

BELGISCHE SENAAAT

 ZITTING 2000-2001

 19 JULI 2001

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, wat de integratie van gehandicapten betreft

(Ingediend door de heren Jean Cornil en Philippe Mahoux)

TOELICHTING

Verschillende internationale en Europese teksten bekrachtigen het principe van de gelijke behandeling van alle mensen. Het recht van eenieder op gelijkheid voor de wet en op bescherming tegen discriminatie is een van de grondrechten die erkend worden door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, de VN-verdragen inzake burgerrechten en politieke rechten en inzake economische, sociale en culturele rechten en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

Met betrekking tot arbeid en tewerkstelling, verbiedt Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie elke vorm van discriminatie.

Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 8 en 9 december 1989 erkent het belang van de bestrijding van alle vormen van discriminatie, alsook van de noodzaak van aangepaste maatregelen ter bevordering van de sociaal-economische integratie van gehandicapten. Artikel 26 van dit handvest bepaalt: «Alle gehandicapten, ongeacht de oorsprong en de aard van die handicap,

SÉNAT DE BELGIQUE

 SESSION DE 2000-2001

 19 JUILLET 2001

Proposition de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, en ce qui concerne l'intégration des personnes handicapées

(Déposée par MM. Jean Cornil et Philippe Mahoux)

DÉVELOPPEMENTS

De nombreux textes internationaux et européens prônent le principe de l'égalité de traitement entre toute personne. Ainsi le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constituent un droit universel reconnu, entre autres, par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Plus particulièrement en matière d'emploi et de travail, la Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail interdit toute discrimination.

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs des 8 et 9 décembre 1989 reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes handicapées; elle prévoit ainsi en son article 26 que «toute personne handicapée, quelles que

dienen in aanmerking te komen voor concrete aanvullende maatregelen ter bevordering van hun maatschappelijke en beroepsintegratie. Die maatregelen moeten, afgestemd op de capaciteiten van de betrokkenen, met name betrekking hebben op de beroepsopleiding, ergonomie, toegankelijkheid, mobiliteit, middelen van vervoer en huisvesting.»

De krachtlijnen voor de werkgelegenheid van 2000, die zijn goedgekeurd door de Europese Raad van Helsinki van 10 en 11 december 1999, benadrukken dat moet worden gestreefd naar een arbeidsmarkt waar maatschappelijke integratie mogelijk is. Dat moet gebeuren door op verschillende vlakken een coherent beleid te voeren ter bestrijding van de discriminatie van bepaalde groepen, zoals de gehandicapten.

In zijn aanbeveling 86/379/EEG van 24 juli 1986 betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap, somt de Raad van de Europese Unie voorbeelden op van positieve acties die de werkgelegenheid en opleiding van gehandicapten moeten bevorderen. In zijn resolutie van 17 juni 1999 betreffende de gelijke kansen op werk voor mensen met een handicap heeft de Raad benadrukt dat met name bijzondere aandacht moet worden besteed aan de aanwerving en het behoud van werknemers, de opleiding en het levenslange leren van personen met een handicap.

In die context heeft de Raad van de Europese Unie in de Europese richtlijn nr. 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep een artikel 5 goedgekeurd, luidende:

«Redelijke aanpassing voor gehandicapten.

Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de wetgever, naargelang de behoeften, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.»

De Raad van de Europese Unie meent terecht dat arbeid en beroep essentiële elementen zijn om gelijke kansen voor iedereen te waarborgen en dat ze enorm

soient l'origine et la nature de son handicap, doit pouvoir bénéficier de mesures additionnelles concrètes visant à favoriser son intégration professionnelle et sociale. Ces mesures d'amélioration doivent notamment concerner, en fonction des capacités des intéressés, la formation professionnelle, l'ergonomie, l'accessibilité, la mobilité, les moyens de transport et le logement».

Les lignes directrices pour l'emploi 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de promouvoir un marché de travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées.

Le Conseil de l'Union européenne, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté, a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées, il a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées.

C'est dans ce contexte que le Conseil de l'Union européenne a adopté un article 5 dans la directive européenne n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui est rédigé comme suit:

«Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

«Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.»

Le Conseil de l'Union européenne considère à juste titre que l'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour

bijdragen tot de volwaardige participatie van burgers in het economisch, cultureel en sociaal leven en tot hun persoonlijke ontwikkeling. Bovendien vervullen maatregelen die bedoeld zijn om rekening te houden met de bijzondere noden van gehandicapten op de werkvloer een belangrijke rol in de strijd tegen discriminatie op basis van een handicap.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe dit artikel om te zetten in Belgisch recht.

Daarom stellen wij voor in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepalingen in te voegen die alle werkgevers ertoe moeten brengen om aangepaste maatregelen te nemen opdat het principe van de gelijkheid van eenieder in het beroepsleven wordt nageleefd.

Zo kan elke persoon met een handicap die een belang kan aantonen, zich tot de arbeidsrechtbank wenden om deze wet te doen toepassen. Als de gehandicapte werknemer feiten aanvoert waardoor kan worden vermoed dat deze wet niet wordt nageleefd, moet de verdedigende partij bewijzen dat dat wel het geval is.

Bovendien zijn de strafbepalingen uit de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing bij de niet-naleving van de verplichtingen die ertoe strekken het principe van de gelijke behandeling van alle werknemers te bekrachtigen.

Ten slotte moet het arbeidsreglement vermelden welke maatregelen zijn genomen om het principe van de gelijke behandeling in de praktijk te brengen.

Toelichting bij de artikelen

Artikel 2

Artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk machtigt de Koning om bepaalde maatregelen op te leggen teneinde het welzijn van de werknemers te verzekeren.

Het artikel somt de gebieden op waarop de maatregelen betrekking kunnen hebben. Artikel 2 voegt aan deze lijst ook de eerbiediging toe van het principe van de gelijke behandeling van gehandicapte personen, zodat de Koning ook op dit vlak maatregelen kan nemen.

Artikel 3

Artikel 5 van de wet van 4 augustus 1996 verplicht de werkgever om de nodige maatregelen te nemen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel. De surcroît, la mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.

L'objectif de la présente loi est de transposer cet article en droit belge.

C'est la raison pour laquelle nous proposons de modifier la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en y insérant des dispositions visant à amener tous les employeurs à prendre des mesures appropriées afin que soit respecté le principe d'égalité entre toute personne dans la vie professionnelle.

Ainsi, toute personne handicapée justifiant d'un intérêt peut s'adresser au tribunal du travail afin que soit appliquée cette loi. Lorsque des faits sont allégués par le travailleur handicapé permettant de présumer de l'existence d'un manquement à la présente loi, la charge de la preuve de l'absence de ce manquement incombe à la partie défenderesse.

En outre, les dispositions pénales prévues par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur tâche sont applicables en cas d'inobservation des obligations visant à appliquer le principe d'égalité de traitement à l'égard de tous les travailleurs.

Enfin, le règlement de travail devra mentionner l'indication des mesures prises pour garantir ce principe d'égalité de traitement.

Commentaire des articles

Article 2

L'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail autorise le Roi à imposer certaines mesures pour assurer le bien-être des travailleurs.

Il indique dans quels domaines ces mesures doivent être prises. L'article 2 ajoute à la liste des champs d'application de la loi de 1996 celui relatif au respect de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, permettant ainsi au Roi d'imposer des mesures dans ce domaine.

Article 3

L'article 5 de la loi du 4 août 1996 prescrit à l'employeur de prendre des mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en lui imposant des principes généraux de prévention.

Daarbij moet hij een aantal algemene preventiebeginselen toepassen. Dit artikel wil als algemeen principe de integratie van de gehandicapten invoeren.

De verplichting om «de nodige maatregelen» te nemen kan bijvoorbeeld slaan op het verminderen of wegwerken van alle problemen die zwaarder wegen op een gehandicapte en die verband houden met de lokalen van de werknemer of met de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming.

Een aantal voorbeelden zijn:

- de procedures voor de sollicitatiegesprekken en de stages wijzigen;
- de lokalen of uitrustingen aanpassen;
- persoonlijke steun of een aanvullende opleiding aanbieden;
- het werktempo aanpassen aan de handicap;
- een taakverdeling doorvoeren;
- de verantwoordelijkheden herverdelen tussen de werknemers;
- een gehandicapte een andere taak geven;
- de instructies of handboeken wijzigen ...

Het artikel machtigt de Koning om bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad te bepalen in welke gevallen deze aanpassingen een onevenredige belasting vormen.

Op die manier ontstaan eenvormige regels die bijvoorbeeld kunnen bepalen vanaf welke financiële maxima de aanpassingen die de handicap vereisen, voor de werkgever een overdreven belasting vormen.

Artikel 4

De wet van 4 augustus 1996 bepaalt dat geschillen aangaande de toepassing ervan voor de arbeidsrechtbank worden gebracht.

Overeenkomstig dit artikel spreekt de arbeidsrechtbank zich uit over de nieuwe bepalingen die dit wetsvoorstel invoert. Het artikel draait de bewijslast om: als iemand feiten aanvoert waardoor kan worden vermoed dat de verplichtingen die deze wet oplegt niet zijn nageleefd, moet de werkgever bewijzen dat dat wel het geval is.

Het mechanisme van de omgekeerde bewijslast bestaat al in artikel 19 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang

Le présent article a pour objectif d'imposer comme principe général l'intégration des personnes handicapées.

L'obligation de procéder à des «mesures appropriées» peut impliquer la nécessité de réduire ou de supprimer tout désavantage plus important pour un travailleur handicapé, lié à une particularité physique des locaux de l'employeur ou aux conditions d'emploi existant au sein de l'entreprise.

Il peut s'agir de:

- modifier les procédures appliquées pour les interviews et les essais;
- aménager les locaux ou équipements;
- fournir un soutien personnel ou offrir une formation complémentaire;
- adapter le rythme de travail en fonction du handicap;
- effectuer une répartition des tâches;
- redistribuer les responsabilités entre les travailleurs;
- affecter une personne handicapée à un autre emploi;
- modifier les instructions ou les manuels de référence ...

L'article renvoie au Roi afin qu'il fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les cas dans lesquels les aménagements constituent une charge excessive.

Cette procédure permet de créer des règles uniformes permettant de déterminer les limites financières, par exemple, à partir desquelles il pourra être considéré que l'aménagement rendu nécessaire par le handicap de la personne constitue une charge excessive pour l'employeur.

Article 4

La loi du 4 août 1996 prévoit un recours devant le tribunal du travail pour trancher tout différend relatif à son application.

En application de cet article le juge du tribunal du travail peut se prononcer sur les nouvelles dispositions introduites par la proposition. L'article prévoit un déplacement de la charge de la preuve: si une personne établit des faits permettant de présumer qu'il y a un manquement aux obligations prévues dans la présente loi, c'est l'employeur qui devra prouver qu'il n'y a pas de violation de la loi.

Ce mécanisme de renversement de la charge de la preuve existe déjà en l'article 19 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion,

tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Artikel 5

De werkgevers die overeenkomstig artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen een arbeidsreglement moeten opstellen, dienen daarin te vermelden welke maatregelen in de onderneming gelden om de gelijke behandeling van alle werknemers te waarborgen.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt aangevuld als volgt:

«8° de eerbiediging van het principe van de gelijke behandeling van personen met een handicap.»

Art. 3

In artikel 5 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) Paragraaf 1, tweede lid, wordt aangevuld als volgt:

«*l*) in een concrete situatie passende maatregelen nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen zijn arbeid uit te oefenen of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.»

B) Paragraaf 1 wordt aangevuld met het volgende lid:

«De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wanneer de passende maatregelen waarin het tweede lid, *l*), voorziet, een onevenredige belasting vormen voor de werkgever.»

l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Article 5

Il est prévu que les employeurs qui doivent établir un règlement de travail en application de l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, sont obligés de mentionner dans ce règlement les mesures prises par l'entreprise pour garantir l'égalité de traitement entre tous les travailleurs.

Jean CORNIL.
Philippe MAHOUX.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété comme suit:

«8° au respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées.»

Art. 3

À l'article 5 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

A) le § 1^{er}, alinéa 2, est complété comme suit:

«*l*) prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'exercer son emploi ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.»

B) le § 1^{er} est complété par l'alinéa suivant:

«Le Roi fixe, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, les cas dans lesquels les mesures appropriées prévues à l'alinéa 2, *l*), constituent une charge disproportionnée pour l'employeur.»

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel *79bis* ingevoegd, luidende:

«*Art. 79bis.* — Al wie doet blijken van een belang kan bij de arbeidsrechtbanken een rechtsvordering instellen om artikel 3 van deze wet te doen toepassen.

Wanneer deze persoon voor dit gerecht feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat artikel 3 van deze wet niet is nageleefd, valt de bewijslast ten laste van de verweerder.»

Art. 5

Artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt aangevuld als volgt:

«16° de maatregelen die zijn genomen om de eerbiediging van het principe van de gelijke behandeling van personen met een handicap te waarborgen.»

Art. 4

Un article *79bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi:

«*Art. 79bis.* — Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès des tribunaux du travail, une action tendant à faire appliquer l'article 3 de la présente loi.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'un manquement à l'article 3 de la présente loi, la charge de la preuve appartient à la partie défenderesse.»

Art. 5

L'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est complété comme suit:

«16° les mesures arrêtées pour garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées.»

Jean CORNIL.
Philippe MAHOUX.