

V. AANMOEDIGINGSMAATREGELEN VOOR DE TEWERKSTELLING VAN GEHANDICAPTEN IN HET GEWONE ARBEIDSCIRCUIT

A. Verplichting tot tewerkstelling

1. Beginsel

Artikel 21 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden bepaalt dat de particuliere ondernemingen alsook de openbare besturen en de door de Koning aangewezen instellingen van openbaar nut die minstens twintig personen tewerkstellen, verplicht zijn een aantal gehandicapten tewerk te stellen.

Voor de particuliere ondernemingen wordt dit aantal door de Koning bepaald voor iedere bedrijfstak, na advies van het bevoegde paritair comité en, voor de bedrijfstakken waarvoor geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad. Dat aantal gehandicapten wordt bepaald rekening houdend met de aard en het belang van de ondernemingen alsook met de verschillende graden van blijvende ongeschiktheid van de gehandicapten. De Koning bepaalt de uitvoeringsregels.

Voor de openbare besturen en de instellingen van openbaar nut bepaalt de Koning bij een in ministerraad overlegd besluit het aantal gehandicapten dat moet worden tewerkgesteld. Voor het federale niveau werd artikel 21 van de wet van 16 april 1963 opgeheven en vervangen door een bepaling van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken.

2. Uitvoering

a. Privésector

Het genoemde beginsel werd in de privésector nooit ten uitvoer gelegd.

b. Openbare sector

- 1) Wat betreft de besturen van de federale overheid moet elke overheidsdienst een quotum van 3 % gehandicapten (voltijds equivalent) tewerkstellen. Een autonomie-verlies van 12 punten telt dubbel.

In de FOD P&O werd een "cel Diversiteit" opgericht. Ze zorgt voor de uitvoering van een actieplan met het oog op een betere instroom van personen met een handicap en meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het federaal openbaar ambt.

Er werd een budget vrijgemaakt voor de aanpassing van de werkplekken en de selectieprocedures werden aangepast. Een koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage bepaalt dat voor iedere vergelijkende wervingsselectie, naast de lijst van de geslaagden, een specifieke lijst van gehandicapte geslaagden wordt opgesteld. Die gehandicapte personen worden er alleen op hun verzoek in opgenomen en blijven hun rangschikking gedurende vier jaar behouden. De organisaties die het quotum nog niet hebben bereikt, zijn verplicht die bijzondere lijst vóór elke aanwerving te raadplegen. Bovendien kan de gehandicapte persoon aan Selor vragen redelijke aanpassingen te genieten bij deelname aan de vergelijkende wervingsselectie of de selectietest. Sedert 2013 kunnen deeltijdse stages voor personen met een handicap georganiseerd worden.

Selor stelt zijn expertise in het werven en selecteren van personen met een handicap ter beschikking van de overheid, selectiebureaus en privéondernemingen.

Bovendien heeft Selor in december 2013 een communicatiecampagne voor personen met een handicap gelanceerd, "Handiknap!". In het raam van die actie heeft Selor verschillende praktische informatiefiches op zijn website gezet. In het kader van die campagne organiseert Selor infosessies voor kandidaten met een handicap en/of hun jobcoach.

Voorts moet de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) verslag uitbrengen aan de regering over de toestand van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en haar daarover adviseren. De commissie staat ook in voor het evalueren van de inspanningen die de federale organisaties doen om de vastgelegde 3%-doelstelling voor de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te bereiken.

Die commissie is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

In haar jaarverslag 2013 (alleen beschikbaar op het internet) wijst de commissie op een stijging van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (1,57 %). Bovendien bereiken 10 federale organisaties het quotum van 3 % of overschrijden het. In dat verslag formuleert de commissie verder aanbevelingen, benadrukt zij dat alle betrokken actoren geïnformeerd en sensibiliseerd moeten worden en wijst ze op de belemmeringen bij de indienstneming en tewerkstelling van personen met een handicap.

- 2) In het Waalse Gewest is het quotum thans vastgesteld op minimaal 2,5 % van het personeelsbestand (zolang dat percentage niet is bereikt, zal 5 % van de nieuwe indienstnemeningen bestemd zijn voor personen met een handicap) en geldt het voor de diensten van de Waalse regering en de instellingen van openbaar nut waarvan het personeel onderworpen is aan het statuut van de ambtenaren van het Gewest.

Het aantal gehandicapte werknemers die door de openbare besturen (provincies, gemeenten, OCMW's en verenigingen van gemeenten) tewerkgesteld moeten worden, is vastgesteld op 2,5 % van hun personeelsformatie.

In sommige gevallen is de gunning van contracten voor aanneming van werken, leveringen en diensten met de bedrijven voor aangepast werk, gelijkwaardig aan die tewerkstellingsverplichting.

De personen met een handicap hebben op hun verzoek recht op redelijke aanpassingen bij deelname aan wervingsprocedures of proeven voor het verkrijgen van een attest/brevet tijdens hun loopbaan.

- 3) De diensten van de regering van de Franse Gemeenschap en de instellingen van openbaar nut die onder de Franse Gemeenschap ressorteren, waarvan het personeel onderworpen is aan het statuut van de ambtenaren van de diensten van de regering, zijn ertoe gehouden een aantal gehandicapten tewerk te stellen dat vastgesteld is op 2,5 % van de betrekkingen die in de personeelsformatie bepaald zijn.

Zolang dat bezettingspercentage niet bereikt is, wordt 5 % van de nieuwe indienstnemeningen voor gehandicapten bestemd.

- 4) In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) zal het College het minimumaantal gehandicapten vastleggen dat tewerkgesteld moet worden door zijn diensten en door de instellingen van openbaar nut die van de Franse Gemeenschapscommissie afhangen.

De Brusselse regering kent bovendien een subsidie toe aan de gewestelijke overheidsinstellingen om de diversiteit in hun midden te bevorderen. Die subsidie wordt toegekend aan de overheidsinstellingen die tijdens een kalenderjaar een bepaald percentage werkzoekenden uit groepen waarvan het werkloosheidspercentage gelijk is aan of hoger is dan het algemene gemiddelde, in dienst nemen in een contractuele betrekking.

- 5) In Vlaanderen voorziet een besluit van 24 december 2004 in maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Om die doelstelling te realiseren stelt elke minister streefcijfers vast, die vervolgens worden bekrachtigd door de Vlaamse regering.

Ten slotte maakt de dienst Emancipatiezaken van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap sedert 2000 elk jaar een positieveactieplan, d.i. een instrument om de gelijke kansen te bevorderen van onder anderen allochtonen en personen met een handicap die werken in de Vlaamse Gemeenschap en in de Vlaamse openbare instellingen.

B. Toegang van gehandicapten tot de tewerkstellingsprogramma's en -maatregelen

1. Aanmoediging van de tewerkstelling van de risicogroepen, waaronder de gehandicapten

In de opeenvolgende interprofessionele akkoorden zijn de sociale gesprekspartners overeengekomen een bepaald percentage van de loonmassa te besteden aan de financiering van initiatieven inzake de bevordering van de tewerkstelling en de vorming van de zogenaamde risicogroepen. Dat percentage is vervolgens bekrachtigd door een wettelijke bepaling. Bij ontstentenis van een interprofessioneel akkoord verlengt een wet die inspanning van 0,10 % van de loonmassa. De sectoren en ondernemingen die een gelijkwaardige inspanning leveren, worden vrijgesteld van die bijdrage. De ondertekenaars van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de risicogroepen moeten een jaarlijks evaluatieverslag en een financieel overzicht opstellen. Er kan een administratieve sanctie opgelegd worden wanneer die documenten niet binnen de vastgestelde termijn bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden neergelegd of onvolledig zijn. De beschutte werkplaatsen zijn die bijdrage niet verschuldigd.

Een koninklijk besluit van 19 februari 2013 bepaalt dat een inspanning van 0,05 % van de loonmassa moet gaan naar één of meerdere bepaalde risicogroepen, waaronder personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, d.w.z.:

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming;
- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren in een beschutte werkplaats of sociale werkplaats (in Vlaanderen de "maatwerkbedrijven");
- de personen met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag openen op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgegeven door de algemene directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de personen met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkherhervatting.

2. Stelsel van gesubsidieerde contractuelen (gesco) / "Aides à la promotion de l'emploi"

De gehandicapten behoren tot de groepen die in aanmerking worden genomen voor een tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel (in het Waalse Gewest "Aides à la Promotion de l'Emploi"; in Vlaanderen "gesco") voor zover het gaat om een tewerkstelling in een bestuur of een dienst van de federale overheid (of een overheidsinstelling onder toezicht van de federale staat), van het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waalse Gewest, de Franse Gemeenschap of de Duitstalige Gemeenschap of in een vzw, lokale overheden of bepaalde onderwijsinstellingen.

In het Waalse Gewest gaat het met name ook om de "initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS)", bepaalde kmo's en bepaalde spin-offs (kmo's gecreëerd door onderzoekers, op grond van de resultaten van hun onderzoeken).

Op federaal niveau gaat het om de gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap⁵ gaat het om gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratie-tegemoetkoming genieten. In het Waalse Gewest gaat het om de gerechtigden op een inkomensvervangende of integratietegemoetkoming, de personen die geregistreerd zijn bij een agentschap voor de integratie van gehandicapte personen, de personen aan wie het DG Personen met een handicap van de FOD Sociale Zekerheid een attest heeft afgegeven met het oog op de toekenning van sociale en fiscale voordelen, de slachtoffers van een arbeidsongeval, een beroepsziekte of een ongeval van gemeen recht die kunnen bewijzen dat ze voor minstens 66 % permanent arbeidsongeschikt zijn of de personen die in het bezit zijn van een invaliditeitserkenningsattest afgegeven door hun verzekeringsinstelling of door het RIZIV. In het Vlaamse Gewest gaat het om niet werkende werkzoekenden of personen met een psychologische, psychiatrische, medische, mentale of sociale beperking.

Die werkgevers krijgen voor rekening van RVA, VDAB, Actiris, Forem, of ADG een jaarlijkse premie per personeelslid dat zij tewerkstellen en moeten in principe voor die werknemers geen werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid betalen.

3. Activa Start (startbaanovereenkomst)

In het kader van het plan "Activa Start" (startbaanovereenkomst) telt, op verzoek van de sociale partners (centraal akkoord 2003-2004), de indienstneming van gehandicapten dubbel voor de naleving van de verplichting voor de werkgevers die ten minste 50 werknemers tewerkstellen, om een aantal jongeren onder de 26 jaar in dienst te nemen.

Een koninklijk besluit van 29 maart 2006 voorziet in een verhoogde bijdragevermindering voor de tewerkstelling van "erg laaggeschoolde" jongeren of "laaggeschoolde" jongeren van vreemde afkomst of gehandicapten in het kader van een startbaanovereenkomst.

Een tweede koninklijk besluit van 29 maart 2006 stelt de voorwaarden, de nadere regels en de procedure vast voor de toekenning, voor de maand van indiensttreding en de vijf daaropvolgende kalendermaanden, van een werkuitkering van maximum 350 euro per kalendermaand aan erg laaggeschoolde of laaggeschoolde jongeren.

Ingevolge de zesde staatshervorming werd die bevoegdheid sedert 1 juli 2014 overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. Er is evenwel voorzien in een overgangsfase tijdens welke de RVA die bevoegdheid tijdelijk uitoefent.

⁵ In de Duitstalige Gemeenschap komen ook de volledig werkloze gehandicapten die een door de Dienst georganiseerde of erkende opleiding volgen, in aanmerking.

4. Activa – Werkgelegenheidssteun aan werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid

Vanaf 1 september 2011 heeft de werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid recht op een werkuitkering van 500 euro per kalendermaand. Die uitkering wordt gedurende 36 maanden betaald vanaf 1 oktober 2012. Een persoon met een verminderde arbeidsgeschiktheid is:

- hetzij een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die voldoet aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratie-tegemoetkoming ingevolge de wetgeving betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld was in een beschutte werkplaats of sociale werkplaats;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die in het bezit is van een attest afgegeven door de algemene directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid.

De werkgever mag het bedrag van die werkuitkering in mindering brengen van het aan de werknemer te betalen nettoloon. Bovendien kan hij een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid genieten.

Vanaf 1 juli 2014 werden de bevoegdheden voor die maatregel overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De RVA blijft bevoegd voor de uitbetaling van de uitkeringen en werkt daarvoor samen met de uitbetalingsinstellingen.

Over de punten 1 tot 4 kan bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) aanvullende informatie worden verkregen.

5. Toegang tot bepaalde in het Waalse Gewest aangenomen tewerkstellingsmaatregelen

Personen met een handicap zijn een van de doelgroepen van een aantal gewestelijke maatregelen, waaronder de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschaps-overheden, door bepaalde werkgevers in het onderwijs (de rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming).

Het decreet van 2 mei 2013 tot invoering van de "SESAM"-maatregel kent een financiële incentive toe aan bepaalde "ondernemingen" voor het creëren van jobs in het Waalse Gewest. De maatregel richt zich tot natuurlijke personen, handelaars, zelfstandigen en micro-ondernemingen (minder dan 50 werknemers).

Die incentive dient voor de indienstneming van niet-werkende of werkende werkzoekenden tijdens hun opzeggingstermijn, die bij de Forem zijn ingeschreven. Die incentive kan worden toegekend voor de indienstneming van maximaal vijf voltijdse equivalenten en voor een maximale duur van drie jaar, in de vorm van een degressieve subsidie. Die incentive wordt verhoogd wanneer de indienstneming met name betrekking heeft op een niet-werkende bij het AWIPH ingeschreven werkzoekende die het voorwerp heeft uitgemaakt van een tegemoetkoming van het AWIPH. Om dat voordeel te genieten, moet de werkgever zijn referentiebezetting verhogen met zo veel eenheden als werknemers waarvoor hij die incentive geniet.

Die steun kan worden gecumuleerd met eventuele verminderingen van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid die voor de indienstneming van dezelfde werknemer worden toegekend.

C. Financiële tegemoetkomingen in de lonen en de socialezekerheidsbijdragen

1. Tegemoetkomingen op federaal niveau

Op federaal niveau zijn diverse maatregelen vastgesteld om de toegang van bepaalde categorieën van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt te bevorderen. Hieronder zijn de belangrijkste maatregelen voor vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en loonsubsidies opgenomen. Ingevolge de zesde staatshervorming werden diverse bevoegdheden overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap sedert 1 juli 2014. Er is evenwel voorzien in een overgangperiode. Nadere informatie kan worden verkregen bij de RVA.

a. Activaplan

In het kader van het Activaplan betaalt de RVA een deel van het loon rechtstreeks aan de werknemer (werkuitkering). Voor werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid bedraagt die uitkering 500 euro gedurende 36 maanden. Bovendien kan de werkgever eventueel een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid genieten.

b. SINE

De maatregel "Sociale Inschakelingseconomie" (SINE) bevordert de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie, d.w.z. onder andere de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, de inschakelingsbedrijven en de werkgevers die initiatieven van lokale sociale economie opzetten.

In het kader van die maatregel kan een langdurig werkloze tewerkgesteld worden, die bij zijn indiensttreding niet in het bezit is van een diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs en uitkeringsgerechtigd volledig werkloos (of gelijkgesteld) is en:

– indien hij jonger is dan 45 jaar:

- * ten minste 312 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdagenstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 18 kalendermaanden die eraan voorafgaan;

- * ten minste 624 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdagenstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 36 kalendermaanden die eraan voorafgaan;
- indien hij 45 jaar of ouder is: ten minste 156 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdagenstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 9 kalendermaanden die eraan voorafgaan.

De werkgever geniet een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid alsook een financiële tegemoetkoming in het nettoloon.

De bevoegdheden voor die maatregel zijn vanaf 1 juli 2014 overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De RVA blijft samen met de betalingsinstellingen bevoegd om de uitkeringen te betalen.

2. a. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap en ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 van 15 oktober 1975 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld

De voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 waarborgt voor de gehandicapte werknemers die in de privésector zijn tewerkgesteld en die al dan niet bij het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden zijn ingeschreven, lonen die ten minste gelijkwaardig zijn met de voor de valide werknemers door de paritaire comités vastgestelde minimumregelingslonen of, bij ontstentenis van paritair comité, met de volgens de gebruiken vastgestelde minimumlonen. In principe wordt dit gewaarborgde loon volledig door de werkgever betaald.

Onder de door de Nationale Arbeidsraad in advies nr. 502 van 15 oktober 1975 bepaalde voorwaarden kan dit gewaarborgde loon gedeeltelijk door de werkgever worden betaald, op voorwaarde dat het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden of de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening het door de werkgever betaalde loon aanvult tot het bedrag van het voornoemde gewaarborgde loon.

Die collectieve arbeidsovereenkomst werd opgeheven en vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 die bepaalt dat werknemers met een handicap lonen moeten krijgen die gelijkwaardig zijn met de lonen die zijn vastgesteld door op centraal, sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door het gebruik, die of dat van toepassing zijn of is op de personeelscategorie waartoe de gehandicapte werknemer behoort.

- b. Als gevolg van het proces van institutionele hervormingen heeft de Duitstalige Gemeenschap eigen bepalingen aangenomen gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26.

De voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 voorziet in een overgangsbepaling volgens welke de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 van toepassing blijft op de lopende premies en tegemoetkomingen om het rendementsverlies van werknemers met een handicap te compenseren, die hun juridische grondslag vonden in die laatste collectieve arbeidsovereenkomst.

De werknemers met een handicap hebben dus recht op een loon dat minstens gelijkwaardig is aan de minima (minimumloon, loonschalen) die op centraal, sectoraal of op ondernemingsniveau gelden, onverminderd het principe van de vrije loononderhandeling en de toepassing hierop van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.

Duitstalige Gemeenschap

Krachtens het decreet van de regering van de Duitstalige Gemeenschap van 26 april 1994 tot bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden op de vrije arbeidsmarkt, stelt de Dienst het percentage van het gebrek aan rendement van de werknemer vast. De Dienst kent een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten toe; die tegemoetkoming bedraagt maximum 40 %. Ze wordt voor ten hoogste twaalf maanden toegekend en kan worden verlengd.

De tegemoetkoming van de Dienst mag niet worden gecumuleerd met de tegemoetkoming bepaald door het ministerieel besluit van 23 januari 1968 houdende vaststelling van de voorwaarden van toekenning van de tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten, die de Dienst aan de werkgevers mag toekennen tijdens de aanpassingsperiode van de werknemer.

3. Andere tegemoetkomingen in de lonen en de sociale lasten

Naast de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 was er artikel 85, 2°, b) van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden; dat artikel bepaalde dat het Fonds, met het oog op de plaatsing, aan de werkgevers die gehandicapten tewerkstelden, een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten kon verlenen voor zover die werkgevers de tegemoetkoming ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening niet konden genieten. Die laatste bepaling werd uitgevoerd door het voornoemde ministerieel besluit van 23 januari 1968.

Dat stelsel wordt in de Duitstalige Gemeenschap behouden (zie punt d. verderop). In het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook in Vlaanderen werd het opgeheven en werden er andere regelingen voor tegemoetkoming in de lonen en de sociale lasten ingevoerd.

a. Waals Gewest

1) Inschakelingspremie

De inschakelingspremie wordt door het AWIPH toegekend aan de werkgever van de privé- of de openbare sector (met uitzondering van de bedrijven voor aangepast werk) ten gunste van de gehandicapte werknemer die:

- ofwel in dienst treedt bij een werkgever na minimum zes maanden volledige beroepsinactiviteit in de loop van de negen maanden voorafgaand aan de indiensttreding; een periode van beroepsopleiding en werk in een bedrijf voor aangepast werk wordt gelijkgesteld met een inactiviteitsperiode;
- ofwel het werk hervat bij dezelfde werkgever of bij een andere na een schorsing van zijn beroepsactiviteit gedurende minimum zes maanden tijdens welke hij vergoedingen heeft genoten, hetzij uit de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering of de verzekering tegen arbeidsongevallen, hetzij uit beroepsziekten, of andere voordelen die ermee gelijkgesteld zijn.

De werkgever die krachtens een arbeidsovereenkomst een uitzendkracht in dienst neemt voor wie een uitzendbedrijf de tegemoetkoming gekregen heeft, kan evenwel de premie genieten voor de rest van de aanvankelijk toegekende tegemoetkomingsperiode.

De toekenningsbeslissing geldt voor de duur van de overeenkomst en kan worden verlengd, met dien verstande dat de totale duur beperkt is tot een jaar.

De tegemoetkoming bedraagt 25 % van de loonkosten. Onder loonkosten moet worden verstaan, het brutoloon verhoogd met de werkgeversbijdragen, met uitsluiting van de bijdragen voor het dubbel vakantiegeld en het vakantiegeld voor de werknemers van de overheidssector, en na aftrek van de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen.

Wanneer het brutoloon meer bedraagt dan 150 % van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43), wordt het beperkt tot dat percentage. De werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen van de jaarlijkse vakantie, en de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen worden tot het passende beloop verminderd.

Die maatregel is niet cumuleerbaar met de compensatiepremie. Die laatste tegemoetkoming kan evenwel op die maatregel volgen. De inschakelingspremie kan worden toegekend aan de werkgever die andere overheidstegemoetkomingen geniet. De premie wordt echter berekend op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen na aftrek van die andere tegemoetkomingen.

2) Compensatiepremie

De compensatiepremie is een tegemoetkoming van het AWIPH in de loonkosten ter compensatie van de eventuele bijkomende kostprijs van de maatregelen die het bedrijf neemt opdat de gehandicapte werknemer zijn functies (arbeidsorganisatie) zou kunnen vervullen, op voorwaarde dat die bijkomende kostprijs de handicap betreft. Onder loonkosten moet worden verstaan, het brutoloon verhoogd met de werkgeversbijdragen, met uitsluiting van de bijdragen voor het dubbel vakantiegeld en het vakantiegeld voor de werknemers van de overheidssector, en na aftrek van de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen.

De maatregelen die eventueel gedekt zijn door een begeleidingspremie of een aanpassing van de werkplek worden niet in aanmerking genomen in het kader van de compensatiepremie.

Het percentage van de tegemoetkoming mag niet hoger zijn dan 45 % van de loonkosten. Wanneer het brutoloon meer bedraagt dan 150 % van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43), wordt het beperkt tot dat percentage. De werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor de jaarlijkse vakantie, en de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen worden tot het passende beloop verminderd. Het Agentschap kan ook specifieke begeleidingsmaatregelen voorstellen. De tegemoetkoming wordt verleend voor een periode van maximum één jaar, die kan worden verlengd. In geval van verlenging voor dezelfde werknemer binnen hetzelfde bedrijf wordt de tegemoetkoming voor maximum vijf jaar verleend. De tegemoetkoming kan verleend worden voor het nodige aantal periodes.

Die premie is niet cumuleerbaar met de inschakelingspremie (maar kan er wel op volgen). De compensatiepremie kan worden toegekend aan de werkgever die andere overheidstegemoetkomingen geniet. De premie wordt echter berekend op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen na aftrek van die andere tegemoetkomingen.

De premie wordt toegekend aan de werkgevers van de privé- of de openbare sector. De bedrijven voor aangepast werk kunnen de tegemoetkoming niet genieten, behalve als de gehandicapte werknemer als kader- of meesterpersoneel in dienst wordt genomen.

Die tegemoetkoming wordt toegekend nadat het AWIPH bij het bedrijf een onderzoek heeft ingesteld naar de kosten van de maatregelen die zijn genomen om de gehandicapte werknemer in staat te stellen zijn functies uit te oefenen. Het AWIPH kan advies vragen aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

b. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) – Inschakelingspremie

De inschakelingspremie is een financiële tegemoetkoming om het arbeidsrendementsverlies te compenseren. De premie is gelijk aan een bepaald percentage van het brutomaandloon van de werknemer met een handicap, begrensd en verhoogd met de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. Dat percentage wordt bepaald door een multidisciplinair team. Het brutomaandloon mag echter niet meer bedragen dan driemaal het gemiddeld minimummaandinkomen, zoals het wordt gewaarborgd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43.

Wanneer de werkgever een uitzendbureau is, betaalt hij aan de inlenende onderneming ten minste de helft van het bedrag van de inschakelingspremie terug.

Voor alle arbeidsovereenkomsten met een looptijd van meer dan drie maanden wordt de premie toegekend voor een maximale duur van één jaar. Ze kan vernieuwd worden met achtereenvolgende periodes van één jaar, voor zover het aanhouden van het rendementsverlies wordt vastgesteld. Het bedrag van de premie kan in geen geval meer bedragen dan 50 % van het brutomaandloon van de werknemer verhoogd met de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

Voor alle arbeidsovereenkomsten met een looptijd van minder dan of gelijk aan drie maanden bedraagt de premie 30 % van het brutomaandloon van de werknemer. De premie wordt toegekend voor de hele looptijd van de arbeidsovereenkomst. De premie kan worden vernieuwd zonder dat ze echter voor eenzelfde werknemer met een handicap bij eenzelfde werkgever toegekend kan worden voor een duur van meer dan zes maanden per periode van twaalf maanden vanaf de inwerkingtreding van de eerste arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever een uitzendbureau is en de overeenkomsten elkaar opvolgen voor eenzelfde functie bij eenzelfde inlenende onderneming tijdens een periode van niet meer dan drie maanden kan de premie worden toegekend zonder dat een vernieuwingsaanvraag moet worden ingediend.

De inschakelingspremie kan niet worden gecumuleerd met de ontdekkingsstage, de omscholingsovereenkomst en de vestigingspremie.

De premie kan niet worden toegekend aan:

- de werkgevers van de overheidssector die niet het quotum werknemers met een handicap bereiken;
- de ondernemingen met aangepast werk, wat betreft de werknemers met een handicap voor wie een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten wordt toegekend;
- de werkgevers, voor een werknemer voor wie ze tegemoetkomingen kunnen genieten om het tijdelijke of blijvende rendementsverlies van de werknemer te compenseren.

c. Vlaams Gewest – Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)

De VOP is een tegemoetkoming aan de werkgever die een persoon met een arbeidshandicap in dienst neemt of in dienst heeft genomen, of aan een zelfstandige met een arbeidshandicap ter compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van verminderde productiviteit.

Die premie heeft tot doel de integratie van werknemers met een arbeidshandicap in het gewone arbeidscircuit te bevorderen.

De inschakelingspremie en de loonsubsidie zijn afgeschaft.

De VDAB bepaalt of een persoon met een arbeidshandicap recht heeft op een VOP. De volgende personen komen in aanmerking:

- personen met een handicap, erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- personen met hoogstens een getuigschrift of diploma van het buitengewoon onderwijs;
- personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming (wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap);
- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een gerechtelijke beslissing of van een attest van een federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
- personen die recht geven op verhoogde kinderbijslag of daarop recht hebben voor hun kinderen ten laste als ouder met een handicap;
- personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen (verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

Voor de VOP kunnen in aanmerking komen: de werkgever, een natuurlijke persoon of privaatrechtelijke rechtspersoon, een provincie, een gemeente, een OCMW, een door hen opgericht verzelfstandigd agentschap of een vereniging waaraan ze deelnemen (waaronder de intercommunales) en een onderwijsinstelling.

De werkgever mag geen werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling ze te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidshandicap die recht geven op een VOP of op een hogere VOP.

De werkgever mag evenmin werknemers met een arbeidshandicap ontslaan met de uitsluitende bedoeling ze daarna opnieuw in dienst te nemen om een VOP of een hogere VOP te verkrijgen.

De VOP is cumuleerbaar met andere steunmaatregelen, met uitsluiting van de loonpremie die wordt toegekend aan maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen (vroeger de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de invoegbedrijven).

Bedrag van de VOP

– Algemene regel

- Eerste periode

Tijdens het kwartaal van de indienstneming en de vier daaropvolgende kwartalen bedraagt de VOP 40 % van het referteloan.

Het referteloan bestaat uit het loon zoals het is gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders⁶ en als dusdanig gekwalificeerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, alle verplicht verschuldigde werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever.

Het referteloan mag niet hoger zijn dan het dubbele van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43).

- Tweede periode

Van het vijfde kwartaal na het kwartaal van de indienstneming tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de indienstneming bedraagt de VOP 30 % van het referteloan.

- Derde periode

Van het negende kwartaal na het kwartaal van de indienstneming bedraagt de VOP 20 % van het referteloan. Vanaf het negentiende kwartaal na de aanvraag van de VOP kan de werkgever de VDAB vragen het bedrag te behouden gedurende twintig extra kwartalen. Om de twintig kwartalen kunnen verlengingen aangevraagd worden.

– Voor de werknemer met een arbeidshandicap die een GIBO heeft gevolgd, wordt de periode van de GIBO gelijkgesteld met een periode van tewerkstelling voor de berekening van het bedrag van de VOP.

– Werknemer met een arbeidshandicap tewerkgesteld als uitzendkracht

- De helft van het bedrag van de VOP wordt door het uitzendbureau overgemaakt aan de gebruiker.

⁶ Dat artikel verwijst naar de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn uitgesloten (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

- Het bedrag van de VOP is gelijk aan:
 - * 40 % van het referteloon gedurende het eerste kwartaal van de aanvraag en de vier daaropvolgende kwartalen van tewerkstelling bij hetzelfde uitzendbureau;
 - * 20 % van het referteloon gedurende de daaropvolgende kwartalen van tewerkstelling in het kader van uitzendarbeid bij hetzelfde uitzendbureau.

– Hogere tegemoetkoming

Op gemotiveerd verzoek van de werkgever kan de VDAB een hogere tegemoetkoming toestaan dan die welke is vastgesteld in het kader van de algemene regel of de premie of subsidie die al werd toegekend voor de invoering van de VOP. Die hogere tegemoetkoming wordt toegekend voor een periode van twintig kwartalen. Na die periode kan ze voor dezelfde duur verlengd worden op basis van een evaluatie van de VDAB. Andere verlengingen voor telkens twintig kwartalen kunnen nog worden aangevraagd. Het bedrag van de VOP kan echter nooit 60 % van het referteloon overschrijden.

Overgangsmatregelen

– Inschakelingspremie

Wanneer op 1 oktober 2008 een inschakelingspremie wordt betaald, bedraagt de premie:

- voor een eerste periode die loopt van 1 oktober 2008 tot 30 september 2012: 30 % van het referteloon;
- voor een tweede periode die loopt van 1 oktober 2012 tot 30 september 2013: 20 % van het referteloon. Om de twintig kwartalen kan de werkgever het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.

– Loonsubsidie (bepaling gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26)

Wanneer op 1 oktober 2008 een loonsubsidie wordt betaald zijn de volgende regels van toepassing.

- Het bedrag van de loonsubsidie is hoger dan 30 % van het referteloon
 - * Het recht op deze hogere premie blijft behouden gedurende de periode van 1 oktober 2008 tot 30 september 2012.

- * Van 1 oktober 2012 tot 30 september 2013 is de premie gelijk aan 20 % van het referteloon. Daarna kan de werkgever om de twintig kwartalen het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.
- Het bedrag van de loonsubsidie is lager dan 30 % van het referteloon

De premie bedraagt:

- * voor een eerste periode die loopt van 1 oktober 2008 tot 30 september 2012: 30 % van het referteloon;
- * voor een tweede periode die loopt van 1 oktober 2012 tot 30 september 2013: 20 % van het referteloon. Daarna kan de werkgever om de twintig kwartalen het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.

Indien het bedrag van de loonsubsidie op 1 oktober 2008 lager is dan 20 % van het referteloon wordt het bedrag van de premie op 20 % van het referteloon gebracht voor de periode van 1 oktober 2008 tot 30 september 2013. Daarna kan de werkgever om de twintig kwartalen het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.

d. Duitstalige Gemeenschap

De Dienst kent een tegemoetkoming toe aan de werkgevers van de privésector wanneer de gehandicapte werknemer, hoewel hij de vereiste lichamelijke, geestelijke en professionele geschiktheid bezit, wegens zijn handicap een periode van aanpassing in zijn dienstbetrekking nodig heeft om een normaal rendement te bereiken.

De tegemoetkoming wordt voor ten minste vier weken en ten hoogste tweeënvijftig weken toegekend, als het een arbeider betreft. Voor een bediende mag de duur ervan niet minder dan een maand en niet meer dan twaalf maanden bedragen. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt forfaitair en degressief vastgesteld en wordt geïndexeerd. De tegemoetkoming kan niet worden gecumuleerd met de tegemoetkoming vastgesteld op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26.

D. Tegemoetkomingen in de aanpassing van de werkplek

1. Waals Gewest

De tegemoetkoming wordt verleend aan werkgevers die gehandicapte personen tewerkstellen, met name krachtens een arbeidsovereenkomst (zelfs in het kader van huisarbeid), een publiekrechtelijk statuut, in het kader van een omscholingsovereenkomst, een startbaanovereenkomst of een leerovereenkomst.

De werkgever moet bewijzen dat de aanpassing van de werkplek slechts sporadisch gebeurt in de bedrijfstak waarin de gehandicapte persoon tewerkgesteld is of een opleiding volgt, en dat ze noodzakelijk is om hem in staat te stellen zijn beroepsactiviteit uit te oefenen of een opleiding te volgen. Verder zal de werkgever de gehandicapte persoon ten minste zes maanden in dienst moeten houden als de tegemoetkoming kleiner is dan of gelijk is aan 2.500 euro en ten minste een jaar als de tegemoetkoming hoger is dan 2.500 euro.

Als het materiaal zou kunnen worden gebruikt door de werknemer, ongeacht het bedrijf waarmee hij door een arbeidsovereenkomst is verbonden, moet de werkgever er zich toe verbinden de eigendom van dat materiaal aan de werknemer over te dragen bij de ontvangst van de tegemoetkoming van het AWIPH en op voorwaarde dat het AWIPH de kosten van het materiaal volledig dekt.

2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

Aan de werkgever wordt een tegemoetkoming toegekend voor de aanpassing van de werkplek en van de werkomgeving. Onder werkplek moet worden verstaan, de plaats waarbinnen de persoon met een handicap over de materiële middelen beschikt die hem toelaten zijn werk, zijn stage of zijn opleiding uit te voeren.

De tegemoetkoming kan worden toegekend aan werkgevers uit de privésector en de openbare sector, met inbegrip van de ondernemingen met aangepast werk, aan de gehandicapte zelfstandigen in hoofdberoep, aan de stagiairs en hun opleidingsonderneming in het kader van de omscholingsovereenkomst, aan de stagiairs en hun opleidingsinstelling in het kader van een beroepsopleiding. Ze wordt echter niet toegekend voor een ontdekkingsstage.

Alleen de hoofdwerkplek kan aanleiding geven tot tegemoetkomingen. Onder bepaalde voorwaarden kan het voertuig dat de werkgever aan de werknemer met een handicap ter beschikking stelt eveneens worden geacht deel uit te maken van de werkplek.

Een tegemoetkoming voor de aanpassing van onroerende goederen is uitgesloten voor de werkgevers van de overheidssector. Voor de andere werkgevers kan ze slechts worden toegekend op voorwaarde dat de afwezigheid van aanpassing een hindernis vormt voor de uitoefening van de functie of het volgen van de stage of de opleiding van de werknemer met een handicap.

Een multidisciplinair team beslist over de aanvraag voor een tegemoetkoming op basis van de behoeften van de werknemer met een handicap en van het redelijke karakter van de gevraagde aanpassingen. De redelijkheid van de aanpassingen wordt beoordeeld op basis van hun kostprijs, hun doeltreffendheid, de afwezigheid van minder dure alternatieven en de investering in de tijd. De tegemoetkoming wordt betaald onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten die gelden voor de ondersteuning van de inclusie (materiële hulpmiddelen). De tegemoetkoming heeft maximaal betrekking op de daadwerkelijk gemaakte kosten. De tegemoetkoming dekt slechts het deel van de kosten die een meerkost vormen in vergelijking met de kosten die gemaakt worden ten gunste van een valide persoon en wordt slechts toegekend indien de uitgave niet gedragen wordt door een andere overheidsinstantie.

3. Vlaams Gewest

De VDAB verleent een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van de werkplek, die gedragen worden door de werkgevers die personen met een arbeidshandicap tewerkstellen krachtens een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijk statuut, en aan degenen die personen met een handicap een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) verschaffen.

Die tegemoetkoming dekt de werkelijke kosten voor de aanpassing van de werkplek. Ze dekt alleen het verschil tussen de kosten voor de aanpassing van de werkplek voor een valide persoon en de kosten die vereist zijn vanwege de arbeidshandicap.

De werkgever moet bewijzen dat de aanpassing van de werkplek niet gebruikelijk is in de bedrijfstak en dat ze rechtstreeks noodzakelijk is voor de uitoefening van de beroepsactiviteit. Verder moet de werkgever zich ertoe verbinden de gehandicapte persoon gedurende een minimumperiode van zes maanden in dienst te houden.

Hij moet er zich bovendien toe verbinden om in de toekomst de met tegemoetkoming van de VDAB aangepaste werkplek bij voorrang te reserveren voor een persoon met een arbeidshandicap. Hij moet er zich ten slotte toe verbinden om de aanpassing waarvoor hij een tegemoetkoming heeft gekregen, niet als bedrijfslasten in te brengen in zijn belastingaangifte.

4. Duitstalige Gemeenschap

De Dienst komt tegemoet in de kosten voor de aanpassing van de werkplek ten belope van de maximale bedragen vastgesteld door de raad van bestuur, die voor de aanpassing van onroerende goederen gelden, d.i. voor maximum 7.436,80 euro (5.453,66 euro voor de plaatsing van een lift). Voor aangepast materiaal en gereedschap neemt de Dienst het prijsverschil op zich tussen het aangepaste model en het standaardmodel. Om voor deze tegemoetkomingen in aanmerking te komen moet de werkgever zich ertoe verbinden de gehandicapte persoon in dienst te houden tijdens een aantal maanden dat in verhouding staat tot het bedrag van de tegemoetkoming. Het moet gaan om minstens zes maanden. Die regelgeving geldt alleen voor de privésector.

De Dienst komt niet alleen tegemoet in de lonen en sociale lasten op grond van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26, maar onderzoekt bovendien de middelen om de vaardigheden van de gehandicapte werknemer in overeenstemming te brengen met de vereisten van het werk.

Daartoe adviseert die Dienst zowel de werknemer als de werkgever en werkt hij zo nodig aanbevelingen van technische, organisatorische en/of didactische aard uit wat de aanpassing van de werkplek betreft. Verder verbindt de werkgever zich ertoe de door de Dienst voorgestelde aanpassingen tot bevordering van de vaardigheden van de werknemer uit te voeren, zodat het gebrek aan rendement vermindert of opgeheven wordt.

E. Tegemoetkomingen die rechtstreeks aan personen met een handicap worden toegekend

1. Individuele materiële hulp bij de inschakeling in het arbeidsproces en de sociale integratie

De materiële hulp bij de inschakeling in het arbeidsproces en de sociale integratie (in het Waalse Gewest "de individuele integratiehulp voor gehandicapten" en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest "de individuele prestaties" die door elke Gemeenschap/elk Gewest op basis van verschillende regels wordt verleend, bestaat in hulp en aanpassingen in het leven van de gehandicapte persoon, waardoor hij een grotere zelfredzaamheid kan verwerven en zijn sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces toenemen. Die hulp moet de handicap compenseren of de verergering ervan voorkomen.

In het Waalse Gewest coördineert de dienst CICAT van het AWIPH de informatie en de raadgeving inzake technische hulpmiddelen voor gehandicapte personen, hun familie, verenigingen en professionelen.

In Vlaanderen verspreidt het Kennis- en Ondersteuningscentrum (KOC) kennis over technische hulpmiddelen voor personen met een handicap, biedt ondersteuning door adviesverlening voor de keuze van een geschikt hulpmiddel en formuleert beleidsvoorstellen over het hulpmiddelenbeleid.

2. Tegemoetkomingen in de kosten van arbeidsgereedschap en -kleding

a. Waals Gewest

In het Waalse gewest werd de desbetreffende bepaling opgeheven.

b. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

De dienst PHARE kan een tegemoetkoming verlenen in de kosten voor arbeidsgereedschap als het voor de gehandicapte werknemer, vanwege zijn handicap, noodzakelijk is. Die tegemoetkoming wordt toegekend in het kader van de ondersteuning van de inclusie (materiële hulp).

c. Vlaams Gewest

De VDAB verleent een tegemoetkoming in de kosten voor de aankoop van arbeidsgereedschap en -kleding, voor zover de persoon met een arbeidshandicap aantoont dat:

- het arbeidsgereedschap of de arbeidskledij niet courant gebruikt wordt in de beroepstak waarin hij wordt of zal worden tewerkgesteld, en rechtstreeks noodzakelijk is of zal zijn voor de uitoefening van zijn beroepsactiviteit;
- de werkgever niet gehouden is zelf de kosten van het gereedschap of de arbeidskledij te dragen of dat hij van zijn werkgever niet dat gereedschap of die arbeidskledij kan krijgen, noch de tegenwaarde in speciën voor de aankoop ervan;

- de noodzaak, de gebruiksfrequentie, de werkzaamheid en de doelmatigheid van het arbeidsgereedschap of de arbeidskledij in functie zijn van de arbeidshandicap, en in verhouding staan tot het bedrag van de gevraagde ondersteuning.

De tegemoetkoming dekt enkel de extra kosten die de persoon met een arbeidshandicap vanwege zijn handicap moet dragen, ten aanzien van de kosten die een valide werknemer voor zijn arbeidsgereedschap en -kledij moet dragen. Indien alleen het arbeidsgereedschap aangepast moet worden, dekt de tegemoetkoming alleen de aanpassingskosten.

d. Duitstalige Gemeenschap

De Dienst komt tegemoet voor de aankoop van arbeidsgereedschap en -kleding.

3. Tegemoetkomingen in de reiskosten

In het Waalse Gewest en in de Vlaamse Gemeenschap is voorzien in een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer van de gehandicapte werknemer (tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst, statuut of zelfstandige) die door de aard of de ernst van zijn handicap gebruik moet maken van een individueel vervoermiddel (heen- en terugreis per dag – vijf keer per week).

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan een tegemoetkoming worden toegekend in de reiskosten die de persoon met een handicap maakt, op voorwaarde dat die persoon als gevolg van zijn handicap niet in staat is zelfstandig gebruik te maken van het openbaar vervoer of er toegang toe te hebben en op voorwaarde dat er meeruitgaven zijn ten opzichte van de uitgaven die een valide persoon in dezelfde omstandigheden maakt en die uitgaven noodzakelijk zijn voor de sociale inclusie van die persoon met een handicap.

In Vlaanderen krijgt de persoon met een arbeidshandicap, als hij wegens de aard en de ernst van zijn arbeidshandicap onmogelijk gebruik kan maken van een gemeenschappelijk vervoermiddel zonder vergezeld te zijn van een derde persoon, een tegemoetkoming in de reiskosten van die derde persoon. Als de aard en de ernst van de handicap het gebruik van persoonlijk of gespecialiseerd vervoer rechtvaardigen, krijgt de persoon met een arbeidshandicap een tegemoetkoming in de reiskosten voor de verplaatsing van zijn verblijfplaats naar de plaats van zijn werk en omgekeerd.

Onder bepaalde voorwaarden verkopen bepaalde gemeenten taxicheques tegen een verminderde prijs of bieden ze aan aan personen met een handicap die op hun grondgebied gedomicilieerd zijn.

F. Andere maatregelen

1. Uitzendarbeid – motief instroom

De sociale partners hebben op 23 januari 2012 in de Nationale Arbeidsraad een principeakkoord gesloten waarin ze een aantal concrete voorstellen voor de modernisering van uitzendarbeid hebben geformuleerd.

De uitvoering van dat akkoord vergt een aantal nieuwe bepalingen in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De sociale partners hebben dat akkoord al willen concretiseren, niet alleen door advies nr. 1.807 van 17 juli 2012, maar ook door een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, dat bij het advies is gevoegd.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid bevat diverse punten die uitvoering geven aan dat akkoord, waaronder de invoering en regeling van een motief instroom. Dat motief heeft tot doel een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht door de gebruiker vast in dienst te laten nemen voor diezelfde betrekking.

Het is dus de bedoeling een vacante betrekking in te vullen waarbij aan een uitzendkracht de kans wordt gegeven om kennis te maken met een bepaalde werkomgeving en aan de gebruiker de kans wordt gegeven om kennis te maken met de competenties en de attitudes van een bepaalde uitzendkracht.

Het is dus de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht door de gebruiker vast in dienst te laten nemen voor diezelfde betrekking. Onder "vaste" indienstneming wordt verstaan, een indienstneming met een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in beginsel met een contract van onbepaalde duur.

De uitzendkrachten die een arbeidsovereenkomst hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom genieten een tewerkstellingsgarantie. Het uitzendbureau dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden verbreekt, moet aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaffen dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt indien de termijn van de tewerkstellingsgarantie niet is bereikt, zo niet moet een vergoeding worden betaald die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie.

Die collectieve arbeidsovereenkomst is in werking getreden op dezelfde datum als de bepalingen tot wijziging van de voornoemde wet van 24 juli 1987 (1 september 2013).

2. Non-discriminatie

a. Federaal niveau

1) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Deze wet heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie, met name op grond van een handicap (artikel 3).

De wet is onder meer van toepassing op de arbeidsbetrekkingen (artikel 5, § 1, 5° en § 2). Het betreft onder meer de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning en de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

Bovendien bepaalt artikel 7 dat elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een directe discriminatie vormt, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In afwijking van artikel 7 bepaalt artikel 8, § 1 dat een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4° (aanvullende regelingen voor sociale zekerheid), 5° (arbeidsbetrekkingen) en 7° (lidmaatschap van of betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie) bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd kan worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Volgens § 2 van artikel 8 kan van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling.

Aanvullende informatie kan worden verkregen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum heeft een onlineopleiding – eDIV – uitgewerkt. De opleiding is een praktisch instrument dat werkgevers helpt met het oplossen van diversiteitskwesaties: een module schetst de grondbeginselen van de antidiscriminatie wetten, er wordt een databank met gegevens van concrete situaties ter beschikking gesteld, en er worden juridische adviezen en praktische tips gegeven.

2) In de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten

a) De non-discriminatie inzake werving en selectie van werknemers en tewerkstelling

- * Artikel 2 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers bepaalt dat de aanwervende werkgever de sollicitanten niet op een discriminerende wijze mag behandelen. De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van onder meer een handicap. De niet-naleving van die bepaling kan aanleiding geven tot strafsancities. De bijlage van die collectieve arbeidsovereenkomst bevat een gedragscode inzake non-discriminatie bij de werving en selectie van werknemers.

*= De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie bepaalt dat het beginsel van gelijke behandeling moet worden nageleefd gedurende de hele arbeidsrelatie, d.i. de relatie die de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen omvat.

b) De non-discriminatie inzake loon

* De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen waarborgt dat personen met een handicap hetzelfde minimumloon krijgen als de andere werknemers.

* De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap waarborgt die werknemers lonen die gelijkwaardig zijn met de lonen die zijn vastgesteld door op centraal, sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door het gebruik, die of dat van toepassing zijn of is op de personeelscategorie waartoe de gehandicapte werknemer behoort.

Dat betekent dat de werknemers met een handicap recht hebben op een loon dat minstens gelijkwaardig is aan de minima (minimumloon, loonschalen) die op centraal, sector- of ondernemingsniveau gelden, onverminderd het principe van de vrije loononderhandeling en de toepassing hierop van de bepalingen van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95.

b.=Franse Gemeenschap

Een decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie zet de Europese richtlijnen inzake discriminatie om en creëert een algemeen en geharmoniseerd kader tegen de directe of indirecte discriminatie, met name op grond van een handicap.

De Franse Gemeenschap kan positieve acties handhaven of aannemen, d.i. de specifieke maatregelen die bestemd zijn om de nadelen in verband met een van de beschermde criteria, waaronder de handicap, te compenseren.

Wat de tewerkstelling betreft, kan een direct onderscheid op grond van een handicap, om geen discriminatie te vormen, alleen worden gerechtvaardigd door wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Om de naleving van het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen voor personen met een handicap worden redelijke aanpassingen uitgevoerd. Het gaat om passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang van de behoefte worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen op een aantal gebieden, met name de betrekkingverhoudingen met de Franse Gemeenschap en het onderwijs, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet nemen.

Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

c. Waals Gewest

- * Een decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie zet ook de Europese richtlijnen inzake discriminatie om. Het heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van de directe of indirecte discriminatie, met name op grond van een handicap.

Het decreet is van toepassing op de sociale bescherming, met inbegrip van de gezondheidszorg, de sociale voordelen, de beroepsoriëntering, de inschakeling in de maatschappij en het beroepsleven, de arbeidsbemiddeling, het toekennen van steun bij bevordering van de werkgelegenheid, het toekennen van steun en premies voor de werkgelegenheid, evenals van financiële incentives aan ondernemingen, de beroepsopleiding, met inbegrip van de bevestiging van de vaardigheden, de toegang tot en het verstrekken van goederen en diensten die ter beschikking van het publiek staan los van de betrokken persoon en die aangeboden worden buiten de private en familiale levenssfeer. Het decreet beoogt voorts de toegang tot, de deelname aan en iedere andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is. Dat decreet is ook van toepassing op de contractuele en de rechtspositionele arbeidsbetrekkingen op het niveau van het Gewest.

Een direct onderscheid kan alleen worden gerechtvaardigd door wezenlijke en bepaalde beroepsvereisten. Elk indirect onderscheid vormt een directe discriminatie, tenzij, in geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassing getroffen kan worden.

Een direct of indirect onderscheid vormt geen discriminatie wanneer het een maatregel van positieve actie inhoudt.

Om de naleving van het principe van de gelijke behandeling ten opzichte van de gehandicapte personen te waarborgen, moeten redelijke aanpassingen uitgevoerd worden. Dat betekent dat de operator naargelang van de behoeften de passende maatregelen in een concrete situatie neemt, met name om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot een opleiding of in aanmerking te komen voor een hulpverlening voor de inschakeling in het arbeidsproces of nog om toegang te hebben tot een betrekking, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de operator.

Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde beleid inzake de integratie en de beroepsopleiding van personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Elke persoon die zich als een slachtoffer van de niet-naleving van het beginsel van gelijke behandeling beschouwt, kan een beroep doen op een bemiddelingsdienst.

Indien een klacht wordt ingediend door een gehandicapte persoon of door een in de zin van het decreet bevoegde instantie (waaronder het Centrum voor Gelijkheid van Kansen of een representatieve organisatie van werknemers) wegens een schending van dit decreet ontstaan op het gebied van de arbeidsbetrekkingen, mag de werkgever geen nadelige maatregelen nemen ten overstaan van die werknemer, behalve om redenen die aan die klacht vreemd zijn.

Onder een nadelige maatregel wordt met name verstaan, het verbreken van de arbeidsbetrekking of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Een nadelige maatregel kan ook na het verbreken van de arbeidsbetrekking ontstaan.

De werknemer of de belangengroep waarbij hij aangesloten is, kan vragen dat hij weer in de onderneming of de dienst wordt opgenomen of dat hij zijn functie verder mag blijven uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als voorheen. Indien de werkgever ermee akkoord gaat, moet hij het gederfde loon betalen en de socialezekerheidsbijdragen op dat loon storten. Indien de werkgever weigert, dient hij de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan, volgens de keuze van de werknemer, ofwel een forfaitair bedrag dat overeenstemt met zes maanden brutobezoldiging ofwel het werkelijk door de betrokken werknemer ondervonden nadeel. In het laatste geval ligt de bewijslast bij die laatste persoon.

De werkgever dient, zonder voorafgaand verzoek, dezelfde vergoeding te betalen indien het bevoegde rechtsorgaan de discriminatie die het voorwerp van de klacht uitmaakt, bewezen acht, indien de werknemer de arbeidsbetrekking verbreekt om een ernstige reden als gevolg van het gedrag van de werkgever, dat de bepalingen van het decreet schendt, of indien de werkgever de arbeidsbetrekking verbroken heeft om een ernstige reden, voor zover het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en indien de werkgever de arbeidsbetrekking na een klacht heeft verbroken.

Die bescherming geldt eveneens voor de getuigen.

- * Het project F.A.M.E. gecoördineerd door het AWIPH (dat zich inschrijft in het kader van het Europees Programma voor communautaire initiatieven EQUAL ter bestrijding van alle vormen van discriminatie en ongelijkheden op de arbeidsmarkt) heeft globaal tot doel de beroepsinschakelingscapaciteit van personen met een gebrek te verbeteren. Dat project heeft ook een specifiek doel, namelijk bijdragen tot de verbetering van de kwaliteit en de kwantiteit van de jobs die worden voorgesteld aan personen met een handicap, door de werkbaarheid van dat publiek te verbeteren.

d. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- * Een ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling zet de Europese richtlijnen inzake discriminatie om en heeft tot doel een algemeen kader te scheppen voor de bevordering van de gelijke kansen in het kader van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

De gelijkheid van behandeling wordt gewaarborgd op het vlak van de tewerkstelling en elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie is verboden.

De intermediaire organisaties (alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van arbeidsbemiddeling) en de operatoren van socioprofessionele inschakeling (rechtspersonen) van niet-werkende werkzoekenden moeten voorzien in redelijke aanpassingen ten behoeve van de personen met een handicap. Wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen uitgevoerd kunnen worden, vormt het onderscheid op grond van een handicap geen onrechtstreekse discriminatie.

Onderscheid vormt geen discriminatie wanneer het een positieve actie inhoudt.

- * De ordonnantie voorziet in het uitwerken van een structureel kader ten behoeve van de diversiteitsplannen en een diversiteitslabel. Dat kader wordt geconcretiseerd door een besluit van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel.

Zo kan de onderneming, organisatie of instelling een aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan bij Actiris indienen o.a. ten voordele van werknemers met een handicap. Na advies van Actiris kan de regering dat plan goedkeuren.

Op grond van de door de onderneming, organisatie of instelling gedane vaststellingen in het kader van de diagnose en de doorlichting omvat het diversiteitsplan maatregelen en acties die ertoe strekken de toestand binnen de onderneming, organisatie of instelling op het vlak van diversiteit te verbeteren. De maatregelen en acties lopen over een maximale periode van vierentwintig maanden. De inspanningen die voortvloeien uit wettelijke of reglementaire verplichtingen komen niet in aanmerking.

Het diversiteitsplan moet voorafgaandelijk het voorwerp zijn geweest van een gunstig advies van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Er kan een subsidie worden toegekend als medefinanciering ten belope van maximum 10.000 euro.

Actiris geeft een eindbeoordeling over het uitgevoerde diversiteitsplan. In geval van een gunstige eindbeoordeling kan een aanvraag tot toekenning van een diversiteitslabel worden ingediend.

- * Een ordonnantie van 4 september 2008 beoogt verder de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Een besluit van 3 maart 2011 definieert onder andere de algemene inhoud van een diversiteitsplan en voorziet in de opstelling van een diagnose inzake diversiteit (stand van zaken), naar aanleiding waarvan de instelling de algemeen te bereiken doelstellingen en de te voeren acties moet bepalen. Het diversiteitsactieplan duurt twee jaar en moet het voorwerp uitmaken van een evaluatie die de basis zal vormen van de diagnose van het volgende plan.

- * Bovendien werd binnen Actiris het Pool-H-project opgezet, een helpdesk waar men terecht kan voor alle praktische vragen in verband met de indienstneming van een persoon met een handicap. Aan 3.000 ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd een brochure "Handig Werk" uitgedeeld met daarin een twintigtal aanbevelingen om personen met een handicap in dienst te nemen of in dienst te houden.

e. Frans Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- * Een decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding bepaalt dat het beginsel van de gelijke behandeling de afwezigheid van elke rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie impliqueert.

De gelijkheid van behandeling dient gewaarborgd te worden aan elke persoon in de bepalingen en praktijken met betrekking tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling. De gelijkheid van behandeling dient eveneens gewaarborgd te worden wat betreft de toegang tot examens en de voorwaarden tot verkrijging en aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Om de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling ten aanzien van gehandicapte personen te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht, d.w.z. gepaste maatregelen om de toegang mogelijk te maken tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmakings- en omschakelingsmaatregelen, tenzij deze maatregelen buitenmaatse lasten opleggen. De lasten mogen niet worden beschouwd als buitenmaats indien ze in toereikende mate worden gecompenseerd door geldende maatregelen.

Er mogen specifieke maatregelen worden genomen of behouden wanneer feitelijke ongelijkheden verholpen moeten worden of wanneer ze noodzakelijk en gepast zijn om een gelijkheid van kansen te herstellen.

- * Een decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling stelt een algemeen kader in dat van toepassing is:
 - eensdeels op onder andere de sociale promotie, de bijstand aan personen (waaronder gehandicaptenbeleid), de toegang tot en het verstrekken van goederen en diensten, de toegang tot, de deelname aan en iedere andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit;
 - anderdeels op de arbeidsbetrekkingen in openbare instellingen van de Franse Gemeenschapscommissie. Elke instelling moet een diversiteitsactieplan opstellen.

Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met de handicap vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is.

Het verschil in behandeling op basis van een handicap vormt geen onrechtstreekse discriminatie als er wordt aangetoond dat er in een concrete situatie geen redelijke aanpassingen kunnen worden gedaan, d.w.z. passende maatregelen die naargelang de behoefte worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen tot tewerkstelling of elke andere activiteit, toegang te hebben, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen. Deze maatregelen mogen geen onevenredige belasting vormen. Wanneer de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het beleid met betrekking tot personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

In geval van onrechtstreekse discriminatie kan het slachtoffer ofwel een forfaitaire schadevergoeding vorderen ofwel een bedrag dat overeenkomt met de werkelijk geleden schade. Het bevoegde rechtcollege kan de opheffing van de discriminatie bevelen alsook maatregelen van openbaarmaking.

De persoon tegen wie een klacht is gericht mag geen nadelige maatregelen nemen ten aanzien van de aanklager, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht. De klacht kan ingediend worden hetzij door de benadeelde persoon, hetzij met name door een representatieve werknemersorganisatie.

Wanneer de openbare instelling van de Franse Gemeenschapscommissie een nadelige maatregel neemt, kan het slachtoffer vragen dat het opnieuw wordt opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen. De instelling moet het gederfde loon en de desbetreffende sociale bijdragen betalen.

Wanneer de betrokkene niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen, moet de instelling aan de betrokkene ofwel een forfaitaire vergoeding betalen ofwel een vergoeding gelijk aan de materiele en morele schade. Dit geldt ook wanneer de nadelige maatregel wordt genomen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd.

De bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige, raadsheer, verdediger of bijstandsverlener ten voordele van de betrokken persoon.

f. Vlaams Gewest

* In het kader van de tenuitvoerlegging van de Europese richtlijnen inzake discriminatie verbiedt een decreet van 8 mei 2002 houdende de evenwichtige participatie op de arbeidsmarkt alle directe of indirecte discriminatie, met name vanwege een handicap. Dit verbod is van toepassing op de arbeidsbemiddeling en toegang tot de arbeidsbemiddelingsdiensten, vacatures, toegangsvoorwaarden, selectie en selectiecriteria voor de banen en functies, promotiekansen, beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding, behalen of uitreiken van diploma's, brevetten, getuigschriften of titels, arbeidsvoorwaarden, en voorwaarden, criteria of gronden van ontslag.

Ondernemingen of sectoren kunnen steun genieten bij het opzetten van een ondernemingsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling en de Vlaamse regering kan passende maatregelen nemen ter bevordering van de sociale dialoog tussen werkgever en werknemers om de evenredige participatie en gelijke behandeling aan te moedigen.

Een of meer instellingen die belast zijn met de bevordering van de evenredige participatie en gelijke behandeling worden aangewezen. Die instellingen zijn met name bevoegd om in rechte op te treden in de geschillen waartoe het genoemde decreet aanleiding kan geven in geval van discriminatie en om onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie te verlenen.

- * Eveneens in het kader van de tenuitvoerlegging van de Europese richtlijnen inzake discriminatie stelt een decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid het kader van het Vlaamse gelijkheidsbeleid vast en verbiedt de directe of indirecte discriminatie, met name vanwege een handicap.

Dat verbod heeft onder andere betrekking op de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en omscholing, de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling, het onderwijs.

Er is geen sprake van directe discriminatie in geval van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin die worden uitgevoerd, en op voorwaarde dat het doel legitiem is en het vereiste passend en noodzakelijk is.

Om volledige gelijkheid van behandeling te waarborgen, kunnen positieve acties ten uitvoer worden gelegd.

- * Een besluit van de Vlaamse regering van 7 juni 2013 stelt de criteria, de voorwaarden en de nadere regels vast voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaan- en diversiteitsbeleid.

Het initiatief richt zich onder andere tot "personen met een arbeidshandicap". Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder "arbeidshandicap", elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren. Hier worden met name dezelfde categorieën beoogd als de categorieën die de VOP (Vlaamse ondersteuningspremie) kunnen genieten.

Er kunnen subsidies worden toegekend voor de uitvoering van loopbaan- en diversiteitsplannen.

Ondernemingen, instellingen, arbeidsorganisaties uit de profit- en socialprofitsector en lokale besturen kunnen een aanvraag tot subsidiëring van een plan indienen.

Elk plan omvat een of meer van de door het voornoemde besluit beoogde maatregelen en acties. De prioritaire doelgroepen binnen elk plan zijn personen met een allochtone achtergrond, ouder wordende werknemers, personen met een arbeids-handicap en ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren.

– Het loopbaan- en diversiteitsplan

Een loopbaan- en diversiteitsplan is het geheel van maatregelen en acties binnen het personeels- en organisatiebeleid van een bedrijf of organisatie, waaronder de maatregelen en acties ter bevordering van de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van medewerkers, met specifieke aandacht voor kansengroepen (categorieën waarbij de werkzaamheidsgraad lager ligt dan het gemiddelde van de totale Vlaamse beroepsbevolking) via een planmatige en geïntegreerde aanpak. Het loopbaan- en diversiteitsplan heeft mede tot doel de evenredige en volwaardige participatie van kansengroepen in alle afdelingen en functies van de onderneming of de organisatie te realiseren.

Het loopbaan- en diversiteitsplan heeft een looptijd van twaalf tot vierentwintig maanden. De tegemoetkoming bedraagt twee derde van de gedane uitgaven, tot een bedrag van 10.000 euro.

– Het clusterloopbaan- en diversiteitsplan

Een clusterloopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een groep van verschillende loopbaan- en diversiteitsplannen met een sterk gelijklopende inhoud en met een centrale aanvrager-promotor. Naast de aanvrager-promotor kan ook een van de onderstaande instanties in het plan participeren:

- * ondernemingen, instellingen of arbeidsorganisaties uit de profitsector en uit de socialprofitsector en lokale besturen;
- * minstens twee afzonderlijke bedrijfseenheden of units van dezelfde onderneming of groep.

De aanvrager-promotor heeft recht op een tegemoetkoming van twee derde van de gedane uitgaven van iedere participant, tot een bedrag van 3.000 euro per participant. De aanvrager-promotor is belast met de verdeling van de subsidie over de deelnemers in het cluster, op basis van hun reëel gemaakte kosten.

– Het instaploopbaan- en diversiteitsplan

Een instaploopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een of meer maatregelen en acties waarmee een organisatie een opstap wil maken naar een personeels- en organisatiebeleid dat verschillen wil waarderen en kansen wil bieden aan personen uit de kansengroepen, gekoppeld aan een welomschreven engagement voor een vervolg op de instapacties.

Dat plan heeft een looptijd van zes tot twaalf maanden.

De aanvrager heeft recht op een tegemoetkoming van de helft van de gedane uitgaven, tot een bedrag van 2.500 euro.

– Het groeiloopbaan- en diversiteitsplan

Een groeiloopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een of meer acties waarmee een organisatie, na de succesvolle afronding van een loopbaan- en diversiteitsplan of een clusterloopbaan- en diversiteitsplan, haar loopbaan- en diversiteitsbeleid verder verdiept, verbreedt of verankert, en daarbij het welomschreven engagement aangaat voor duurzame interne verankering.

Dat plan heeft een looptijd van zes tot twaalf maanden.

De organisatie maakt haar ervaringen bekend en fungeert als voorbeeldonderneming binnen een regio of sector. Ze heeft recht op een tegemoetkoming van de helft van de gedane uitgaven, tot een bedrag van 2.500 euro.

Er wordt bovendien een ondersteuning toegekend bij het opstarten en uitvoeren van loopbaan- en diversiteitsprojecten die structurele projecten, plannen en acties in de ondernemingen, instellingen, lokale besturen en sectoren ondersteunen. Ze hebben een experimenteel of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op behoeften en een van hun componenten is methodiekontwikkeling of -verfijning of ervaringsuitwisseling. Die projecten worden ontwikkeld met het oog op disseminatie en overdracht van de resultaten. Die diversiteitsprojecten moeten een aantal prioritaire actieterreinen omvatten, waaronder het ontwikkelen van instrumenten voor het bestrijden van arbeidsgerelateerde discriminatie.

Die projecten hebben een looptijd van zes tot vierentwintig maanden.

De subsidie bedraagt maximaal 2.500 euro voor projecten rond ervaringsuitwisseling en sensibilisatie. De subsidie voor de andere projecten bedraagt maximaal 20.000 euro.

g. Duitstalige Gemeenschap

Een decreet van 19 maart 2012 heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Dat decreet stelt beschermde criteria vast, waaronder de handicap.

Het decreet is van toepassing op de arbeidsverhouding, het onderwijs, de werkgelegenheid, de culturele aangelegenheden, de persoonsgebonden aangelegenheden, de sociale voordelen, de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die ter beschikking staan van de burgers.

Elke vorm van discriminatie is verboden. Onder discriminatie wordt verstaan, directe en indirecte discriminatie, intimidatie, een opdracht tot discrimineren, een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Directe discriminatie bestaat in een direct onderscheid, d.w.z. de situatie die zich voordoet wanneer iemand op grond van minstens één van de beschermde criteria ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Indirecte discriminatie bestaat in een indirect onderscheid, namelijk de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen die door een bepaald beschermd criterium gekenmerkt worden, bijzonder kan benadelen.

Redelijke aanpassingen zijn de passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang van de behoefte worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop dit decreet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet nemen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Wat de arbeidsverhouding betreft, vormt elk direct onderscheid op grond van met name de handicap een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste gerechtvaardigd wordt. Er is sprake van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wegens de aard van een bepaalde beroepswerkzaamheid of wegens de context waarin deze wordt uitgeoefend en voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan het doel is.

Een direct of indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium maakt geen discriminatie uit wanneer dit een maatregel van positieve actie inhoudt.

De regering van de Duitstalige Gemeenschap wijst een of meer organen aan die tot taak hebben de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen. Die organen kunnen in rechte optreden in rechtsgedingen die met toepassing van dit decreet worden ingesteld. Het decreet bepaalt ook de verenigingen en organisaties, waaronder de representatieve werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties, die in rechte kunnen optreden indien afbreuk wordt gedaan aan hun statutair vastgestelde opdrachten. Het slachtoffer moet daarmee instemmen.

Het decreet zorgt voor rechtsbescherming. Zo zijn bepalingen die strijdig zijn met dit decreet alsook bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen afzien van de rechten die door het decreet gewaarborgd worden, nietig.

Wanneer een klacht wordt ingediend op een ander domein dan dat van de arbeidsverhouding mogen degenen tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregelen ten aanzien van de betrokkene nemen, tenzij om redenen die vreemd zijn aan de klacht. Wanneer geoordeeld wordt dat een nadelige maatregel werd genomen, betaalt degene die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding die, naar keuze van die persoon, gelijk is aan de in het decreet bepaalde forfaitaire schadevergoeding of aan de werkelijk geleden schade. Die bescherming geldt ook voor getuigen.

Wanneer een klacht wordt ingediend op het vlak van de arbeidsverhouding mag de werkgever geen nadelige maatregel nemen ten aanzien van de betrokken persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht. Onder nadelige maatregel wordt onder meer verstaan, de beëindiging van de arbeidsverhouding of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

Wanneer de werkgever een nadelige maatregel neemt, kan worden gevraagd de betrokken werknemer opnieuw op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Wanneer de werknemer opnieuw wordt opgenomen of de vroegere arbeidsvoorwaarden worden toegepast, moet de werkgever de gederfde beloning alsmede de sociale bijdragen op die beloning betalen. Wanneer de werknemer niet opnieuw wordt opgenomen of de vroegere arbeidsvoorwaarden niet worden toegepast, moet de werkgever aan de betrokken werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van die werknemer, gelijk is aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de brutobeloning voor zes maanden of aan de geleden schade.

De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding te betalen, zelfs zonder dat een verzoek werd ingediend om opnieuw te worden opgenomen of om de vroegere arbeidsvoorwaarden toe te passen, wanneer het bevoegde rechtscollege de discriminatie bewezen acht, wanneer de werknemer de arbeidsverhouding verbreekt omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met het decreet of wanneer de werkgever de arbeidsverhouding op grond van een zware fout beëindigd heeft, maar het bevoegde rechtscollege die beëindiging niet gegrond acht en als strijdig met het decreet beschouwt. Wanneer de nadelige maatregel wordt genomen nadat de arbeidsverhouding beëindigd werd, moet dezelfde vergoeding betaald worden.

De bescherming geldt ook voor de getuigen.

Degene die de discriminatie heeft gepleegd, kan worden veroordeeld tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt.

De voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel kan de staking bevelen van het strafbaar feit waardoor de bepalingen van dit decreet worden overtreden en maatregelen van openbaarmaking opleggen. Ten slotte voorziet het decreet in strafrechtelijke bepalingen.

h. Gemeenschappelijk concept van redelijke aanpassingen

Een protocol van 19 juli 2007 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waalse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie heeft tot doel gemeenschappelijke beginselen en indicatoren vast te stellen voor de interpretatie van het begrip "redelijke aanpassingen".

Een redelijke aanpassing is een "concrete maatregel die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap kan neutraliseren".

De aanpassing moet doeltreffend zijn, zodat de persoon met een handicap daadwerkelijk kan participeren, een evenwaardige en zelfstandige participatie van de persoon met een handicap mogelijk maken en zijn veiligheid waarborgen.

De redelijkheid van de aanpassing wordt beoordeeld in het licht van een niet-limitatieve lijst van door het protocol vermelde indicatoren.

3. Onthaal en integratie

a. Sensibilisatie en vorming van de collega's van de persoon met een handicap – In-schakelingspremie

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan een financiële tegemoetkoming worden toegekend aan de werkgever die een of meer werknemers met een handicap tewerkstelt en die een aantal van zijn werknemers toestaat een sensibiliserings- en/of opleidingsprogramma te volgen met betrekking tot de specifieke kenmerken van de handicap van de betrokken werknemer(s), om de inclusie van die werknemer(s) te bevorderen. Dat programma is bedoeld voor personen die meer dan tien uur per week gedurende een periode van ten minste zes maanden in contact moeten komen met werknemers met een handicap in hun professionele omgeving.

Die premie kan ook worden toegekend aan zelfstandige werkgevers met een handicap die hun activiteit in hoofdberoep uitoefenen en werknemers tewerkstellen, met als doel hen voor hun handicap te sensibiliseren.

De tegemoetkoming bedraagt maximaal 1.000 euro.

De premie kan geen betrekking hebben op het materiaal, de uitrusting of de inrichting van de werkplek of van de werkomgeving. De premie kan niet worden gecumuleerd met de ontdekkingsstage en met de tewerkstelling in een onderneming met aangepast werk.

b. Tips en contacten

Selor begeleidt overheidsinstellingen die een persoon met een handicap in dienst willen nemen en de indiensttreding van die persoon willen voorbereiden door tips te geven voor de aanpassing van de werkplek en de technische en operationele voorbereiding van de werkomgeving.

De FOD Personeel en Organisatie publiceert een gids "Onthaal en integratie van een medewerker met een handicap of een chronische ziekte" met praktische tips en nuttige contacten voor een goed verloop van het onthaal en de integratie van een nieuwe medewerker met een handicap of een chronische ziekte.

4. Inrichting van de werkplekken

Een koninklijk besluit van 10 oktober 2012 stelt de algemene basiseisen vast waaraan werkplekken moeten beantwoorden. Het wordt ingevoegd in de codex over het welzijn op het werk en bepaalt met name dat bij de inrichting van de werkplekken rekening wordt gehouden met gehandicapte werknemers. Die bepaling geldt inzonderheid voor deuren, verbindingswegen, trappen, sociale voorzieningen en werkposten die rechtstreeks door gehandicapte werknemers worden gebruikt of ingenomen.