

SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION

F. 2007 — 1189

[C — 2007/02037]

5 MARS 2007. — Arrêté royal organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale

RAPPORT AU ROI

Sire,

La Belgique s'est engagée depuis de nombreuses années dans des actions en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination, tout particulièrement dans les domaines de l'accès et du maintien à l'emploi.

Dans son plan d'action 2006-2007, le gouvernement a rappelé cet engagement d'offrir à chacun la possibilité de « développer ses talents en luttant contre les discriminations à l'égard des groupes désavantagés, tels les allochtones et les personnes handicapées. »

Or, force est de constater que la Belgique reste à la traîne au niveau européen en matière d'emploi des personnes handicapées. Leur taux d'emploi est, en effet, de 42 % alors que la moyenne européenne se situe à 49 %. Une opération de rattrapage apparaît donc nécessaire.

Or, si l'Etat souhaite encourager la mise à l'emploi des personnes handicapées, il est important que l'Etat fédéral en tant qu'employeur ait un rôle d'exemple dans ce domaine.

Une politique d'emploi des personnes handicapées existe depuis 1972 dans les administrations fédérales mais la réglementation est obsolète car elle n'a été adaptée ni à la nouvelle structure des services publics fédéraux ni aux variations dans les effectifs du secteur public.

Il importe donc de renouveler la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées en tenant compte des avancées en matière de lutte contre la discrimination et de l'évolution de la jurisprudence européenne en matière d'actions positives.

Tel est l'objectif du présent projet.

Commentaire des articles

L'article 1^{er} donne une définition de ce qu'il y a lieu d'entendre par personne handicapée. Cette définition permet de déterminer quels sont les bénéficiaires des mesures prévues. Par rapport à la situation prévalant depuis 1972, la définition est élargie. A côté des personnes inscrites auprès des fonds régionaux responsables de l'intégration des personnes handicapées, la définition proposée s'étend également aux personnes victimes d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ainsi qu'aux invalides et aux personnes en possession d'une attestation délivrée par le Service Public fédéral Sécurité sociale. Le pourcentage de personnes potentiellement concernées par la définition au sein de la population active est estimé à 4,5 %.

L'article 2 prévoit la possibilité pour la personne handicapée de se faire connaître comme telle auprès de SELOR, Bureau de sélection de l'administration fédérale. Il prévoit également que SELOR devra procéder aux aménagements raisonnables des épreuves de sélection. La faculté pour la personne handicapée de bénéficier d'un aménagement raisonnable des sélections n'est toutefois pas liée à une reconnaissance administrative et cela, conformément aux dispositions légales en matière de non discrimination. Toute personne qui se considère comme handicapée, que le handicap soit reconnu ou non par une autorité administrative, aura la possibilité de solliciter un aménagement raisonnable. Il reviendra toutefois à SELOR d'apprécier le caractère raisonnable des aménagements demandés.

L'article 2, alinéa 2, arrête le principe d'une liste de recrutement spécifique composée de personnes handicapées. Contrairement aux dispositions de 1972, les personnes handicapées seront soumises aux mêmes épreuves de sélection que les personnes valides. Seules seront prévues des adaptations raisonnables en fonction du handicap et cela pour mettre les personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres candidats.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
PERSONEEL EN ORGANISATIE

N. 2007 — 1189

[C — 2007/02037]

5 MAART 2007. — Koninklijk besluit tot organisatie van de werving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

België heeft zich sinds vele jaren geëngageerd in acties om alle vormen van discriminatie te bestrijden, in het bijzonder om iedereen toegang te bieden tot de werkgelegenheid en iedereen ook aan het werk te houden.

In zijn actieplan 2006-2007 heeft de Regering herinnerd aan deze verbintenis iedereen de mogelijkheid te bieden « zijn talenten te ontplooiën door het bestrijden van discriminaties ten aanzien van achtergestelde groepen, zoals allochtonen en personen met een handicap ».

Er dient echter te worden vastgesteld dat België op Europees niveau achter blijft inzake tewerkstelling van personen met een handicap. Hun tewerkstellingspercentage bedraagt immers 42 %, terwijl het Europese gemiddelde 49 % bedraagt. Een inhaaloperatie lijkt dus noodzakelijk.

Indien de Staat de tewerkstelling van personen met een handicap wil aanmoedigen, is het evenwel belangrijk dat de Federale Staat als werkgever een voorbeeldrol vervult in dit domein.

Sinds 1972 bestaat er in de federale administraties een werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap, maar de regelgeving is verouderd omdat ze niet werd aangepast aan de nieuwe structuur van de federale overheidsdiensten noch aan de veranderingen in het personeelsbestand van de overheidssector.

Het is dus belangrijk het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap te vernieuwen, rekening houdend met de vooruitgang inzake de strijd tegen de discriminatie en met de evolutie van de Europese rechtspraak inzake positieve acties.

Dit is de doelstelling van dit ontwerp.

Commentaar van de artikelen

Artikel 1 geeft een definitie van wat moet worden verstaan onder persoon met een handicap. Deze definitie maakt het mogelijk te bepalen wie de begunstigden zijn van de geplande maatregelen. In vergelijking met de situatie die sinds 1972 gold, wordt de definitie uitgebreid. Naast de personen die zijn ingeschreven bij de gewestelijke fondsen die verantwoordelijk zijn voor de integratie van personen met een handicap, wordt de voorgestelde definitie eveneens uitgebreid tot de personen die het slachtoffer zijn van een ongeval van gemeen recht, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, evenals tot de invaliden en de personen die in het bezit zijn van een attest dat wordt afgeleverd door de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. Het percentage personen binnen de actieve bevolking op wie de definitie mogelijk betrekking heeft, wordt geraamd op 4,5 %.

Artikel 2 voorziet in de mogelijkheid voor de persoon met een handicap zich als dusdanig kenbaar te maken bij SELOR, het Selectiebureau van de Federale Overheid. Het bepaalt eveneens dat SELOR redelijke aanpassingen van de selectieproeven zal moeten doorvoeren. De mogelijkheid voor de persoon met een handicap een redelijke aanpassing van de selecties te krijgen, wordt echter niet gekoppeld aan een administratieve erkenning, en dit conform de wettelijke bepalingen inzake non-discriminatie. Iedere persoon die zichzelf beschouwt als persoon met een handicap, ongeacht of de handicap al dan niet erkend is door een administratieve overheid, zal de mogelijkheid hebben een redelijke aanpassing te vragen. SELOR zal echter het redelijke karakter van de gevraagde aanpassingen moeten beoordelen.

Artikel 2, tweede alinea, bekrachtigt het principe van een specifieke wervingslijst, samengesteld uit personen met een handicap. In strijd met de bepalingen van 1972 zullen de personen met een handicap aan dezelfde selectieproeven worden onderworpen als de valide personen. Er zal enkel worden voorzien in redelijke aanpassingen in functie van de handicap, en dit om de personen met een handicap op voet van gelijkheid te plaatsen met de andere kandidaten.

La logique préconisée ici est donc celle de l'action positive et non de la discrimination positive. On s'assure en effet que les candidats ont bien les compétences nécessaires et suffisantes pour exercer une fonction au sein de l'administration fédérale. La priorité est en outre limitée aux départements qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi. Lorsque cette obligation est remplie, la priorité n'est plus d'application. La liste particulière vise donc bien à rétablir un équilibre car, sans obligation d'emploi, il est à craindre que les employeurs choisissent entre deux candidats de valeur égale, le candidat valide.

Ici encore, la personne handicapée aura le choix entre demander à figurer sur la liste réservée aux personnes handicapées et ainsi bénéficier d'une priorité si un service public souhaite recruter une personne handicapée pour remplir ses obligations réglementaires ou ne pas bénéficier de cette préférence. Si la personne handicapée choisit de ne pas bénéficier de la priorité et qu'elle est embauchée en fonction du classement dans la liste des lauréats, elle ne sera pas comptabilisée en tant que telle comme personne handicapée.

Le dernier alinéa de l'article 2 rappelle qu'en dehors des dispositions particulières prévues dans le présent projet, les règles habituelles en matière de sélection et de recrutement sont d'application.

L'article 3 prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de leur effectif. Cet effectif est calculé en équivalent temps plein et inclut tant les membres du personnel statutaire que contractuel repris à l'inventaire du plan de personnel de l'ensemble du département et non pas en fonction des éventuelles subdivisions qui pourraient exister au sein de ce plan de personnel.

Le calcul de l'effectif ne tient toutefois pas compte des fonctions opérationnelles des services de police, de secours et pénitentiaires. En effet, comme l'indique la directive 2000/78/CE les mesures de non discrimination ne doivent pas avoir pour effet « d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services. »

Il n'est pas inutile de rappeler que même si l'on parle de services de police, la police fédérale n'est pas concernée par les mesures envisagées par le présent texte. La notion de services de police se rapporte ici à des fonctions pour lesquelles les agents disposent des pouvoirs de police judiciaire.

La soustraction pour le calcul de l'effectif ne signifie nullement que ces services ne peuvent pas recruter des personnes handicapées dans la mesure où elles réussissent les épreuves de sélection et où il n'y a pas de contre-indication identifiée par la médecine du travail qui débouche sur un constat d'inaptitude à la fonction exercée.

Mais, dans une volonté de ne pas faire porter un effort plus important sur les services administratifs de certains départements, il a été décidé d'exclure ces services du calcul de l'effectif.

A titre d'exemple, il faut considérer que les fonctions exercées par les agents de la protection civile constituent sans aucun doute des fonctions opérationnelles. Il n'en sera pas de même des fonctions de réception des appels d'urgence. De la même manière, dans un établissement pénitentiaire, si les fonctions d'assistant social ou d'agent pénitentiaire nécessitent des contacts fréquents avec les détenus et doivent donc à ce titre être considérées comme opérationnelles car en contact avec le terrain, il n'en sera pas de même des fonctions administratives (secrétariat, comptabilité) ou logistiques.

Pour éviter que les services ne recrutent de préférence des personnes souffrant d'un handicap léger, une mesure correctrice est également prévue. Les personnes les plus sévèrement handicapées (à savoir celles qui peuvent se prévaloir d'une perte d'autonomie d'au moins douze points) compteront double dans le calcul de l'objectif des 3 % de l'effectif.

De logica die hier wordt bepleit, is dus diegene van de positieve actie en niet die van de positieve discriminatie. Men vergewist zich er immers van dat de kandidaten wel degelijk de noodzakelijke en toereikende competenties hebben om een functie binnen de federale administratie uit te oefenen. De voorrang is bovendien beperkt tot de departementen die hun tewerkstellingsverplichting niet nakomen. Wanneer deze verplichting is nagekomen, is de voorrang niet langer van toepassing. De specifieke lijst heeft dus wel degelijk tot doel een evenwicht te herstellen, want zonder tewerkstellingsverplichting is het te vrezen dat werkgevers, tussen twee kandidaten met dezelfde waarde, de valide kandidaat kiezen.

Ook hier zal de persoon met een handicap de keuze hebben te vragen om te worden opgenomen in de lijst die wordt voorbehouden voor personen met een handicap en zo voorrang te krijgen indien een overheidsdienst een persoon met een handicap wil aanwerven om zijn reglementaire verplichtingen na te komen, of deze voorrang niet te krijgen. Indien de persoon met een handicap ervoor kiest geen voorrang te krijgen en wordt aangeworven in functie van het klassemment in de lijst van laureaten, zal hij niet als dusdanig als persoon met een handicap in de boeken worden opgenomen.

De laatste alinea van artikel 2 herinnert eraan dat, buiten de dit ontwerp bepaalde specifieke bepalingen, de gewone regels inzake selectie en werving van toepassing zijn.

Artikel 3 bepaalt dat de overheidsdiensten personen met een handicap moeten tewerkstellen ten belope van 3 % van hun personeelsbestand. Dit personeelsbestand wordt berekend in voltijdse equivalenten en omvat zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden die voorkomen in de inventaris van het personeelsplan van het volledige departement en niet in functie van eventuele onderafdelingen die zouden kunnen bestaan binnen dit personeelsplan.

Bij de berekening van het personeelsbestand wordt echter geen rekening gehouden met de operationele functies van de politiediensten, hulpdiensten en penitentiaire diensten. Zoals richtlijn 2000/78/EG aangeeft, mogen de non-discriminatiemaatregelen immers niet tot gevolg hebben « dat de strijdkrachten, de politiediensten, het gevangeniswezen of de noodhulpdiensten worden gedwongen om personen in dienst te nemen of te houden die niet de vereiste capaciteiten bezitten om alle taken te kunnen verrichten die zij wellicht zullen moeten vervullen met het oog op de legitieme doelstelling van handhaving van het operationele karakter van deze diensten. »

Het is niet overbodig om eraan te herinneren dat zelfs als men over politiediensten spreekt, de federale politie niet betrokken is bij de maatregelen die door deze tekst beoogd worden. Het begrip politiediensten heeft hier betrekking op functies voor dewelke de personeelsleden over een mandaat van gerechtelijke politie beschikken.

De uitsluiting ervan voor de berekening van het personeelsbestand betekent geenszins dat deze diensten geen personen met een handicap mogen aanwerven voor zover ze slagen voor de selectieproeven en er geen door de arbeidsgeneesheer geïdentificeerde contra-indicatie is die aanleiding geeft tot de vaststelling dat de persoon in kwestie onbekwaam is voor de uitgeoefende functie.

Maar aangezien men de administratieve diensten van sommige departementen geen grotere inspanning wilde doen leveren, werd beslist deze diensten uit de berekening van het personeelsbestand uit te sluiten.

Bijvoorbeeld de functies die worden uitgeoefend door de ambtenaren van de civiele bescherming kunnen zonder twijfel als operationele functies worden beschouwd. Dit zal niet gelden voor de onthaalfuncties van de noodoproepen. Idem in een penitentiaire instelling: hoewel de functies van maatschappelijk assistent of penitentiair beambte frequente contacten met gedetineerden vereisen en dus in dit opzicht als operationeel kunnen worden beschouwd omdat ze in contact staan met het terrein, zal dit niet gelden voor de administratieve (secretariaat, boekhouding) of logistieke functies.

Om te vermijden dat de diensten bij voorkeur personen met een lichte handicap aanwerven, wordt eveneens voorzien in een corrigerende maatregel. De personen met de zwaarste handicap (namelijk diegenen die het bewijs kunnen leveren van een autonomieverlies van ten minste twaalf punten) zullen dubbel tellen in de berekening van het streefcijfer van 3 % van het personeelsbestand.

Le dernier alinéa du même article détermine les acteurs qui seront chargés de veiller au respect des obligations en termes d'emploi des personnes handicapées. Le suivi sera assuré via les plans de personnel. Chaque année, les organisations publiques devront indiquer l'effectif de personnes handicapées en équivalent temps plein et définir dans leur plan d'action, par niveau, le nombre d'équivalent temps plein de personnes handicapées qu'elles envisagent de recruter. Si les efforts de l'organisation ont été jugés manifestement insuffisants par la commission prévue à l'article 9, les autorités chargées du contrôle des plans de personnel pourront décider de refuser des recrutements prévus.

L'article 4 crée une commission composée de façon paritaire de représentants de l'autorité et de représentants des organisations syndicales. Cette commission aura pour mission de faire rapport au gouvernement sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et de conseiller le gouvernement sur la politique en la matière. Elle devra également évaluer les efforts réalisés par les départements pour atteindre l'objectif de 3 % fixé. Pour ce faire, elle devra notamment prendre en compte les caractéristiques des fonctions recherchées, la situation sur le marché de l'emploi et l'état des réserves de recrutement. Ce n'est que si manifestement l'organisation n'a pas fait d'effort que la commission pourra demander aux autorités chargées de veiller au respect des obligations d'actionner le mécanisme des sanctions.

L'article 5 prévoit le recensement des personnes handicapées et leur inscription dans le plan de personnel. Il détermine également la manière dont les personnes handicapées déjà présentes dans les départements pourront être comptabilisées. S'il va de soi que les personnes recrutées sur la base des dispositions de l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi des personnes handicapées dans les administrations de l'Etat pourront être reprises dans le calcul, l'enregistrement de personnes handicapées répondant aux critères définis à l'article 1^{er} ne pourra avoir lieu a posteriori que de l'accord des personnes concernées et dans le strict respect des dispositions de la loi relative au respect de la vie privée.

L'article 6 abroge les dispositions antérieures relatives au recrutement des personnes handicapées.

L'article 7 fixe une entrée en vigueur différée pour les articles 3 et 4, alinéa 6. Ces articles entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2010, soit lors de l'approbation du plan de personnel de la troisième année qui suit celle au cours de laquelle le présent arrêté entre en vigueur. En effet, le gouvernement souhaite donner un délai aux différentes organisations pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi introduite par le présent projet. C'est la raison pour laquelle les sanctions ne pourront être activées que lors de l'approbation du plan de personnel de la troisième année qui suit celle au cours de laquelle le présent texte entre en vigueur. Cela ne signifie pas que les services ne devront pas prendre de mesures pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées avant l'entrée en vigueur des sanctions. Le fait de laisser du temps aux départements devra leur permettre de déterminer un plan de progression pour atteindre leur objectif de recrutement de personnes handicapées dans le délai prescrit.

L'article 8 détermine les membres du gouvernement qui seront chargés de l'exécution du présent arrêté.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT

La Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées,
Mme G. MANDAILA

De laatste alinea van hetzelfde artikel bepaalt de actoren die er mee belast zullen worden toe te zien op de naleving van de verplichtingen inzake tewerkstelling van personen met een handicap. De opvolging zal worden gewaarborgd via de personeelsplannen. Elk jaar zullen de overheidsorganisaties het personeelsbestand van personen met een handicap in voltijdse equivalenten moeten aangeven en in hun actieplan per niveau het aantal voltijdse equivalenten van personen met een handicap moeten bepalen dat ze van plan zijn aan te werven. Indien de inspanningen van de organisatie als duidelijk onvoldoende werden beoordeeld door de commissie bepaald in artikel 9, zullen de autoriteiten die belast zijn met de controle van de personeelsplannen kunnen beslissen geplande wervingen te weigeren.

Artikel 4 richt een commissie op die paritair samengesteld is uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties. Deze commissie zal als taak hebben aan de Regering verslag uit te brengen over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en de Regering te adviseren over het beleid terzake. Ze zal eveneens de inspanningen moeten evalueren die door de departementen worden geleverd om het streefcijfer van 3 % te halen. Hiertoe zal ze meer bepaald de kenmerken van de gezochte functies, de situatie op de arbeidsmarkt en de stand van de wervingsreserves in aanmerking nemen. Slechts indien de organisatie duidelijk geen inspanningen heeft geleverd, zal de commissie aan de autoriteit die als taak heeft toe te zien op de naleving van de verplichtingen kunnen vragen het sanctioneeringsmechanisme in werking te stellen.

Artikel 5 voorziet in de inventarisering van de personen met een handicap en in hun inschrijving in het personeelsplan. Het bepaalt eveneens de manier waarop de personen met een handicap die reeds in de departementen aanwezig zijn, zullen kunnen worden opgenomen in de boeken. Hoewel het voor zich spreekt dat de personen die zijn aangeworven op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de Rijksbesturen, in de berekening zullen kunnen worden opgenomen, zal de registratie van personen met een handicap die voldoen aan de in artikel 1 bepaalde criteria enkel kunnen plaatshebben na akkoord van de betrokken personen en in strikte naleving van de bepalingen van de wet betreffende het respect voor de persoonlijke levenssfeer.

Artikel 6 heft de vroegere bepalingen betreffende de werving van personen met een handicap op.

Artikel 7 legt een verschillende inwerkingtreding vast voor de artikels 3 en 4, alinea 6. Deze artikels treden in werking op 1 januari 2010, hetzij bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op het jaar waarin dit besluit in werking treedt. De Regering wil de verschillende organisaties immers een termijn geven om zich te schikken naar de tewerkstellingsverplichting die wordt ingevoerd door dit ontwerp. Daarom zullen de sancties slechts geactiveerd kunnen worden bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op het jaar waarin deze tekst in werking treedt. Dit betekent niet dat de diensten geen maatregelen moeten nemen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen vóór het van kracht worden van de sancties. Het feit dat men de tijd laat aan de departementen zal hen moeten toelaten een voortgangsplan te bepalen om hun wervingsdoelstelling van personen met een handicap te bereiken binnen de voorgeschreven termijn.

Artikel 8 bepaalt de regeringsleden die belast zullen worden met de uitvoering van dit besluit.

We hebben de eer te zijn,

Sire,

van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Ambtenarenzaken,
C. DUPONT

Staatssecretaris voor Personen met een handicap,
Mevr. G. MANDAILA

AVIS 42.017/3 DE LA SECTION DE LEGISLATION
DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, troisième chambre, saisi par le Ministre de la Fonction publique, le 27 décembre 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal « organisant le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux », a donné le 16 janvier 2007 l'avis suivant :

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

Par ailleurs, le présent avis comporte également un certain nombre d'observations sur d'autres points. Il ne peut toutefois s'en déduire que, dans le délai qui lui est imparti, la section de législation a pu procéder à un examen exhaustif du projet.

Portée et fondement juridique du projet

2. Comme l'indique son intitulé, le projet d'arrêté soumis pour avis a pour objet de régler le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux.

3. L'arrêté en projet trouve son fondement juridique dans les articles 25, § 1^{er}, et 36, 5^o, de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique.

Examen du texte

Préambule

4. Le premier alinéa du préambule peut préciser le fondement juridique en faisant une référence aux articles 25, § 1^{er}, et 36, 5^o, de la loi du 22 mars 1999 qui y est mentionnée.

La référence à l'article 26 de la même loi doit toutefois être omise, dès lors que cet article ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet.

5. Compte tenu de l'observation formulée ci-dessus à propos du fondement juridique (observation 3), il faut omettre le deuxième alinéa du préambule. En effet, la loi du 25 février 2003 dont il fait mention ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet.

6. De toute évidence, l'arrêté royal du 2 octobre 1937 ne procure pas de fondement juridique à l'arrêté en projet et n'est pas modifié ou abrogé par celui-ci. La mention de cet arrêté n'étant pas davantage nécessaire à une bonne compréhension de l'arrêté en projet, il y a lieu d'omettre le troisième alinéa du préambule.

La même observation vaut, moyennant les adaptations nécessaires, pour les cinquième et septième alinéas du préambule, qui font respectivement référence à l'arrêté royal du 22 décembre 2000 et à l'arrêté royal du 25 avril 2005.

7. Le quatrième alinéa du préambule doit reproduire correctement l'historique du texte concerné. C'est ainsi que l'arrêté royal du 11 août 1972 qui y est mentionné n'a pas été modifié par la loi du 22 juillet 1993, cependant qu'il a bien été modifié par l'arrêté royal du 23 octobre 1989.

La même observation vaut, moyennant les adaptations nécessaires, pour l'article 11 du projet.

8. Les considérants figurant aux huitième, neuvième et dixième alinéas du préambule sont peu pertinents et ne sont en tout cas pas nécessaires à une bonne compréhension des dispositions en projet. Mieux vaudrait, dès lors, omettre ces alinéas.

Article 5

9. A la fin de l'alinéa 1^{er}, il faut faire mention de « l'article 2 » au lieu de « l'article 1^{er} ».

Article 7

10. A l'article 7, deuxième ligne, on écrira « fixé à l'article 3, alinéa 1^{er}, ».

Article 8

11. Il faudra remanier l'énoncé de l'article 8, alinéa 1^{er}, afin d'explicitier que les personnes mentionnées aux 1^o et 2^o assurent le contrôle des plans de personnel.

12. Dans le texte néerlandais de l'article 8, alinéa 2, on écrira « het eensluitend advies » au lieu de « conform advies ».

Article 9

13. Selon la notification de sa séance du 21 septembre 2006, le Conseil des ministres a approuvé le projet d'arrêté à l'examen, à condition que le dernier alinéa de l'article 9 soit remplacé comme suit :

« Si les efforts du Service public concerné sont jugés manifestement insuffisant(s), la Commission rend un avis conforme tel que visé à l'article 8, alinéa 2. »

ADVIES 42.017/3 VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, derde kamer, op 27 december 2006 door de Minister van Ambtenarenzaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit « tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten », heeft op 16 januari 2007 het volgende advies gegeven :

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de te vervullen vormvereisten.

Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het ontwerp heeft kunnen verrichten.

Strekking en rechtsgrond van het ontwerp

2. Zoals in het opschrift wordt vermeld, strekt het voor advies voorgelegde ontwerp van besluit ertoe de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten te regelen.

3. De rechtsgrond voor het ontworpen besluit wordt geboden door de artikelen 25, § 1, en 36, 5^o, van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Onderzoek van de tekst

Aanhef

4. In het eerste lid van de aanhef kan de rechtsgrond worden gepreciseerd door te verwijzen naar de artikelen 25, § 1, en 36, 5^o, van de aldaar vermelde wet van 22 maart 1999.

De verwijzing naar artikel 26 van dezelfde wet dient echter te worden weggelaten, aangezien dat artikel geen rechtsgrond biedt voor het ontworpen besluit.

5. Rekening houdend met wat hiervoor werd opgemerkt in verband met de rechtsgrond (opmerking 3), dient het tweede lid van de aanhef te worden weggelaten. De aldaar vermelde wet van 25 februari 2003 biedt immers geen rechtsgrond voor het ontworpen besluit.

6. Het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 biedt uiteraard geen rechtsgrond voor het ontworpen besluit en wordt erdoor niet gewijzigd of opgeheven. Nu de vermelding ervan ook niet noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontworpen regeling, dient het derde lid van de aanhef te worden weggelaten.

Dezelfde opmerking geldt, mutatis mutandis, voor het vijfde en het zevende lid van de aanhef, waarin verwezen wordt respectievelijk naar het koninklijk besluit van 22 december 2000 en naar het koninklijk besluit van 25 april 2005.

7. In het vierde lid van de aanhef dient de wetshistoriek op een correcte wijze te worden vermeld. Zo is het aldaar vermelde koninklijk besluit van 11 augustus 1972 niet gewijzigd bij de wet van 22 juli 1993, maar werd het daarentegen wel gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 oktober 1989.

Dezelfde opmerking geldt, mutatis mutandis, voor artikel 11 van het ontwerp.

8. De in het achtste tot het tiende lid van de aanhef vermelde consideransen zijn weinigzeggend en in ieder geval niet noodzakelijk voor een goed begrip van de ontworpen regeling. Die leden worden dan ook beter weggelaten.

Artikel 5

9. In fine van het eerste lid moet worden verwezen naar « artikel 2 » in plaats van naar « artikel 1 ».

Artikel 7

10. In artikel 7, tweede regel, schrijve men « bepaald in artikel 3, eerste lid, ».

Artikel 8

11. De redactie van artikel 8, eerste lid, dient te worden herwerkt teneinde te verduidelijken dat de in 1^o en 2^o vermelde personen toezicht houden op de personeelsplannen.

12. In de Nederlandse tekst van artikel 8, tweede lid, schrijve men « het eensluitend advies » in plaats van « conform advies ».

Artikel 9

13. Volgens de notificatie van de vergadering van de Ministerraad van 21 september 2006 heeft de Ministerraad haar goedkeuring gehecht aan het voorliggende ontwerp van besluit, op voorwaarde dat het laatste lid van artikel 9 vervangen wordt als volgt :

« Indien de inspanningen van de betrokken Overheidsdienst manifest onvoldoende wordt (lees : worden) geacht, vertrekt (lees : verstrekt) de Commissie een conform advies, zoals bedoeld in artikel 8, tweede lid. »

Le Conseil d'Etat se doit de constater que ce texte n'a pas été complètement reproduit dans le projet (1). Afin de se conformer à la décision précitée du Conseil des ministres, la modification proposée doit dès lors être apportée au texte, étant entendu que, dans le texte néerlandais, les mots « een conform advies » doivent ici également être remplacés par les mots « een eensluitend advies ».

Articles 12 et 13

14. L'article 12 du projet prévoit que « le chapitre 1^{er} de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, comprenant les articles 1^{er} à 5, est abrogé ».

Selon l'article 13 du projet, les articles 25 et 26 de la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen, et ce pour les services publics visés à l'article 25, § 1^{er}, 1^o, 3^o, (lire : article 25, § 2, 1^o et 3^o), pour autant qu'ils soient repris dans l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, 4^o et 5^o.

Le Conseil d'Etat se doit toutefois d'attirer l'attention des auteurs du projet sur le fait que, pour ce qui concerne les services publics visés à l'article 13 du projet, l'article 5 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 précité, qui est abrogé par l'article 12 du projet, a déjà réglé de manière définitive la mise en vigueur des articles 25 et 26.

Dès l'instant où le Roi a mis les dispositions d'une loi en vigueur, Il a épuisé le pouvoir de rapporter ou d'abroger l'arrêté royal concerné. Adopter une attitude différente impliquerait une violation de l'article 108 de la Constitution (2).

Il résulte par conséquent de ce qui précède que l'article 12 du projet doit être remanié en ce sens que la référence au chapitre premier et à l'article 5 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 précité doit être supprimée et que l'article 13 doit être omis du projet.

Le sixième alinéa du préambule doit également être adapté en conséquence.

Article 14

15. L'article 14 s'énonce comme suit :

« Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article 8 qui entre en vigueur lors de l'approbation du plan de personnel de la troisième année qui suit celle au cours de laquelle le présent arrêté entre en vigueur. »

15.1. A moins d'une raison spécifique justifiant une dérogation au délai normal d'entrée en vigueur des arrêtés royaux, le premier membre de phrase de cet article doit être omis du projet.

15.2. L'entrée en vigueur différée de l'article 8 du projet doit s'accompagner d'un report de l'entrée en vigueur de l'article 9, alinéa 6, du projet, qui fait en effet référence à cet article 8.

La chambre était composée de :

MM. :

D. Albrecht, président de chambre;

J. Smets et B. Seutin, conseillers d'Etat;

H. Cousy et J. Velaers, assesseurs de la section de législation;

Mme A.-M. Goossens, greffier.

Le rapport a été présenté par M. B. Weekers, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. B. Seutin.

Le greffier,
A.-M. Goossens.

Le président,
D. Albrecht.

(1) C'est plus précisément le mot « manifestement » qui fait défaut.

(2) Cf. H. Coremans et M. Van Damme, *Beginselen van wetgevings-techniek en behoorlijke regelgeving*, Administratieve Rechtsbibliotheek n° 11, Bruges, die Keure, 2001, p. 70, n° 87, avec référence à C.E., ASBL Fédération belge des entreprises de distribution, n° 29.953, 29 avril 1988.

De Raad van State dient vast te stellen dat die tekst niet volledig is overgenomen in het ontwerp (1). Om in overeenstemming te zijn met de voormelde beslissing van de Ministerraad moet de voorgestelde tekstwijziging dan ook worden doorgevoerd, met dien verstande dat ook hier in de Nederlandse tekst de woorden « een conform advies » moeten worden vervangen door de woorden « een eensluitend advies ».

Artikelen 12 en 13

14. Artikel 12 van het ontwerp bepaalt dat « hoofdstuk I van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, bestaande uit de artikelen 1 tot 5, wordt opgeheven ».

Luidens artikel 13 van het ontwerp treden de artikelen 25 en 26 van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken in werking op de dag van de inwerkingtreding van het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt en dit voor de overheidsdiensten bedoeld in artikel 25, § 1, 1^o, 3^o, (lees : artikel 25, § 2, 1^o en 3^o), voor zover ze zijn opgenomen in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, 4^o en 5^o.

De Raad van State dient er de stellers van het ontwerp evenwel op te wijzen dat artikel 5 van het voornoemde koninklijk besluit van 6 oktober 2005, dat bij artikel 12 van het ontwerp wordt opgeheven, reeds op definitieve wijze de inwerkingstelling heeft geregeld van de artikelen 25 en 26, voor wat betreft de in artikel 13 van het ontwerp bedoelde overheidsdiensten.

Enmaal de Koning de bepalingen van een wet in werking heeft gesteld, heeft Hij de bevoegdheid uitgeput om het betrokken koninklijk besluit in te trekken of op te heffen. Er anders over oordelen zou op een schending van artikel 108 van de Grondwet neerkomen (2).

Uit het voorgaande volgt dan ook dat artikel 12 van het ontwerp dient te worden herwerkt waarbij de verwijzing naar hoofdstuk I en artikel 5 van het voornoemde koninklijk besluit van 6 oktober 2005 dient te worden geschrapt, en dat artikel 13 uit het ontwerp moet worden weggelaten.

Gelet hierop dient ook het zesde lid van de aanhef te worden aangepast.

Artikel 14

15. Artikel 14 luidt :

« Dit besluit treedt in werking op de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikel 8, dat in werking treedt bij de goedkeuring van het personeelsplan van het derde jaar dat volgt op dat waarin onderhavig besluit in werking treedt. »

15.1. Tenzij er een specifieke reden zou bestaan om af te wijken van de normale termijn voor de inwerkingtreding van koninklijke besluiten, dient de eerste zinsnede van dit artikel uit het ontwerp te worden weggelaten.

15.2. De uitgestelde inwerkingtreding van artikel 8 van het ontwerp hoort vergezeld te gaan van een uitstel van inwerkingtreding van artikel 9, zesde lid, van het ontwerp, dat immers inspeelt op dat artikel 8.

De kamer was samengesteld uit

De heren :

D. Albrecht, kamervoorzitter;

J. Smets en B. Seutin, staatsraden;

H. Cousy en J. Velaers, assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevr. A.-M. Goossens, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. Weekers, auditeur.

(...)

De griffier,
A.M. Goossens.

De voorzitter,
D. Albrecht.

(1) Meer bepaald ontbreekt het woord « manifest ».

(2) Vgl. H. Coremans en M. Van Damme, *Beginselen van wetgevings-techniek en behoorlijke regelgeving*, Administratieve Rechtsbibliotheek nr. 11, Brugge, die Keure, 2001, p. 70, nr. 87, met verwijzing naar R.v.St., ASBL Fédération belge des entreprises de distribution, nr. 29.953, 29 april 1988.

**5 MARS 2007. — Arrêté royal
organisant le recrutement de personnes handicapées
dans certains services publics fédéraux**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 22 mars 1999 portant diverses mesures en matière de fonction publique, notamment les articles 25, § 1^{er} et 36, 5°;

Vu l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux des 10 juin 1975, 18 juin 1976, 29 novembre 1976, 18 novembre 1982, 19 juillet 1985 et 23 octobre 1989;

Vu l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, notamment les articles 1^{er} à 4;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 31 mai 2006;

Vu le protocole n° 568 du 7 novembre 2006 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu l'avis 42.017/3 du Conseil d'Etat, donné le 16 janvier 2007, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Fonction publique et de Notre Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage est remplacé par la disposition suivante :

« Article 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par personne handicapée :

1° la personne enregistrée comme telle à l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées, à la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap », anciennement le « Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap », au Service bruxellois francophone des Personnes handicapées ou à la « Dienststelle für Personen mit Behinderung »;

2° la personne qui bénéficie d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration, sur base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

3° la personne qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

4° la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvant certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % par une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Fonds des Maladies professionnelles ou du service médical compétent dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ou un régime équivalent;

5° la victime d'un accident de droit commun qui peut certifier d'une incapacité permanente d'au moins 66 % à la suite d'une décision judiciaire;

6° la personne qui est en possession d'une attestation de reconnaissance en invalidité délivrée par son organisme assureur ou par l'INAMI. »

Art. 2. L'article 2 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 2. § 1^{er}. La personne handicapée peut se faire connaître à SELOR - Bureau de sélection de l'administration fédérale lors de son inscription à une sélection comparative de recrutement ou lors de sa demande d'inscription dans la banque de données de contractuels. Elle peut, à cette occasion, demander à SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale de bénéficier d'aménagements raisonnables lors de sa participation à la sélection comparative de recrutement ou au test de sélection.

**5 MAART 2007. — Koninklijk besluit tot organisatie
van de werving van personen met een handicap
in sommige federale overheidsdiensten**

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, inzonderheid op de artikelen 25, § 1 en 36, 5°;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 1975, 18 juni 1976, 29 november 1976, 18 november 1982, 19 juli 1985 en 23 oktober 1989;

Gelet op het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, inzonderheid op de artikelen 1 tot 4;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 31 mei 2006;

Gelet op het protocol nr.568 van 7 november 2006 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het advies 42.017/3 van de Raad van State, gegeven op 16 januari 2007 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Ambtenarenzaken en van Onze Staatssecretaris voor Personen met een handicap en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Artikel 1 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage wordt vervangen als volgt :

« Artikel 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt onder persoon met een handicap verstaan :

1° de persoon als dusdanig ingeschreven bij het « Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées », bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, bij de « Service bruxelloise francophone des Personnes handicapées » of bij de « Dienststelle für Personen mit Behinderung »;

2° de persoon die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

3° de persoon die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

4° het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte die het bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of de bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of in een gelijkwaardig stelsel;

5° het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing;

6° de persoon die in het bezit is van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door zijn verzekeringsinstelling of door het RIZIV. »

Art. 2. Artikel 2 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 2. § 1. De persoon met een handicap kan zich kenbaar maken aan SELOR - Selectiebureau van de federale administratie bij zijn inschrijving voor een vergelijkende aanwervingsselectie of bij zijn inschrijvingsaanvraag in de databank van contractuele personeelsleden. Deze persoon kan bij deze gelegenheid aan SELOR - Selectiebureau van de Federale Administratie vragen om te kunnen genieten van redelijke aanpassingen bij zijn deelname aan de vergelijkende aanwervingsselectie of bij de selectietest.

§ 2. Pour chaque sélection comparative de recrutement, il est établi, outre la liste des lauréats visée à l'article 27, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, une liste spécifique des personnes handicapées lauréates. Celles-ci n'y figurent qu'à leur demande et pour autant qu'elles aient produit une attestation leur conférant la qualité de personne handicapée au sens de l'article 1^{er}.

Les personnes handicapées reprises dans la liste spécifique visée à l'alinéa 1^{er} gardent le bénéfice de leur classement sans limite de temps.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles relatives à la sélection et au recrutement des agents de l'Etat sont applicables à la sélection et au recrutement des personnes handicapées. »

Art. 3. L'article 3 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 3. § 1^{er}. Chaque service public est tenu de mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3 % de son effectif.

Par effectif, l'on entend le nombre d'équivalents temps plein repris à l'inventaire du plan de personnel.

Les fonctions opérationnelles des services de police, pénitentiaires ou de secours ne sont pas prises en compte pour fixer l'effectif.

L'inventaire indique, par niveau, le nombre de personnes handicapées.

Pour le calcul du nombre d'équivalents temps plein, le temps de travail d'un membre du personnel qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale mentionnant une perte d'autonomie d'au moins douze points compte double.

Compte double également le temps de travail d'un membre du personnel visé à l'article 1^{er}, 4^o et 6^o à qui l'aide d'une tierce personne a été reconnue nécessaire par l'Institut national d'assurance maladie invalidité, par le Fonds des accidents de travail ou par le Fonds des maladies professionnelle ou par tout autre service compétent.

§ 2. Un service public qui n'atteint pas le pourcentage fixé au § 1^{er}, alinéa 1^{er} peut donner priorité, lors du recrutement de personnel statutaire ou lors de l'engagement de personnel contractuel, aux personnes handicapées lauréates selon les modalités suivantes :

1^o lors d'une sélection comparative de recrutement, la priorité est donnée aux personnes handicapées reprises dans la liste spécifique visée à l'article 2 et le recrutement s'effectue dans l'ordre chronologique des réserves de recrutement à commencer par celle dont le procès-verbal a été clos à la date la plus ancienne;

2^o lors de l'engagement par contrat de travail de lauréats d'un test de sélection, la priorité est donnée à une personne handicapée au sens de l'article 1^{er}.

§ 3. Le respect des dispositions du présent article est assuré au moyen des plans de personnel par les autorités qui assurent le contrôle de ces plans, à savoir, selon le cas :

1 le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions;

2^o l'Inspecteur des Finances, le commissaire du gouvernement, le délégué du ministre du budget ou le commissaire du gouvernement du budget.

En cas de non respect de l'obligation fixée au § 1^{er} et après avis conforme de la commission d'accompagnement visée à l'article 4, les autorités visées à l'alinéa 1^{er} refusent des recrutements à concurrence d'un nombre qui ne peut être supérieur à la différence entre le nombre de personnes handicapées en service calculée en équivalents temps plein et le nombre correspondant au pourcentage fixé au § 1^{er}. »

§ 2. Voor iedere vergelijkende aanwervingsselectie wordt, naast de lijst van de laureaten beoogd in artikel 27, § 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, een bijzondere lijst opgesteld van de personen met een handicap die laureaat zijn. Deze personen worden er enkel in opgenomen op hun vraag en voor zover zij een attest hebben voorgelegd waarin hun de hoedanigheid van persoon met een handicap in de zin van artikel 1 wordt toegekend.

De personen met een handicap die zijn opgenomen in de bijzondere lijst beoogd in het eerste lid, blijven hun klasment behouden zonder beperking in de tijd.

§ 3. Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk zijn de regels met betrekking tot de selectie en de aanwerving van het Rijkspersoneel van toepassing op de selectie en de aanwerving van personen met een handicap. »

Art. 3. Artikel 3 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 3. § 1. Elke dienst is verplicht personen met een handicap tewerk te stellen ten belope van 3 % van zijn effectief.

Onder effectief dient het aantal voltijdse equivalenten te worden verstaan, opgenomen in de inventaris van het personeelsplan.

De operationele functies van de politiediensten, penitentiaire diensten of hulpdiensten worden niet in aanmerking genomen om het personeelsbestand vast te leggen.

De inventaris vermeldt per niveau het aantal personen met een handicap.

Voor de berekening van het aantal voltijdse equivalenten telt de arbeidstijd van een personeelslid dat in het bezit is van een attest dat is afgeleverd door de Directie-generaal Personen met een handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid waarop een autonomie-verlies van ten minste twaalf punten vermeld staat, dubbel.

Tellen eveneens dubbel, de arbeidsduur van een personeelslid bedoeld bij artikel 1, 4^o en 6^o voor wie de hulp van een derde noodzakelijk werd erkend door het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, door het Fonds voor Arbeidsongevallen of het Fonds voor Beroepsziekten of door enige andere bevoegde dienst.

§ 2. Een overheidsdienst die het percentage dat is bepaald in § 1, eerste lid, niet bereikt, kan bij de aanwerving van statutair personeel of bij de indienstneming van contractueel personeel voorrang geven aan personen met een handicap die laureaat zijn volgens de volgende modaliteiten :

1^o bij een vergelijkende aanwervingsselectie wordt voorrang gegeven aan de personen met een handicap die vermeld zijn in de bijzondere lijst bedoeld in artikel 2 en de aanwerving gebeurt in chronologische volgorde van de aanwervingsreserves, te beginnen met de aanwerving waarvan het proces-verbaal werd afgesloten op de datum die het verst in het verleden ligt;

2^o bij indienstneming met arbeidsovereenkomst van laureaten van een selectietest wordt voorrang gegeven aan een persoon met een handicap in de zin van artikel 1.

§ 3. De naleving van de bepalingen van dit artikel wordt door middel van de personeelsplannen gewaarborgd door de autoriteiten die belast zijn met de controle van deze plannen, namelijk, naargelang het geval :

1^o de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken;

2^o de Inspecteur van Financiën, de regeringscommissaris, de afgevaardigde van de Minister van Begroting of de Regeringscommissaris van Begroting.

Wanneer de verplichting die is opgenomen in het eerste paragraaf, niet wordt nageleefd, en na eensluitend advies van de begeleidingscommissie bedoeld in artikel 4, weigert de overheid bedoeld in het eerste lid aanvellingen voor een aantal dat niet hoger mag liggen dan het verschil tussen het aantal personen met een handicap in dienst dat is berekend in voltijdse equivalenten en het aantal dat overeenstemt met het percentage dat is bepaald in de eerste paragraaf. »

Art. 4. L'article 4 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 4. Il est créé, auprès du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, une commission d'accompagnement composée, d'une part, d'un représentant du Centre pour l'Égalité des chances, d'un représentant de SELOR - Bureau de sélection de l'administration fédérale, d'un représentant du Service public fédéral Personnel et Organisation, d'un représentant du Service public fédéral Budget et Contrôle de la Gestion, d'un représentant du Service public fédéral Sécurité sociale, de deux représentants du Conseil supérieur national de la personne handicapée et deux experts de rôle linguistique différent et, d'autre part, de trois représentants par organisation syndicale représentative au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

La commission d'accompagnement est chargée de remettre, tous les ans au Gouvernement, un rapport portant sur l'application du présent chapitre au sein de chaque service public. Elle est habilitée à cet effet à demander et à recevoir toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Elle peut en outre formuler toutes recommandations utiles à l'amélioration de la politique de recrutement des personnes handicapées.

La commission évalue annuellement les efforts fournis par chaque service public et la mesure dans laquelle l'obligation prévue à l'article 3 a été respectée. Elle formule, en fonction de cette évaluation, un avis si l'obligation prévue à l'article 3 n'a pas été respectée.

A cet effet, elle tient compte, notamment, de la situation initiale du service public et des possibilités du service public de combler les vacances d'emploi, en fonction de la situation sur le marché du travail et des réserves de recrutement et en tenant compte des profils recherchés.

En fonction de l'évaluation, la commission peut proposer dans son avis un processus de croissance et formuler des recommandations, pour que le service public concerné respecte, à terme, l'obligation prévue à l'article 3.

Si les efforts du service public concerné sont jugés manifestement insuffisants, la commission rend un avis conforme tel que visé à l'article 3, § 3, alinéa 2.

Mesures transitoires, abrogatoires et finales

Art. 5. Pour la première application de l'article 3 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 tel que réécrit par le présent arrêté, chaque service public recense, dans l'inventaire du plan de personnel approuvé l'année au cours de laquelle le présent arrêté entre en vigueur, le nombre de personnes handicapées mises au travail. »

Sont considérées comme personnes handicapées au sens de l'alinéa 1^{er}, les personnes recrutées sur la base de l'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'Etat et sur la base de la liste spécifique visée à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 tel que réécrit par le présent arrêté ainsi que toute autre personne répondant aux critères fixés à l'article 1^{er} du même arrêté tel que réécrit par le présent arrêté et qui, sur base volontaire, accepte de figurer dans le pourcentage de personnes handicapées.

Art. 6. L'arrêté royal du 11 août 1972 stimulant l'emploi de handicapés dans les administrations de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux des 10 juin 1976, 29 novembre 1976, 18 novembre 1982, 19 juillet 1985 et 23 octobre 1989, est abrogé.

Art. 7. Les articles 3 et 4, alinéa 6 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 tels que réécrits par le présent arrêté entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Art. 8. Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 5 mars 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT

La Secrétaire d'Etat aux personnes handicapées,
Mme G. MANDAILA

Art. 4. Artikel 4 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 4. Bij de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken wordt een begeleidingscommissie opgericht die enerzijds is samengesteld uit een vertegenwoordiger van het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen, een vertegenwoordiger van SELOR - Selectiebureau van de Federale Administratie, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole, een vertegenwoordiger van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, twee vertegenwoordigers van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een handicap en twee experts van verschillende taalrollen en anderzijds drie vertegenwoordigers per representatieve vakbondsorganisatie in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De begeleidingscommissie heeft als taak elk jaar een verslag betreffende de toepassing van dit hoofdstuk binnen elke overheidsdienst te overhandigen aan de Regering. Hiertoe is de Commissie bevoegd om de informatie te vragen en te verkrijgen die ze nodig heeft voor de uitvoering van haar taak. Daarnaast kan ze alle aanbevelingen formuleren die nuttig zijn voor de verbetering van het beleid inzake aanwerving van personen met een handicap.

De commissie evalueert jaarlijks de inspanningen die worden geleverd door elke overheidsdienst en de mate waarin de verplichting bepaald in artikel 3 werd nageleefd. Ze formuleert in functie van deze evaluatie een advies indien de verplichting bepaald in artikel 3 niet werd nageleefd.

Hierbij houdt ze onder meer rekening met de begintoestand van de overheidsdienst en met de mogelijkheden van de overheidsdienst om, in functie van de toestand van de arbeidsmarkt en de wervingsreserves en rekening houdend met de gewenste profielen, de vacatures in te vullen.

In functie van de evaluatie kan de commissie in haar advies een groeipad voorstellen en aanbevelingen formuleren, opdat de overheidsdienst op lange termijn de verplichting bepaald in artikel 3 zou naleven.

Indien de inspanningen van de betrokken overheidsdienst duidelijk onvoldoende worden geacht, verstrekt de commissie een eensluidend advies, zoals bedoeld in artikel 3, derde paragraaf, tweede lid.

Overgangs, opheffings- en slotmaatregelen

Art. 5. Voor de eerste toepassing van artikel 3 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit, doet elke openbare dienst opgave in de inventaris van het personeelsplan goedgekeurd in het jaar waarin dit besluit in werking treedt van het aantal personen met een handicap die zijn tewerkgesteld. »

Worden beschouwd als personen met een handicap in de zin van het eerste lid, de personen die zijn aangeworven op basis van het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen en op basis van de bijzondere lijst bedoeld in artikel 2, § 2 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit, alsook elke andere persoon die beantwoordt aan de criteria vastgesteld in artikel 1 van hetzelfde besluit, zoals herschreven door dit besluit, en die op vrijwillige basis aanvaardt om opgenomen te worden in het percentage van personen met een handicap.

Art. 6. Het koninklijk besluit van 11 augustus 1972 ter bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden in de rijksbesturen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 1976, 29 november 1976, 18 november 1982, 19 juli 1985 en 23 oktober 1989, wordt opgeheven.

Art. 7. De artikelen 3 en 4, zesde lid, van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005, zoals herschreven door dit besluit treden in werking op 1 januari 2010.

Art. 8. Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 5 maart 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken,
C. DUPONT

Staatssecretaris voor Personen met een handicap
Mevr. G. MANDAILA