



GEWONE ZITTING 2016-2017

21 FEBRUARI 2017

**VERENIGDE VERGADERING VAN DE
GEMEENSCHAPPELIJKE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE**

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**betreffende de verplichting om personen
met een handicap aan te werven in de
diensten van de OCMW's**

(ingediend door de heren Serge de PATOUL (F),
Zahoor Ellahi MANZOOR (F), Benoît CEREXHE (F),
mevrouw Carla DEJONGHE (N), mevrouw Brigitte
GROUWELS (N) en de heer Fouad AHIDAR (N))

Toelichting

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap van 13 december 2006 werd door België geratificeerd in juli 2009 en is, samen met richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, een belangrijk juridisch instrument dat waarborgt dat personen met een handicap niet worden gediscrimineerd en gelijk worden behandeld op de werkvloer.

Het doel van het Verdrag van de Verenigde Naties is het volledige genot, door alle personen met een handicap, van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, te beschermen en te waarborgen, alsook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen. Artikel 3 van het Verdrag poneert onder meer de volgende grondbeginselen :

- respect voor de inherente waardigheid, persoonlijke autonomie, met inbegrip van de vrijheid om zelf keuzes te maken, en de onafhankelijkheid van personen ;
- non-discriminatie ;
- volledige en daadwerkelijke participatie en integratie in de samenleving ;

SESSION ORDINAIRE 2016-2017

21 FÉVRIER 2017

**ASSEMBLÉE RÉUNIE DE LA
COMMISSION COMMUNAUTAIRE
COMMUNE**

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**relative à l'obligation d'engager des
personnes handicapées dans les
administrations des CPAS**

(déposée par MM. Serge de PATOUL (F), Zahoor
Ellahi MANZOOR (F), Benoît CEREXHE (F),
Mmes Carla DEJONGHE (N), Brigitte
GROUWELS (N) et M. Fouad AHIDAR (N))

Développements

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006, ratifiée par la Belgique en juillet 2009, ainsi que la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, constituent des instruments juridiques importants garantissant que les personnes atteintes d'un handicap ne subissent pas de discrimination et bénéficient de l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

La Convention des Nations Unies a pour objectif de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées ainsi que de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque. L'article 3 de la Convention stipule notamment les principes généraux suivants :

- le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes ;
- la non-discrimination ;
- la participation et l'intégration pleine et effective à la société ;

- gelijkheid van kansen ;
- respect voor verschillen en aanvaarding dat personen met een handicap deel uitmaken van de mensheid en menselijke diversiteit.

Artikel 5 van het Verdrag zet de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie uiteen en preciseert dat de Staten die partij zijn, alle passende maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat redelijke aanpassingen worden verricht, teneinde de eerbiediging van die twee beginselen te bevorderen.

Artikel 5 van richtlijn 2000/78/EG omschrijft het begrip « redelijke aanpassing » als volgt : « Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, 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. ».

Wat arbeid en beroep betreft, stipuleren de artikelen van het Verdrag en van de richtlijn 2000/78/EG dat de Staten die partij zijn, moeten erkennen dat personen met een handicap recht op arbeid hebben op voet van gelijkheid met de anderen, waarbij ze zelf hun werk kunnen kiezen in een open arbeidsomgeving die inclusie en toegankelijkheid voor personen met een handicap bevordert. Ze waarborgen en bevorderen de uitoefening van het recht op arbeid door passende maatregelen te treffen, onder meer op wetgevend vlak.

Die twee belangrijke teksten liggen grotendeels ten grondslag aan de federale regelingen om de toegang tot arbeid voor personen met een handicap en de strijd tegen elke vorm van discriminatie te bevorderen. De antidiscriminatie- en antiracismewet van 10 mei 2007 zijn immers omzettingen van verschillende Europese richtlijnen.

Op nationaal vlak, voert België al geruime tijd acties om de verschillende vormen van discriminatie, meer bepaald op het gebied van toegang tot en behoud van werk, te bestrijden. België hinkt evenwel achterop op het vlak van de tewerkstelling van personen met een handicap. Ondanks een federale wetgeving ten gunste van personen met een handicap, die sinds 1963 bestaat en zowel aan de privébedrijven als aan de overheidssector, te weten de overheidsdiensten en bepaalde instellingen van openbaar nut die minstens 20 werknemers in dienst hebben, de verplichting oplegt om personen met een handicap in dienst te nemen, loopt België achter in vergelijking met de Europese norm. Het tewerkstellingspercentage van personen met een handicap in ons land bedraagt 42 %, terwijl het Europese gemiddelde op 49 % ligt.

- l'égalité des chances ;
- le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité.

L'article 5 de la Convention présente les principes d'égalité et de non-discrimination et précise que les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés dans le but de promouvoir ces deux principes.

La directive 2000/78/CE précise ce concept d'aménagement raisonnable dans son article 5 : « 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. ».

Pour ce qui est du travail et de l'emploi, les articles de la Convention et de la directive 2000/78/CE énoncent que les États parties doivent reconnaître aux personnes handicapées un droit au travail, sur une base d'égalité avec les autres personnes, en leur permettant d'accomplir un travail librement choisi dans un milieu de travail ouvert qui favorise l'inclusion et l'accessibilité aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail en prenant des mesures appropriées, notamment législatives.

Ces deux textes importants ont grandement servi d'inspiration aux dispositifs fédéraux visant à promouvoir l'accès des personnes handicapées à l'emploi ainsi que la lutte contre toute forme de discrimination. En effet, la loi anti-discrimination et la loi anti-racisme du 10 mai 2007 sont des transpositions de différentes directives européennes.

Au niveau national, la Belgique s'est engagée depuis longtemps dans des actions visant à lutter contre les différentes formes de discrimination et plus particulièrement dans les domaines de l'accès et du maintien à l'emploi. Toutefois, en matière d'emploi des personnes handicapées, la Belgique est à la traîne. En effet, malgré une législation fédérale en faveur des personnes handicapées existant depuis 1963 et mettant en place une obligation d'emploi de personnes handicapées par les entreprises privées ainsi que dans le secteur public, c'est-à-dire les administrations publiques et certains organismes d'intérêt public occupant au moins 20 travailleurs, la Belgique accuse un certain retard au vu de la norme européenne. Le taux d'emploi des personnes handicapées dans notre pays est de 42 %, alors que la moyenne européenne est de 49 %.

Voor het openbaar ambt van het Brussels Gewest, is het doel inzake tewerkstelling van personen met een handicap vastgesteld bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 mei 1999 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Artikel 319bis, § 1, luidt immers als volgt : « Het ministerie moet een aantal gehandicapte personen tewerkstellen dat gelijk is aan twee percent van de personeelsformatie. ». Die norm dient als schakel tussen de toegang tot de basisrechten en de maatschappelijke, professionele en culturele integratie van personen met een handicap. Voor de gemeenten, was het koninklijk besluit van 23 december 1977 van toepassing. Het bepaalde het aantal personen met een handicap die in dienst moesten worden genomen door de provincies, gemeenten, verenigingen van gemeenten en agglomeraties van gemeenten. Dat aantal was vastgesteld op één persoon met een handicap voor elke groep van 55 voltijdsequivalenten in de personeelsformatie. Dat besluit is achterhaald. Wegens de regionalisering van de bevoegdheid voor de lokale besturen, hebben het Vlaams en Waals Gewest hun eigen wetgeving uitgewerkt.

Met haar besluit van 7 februari 2013, verplicht de Waalse regering de provincies, gemeenten en verenigingen van gemeenten ertoe één persoon met een handicap in dienst te nemen volgens een quotum van 2,5 %. Er zij eveneens op gewezen dat overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten die met maatwerkbedrijven worden gesloten, de lokale besturen, onder bepaalde voorwaarden, vrijstellen van hun tewerkstellingsplicht. Het voorliggende voorstel van ordonnantie is gebaseerd op die regeling.

Bovendien bevordert het voorstel van ordonnantie de naleving van de wetgeving inzake integratie van personen met een handicap in de diensten van de OCMW's. Sommige besturen hebben het quotum van 2,5 % al ruimschoots gehaald¹. Het lijkt dus niet onevenredig noch buitensporig om een inspanning te eisen van de besturen die op dat vlak tekortschieten.

De antwoorden op de schriftelijke vragen over het aantal werknemers met een handicap die aan de slag zijn in de lokale en gewestelijke besturen tonen aan dat, in de meeste gevallen, het quotum niet wordt gehaald². Het is eveneens mogelijk om de financiële voordelen van de inschakeling van MB's te objectiveren. Die laatste worden vaak ingeschakeld voor tuinwerk of distributie. Hoe zit het met de kosten? In 2015, heeft een Brusselse gemeente 2.900 euro inclusief btw betaald aan een MB om 28.500 exemplaren van een tijdschrift te laten verspreiden. Het is niet moeilijk

Pour la fonction publique régionale bruxelloise, c'est l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 mai 1999 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du Ministère de la Région qui fixe l'objectif d'occupation de personnes handicapées. En effet, l'article 319bis, § 1^{er}, dispose que « Le ministère est tenu d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à deux pour cent de l'effectif prévu au cadre organique ». Cette norme sert d'intermédiaire entre l'accès aux droits fondamentaux et l'intégration sociale, professionnelle et culturelle des personnes handicapées. Pour les communes, l'arrêté royal du 23 décembre 1977 était d'application. Celui-ci fixait le nombre de personnes handicapées que devaient occuper les provinces, les communes, les associations de communes et les agglomérations de communes. Ce nombre était fixé à une unité pour chaque groupe de 55 emplois à prestations de travail complètes prévues au cadre du personnel. Cet arrêté est devenu obsolète. Du fait de la régionalisation de la compétence sur les pouvoirs locaux, la Région wallonne et la Région flamande ont établi leur propre législation.

Dans son arrêté du 7 février 2013, le Gouvernement wallon impose aux provinces, communes et associations de communes d'employer des travailleurs handicapés selon un quota de 2,5 %. Il est à noter également que la passation de contrats de travaux de fournitures et de services avec des entreprises de travail adapté (ETA) dispense les pouvoirs locaux de leur obligation d'emploi moyennant certaines conditions. La proposition d'ordonnance qui vous est soumise s'inspire de ce système.

En outre, la présente proposition d'ordonnance favorise le respect de la législation en matière d'intégration des personnes handicapées dans les administrations des CPAS. Concernant la proportion de 2,5 %, il est démontré que certaines administrations ont déjà largement atteint l'objectif¹. Il n'apparaît donc ni disproportionné ni excessif d'exiger un effort des administrations défaillantes.

Les réponses apportées aux questions écrites concernant le nombre de travailleurs handicapés employés par les administrations locales et régionales montrent majoritairement un déficit². Il est également possible d'objectiver les avantages financiers de faire appel à des ETA. Ces dernières sont souvent mobilisées pour des travaux de jardinage ou de distribution. Qu'en est-il du coût? Une commune bruxelloise payait en 2015 2.900 euros TVAC à une ETA pour distribuer 28.500 exemplaires d'un magazine. Il est facile de démontrer que

1 Dat is onder meer het geval voor het bestuur van de Franse Gemeenschapscommissie voor haar statutaire ambtenaren die in het Brussels Gewest wonen.
2 Zie de antwoorden op de vragen nr. 184 en 240 van de heer Serge de Patoul.

1 C'est notamment le cas de l'administration de la Commission communautaire française pour ses agents statutaires domiciliés en Région bruxelloise.
2 Voir les réponses aux questions n^{os} 184 et 240 de M. Serge de Patoul.

aan te tonen dat de kosten voor de bezoldiging van de gemeentelijke arbeiders en hun inschakeling voor die taak hoger liggen. Op basis van een gemiddelde wedde voor een gemeentelijke arbeider met graad D1 en tien jaar anciënniteit, kost de distributie in 20.000 bussen 4.368 euro. De distributie via het MB kost ongeveer 10 centiemen per bus, terwijl de distributie via de gemeentelijke arbeiders 21 centiemen per bus kost. Het voorbeeld toont, aan de hand van een simulatie met reële gegevens, aan dat de distributie via het MB 50 % minder kost.

Het voorstel van ordonnantie kan dus besparingen opleveren voor de diensten van de OCMW's. Tot slot dienen de economische MB-activiteitensector, die 18.000 personen in Brussel tewerkstelt, van wie een groot aantal geen ander werk kan vinden, te worden ondersteund.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Het artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 2

Artikel 2 preciseert het minimumaantal personen met een handicap dat door de diensten van de OCMW's in dienst moet worden genomen.

Artikel 3

Het artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 4

Artikel 4 vermeldt alle personen die in aanmerking komen voor een betrekking voor een persoon met een handicap.

Artikel 5

De in dit artikel vastgestelde formule gaat uit van het beginsel dat het sluiten van overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten met maatwerkbedrijven de diensten van de OCMW's vrijstelt van de tewerkstellingsverplichting, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. De formule bestaat erin om de prijs voor de in de overeenkomst vastgestelde werken, leveringen en diensten te delen door de jaarvergoeding van een personeelslid dat schaal D4 geniet en 10 jaar anciënniteit heeft. Het resultaat is het equivalent van het aantal werknemers met een handicap die beschouwd worden als zijnde tewerkgesteld door de diensten van de OCMW's.

les coûts associés à la rémunération des ouvriers communaux et à leur mobilisation pour cette tâche sont plus élevés. Sur la base d'un revenu moyen calculé pour un ouvrier communal de grade D1 et dix ans d'ancienneté, le barème donne un coût pour la distribution dans 20.000 boîtes de 4.368 euros. La distribution par l'ETA coûte environ 10 centimes par boîte, alors que le même exercice coûte 21 centimes par boîte avec les ouvriers communaux. L'exemple montre que, sur la base d'une simulation réalisée avec les données réelles, la distribution par l'ETA coûte 50 % moins cher.

La proposition d'ordonnance est donc susceptible de générer des économies pour les administrations des CPAS. Enfin, il importe de soutenir le secteur d'activité économique des ETA, qui occupe à Bruxelles 18.000 personnes dont un nombre important n'ont pas la capacité de trouver un autre emploi.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

L'article n'appelle aucun commentaire.

Article 2

L'article 2 précise le nombre minimum de personnes handicapées que doit occuper l'administration des CPAS.

Article 3

L'article n'appelle aucun commentaire.

Article 4

L'article 4 reprend l'ensemble des personnes susceptibles de pouvoir bénéficier d'un emploi occupé par une personne handicapée.

Article 5

L'article 5 définit la formule liée au principe selon lequel la passation de contrats de travaux de fournitures et de services avec des entreprises de travail adapté dispense les administrations des CPAS de leur obligation d'emploi, moyennant certaines conditions. La formule consiste à diviser le prix des travaux, fournitures et services figurant au contrat par la rémunération annuelle à un agent selon l'échelle D4 avec 10 ans d'ancienneté. Le résultat donne l'équivalent du nombre de travailleurs handicapés considérés comme employés par l'administration des CPAS.

Artikel 6

De lokale besturen krijgen een termijn om zich aan te passen aan de ordonnantie. De regering wordt ermee belast de situatie van de lokale besturen te controleren.

Artikel 7

Het artikel preciseert de nadere regels voor de bekendmaking van de lijst van de OCMW's die in gebreke blijven.

Artikel 8

Het artikel behoeft geen commentaar.

Article 6

Un délai d'adaptation est donné aux administrations locales pour se mettre en conformité avec l'ordonnance. Le Gouvernement sera chargé d'organiser la vérification de la situation des pouvoirs locaux.

Article 7

L'article précise les modalités relatives à la publication de la liste des CPAS défaillants.

Article 8

L'article n'appelle aucun commentaire.

Serge de PATOUL (F)
Zahoor Ellahi MANZOOR (F)
Benoît CEREXHE (F)
Carla DEJONGHE (N)
Brigitte GROUWELS (N)
Fouad AHIDAR (N)

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de OCMW's

Artikel 1

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 135 van de Grondwet.

Artikel 2

De Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn nemen minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst per schijf van twintig voltijdsequivalenten in de personeelsformatie.

Artikel 3

Onder « erkenningsorgaan », worden de volgende vijf instellingen verstaan :

- 1° de directie-generaal Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid ;
- 2° de « Service bruxellois francophone des personnes handicapées » van de Franse Gemeenschapscommissie, de « Service Phare » genoemd ;
- 3° het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap ;
- 4° het « Agence pour une Vie de Qualité », afgekort « AViQ » ;
- 5° de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor Personen met een Handicap (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung) ;
- 6° de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). In dat geval, wordt de erkenning beperkt tot de personen die « Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen » (BOTM) genieten welke door de VDAB worden toegekend voor werknemers met een handicap.

PROPOSITION D'ORDONNANCE

relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS

Article 1^{er}

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 135 de la Constitution.

Article 2

Les administrations des centres publics d'action sociale emploient au moins une personne handicapée à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel.

Article 3

Il y a lieu d'entendre par « organisme de reconnaissance » les cinq organismes suivants :

- 1° la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale ;
- 2° le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé « Service Phare » ;
- 3° la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » ;
- 4° l'Agence pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ ;
- 5° l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung) ;
- 6° le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (VDAB). Dans ce cas précis, la reconnaissance est limitée aux personnes « bénéficiant de « Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen » (BOTM) octroyées par le VDAB pour les travailleurs en situation de handicap.

Artikel 4

De kandidaten die op het moment van de aanwerving aan minstens één van de volgende voorwaarden voldoen komen in aanmerking voor een betrekking van het quotum dat voorbehouden is voor personen met een handicap :

- 1° geregistreerd zijn bij een van de erkenningsorganen instellingen bedoeld bij artikel 3 of het voorwerp zijn geweest van een beslissing tot bijstand vanwege een van die instellingen en aan een van die instellingen een door de federale overheid of een gemeenschapsoverheid getroffen beslissing hebben meegedeeld over de maatregelen op het gebied van bijstand of maatschappelijke of professionele integratie ;
- 2° het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval en een attest bezorgen dat is afgegeven door het federaal Agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % blijkt ;
- 3° het slachtoffer zijn geweest van een beroepsziekte en een attest bezorgen dat is afgegeven door het federaal Agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % blijkt ;
- 4° het slachtoffer zijn geweest van een ongeval van gemeen recht en een afschrift bezorgen van het vonnis dat is afgegeven door de griffie van de rechtbank en waaruit een handicap of arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % blijkt ;
- 5° het slachtoffer zijn geweest van een thuisongeval en een afschrift bezorgen van de beslissing van de verzekeringsinstelling waaruit een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % wordt blijkt ;
- 6° een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietoelage genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoet-komingen aan personen met een handicap ;
- 7° in het bezit zijn van een diploma van het buitengewoon onderwijs ;
- 8° door het Bestuur van de Medische Expertise of door de interne of externe dienst waarbij de vorige werkgever was aangesloten, erkend zijn als definitief ongeschikt voor de uitoefening van zijn dagelijkse activiteiten, maar geschikt voor sommige functies zoals bepaald door het Bestuur van de Medische Expertise of de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (IDPB).

Article 4

Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes handicapées, les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes :

- 1° avoir été enregistré auprès d'un des organismes de reconnaissance visés à l'article 3 ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire ;
- 2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66 % ;
- 3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66 % ;
- 4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 66 % ;
- 5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 % ;
- 6° bénéficiaire d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- 7° être diplômé de l'enseignement spécialisé ;
- 8° avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles par l'Administration de l'Expertise médicale ou par le service interne ou externe auquel l'employeur précédent était affilié, mais apte à certaines fonctions désignées par l'Administration de l'Expertise médicale ou le Service interne de prévention et de protection au travail (SIPP).

Artikel 5

Bij het sluiten van overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten met maatwerkbedrijven moet worden voldaan aan de in artikel 2 vastgestelde tewerkstellingsplicht. Voor het berekenen van het aantal werknemers met een handicap, uitgedrukt in overeenstemmende voltijdsequivalenten, wordt de prijs voor de werken, leveringen en diensten gedeeld door de jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 van administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100 % index 138.01).

De formule ziet er als volgt uit :

$$\frac{P(w, l, d)}{B(p)}$$

waarbij:

$P_{(w,l,d)}$ de in de overeenkomst vastgestelde prijs is van de werken, leveringen en diensten.

$B_{(p)}$ de jaarlijkse bezoldiging is van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 en tien jaar anciënniteit (100 % index 138.01).

Indien de bij artikel 2 bedoelde tewerkstellingsplicht meer dan één voltijdsequivalent bedraagt, kunnen de openbare besturen daar voor de helft aan voldoen door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven.

Artikel 6

Een jaar na de inwerkingtreding van de ordonnantie, wordt een algemene evaluatie opgemaakt van de toepassing van de artikelen 2 en 5 van de ordonnantie, in een verslag dat wordt bezorgd aan de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. De praktische regels voor de evaluatie worden vastgesteld door het Verenigd College.

Artikel 7

Op basis van de evaluatie, worden de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn van de gemeente van het OCMW dat in gebreke blijft en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ingelicht over de schending van de bepalingen van deze ordonnantie.

Article 5

La passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté est équivalente à l'obligation d'emploi visée à l'article 2. Pour calculer le nombre de travailleurs handicapés exprimé en équivalents temps pleins correspondant, on divise le prix des travaux, fournitures et services par la rémunération annuelle accordée à un agent occupé à temps plein bénéficiaire de l'échelle D4 d'employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

La formule est la suivante :

$$\frac{P(t, f, s)}{R(a)}$$

où :

$P_{(t,f,s)}$ est le prix des travaux, fournitures et services figurant au contrat.

$R_{(a)}$ est la rémunération annuelle à un agent selon l'échelle D4 avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

Si l'obligation d'emploi visée à l'article 2 est supérieure à un équivalent temps plein, les administrations publiques ont la possibilité d'y satisfaire pour moitié par la passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté.

Article 6

L'application des articles 2 et 5 de la présente ordonnance donne lieu à une évaluation générale un an après l'entrée en vigueur de l'ordonnance dans un rapport à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune. Les modalités pratiques relatives à l'évaluation sont fixées par le Collège réuni.

Article 7

Sur la base de l'évaluation, les membres du conseil de l'action sociale et du conseil communal de la commune du CPAS défaillant et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune sont informés de la violation aux dispositions de la présente ordonnance.

Artikel 8

De ordonnantie treedt in werking de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Article 8

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Serge de PATOUL (F)
Zahoor Ellahi MANZOOR (F)
Benoît CEREXHE (F)
Carla DEJONGHE (N)
Brigitte GROUWELS (N)
Fouad AHIDAR (N)