

# SÉNAT DE BELGIQUE

Session 2019-2020

22 novembre 2019

## Question écrite n° 7-153

de Latifa Gahouchi (PS)

**à la ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargée de la Lutte contre la pauvreté, de l'Egalité des chances et des Personnes handicapées**

*Personnes en situation de handicap - Accès et maintien au travail - Secteur privé - Secteur public - Réintégration des malades de longue durée - Évaluation*

handicapé  
travailleur handicapé  
intégration des handicapés  
maladie chronique  
chômage de longue durée  
fonction publique  
entreprise privée

22/11/2019 Verzending vraag  
(Einde van de antwoordtermijn: 26/12/2019)  
16/1/2020 Antwoord

### Question n° 7-153 du 22 novembre 2019 : (Question posée en français)

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées prévoit que les personnes en situation de handicap ont droit au travail.

Dans sa dernière évaluation, fin 2014, le Comité des Nations unies pour les droits de personnes handicapées (Comité ONU) se disait inquiet du faible nombre de personnes handicapées qui exercent un emploi sur le marché du travail classique en Belgique.

Cette question, dans la mesure où elle concerne à la fois le placement des personnes en situation de handicap tant dans le secteur privé que public et la politique d'aide aux personnes en situation de handicap, démontre par sa transversalité.

Le Comité ONU est sur le point de finaliser (pour fin 2019) sa deuxième évaluation de la Belgique. Il examine en effet ce que la Belgique a entrepris pour garantir le respect des droits des personnes en situation de handicap et analysera dans quelle mesure l'inclusion dans la société a évolué.

S'il existe un principe légal de quota obligatoire pour les entreprises du secteur privé, qui n'a cependant jamais été appliqué, les entreprises privées doivent néanmoins respecter un certain nombre d'obligations: adaptation des conditions de travail, aménagements raisonnables (l'aménagement raisonnable des postes de travail est un

# BELGISCHE SENAAT

Zitting 2019-2020

22 november 2019

## Schriftelijke vraag nr. 7-153

van Latifa Gahouchi (PS)

**aan de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking**

*Personen met een handicap - Toegang tot en behoud van werk - Privésector - Herintegratie van langdurig zieken - Evaluatie*

gehandicapte  
werknemer met een beperking  
integratie van gehandicapten  
chronische ziekte  
langdurige werkloosheid  
overheidsapparaat  
particuliere onderneming

22/11/2019 Verzending vraag  
(Einde van de antwoordtermijn: 26/12/2019)  
16/1/2020 Antwoord

### Vraag nr. 7-153 d.d. 22 november 2019 : (Vraag gesteld in het Frans)

Het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap bepaalt dat mensen met een beperking recht hebben op werk.

In het laatste evaluatieverslag van eind 2014, drukte het VN-comité voor de rechten van personen met een handicap (VN-comité) zijn bezorgdheid uit over het feit dat maar een klein aantal personen met een handicap een job uitoefent op de klassieke arbeidsmarkt in België.

Deze vraag gaat tegelijk over de toegang van personen met een handicap tot jobs in de privésector en bij de overheid als over het beleid van hulp aan personen met een handicap en is daardoor dus duidelijk transversaal.

Het VN-comité zal tegen eind 2019 een tweede evaluatieverslag opmaken over België. Daarin wordt onderzocht wat België heeft ondernomen om het recht op werk van personen met een handicap te garanderen en in welke mate de inclusie van personen met een handicap in de maatschappij is geëvolueerd.

In beginsel bestaat er een wettelijk verplicht quotum voor bedrijven uit de privésector, dat echter nooit werd toegepast, maar privébedrijven moeten toch een aantal verplichtingen in acht nemen: aanpassing van de arbeidsvoorwaarden, redelijke aanpassingen (de redelijke aanpassing van de werkposten is een recht dat in de anti-

droit prévu par la loi anti discrimination du 10 mai 2003), interdiction de toute discrimination, respect de la rémunération normale, etc.

Quelles mesures ont été prises pour favoriser la mise à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé? ordinaire?

Le système français prévoit l'application de sanctions financières en cas de non respect des quotas obligatoires dans le secteur privé. Une telle mesure est elle envisageable en Belgique?

En ce qui concerne le secteur public, les administrations tant fédérales que des entités fédérées doivent respecter des quotas.

En ce qui concerne l'obligation d'embauche dans le secteur public fédéral, quels sont les chiffres de ces trois dernières années?

Quelles mesures ont été prises pour favoriser la mise à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public?

Le système français prévoit l'application de sanctions financières en cas de non respect des quotas obligatoires dans le secteur public. Une telle mesure est elle envisageable en Belgique?

Enfin, selon les chiffres du Conseil national du travail (CNT), la politique de réintégration des malades de longue durée qui est entrée en vigueur en 2017, aboutit dans 68 % des cas à des licenciements pour force majeure médicale.

Cette législation ferait trop peu le lien entre la maladie de longue durée, le handicap et le droit aux aménagements raisonnables et ne laisserait pas suffisamment de place pour une concertation avec le travailleur concerné?.

Une évaluation opérationnelle quantitative et qualitative de ces mesures est elle dès lors prévue?

### Réponse reçue le 16 janvier 2020 :

En ce qui concerne la partie de votre question relative à la promotion de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, et plus particulièrement l'effet de la loi du 22 mars 1999 et de l'arrêté royal du 6 octobre 2005, qui prévoient l'établissement d'un quota de 3 % d'emploi de personnes handicapées dans les services publics fédéraux, je dois vous renvoyer à mon collègue compétent, le ministre chargé de la fonction publique.

En ce qui concerne le secteur privé, il n'y a pas d'obligation générale d'atteindre un certain quota d'emploi de personnes handicapées. Bien entendu, cela ne signifie pas qu'aucune mesure n'est prise pour promouvoir l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

En raison de la répartition des compétences dans notre pays, un certain nombre de ces mesures se situent au niveau des entités fédérées. En effet, le placement des travailleurs et la politique axée sur des groupes cibles relèvent de la compétence des Régions, tandis que l'enseignement et la formation relèvent de celle des Communautés. Dans notre pays, les entités fédérées ont pris diverses mesures visant spécifiquement les personnes handicapées, notamment des mesures relatives à l'orientation sur le marché du travail, aux primes de soutien à l'emploi des personnes handicapées, aux subventions pour les projets d'emploi social et au placement (comme dans le système des ateliers protégés ou des entreprises sur mesure).

Au niveau fédéral, il y a la mesure de la réinsertion ou de la réorientation socioprofessionnelle des personnes handicapées. En outre, il existe également l'allocation de remplacement de revenus (ARR), qui vise à compenser la capacité de gain réduite des

discriminatiewet van 10 mei 2003 is ingeschreven), verbod op discriminatie, een normale verloning, enz.

Welke maatregelen werden genomen om de tewerkstelling van personen met een handicap in de privésector te bevorderen?

In Frankrijk worden financiële sancties opgelegd in geval van niet naleving van de verplichte quota voor de privésector. Is een dergelijke maatregel in België denkbaar?

In de overheidssector moeten zowel de federale besturen als de besturen van de gemeenschap en de gewesten quota in acht nemen.

Wat zijn de cijfers in verband met de verplichte aanwerving bij de federale overheid voor de drie laatste jaren?

Welke maatregelen werden genomen om de tewerkstelling van personen met een handicap bij de overheid te bevorderen ?

In Frankrijk worden financiële sancties opgelegd in geval van niet naleving van de verplichte quota voor de overheidssector. Is een dergelijke maatregel in België denkbaar?

Volgens cijfers van de Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft het beleid voor de herintegratie van langdurig zieken dat in 2017 van start is gegaan, in 68% van de gevallen een afdanking wegens medische overmacht tot gevolg.

Die wetgeving zou te weinig rekening houden met de combinatie van langdurige ziekte, de handicap en het recht op redelijke aanpassingen en zou niet voldoende ruimte laten voor overleg met de betrokken werknemer.

Wordt derhalve een operationele kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie overwogen?

### Antwoord ontvangen op 16 januari 2020 :

Wat het gedeelte van uw vraag betreft die betrekking heeft op de bevordering van de tewerkstelling van gehandicapte personen in de publieke sector, en meer bepaald het effect van de wet van 22 maart 1999 en het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, die voorzien in de instelling van een quotum van 3 % tewerkstelling van gehandicapte personen in federale overheidsdiensten, dien ik door te verwijzen naar mijn ter zake bevoegde collega, de minister bevoegd voor ambtenarenzaken.

Wat de privésector betreft bestaat geen algemene verplichting om een bepaald quotum tewerkstelling van gehandicapte personen te halen. Dat betekent uiteraard niet dat geen maatregelen worden genomen om de arbeidsmarktintegratie van personen met een handicap te bevorderen.

Als gevolg van de bevoegdheidsverdeling in ons land situeren een aantal van die maatregelen zich op het niveau van de deelstaten. Arbeidsbemiddeling en doelgroepenbeleid behoren immers tot de bevoegdheid van de Gewesten, terwijl vorming en opleiding tot deze van de Gemeenschappen behoort. De deelstaten hebben in ons land hebben verschillende maatregelen genomen die specifiek gericht zijn op personen met een handicap, waaronder maatregelen die betrekking hebben op arbeidsmarktbegeleiding, ondersteuningspremies voor de tewerkstelling van gehandicapten, subsidies voor sociale tewerkstellingsprojecten en jobplaatsing (zoals in het systeem van de beschutte werkplaatsen of maatwerkbedrijven).

Op federaal niveau is er de maatregel van de sociaalprofessionele re-integratie of heroriëntering van personen met een arbeidshandicap. Daarnaast bestaat ook de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT), die bedoeld is om het verminderd verdienvermogen te

personnes qui, en raison d'un handicap, ne gagnent qu'un tiers ou moins de ce qu'une personne non handicapée peut gagner sur le marché du travail général. La première mesure est réglée par l'arrêté royal du 8 novembre 2016, la seconde par la loi du 27 février 1987. Ces deux mesures relèvent de la compétence du ministre des Affaires sociales.

Dans le domaine de compétence de l'Emploi, il y a la mesure du trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail temporaire ou définitive, qui est réglée par le Code du bien-être au travail. Si un travailleur est atteint d'une incapacité de travail définitive, son contrat de travail ne peut pas être résilié pour cause de force majeure sans que ce trajet de réintégration ait été complètement parcouru au préalable (article 34 de la loi relative aux contrats de travail). Ainsi se concrétise l'obligation découlant de la jurisprudence européenne d'examiner si des aménagements raisonnables sont possibles pour les personnes en incapacité permanente de travail, de sorte qu'elles puissent continuer à travailler dans leur entreprise.

En outre, dans le cadre du dialogue social sectoriel, les différents secteurs peuvent prendre leurs propres initiatives sectorielles visant à promouvoir l'emploi des groupes à risque, tels que les personnes handicapées.

Compte tenu de cette multitude de mesures, il ne semble pas approprié de décider unilatéralement d'introduire des quotas sans consulter au préalable les partenaires sociaux et sans évaluer l'impact des mesures déjà en place.

En ce qui concerne l'évaluation de la réglementation relative à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, je peux vous informer qu'une étude quantitative et qualitative est actuellement menée par une équipe de recherche de la KU Leuven et du *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA)* pour le compte du service public fédéral Emploi. L'objectif de cette étude est de recueillir et d'analyser tous les chiffres possibles sur les trajets de réintégration au travail, d'examiner le sort des travailleurs qui sont définitivement déclarés inaptes au travail et qui ne sont pas en mesure d'effectuer un autre travail ou un travail adapté dans l'entreprise, et, sur la base des analyses effectuées, de formuler des recommandations pour une éventuelle adaptation de la réglementation. Ce projet de recherche est suivi au sein du SPF Emploi par la direction de la Recherche sur l'amélioration des conditions de travail. Les premiers résultats sont attendus au milieu de l'année 2020.

compenseren van personen die als gevolg van een handicap maar een derde of minder verdienen van wat iemand zonder handicap op de algemene arbeidsmarkt kan verdienen. De eerste maatregel wordt geregeld door het koninklijk besluit van 8 november 2016, de tweede maatregel door de wet van 27 februari 1987. Beide maatregelen behoren tot de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken.

Binnen het bevoegdheidsdomein van Werk is er de maatregel van het re-integratietraject voor werknemers die tijdelijk of definitief arbeidsongeschikt raken, dat geregeld wordt door de Codex over het welzijn op het werk. Indien een werknemer definitief arbeidsongeschikt wordt, kan aan zijn arbeidsovereenkomst geen einde worden gemaakt wegens overmacht zonder eerst dit re-integratietraject volledig te doorlopen (artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet). Aldus wordt concreet invulling gegeven aan de verplichting die volgt uit de Europese rechtspraak om te onderzoeken of redelijke aanpassingen mogelijk zijn voor personen die definitief arbeidsongeschikt worden, waardoor zij alsnog aan de slag kunnen blijven in hun bedrijf.

Daarnaast kunnen de diverse sectoren binnen het kader van het sectoraal sociaal overleg eigen sectorale initiatieven nemen die gericht zijn op de bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen, zoals bijvoorbeeld personen met een arbeidshandicap.

Gelet op deze veelheid van maatregelen lijkt het mij niet opportuun om eenzijdig te beslissen tot het invoeren van quota, zonder hierover eerst grondig overleg te voeren met de sociale partners en na te gaan wat het effect is van de reeds bestaande maatregelen.

Wat de evaluatie betreft van de reglementering op de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, kan ik u meedelen dat in opdracht van de federale overheidsdienst WASO momenteel een kwantitatief en kwalitatief onderzoek wordt uitgevoerd door een onderzoeksteam van de KU Leuven en het HIVA. Het opzet van dit onderzoek bestaat erin alle mogelijke cijfers te verzamelen en te analyseren over de trajecten voor re-integratie van werknemers op het werk, na te gaan wat er gebeurt met werknemers die definitief arbeidsongeschikt worden verklaard en niet in staat zijn om in de onderneming een ander of aangepast werk uit te voeren, alsook op basis van de uitgevoerde analyses aanbevelingen te formuleren voor een eventuele aanpassing van de reglementering. Dit onderzoeksproject wordt binnen de FOD WASO opgevolgd door de directie van het Onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De eerste resultaten hiervan worden medio 2020 verwacht.