

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1990-1991

23 MAI 1991

**Proposition de loi modifiant la loi du
16 avril 1963 relative au reclassement
social des handicapés**

 (Déposée par M. Stroobant et consorts)

DEVELOPPEMENTS

La loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés dispose, en son article 21, que les entreprises privées, ainsi que les administrations publiques et les organismes d'intérêt public déterminés par le Roi sont tenus d'occuper un certain nombre de handicapés. L'article 1^{er} indique qui peut, en vertu de cette loi, être considéré comme handicapé. Pour le secteur privé, aucun arrêté d'exécution n'a encore été pris à ce jour.

Le législateur de 1963 est manifestement parti du principe que l'occupation de handicapés en application de l'article 21 peut se faire dans les conditions habituelles de travail normalement applicables aux travailleurs valides. En effet, l'article 23 de la loi prévoit que les handicapés qui, en raison de la nature ou de la gravité de leur infirmité, ne peuvent provisoirement ou définitivement exercer une activité professionnelle, peuvent être occupés dans un atelier protégé.

Le fait qu'en vertu de l'article 3, 10°, le placement doit avoir lieu dans un emploi « adéquat » ne résout que partiellement le problème.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1990-1991

23 MEI 1991

**Voorstel van wet tot wijziging van de wet
van 16 april 1963 betreffende de
sociale reclassering van de minder-
validen**

 (Ingediend door de heer Stroobant c.s.)

TOELICHTING

De wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van minder-validen bepaalt in artikel 21 dat de particuliere ondernemingen evenals de openbare besturen en de door de Koning aangewezen instellingen van openbaar nut verplicht zijn een bepaald aantal minder-validen tewerk te stellen. Artikel 1 bepaalt wie overeenkomstig de wet als minder-valide kan worden beschouwd. Voor de privé-sector werden tot op heden nog geen uitvoeringsbesluiten genomen.

De wetgever van 1963 vertrekt klaarblijkelijk van het standpunt dat de tewerkstelling van minder-validen krachtens artikel 21 kan gebeuren onder de gewone arbeidsvoorwaarden, normaal van kracht voor de valide werknemers. Immers artikel 23 van de wet bepaalt dat wie wegens de aard of de ernst van zijn gebrek voorlopig of definitief geen beroepsactiviteit kan uitoefenen, kan worden tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

Het feit dat de tewerkstelling krachtens artikel 3, 10°, moet gebeuren in een « passende » betrekking, geeft slechts een gedeeltelijke oplossing aan het probleem.

La mise au travail d'un handicapé dans un processus de production conçu avant tout en fonction des travailleurs valides requiert une approche particulière :

1° il faut adapter les conditions de travail normales au handicapé;

2° les travailleurs valides appelés à collaborer avec le handicapé doivent adapter leur comportement en fonction de cette relation de travail spécifique;

3° il faut vérifier plus fréquemment si aucune distorsion ne se produit à l'égard du handicapé dans l'organisation du travail, qui est en évolution constante;

4° le handicapé a besoin d'une guidance sociale particulière, souvent même en relation avec sa famille.

Pour l'organisation de la guidance du handicapé au cours du processus de production, il est proposé de désigner dans la hiérarchie un responsable chargé de la guidance personnelle des intéressés.

La guidance sociale pour des problèmes tels que la prise des repas, l'hygiène, les relations humaines, les relations avec la famille, peut être confiée au service du personnel ou au service social de l'organisme.

La présente proposition de loi a pour objet de réaliser une bonne adéquation entre l'emploi et le milieu de travail, d'une part, et le handicapé occupé, d'autre part. La responsabilité et le pouvoir de décision final appartiennent à l'employeur. Celui-ci devra, toutefois, en vue d'arrêter les mesures nécessaires, demander l'avis du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et de la délégation syndicale, dans le cadre de leurs compétences respectives. Il va de soi que cette guidance ne doit pas fonctionner comme une sorte de tutelle, mais doit s'inscrire dans une perspective d'émancipation.

Deux arrêtés ministériels ont été pris à ce sujet, l'un et l'autre le 17 mars 1965. Ils n'ont cependant aucune base légale. La présente proposition de loi tend à y remédier.

Elle porte sur les conditions de travail des handicapés et s'inscrit dans le cadre de la politique de l'emploi. Elle est étrangère au problème du placement et relève, par conséquent, de la compétence du législateur national.

Quant au surcoût que représentent, pour un employeur du secteur privé ou pour un organisme public, ces mesures d'adaptation des conditions de travail et les mesures de guidance du handicapé dans son emploi, une subvention peut être accordée par le Fonds national de reclassement social des handicapés.

Le Ministre compétent prend les mesures d'exécution nécessaires.

De tewerkstelling van een minder-valide in een productieproces in de eerste plaats afgestemd op valide werknemers vergt een bijzondere aanpak :

1° de normale arbeidsvoorwaarden dienen te worden aangepast aan de minder-valide;

2° de valide werknemers die met de minder-valide moeten samenwerken, dienen hun gedrag af te stemmen op deze specifieke arbeidsrelatie;

3° er moet frequenter worden nagegaan of er zich geen distorsies voordoen in de steeds evoluerende arbeidsorganisatie m.b.t. de minder-valide;

4° de minder-valide heeft behoefte aan een bijzondere sociale begeleiding, vaak zelfs in relatie tot zijn huisgezin.

Met het oog op de begeleiding van de minder-valide tijdens het productieproces wordt voorgesteld in de hiërarchische lijn een verantwoordelijke aan te duiden die instaat voor de persoonlijke begeleiding van de betrokkenen.

De sociale begeleiding m.b.t. problemen als het nuttigen van maaltijden, de hygiëne, de menselijke relaties, de relaties met het huisgezin, kan worden toegewezen aan de personeelsdienst of de sociale dienst van de instelling.

Het opzet van dit wetsvoorstel is de arbeidsplaats en de arbeidsomgeving in een wisselwerking aan te passen aan de tewerkgestelde minder-valide. De verantwoordelijkheid en de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid horen de werkgever toe. Hij zal echter met het oog op het bepalen van de nodige maatregelen beroep doen op het advies van de ondernemingsraad, van het comité voor veiligheid en hygiëne en van de syndicale afvaardiging, elk voor hun respectieve bevoegdheid. Het spreekt vanzelf dat deze begeleiding geen bevoogdende doch wel een ontvoogdende werking moet hebben.

Hieromtrent werden twee ministeriële besluiten uitgevaardigd, allebei van 17 maart 1965. Zij hebben echter geen wettelijke basis. Het voorliggend voorstel moet dit verhelpen.

Dit wetsvoorstel heeft betrekking op de arbeidsomstandigheden van de minder-validen. Het past in het tewerkstellingsbeleid. Het houdt geen verband met de problematiek van de arbeidsbemiddeling. Derhalve behoort het tot de bevoegdheid van de nationale wetgever.

Voor de financiële meerkost die voor een werkgever uit de privé-sector of voor een overheidsinstelling voortvloeit uit deze maatregelen tot aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en tot begeleiding van de verdere tewerkstelling, kan een overheidstoelage worden toegekend door de bevoegde instelling.

De bevoegde Minister treft de nodige uitvoeringsmaatregelen.

M. STROOBANT.

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

L'article 3, 10^o, de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés est complété par la disposition suivante :

« ... et d'accorder des subventions aux organismes publics et aux entreprises privées qui, conformément à l'article 21, § 5, de la présente loi, prennent les mesures nécessaires en vue de l'adaptation des conditions de travail au handicapé et en vue de la guidance de celui-ci dans son emploi. »

Art. 2

L'article 21 de la même loi est complété par un § 5, libellé comme suit :

« § 5. L'employeur prend les mesures nécessaires pour adapter les conditions de travail existantes, dans lesquelles le handicapé est occupé, à l'état personnel de celui-ci.

Il désigne également le(s) responsable(s) chargé dans les organismes, de la guidance personnelle du handicapé au cours du processus de production.

L'employeur organise également une guidance sociale adéquate pour l'intéressé, dans la mesure où le problème soulevé est un problème lié à son emploi.

En vue d'arrêter ces mesures, l'employeur demande au préalable l'avis :

a) du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et de la délégation syndicale, eu égard à leurs compétences respectives, s'il s'agit du secteur privé;

b) des organes de concertation compétents, s'il s'agit du secteur public. »

VOORSTEL VAN WET**Artikel 1**

Artikel 3, 10^o, van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen wordt aangevuld als volgt :

« ... en toelagen te verlenen aan de overheidsinstellingen en particuliere bedrijven die overeenkomstig artikel 21, § 5, van deze wet de nodige maatregelen nemen tot aanpassing van de arbeidsvoorwaarden aan de minder-valide en tot begeleiding van zijn verdere tewerkstelling. »

Art. 2

Artikel 21 van dezelfde wet wordt aangevuld met een § 5, luidend als volgt :

« § 5. De werkgever neemt de nodige maatregelen ten einde de bestaande arbeidsvoorwaarden waarin de mindervalide is tewerkgesteld aan te passen aan diens persoonlijke hoedanigheden.

Hij wijst tevens de verantwoordelijke(n) aan die in de instellingen moeten instaan voor de persoonlijke begeleiding van de mindervalide tijdens het productieproces.

De werkgever organiseert tevens een passende sociale begeleiding voor de betrokkene voor zover het een probleem aangaat dat in verband staat met zijn tewerkstelling.

Met het oog op het bepalen van deze maatregelen vraagt de werkgever vooraf het advies :

a) van de ondernemingsraad, van het comité voor veiligheid en hygiëne en van de syndicale afvaardiging overeenkomstig hun respectieve bevoegdheid voor zover het de particuliere sector betreft;

b) van de bevoegde overlegorganen wanneer het de openbare sector aangaat. »

M. STROOBANT.
R. VANNIEUWENHUYZE.
P. LENFANT.
W. PEETERS.
I. EGELMEERS.