

AVIS n°1649

Avis sur l'avant-projet d'arrêté relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Avis adopté le 22/12/2025

1. DEMANDE D'AVIS

En date du 24 novembre 2025, le CESE Wallonie a été saisi par Monsieur le Ministre Yves COPPIETERS d'une demande d'avis portant sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant certaines dispositions du CRWASS relatives aux entreprises de travail adapté (ETA) et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ordinaire, approuvé le 18 septembre 2025 par le Gouvernement wallon.

Les avis du Conseil consultatif wallon des personnes en situation de handicap, du Comité de branche "Handicap" de l'AViQ ainsi que celui de l'organe de concertation intra-francophone et du Comité ministériel, sont également sollicités.

2. EXPOSÉ DU DOSSIER

2.1 OBJET DU PROJET D'ARRÊTÉ

Le projet d'arrêté vise à modifier certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, relatives :

- aux entreprises de travail adapté (ETA) ;
- à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi ordinaire.

Il a pour objet de rencontrer les objectifs fixés par la DPR en cette matière :

- l'augmentation du taux d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'amélioration de l'orientation des usagers ;
- une contribution au principe du « only once » ;
- une confiance accrue envers les opérateurs ;
- la simplification administrative ;
- le toilettage légistique.

2.2 CONTENU DE L'AVANT-PROJET D'ARRÊTÉ

L'avant-projet d'arrêté introduit les modifications suivantes.

2.2.1 L'augmentation du taux d'emploi des personnes en situation de handicap

Cet objectif se traduit par les deux modifications suivantes :

1. L'élargissement de l'accès aux entreprises de travail adapté

La Déclaration de politique régionale (DPR) prévoit d'élargir l'accès aux entreprises de travail adapté. Ainsi, en sa page 58, il est stipulé que *"en concertation avec le secteur, le Gouvernement considèrera la mise en place de dispositifs d'apprentissage interne aux Entreprises de Travail Adapté (ETA). La création de partenariats avec d'autres acteurs experts en savoir métiers sera favorisée. Le Gouvernement expérimentera avec le secteur ETA une ouverture aux malades de longue durée et malades chroniques. Une évaluation continue du dispositif sera menée. En fonction de ces enseignements, une augmentation en particulier de l'encadrement, de la formation et de la diversification des activités sera envisagée. La Région évaluera les effets qualitatifs et quantitatifs de la réglementation ETA dans le respect, notamment, de la législation en matière d'aides d'État. En collaboration avec le secteur, il mettra en place des dispositifs financiers et réglementaires qui faciliteraient la création de nouveaux emplois, y compris pour des personnes dont la situation de handicap est lourde."*

La réglementation actuelle fixe des conditions préalables d'admissibilité (permettant d'établir le handicap) mais également des critères complémentaires, tantôt uniques, tantôt cumulatifs.

Le présent projet :

- supprime l'obligation de cumuler au moins deux critères ;
- supprime les critères reposant sur une déclaration sur l'honneur du demandeur (ex. prouver une période d'inactivité cumulée de trois ans au minimum au cours des cinq dernières années, avoir présenté au moins deux échecs en emploi ordinaire malgré la mise en place de primes, ...);
- assouplit certains critères (être âgé de plus de 45 ans au lieu de plus de 50 ans, suppression de l'obligation de ne pas avoir obtenu la qualification en enseignement spécialisé de forme 3, suppression de l'exigence d'avoir obtenu un minimum de neuf points en matière d'allocation d'intégration, ...).

2. *L'élargissement de l'offre de service de l'AVIQ en matière de réintégration des personnes en incapacité et en invalidité*

Un accès plus large aux ETA des personnes en incapacité et en invalidité contribuera à l'amélioration de la réintégration de ce public, de manière permanente au sein de l'ETA ou de manière transitoire avec pour objectif un retour sur le marché de l'emploi ordinaire.

Par ailleurs, le projet étend le dispositif du soutien à la réintégration en emploi ordinaire, aux cas de rupture de contrat pour force majeure médicale et aux trajets de réintégration informels.

2.2.2 Une amélioration de l'orientation usagers

En fixant des critères d'accès en ETA uniques, clairs et reposant sur des sources authentiques et non plus sur des déclarations sur l'honneur, aléatoires et, par ailleurs, invérifiables, la réforme permettra de faciliter le parcours des bénéficiaires.

En outre, le projet remplace la période fixe de 6 mois du contrat d'adaptation professionnelle, par une période de 6 mois au maximum, permettant une souplesse par rapport au parcours du stagiaire.

2.2.3 Une contribution au principe du « Only Once »

Le projet axe les critères d'accès aux ETA sur la production de documents émanant de sources authentiques, auxquelles l'AVIQ a directement accès pour une partie d'entre elles (attestation d'octroi d'allocation d'intégration (AI) et d'allocation de remplacement de revenus (ARR), dispensant l'utilisateur de produire le document.

2.2.4 Une confiance accrue envers les opérateurs

Le projet d'arrêté :

- réforme la grille d'évaluation de la capacité professionnelle des travailleurs en ETA, sur base de laquelle le taux de compensation de chaque travailleur est proposé par l'ETA et validé par l'AVIQ, et qui conditionne en conséquence le taux de subventionnement de l'entreprise. La grille révisée se veut un outil permettant une analyse plus complète et affinée que celle pratiquée sur base de la grille actuelle. La complétude de cette grille contribuera à asseoir la confiance faite à l'ETA de fixer en autonomie le taux de compensation pertinent.
- supprime l'obligation des ETA de soumettre préalablement à l'administration leur plan de formation du personnel, ainsi que leurs contrats d'entreprise avec des entreprises extérieures. Restant toutefois soumises aux audits a posteriori de l'administration, les ETA sont ainsi autonomisées et responsabilisées.

- remplace la transmission trimestrielle des bilans de la part des job coaches par une transmission annuelle, leur permettant d'exercer leurs missions dans un climat de plus grande indépendance et de confiance par rapport à l'administration.

2.2.5 Une simplification administrative

Le projet poursuit aussi une volonté de simplifier les procédures :

- une simplification des critères d'accès aux ETA,
- la suppression de l'approbation préalable de l'AViQ sur les plans de formation et les contrats d'entreprise des ETA,
- la production par l'ETA d'une attestation incendie en cours de validité et non plus datant de moins d'un an.

2.2.6 Un toilettage de texte

Le projet rectifie des coquilles du texte actuel et précise des dispositions ambiguës.

3. RÉFÉRENCES LÉGALES

- Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé ;
- Articles 22ter de la Constitution ;
- Article 27 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées ;
- Chapitres I et II du socle européen des droits sociaux.

4. AVIS ANTÉRIEURS DU CESE

- Avis A.1314 du 21 novembre 2016 relatif au projet d'arrêté du GW modifiant le décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises et l'AGW du 1er avril 2004 portant exécution de ce décret.
- Avis A.1459 du 25 janvier 2021 relatif l'avant-projet d'arrêté réformant la réglementation relative aux entreprises de travail adapté.
- Avis A.1545 du 10 juillet 2023 sur le projet d'arrêté relatif au financement des ETA.
- Avis A.1574 du 18 décembre 2023 sur le projet d'arrêté relatif au financement des ETA.
- Avis n°1599 du 8 mai 2024 sur le projet d'arrêté relatif au financement des ETA.

5. AVIS

Lors de sa séance du 10 décembre 2025, Mme G. CONVENT, cheffe de Cabinet adjointe Santé-Handicap du Ministre Y. COPPIETERS et M. C. RIZZO, département Handicap de l'AViQ ont présenté l'avant-projet d'arrêté du GW modifiant les dispositions du CWASS relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap (ETA et emploi ordinaire). Ils ont également répondu aux questions des membres de la Commission Action/Intégration sociale.

Au regard de ces éléments, le CESE formule les commentaires suivants.

5.1 PRÉAMBULE

Le CESE tient d'emblée à souligner qu'il s'est intéressé, depuis longue date, à l'enjeu que constitue une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, tant dans l'emploi adapté que dans l'emploi ordinaire. Cette préoccupation des Interlocuteurs sociaux se reflète dans les nombreux avis rendus à ce propos au sein du CNT et/ou des organes consultatifs régionaux

et communautaires. La Belgique a ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en 2009. Ce texte établit que les personnes en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes droits que les autres citoyens, ce qui doit se traduire par une série de grands principes : égalité, non-discrimination, accessibilité, autonomie personnelle, inclusion, etc. Un mécanisme indépendant assure le suivi de la mise en œuvre des droits défendus par la Convention et des mesures prises par l'État signataire en la matière. Ce rôle a été confié à UNIA, institution publique interfédérale indépendante de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité.

En outre, l'art. 22ter inséré dans la Constitution en 2021, vise à garantir les droits et libertés des personnes en situation de handicap. Il établit que « *Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables* ».

Le CESE confirme l'importance d'un engagement continu en faveur d'une inclusion durable des personnes en situation de handicap au sein de la société, notamment à travers l'emploi.

Dans ce contexte, le CESE partage les objectifs visés par le présent avant-projet d'arrêté tels que :

- l'augmentation du taux d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'amélioration de l'orientation des usagers ;
- une confiance accrue envers les opérateurs ;
- une contribution au principe du « only once » ainsi que la simplification administrative.

Concernant les modalités destinées à atteindre ces objectifs, le CESE fait part des commentaires suivants.

5.2 SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ (ETA)

Le CESE relève que les modifications envisagées sur les dispositions du Code réglementaire relatives aux ETA (cf. critères d'accès, grille d'évaluation, simplification administrative, ...), ont fait l'objet d'une discussion approfondie au sein de la fonction consultative du Comité de branche « Handicap » de l'AViQ.

Le Conseil se rallie au positionnement adopté par les représentants sectoriels à ce propos, développé dans l'avis n°00040 de la fonction consultative du Comité de branche « Handicap » rendu le 13 novembre 2025.

Toutefois, AKT ne partage pas la proposition évoquée dans l'avis précité, de supprimer deux critères permettant l'élargissement de l'accès aux ETA. Ainsi, il est mentionné que :

« En conséquence, les membres demandent que les points e. et f. de l'article 991/2 soient retirés, à savoir les critères suivants :

- *Bénéficier d'une décision de l'ONEM ou d'un autre organisme belge reconnaissant une inaptitude permanente d'au moins 33 % ;*
- *Avoir fait l'objet d'une rupture de contrat de travail pour force majeure médicale pour incapacité de travail définitive, conformément à l'article 34 & 4 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail. »¹*

AKT ne se rallie pas à la suppression de ces critères qui empêcheraient l'accès aux ETA pour un public dont l'offre de travail en ETA pourrait s'avérer tout à fait pertinente.

¹ Extrait de l'avis n°00040 de la fonction consultative du Comité de branche « Handicap » rendu le 13 novembre 2025 portant sur l'avant-projet d'arrêté du GW modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap du CRWASS, p.2.

Le CESE est favorable à l'idée que « *si un dispositif concernant les malades de longue durée devait se mettre en place, il serait nécessairement un dispositif pilote, balisé et conditionné par les interlocuteurs sociaux, qui vient en plus de l'action actuelle des ETA, qui garantit l'emploi des personnes en situation de handicap en ETA et qui offrirait de nouveaux moyens et débouchés aux ETA.* ».²

A cet égard, il estime qu'il serait pertinent de prévoir une évaluation indépendante de ce dispositif pilote - présentée aux interlocuteurs sociaux - qui inclurait une analyse de la pertinence de l'élargissement des critères proposés dans l'AGW.

5.3 SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ORDINAIRE

Dans le cadre des dispositions en faveur de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dans l'emploi ordinaire, le CESE relève que l'avant-projet d'arrêté étend le dispositif du soutien à la réintégration en emploi ordinaire, aux cas de rupture de contrat pour force majeure médicale et aux trajets de réintégration informels.

Ainsi, l'art. 23 de l'avant-projet d'arrêté prévoit de remplacer l'art. 1111/1 du CRWASS par les modalités suivantes :

« *Dans la limite des crédits disponibles, une intervention est accordée à l'employeur, à l'exception des entreprises de travail adapté, qui fait appel à l'Agence pour collaborer à l'établissement du plan de réintégration pour le membre du personnel :*

- a) qui a fait l'objet d'une décision visée à l'article I.4-73, § 4, a) ou b) du Code du bien-être au travail,*
- b) qui a fait l'objet d'une décision d'incapacité de travail définitive dans le cadre de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail,*
- c) pour lequel un trajet informel de réintégration est envisagé dans le cadre de la visite de pré-reprise visée à l'article 36bis de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs,*
- d) pour lequel un trajet de réintégration préventif est envisagé. »*

Il a été précisé que l'intention était d'encourager les employeurs à solliciter davantage l'accompagnement de l'AViQ le plus en amont possible, afin de favoriser le maintien dans l'emploi, par exemple par une adaptation du/des postes de travail ou l'orientation vers une autre fonction. Mais également par l'extension du dispositif de soutien dans l'emploi ordinaire aux trajets de réintégration informels - art. 1111/1 c) – et aux trajets de réintégration préventif - art. 1111/1 d). Cette dernière disposition est néanmoins tributaire d'un accord fédéral définitif (cf. loi, AR) confirmant les intentions annoncées dans les « *Accords de Pâques 2025* » à ce propos.

Le CESE approuve ces pistes d'évolution et le souci de complémentarité avec les décisions intervenues au niveau fédéral. Il insiste sur l'importance d'une communication claire et ciblée de la part de l'Agence auprès des employeurs. Il convient que ceux-ci aient une visibilité des possibilités d'accompagnement et de soutien qui s'offrent à eux - tant au niveau fédéral que régional - en vue du maintien dans l'emploi de leurs travailleurs ou de la réorientation possible de ceux-ci.

Le CESE également sensible à une vision plus globale d'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail, qui inclut de multiples facettes. Les mesures de sécurité, prévention et bien-être au travail, notamment, sont des aspects largement débattus entre les Interlocuteurs sociaux.

² Extrait de l'avis n°00040 de la fonction consultative du Comité de branche « Handicap » rendu le 13 novembre 2025 portant sur l'avant-projet d'arrêté du GW modifiant certaines dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap du CRWASS, p.2.

Les dispositions permettant d'enrayer les maladies chroniques ou de longue durée ainsi que les invalidités et incapacités de travail définitives, constituent des enjeux essentiels face aux défis liés aux besoins du marché du travail.

Le Conseil est donc favorable à une réflexion prospective en la matière, articulant les divers leviers d'action relevant des différents niveaux de pouvoir. Il continuera à mobiliser son expertise par rapport à cet important enjeu sociétal.
