bevorderen, al even belangrijk is het voor de indieners van dit wetsvoorstel dat dit ook in de privésector gebeurt. In dat kader worden trouwens geregeld verschillende sensibiliseringsacties gevoerd. Men moet echter vaststellen dat ze ontoereikend blijven om overtuigende resultaten te boeken.

Daarom stellen de indieners voor samen te werken met de ondernemingen om die ertoe aan te moedigen personen met een handicap aan te trekken. Die doelstelling kan in de eerste plaats worden verwezenlijkt door een persoon aan te wijzen die verantwoordelijk is voor de domeinen “diversiteit en handicap”. Die aanwijzing komt aan bod in een afzonderlijk wetsvoorstel met een breder toepassingsveld (DOC 54 3233/001).

De indieners van dit wetsvoorstel stellen voor te voorzien in een wettelijk opgelegd quotum, zoals dat werd ingesteld voor de overheidsbedrijven. Dat quotum beoogt een betere integratie van de personen met een handicap in de arbeidsmarkt; die integratie behoort immers tot de grondrechten die zijn vervat in het voormelde Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. In België stelt artikel 21 van de – nog steeds vigerende – wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclasering van de mindervaliden een indienstnemingsquotum in voor de particuliere ondernemingen, alsook voor de openbare besturen en voor bepaalde instellingen van openbaar

Face à cet objectif qui ne parvient pas à être atteint, la commission d'accompagnement a formulé diverses recommandations tout en soulignant la nécessité d'un engagement fort de tous les acteurs concernés, et en particulier du gouvernement, pour réaliser les conditions qui favoriseront l'inclusion des personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale.

De nouvelles dispositions ont, par ailleurs, été prises il y a quelques mois afin que les tâches sous-traitées, dans le cadre de marchés publics, à des entreprises de travail adapté puissent être valorisées en vue de la réalisation de ce quota. Et cela, à concurrence de 1 %. L'objectif de la disposition était de favoriser, de sous-traiter davantage de tâches à, des entreprises qui fournissent un emploi adapté aux personnes handicapées. Il faudra donc s'assurer qu'il soit, à terme, atteint³. Et, s'il est essentiel de promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, il apparaît aux auteurs de la présente proposition de loi tout aussi important de le promouvoir dans le secteur privé. Diverses actions de sensibilisation sont d'ailleurs régulièrement menées dans ce cadre. Force est cependant de constater qu'elles restent insuffisantes pour obtenir des résultats probants.

Les auteurs proposent donc de travailler de concert avec les entreprises pour encourager l'emploi des personnes handicapées au sein de leur structure. Tout d'abord, via la désignation d'un “responsable diversité et handicap” qui fait l'objet d'une proposition de loi distincte, en raison de son champ d'application plus large (DOC 54 3233/001).

Les auteurs de la présente proposition de loi proposent un quota, imposé légalement, comme cela existe pour les entreprises publiques. Ce quota vise à permettre une meilleure inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail. Il s'agit de l'un des droits fondamentaux inclus dans la Convention précitée des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. En Belgique, l'article 21 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées, toujours en vigueur, prévoit un quota d'occupation dans les entreprises privées ainsi que dans les administrations publiques et certains organismes d'intérêt public occupant au moins

³ Wetsontwerp tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingselectie en met betrekking tot de stage met het oog op de optimalisering van het quotum inzake tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheidsdiensten (DOC 54 1773/001).

³ Proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage en vue d'optimiser le quota en matière d'emploi de personnes handicapées dans les services publics fédéraux, Doc 54-1773.

nut met minstens twintig werknemers. Jammer genoeg werd aan deze wet nooit uitvoering gegeven.

In de huidige stand van zaken is het voorts belangrijk rekening te houden met advies nr. 2017-01 van 24 april 2017 van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) inzake de responsabilisering van de werkgevers in de privésector⁴. De Raad heeft dat advies uitgebracht ingevolge de aanbevelingen die het Comité voor de rechten van personen met een handicap heeft geformuleerd in oktober 2014.

Twee van die aanbevelingen betreffen de indienstneming van de personen met een handicap:

“38. Het Comité stelt met bezorgdheid vast dat slechts weinig personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt terechtkomen. Het stelt ook vast dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen en dat aan de privésector geen quotum wordt opgelegd.

39. Het Comité beveelt de Verdragspartij aan om alle nodige reglementaire en aansprekende maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in zowel de privésector als de openbare sector te waarborgen, om door middel van beroepsopleiding en passende toegankelijkheidsmaatregelen te zorgen voor een doeltreffende bescherming tegen discriminatie en om te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen.”

De indieners van dit wetsvoorstel vinden het dan ook hoogtijd om nieuwe initiatieven in dat verband te nemen. Men is zich er immers van bewust dat het tijd zal vergen om de werkgelegenheid ten behoeve van personen met een handicap in de privésector concreet te bevorderen én in stand te houden. Dat blijkt uit de situatie in Frankrijk. De Franse wet nr. 87-517 van 10 juli 1987 ter bevordering van de werkgelegenheid ten behoeve van werknemers met een handicap bepaalt dat het personeelsbestand van de privéondernemingen en de overheidsbedrijven vanaf twintig werknemers voor 6 % moet bestaan uit personen met een handicap. Dertig jaar na de aanneming van deze wet bedraagt dat percentage in de privésector amper 3,3 %. Het aantal ondernemingen die niet de minste positieve actie ondernemen om personen met een handicap aan te trekken, is wel fors gedaald: in 2006 bedroeg dat percentage nog 29 %,

⁴ <http://ph.belgium.be/nl/adviezen/advies%202017-01.html>.

20 travailleurs. Malheureusement, cette loi n’a jamais été exécutée.

Par ailleurs, il importe aujourd’hui de prendre en considération l’avis n°2017-01 du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) relatif à la responsabilisation des employeurs du secteur privé du 24 avril 2017⁴. Cet avis a été émis suite aux recommandations formulées en octobre 2014 par le Comité des droits des personnes handicapées.

Deux recommandations concernent l’emploi des personnes handicapées:

“38. Le Comité note avec préoccupation qu’un faible nombre de personnes handicapées sont employées dans un travail régulier. Il note également que le gouvernement ne parvient pas à atteindre les objectifs liés à l’emploi des personnes handicapées dans ses propres services, ainsi que l’absence de quota dans le secteur privé.

39. Le Comité recommande à l’État de prendre toutes les mesures nécessaires tant réglementaires qu’incitatives pour garantir le droit à l’emploi pour les personnes handicapées, dans le secteur privé et le secteur public, en garantissant une protection efficace contre la discrimination, en assurant une formation professionnelle et une accessibilité adéquate, et en assurant les aménagements raisonnables nécessaires.”

Les auteurs estiment donc qu’il est grand temps de prendre de nouvelles initiatives dans ce cadre. En effet, nous savons à quel point il faudra du temps pour favoriser concrètement l’emploi et le maintien à l’emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Nous le voyons chez nos voisins français. La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés impose aux employeurs privés et publics, de vingt salariés et plus, 6 % de travailleurs handicapés. Trente ans après l’adoption de cette loi, dans le secteur privé, le taux est de 3,3 %. Le taux d’entreprises qui n’effectuent aucune action positive en faveur de l’emploi des personnes handicapées a sérieusement chuté. Il est aujourd’hui de 9 % contre 29 % en 2006. Par ailleurs, plus d’un quart des entreprises assujetties à l’obligation d’emploi de personnes handicapées en comptent 6 % ou plus. Il reste donc du chemin à parcourir, même si

⁴ <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2017-01.html>.

thans is het gezakt tot 9 %. In meer dan een kwart van de ondernemingen die ertoe verplicht zijn personen met een handicap in dienst te nemen, behoort voorts op zijn minst 6 % van het personeelsbestand tot die categorie. Er is dus nog werk aan de winkel, ook al moet worden gezegd dat deze wet een gunstige impact heeft.

De indieners van dit wetsvoorstel willen de ondernemingen met meer dan 50 werknemers ertoe verplichten het aantal werknemers met een handicap op te voeren tot 3 %. Bij wijze van tegemoetkoming aan de werkgevers legt dit wetsvoorstel momenteel geen sancties op indien niet aan die verplichting wordt voldaan. De indieners menen immers dat de werkgevers de nodige tijd moet worden gelaten om die doelstelling te verwezenlijken; daarom vinden zij dat in geen sancties mag worden voorzien gedurende minstens drie jaar na de bekendmaking van de wet. De indieners behouden zich dus de mogelijkheid voor de wetgeving op een later tijdstip in die zin te wijzigen.

Voorts menen de indieners van dit wetsvoorstel dat de ondernemingen zullen moeten worden gesteund bij het verwezenlijken van die doelstelling. Daartoe zal via het voormelde wetsvoorstel worden voorzien in de aanwijzing van een persoon die verantwoordelijk is voor diversiteit en handicap, en zal tevens een begeleidings- en evaluatiecommissie worden opgericht, naar het voorbeeld van de reeds bestaande commissie voor de overheidssector. Deze commissie zal zijn samengesteld uit verschillende actoren, met name uit vertegenwoordigers van de overheid, van de vakbondsorganisaties, van de werkgevers en van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap.

De ondernemingen en de hele samenleving hebben alleen maar baat bij de vaardigheden en de specifieke troeven van de personen met een handicap, die volwaardige burgers zijn.

les effets positifs de cette législation peuvent être mis en avant.

Les auteurs souhaitent imposer aux entreprises de plus de 50 travailleurs, un taux d'occupation de personnes handicapées de 3 %. Par esprit de conciliation vis-à-vis des employeurs, la présente proposition de loi ne prévoit, actuellement, pas de sanctions en cas de manquement. Ils estiment, en effet, nécessaire de leur laisser du temps pour remplir cet objectif et de ne pas appliquer de sanctions pendant au moins 3 ans après la publication de la loi. Les auteurs se réservent donc la possibilité d'apporter ultérieurement des modifications en ce sens à la législation.

Les auteurs estiment, par ailleurs, qu'il sera indispensable d'aider les entreprises dans cette tâche. Non seulement par la désignation, via la proposition de loi précitée, d'un "responsable diversité et handicap" mais également par la mise en place, à l'instar de ce qui existe pour le secteur public, d'une commission d'accompagnement et d'évaluation, composée des différents acteurs, à savoir notamment des représentants de l'autorité publique, des représentants des organisations syndicales, des représentants des employeurs et des représentants du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.

Les entreprises et notre société dans son ensemble ont tout à gagner à bénéficier des compétences et des atouts spécifiques des personnes handicapées. Ce sont des citoyens à part entière.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Fabienne WINCKEL (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

De bepalingen van deze wet hebben betrekking op de volgende drie categorieën van personen:

1° de personen met een handicap die aan de volgende voorwaarden beantwoorden en die aldus:

a) als een persoon met een handicap zijn ingeschreven bij:

— ofwel het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap (VAPH);

— ofwel het *Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)-branche Handicap*;

— ofwel de dienst *Personne Handicapée Autonomie Recherchée (PHARE)*;

— ofwel de *Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB)*;

b) recht hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

c) met het oog op de toekenning van sociale en fiscale voordelen in het bezit zijn van een attest dat werd afgegeven door de Directie-generaal Personen met een Handicap bij de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid;

2° de personen die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of beroepsziekte die leidt tot een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % voor wie, naargelang van het geval, door het Fonds voor arbeidsongevallen, het Fonds voor de beroepsziekten of de Geneeskundige dienst van de betrokken overheidsdienst een attest is afgegeven, in geval van:

a) een arbeidsongeval;

b) een ongeval op de woon-werkweg;

c) een beroepsziekte;

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Peuvent bénéficier des dispositions de la présente loi, les trois catégories de personnes suivantes:

1° les personnes handicapées répondant aux conditions suivantes:

a) être enregistrées comme personne handicapée:

— soit à l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)-branche Handicap;

— soit à la *Vlaamse agenschap voor personen met een handicap (VAPH)*;

— soit au Service Personne Handicapée Autonomie Recherchée (PHARE);

— soit à la *Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB)*;

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

c) être en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

2° les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui entraîne une incapacité de travail permanente d'au moins 66 %, établie par une attestation, selon le cas, du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies Professionnelles ou du Service médical du service public concerné, en cas:

a) d'accident du travail;

b) d'accident survenu sur le chemin du travail;

c) de maladie professionnelle;

3° de personen die het slachtoffer zijn van een ander ongeval dan een arbeidsongeval dat leidt tot een in een rechterlijke beslissing erkende blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66 %, en die in het bezit zijn van een attest van invaliditeitserkenning dat is afgegeven door hun verzekeringsinstelling of door het RIZIV.

Art. 3

De werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers in dienst heeft, is verplicht een aantal personen met een handicap in dienst te nemen dat is vastgesteld op 3 % van zijn personeelsbestand. Onder personeelsbestand wordt het aantal voltijdse equivalenten verstaan dat in de sociale balans van de onderneming wordt vermeld.

Voor de berekening van het aantal voltijdse equivalenten telt de arbeidstijd van een personeelslid dat in het bezit is van een attest dat is afgeleverd door de Directie-generaal Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en waarop een autonomieverlies van ten minste twaalf, dubbel te tellen punten vermeld staat.

Tellen eveneens dubbel, de arbeidsduur van een personeelslid bedoeld bij artikel 2, 2° en 3°, voor wie de hulp van een derde als noodzakelijk werd erkend door het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, door het Fonds voor arbeidsongevallen, door het Fonds voor de beroepsziekten of door enige andere bevoegde dienst.

Art. 4

Bij de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt een begeleidingscommissie (hierna "commissie") opgericht die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid, vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties, vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap.

De samenstelling ervan wordt bepaald door de Koning.

De commissie heeft als taak elk jaar een verslag betreffende de toepassing van deze wet te bezorgen aan de regering en aan de Kamer van volksvertegenwoordigers. Hiertoe is de commissie bevoegd om alle informatie te vragen en te verkrijgen die ze nodig heeft voor de uitvoering van haar taak. Daarnaast kan ze

3° les personnes victimes d'un accident autre qu'un accident du travail entraînant une incapacité permanente d'au moins 66 % reconnue par une décision de justice et qui sont en possession d'une attestation de reconnaissance d'invalidité délivrée par leur organisme assureur ou par l'INAMI.

Art. 3

L'employeur d'une entreprise occupant habituellement un effectif de, en moyenne, au moins cinquante travailleurs est tenu d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à 3 % de ses effectifs. Par effectif, l'on entend le nombre d'équivalents temps plein repris dans le bilan social de l'entreprise.

Pour le calcul du nombre d'équivalents temps plein, le temps de travail d'un membre du personnel qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale mentionnant une perte d'autonomie d'au moins douze points compte double.

Compte double également le temps de travail d'un membre du personnel visé à l'article 2, 2° et 3°, à qui l'aide d'une tierce personne a été reconnue nécessaire, selon le cas, par l'INAMI, par le Fonds des accidents de travail, par le Fonds des maladies professionnelles ou par tout autre service compétent.

Art. 4

Il est créé, auprès du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, une commission d'accompagnement (ci-après "commission") composée de représentants de l'autorité publique, de représentants des organisations syndicales, de représentants des employeurs et de représentants du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.

Sa composition est déterminée par le Roi.

La commission est chargée de remettre, tous les ans au gouvernement et à la Chambre des représentants, un rapport portant sur l'application de la présente loi. Elle est habilitée à cet effet à demander et à recevoir toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Elle peut en outre formuler toutes

alle aanbevelingen formuleren die nuttig zijn voor de verbetering van het beleid inzake de indienstneming van personen met een handicap.

De commissie evalueert jaarlijks de inspanningen die worden geleverd door de bij deze wet bedoelde ondernemingen en de mate waarin de in artikel 3 bepaalde verplichting werd nageleefd. Op grond van deze evaluatie formuleert ze een advies indien de in artikel 3 bepaalde verplichting niet werd nageleefd.

De commissie steunt de in artikel 3 bedoelde ondernemingen in de stappen die zij moeten zetten om personen met een handicap in dienst te nemen.

Haar rol en specifieke opdrachten worden bepaald door de Koning.

Art. 5

In artikel 191/2 van het koninklijk besluit van 30 januari 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 18 december 2015, wordt het I, tweede lid, 1°, aangevuld met het volgende streepje:

“- het percentage van personen met een handicap die in dienst zijn genomen overeenkomstig de wet van ... teneinde in de privéondernemingen meer werkgelegenheid te bieden aan personen met een handicap.”.

Art. 6

De Koning kan de bij artikel 5 van deze wet bedoelde bepaling wijzigen, opheffen of vervangen.

7 mei 2018

recommandations utiles à l'amélioration de la politique de recrutement des personnes handicapées.

La commission évalue annuellement les efforts fournis par les entreprises visées par la présente loi et la mesure dans laquelle l'obligation prévue à l'article 3 a été respectée. Elle formule, en fonction de cette évaluation, un avis si l'obligation prévue à l'article 3 n'a pas été respectée.

La commission apporte son soutien aux entreprises visées à l'article 3 dans les démarches à accomplir pour le recrutement des personnes handicapées.

Ses rôles et missions spécifiques sont définis par le Roi.

Art. 5

À l'article 191/2 de l'arrêté royal du 30 janvier 2001 portant exécution du Code des sociétés, inséré par l'arrêté royal du 18 décembre 2015, le I, alinéa 2, est complété par le tiret suivant:

“- le pourcentage d'occupation de personnes handicapées conformément à la loi du ...visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.”

Art. 6

Le Roi peut modifier, abroger ou remplacer la disposition visée à l'article 5 de la présente loi.

7 mai 2018

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Fabienne WINCKEL (PS)