

51/10bis

**PROCÈS-VERBAL**

Réunion de la Commission Sécurité sociale

du 10 octobre 2025 à 13 heures 30

Ordre du jour :

Personnes handicapées et travail – Cumul entre allocations de remplacement de revenus et salaire (Dossier 3.608)

\*\*\*

51/25-03 3.608

La réunion est ouverte à 13 heures 30 sous la présidence de M. DELARUE Rudi.

Présences :

*Membres et experts*

DANAU Vincent (CGSLB)

DE GOLS Michaël (UNISOC)

DEFAUW Alice (FEB)

LENAERTS Elisabet (FEB)

MAARTEN Gerard (CSC)

MORSINK Niels (FGTB)

PINTELON Olivier (FGTB)

VAN den BERGH Piet (CSC)

VAN WALLEGHEM Philippe (UNIZO)

VANOVERBEKE Hadrien (CGSLB)

VERMEERSCH Catherine (FEB)

*Représentants*

Duchenne Véronique (SPF S.S)

MARLIÈRE Gisèle (Présidente CSNPH)

PARENT Eva (SPF S.S)

ROCHTUS Karina (MC)

*Secrétariat*

DUROI Hilde (Secrétaire)

ADNET Bernadette (Secrétaire-adjointe)

AZZOUROU Soumeya

de FAYS Patricia

LEJEUNE Alix

MBALA Dali

**Personnes handicapées et travail – Cumul entre allocations de remplacement de revenus et salaire (Dossier 3.608)**

Le Président rappelle que par lettre du 7 mai 2025, Madame MARLIERE, Président du Conseil supérieur national des personnes handicapées (CSNPH) demande l’avis du Conseil national du travail sur la question des pièges à l’emploi pour les personnes en situation de handicap qui perçoivent une allocation de remplacement de revenus (ARR) et qui combinent cette allocation avec un revenu du travail.

Le CSNPH a transmis des slides en vue d’expliciter cette problématique (51/D.25-19). Il donne la parole à ses représentantes pour qu’elles puissent les exposer.

Mme ROCHTUS souhaite en premier lieu présenter le CSNPH et les raisons pour lesquelles il a souhaité la présente rencontre avec les interlocuteurs sociaux.

Le CSNPH est un conseil d’avis, fédéral, qui représente toutes les personnes en situation de handicap, visible ou invisible, quant à l’adoption de politiques et de législations les concernant. A cet égard, elle précise que le lien entre handicap et maladie chronique n’est pas toujours clairement établi.

Le CSNPH a pour objectif de parvenir à une société inclusive pour les personnes en situation de handicap, leur famille et aidant proche, par le biais d’aménagements raisonnables et d’actions positives. Il s’agit donc de faire en sorte que l’environnement et la société s’adaptent aux personnes en situation de handicap : cela est actuellement loin d’être le cas.

La présente rencontre avec les interlocuteurs sociaux a pour objectif de mettre l’accent sur le travail des personnes en situation de handicap et sur leurs revenus. Ceci se place dans le contexte de l’accord de gouvernement, qui prévoit d’atteindre un taux d’activité de 80 % d’ici 2029 et qui mise sur l’activation.

Or, il existe un important écart entre le taux d’emploi des personnes en situation de handicap et les autres travailleurs. En outre, le travail doit être rémunérateur, alors qu’il existe plusieurs pièges et freins à l’emploi (cumul des sources de revenus, impossibilité de travailler en cours de maladie, carrière irrégulière, incertitudes et manque de clarté concernant les adaptations possibles du poste de travail et sur les incitants). Enfin, le cadre législatif existant doit être correctement appliqué.

Mme DUCHENNE poursuit en expliquant que l’inclusion est un droit pour tous. Ceci découle d’un ensemble de textes juridiques dont : la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap, la directive-cadre européenne 2000/78/CE sur l’égalité de traitement, l’article 22 ter de la Constitution, la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et l’arrêté royal du 6 octobre 2005 qui fixe un quota d’emploi de 3% pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Une mesure identique a été adoptée par les entités fédérées.

Le CSNPH constate cependant que cet arsenal législatif n’a pas suffi pour faire progresser l’emploi des personnes en situation de handicap en Belgique. Cela découle sans doute du fait que ces textes ne sont pas suffisamment assortis de sanctions.

Par ailleurs, les données disponibles ne sont pas suffisantes ni concordantes. Ceci est peut-être lié à la définition de la « personne en situation de handicap » donnée en Belgique. Or, la Convention des Nations Unies vise (article 1er, alinéa 2) : « (…) des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

Il résulte de cette dernière définition que plusieurs obstacles sont identifiés :

* la lourdeur des procédures de reconnaissance du handicap et la complexité administrative (administration du dossier de la personne en situation de handicap, prise en compte des revenus de la personne avec laquelle elle forme un ménage, etc) ;
* la complexité des méthodes de calcul fixées par la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées (et par son arrêté d’exécution, à savoir l’arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration) en cas de cumul des allocations de remplacement de revenus (ARR) avec un salaire. Ainsi, si la personne en situation de handicap travaille seulement 6 jours par mois, les ARR sont perdues. En outre, l’ARR se situe 10 % en dessous du seuil de pauvreté.

De plus, lorsqu’une personne en situation de handicap rechute, sa situation est réévaluée en tenant compte des revenus perçus, en principe, 2 ans auparavant (année -2). Cependant, si les revenus du ménage de l’année -1 ont évolué de 20 % par rapport aux revenus de l’année -2, il est tenu compte des revenus perçus à l’année -1.

La personne en situation de handicap, qui rechute, peut donc être confrontée à la fois à une perte de revenus et à une augmentation de ses frais afférents à ses soins, en raison de la dégradation de son état, ce qui l’a mené à quitter son emploi ;

* les impacts financiers découlant de la reprise d’un travail :

\* outre la perte possible des ARR, les allocations d’intégration (AI)[[1]](#footnote-1) peuvent être en tout ou en partie levées lorsqu’une personne en situation de handicap perçoit une rémunération. Lorsque celle-ci bénéficie de revenus de remplacement, le cumul entre ces derniers et les AI n’est pas permis. Or, également dans ces circonstances, les coûts afférents notamment à des soins risquent d’augmenter ;

\* de plus, les droits dérivés dépendent du degré de handicap [[2]](#footnote-2) et sont liés à la situation financière de la personne en situation de handicap. Lors de la reprise d’un travail, ils sont supprimés si certains seuils de revenus sont dépassés. Ils ne sont pas nécessairement réactivés en cas de rechute compte tenu du mécanisme de réévaluation susvisé, basé sur l’année -1 ou - 2 ;

* l’environnement de travail : en effet, l’accompagnement et le coaching professionnel restent insuffisants sur le lieu de travail. La reprise du travail par une personne en situation de handicap demeure moins facile compte tenu du besoin accru de formation, des contraintes en matière de mobilité et d’accessibilité, de garde d’enfants…Il s’agit de barrières structurelles, même si certains efforts sont faits, entre autres par la SNCB. Toutefois, cette dernière est confrontée à des obligations d’économies : les offres destinées aux personnes en situation de handicap sont donc mises à mal ;
* la perception négative, voire la discrimination, dans le chef de certains employeurs restent présentes. Ceci a été démontré par certaines études ;
* l’impact sur les aidants proches, c’est-à-dire la cellule familiale proche. Une étude de la Fondation Roi Baudouin[[3]](#footnote-3) établit une remise en question de leur propre carrière. En effet, la réglementation du travail permet quelques congés pour prendre soin de ses proches mais ils sont limités dans le temps, alors que le handicap dure toute la vie restante. De plus, ce sont en général les femmes qui renoncent à leur travail pour soigner leurs proches, ce qui a un impact négatif également lors de leur prise de pension.
* des obstacles (peurs) rencontrés par les employeurs ont aussi été identifiés :

\* la méconnaissance des réglementations existantes, qui sont très techniques, ainsi que des primes/subsides disponibles, à moins de disposer d’un bon secrétariat social. Ainsi, par exemple en ce qui concerne les aménagements raisonnables, la plupart ignorent l’existence du protocole applicable en la matière[[4]](#footnote-4) :

\* des craintes liées aux coûts ;

\* la complexité administrative notamment pour obtenir des primes, qui sont limitées dans le temps et les craintes liées aux procédures de licenciement en raison de la complexité de la législation et de l’application de la législation anti-discrimination ;

\* le manque de sensibilisation, de modèle de ce qui fonctionne ou pas (de bonnes pratiques).

Mme ROCHTUS explique les actions nécessaires, les pistes possibles et les solutions envisageables selon le CSNPH.

Il s’agit en premier lieu d’éliminer les pièges à l’emploi : les allocations ne doivent pas diminuer en cas de travail à temps partiel et les règles de cumul entre les ARR et un salaire doivent être plus souples.

La réouverture automatique des droits doit être prévue lors d’une cessation de l’activité professionnelle.

Un Fonds d’aménagements raisonnables devrait être instauré, à l’image de l’exemple français qui fonctionne bien.

Un guichet unique pour les employeurs et les travailleurs en situation de handicap devrait être créé, en vue d’une sensibilisation et de rendre l’information accessible.

Il faudrait aussi permettre de concilier travail et soins et soutenir les aidants proches entre autres sur le plan financier et sur la durée.

La nécessité d’une formation (et de l’éducation) ainsi que d’une accessibilité (transports publics et intermodalité) ont déjà été abordées.

Enfin, les personnes en situation de handicap ont souvent une carrière incomplète et/ou une occupation à temps partiel. Le plus souvent, il ne s’agit pas d’un choix. Par conséquent, il faudrait envisager un régime de pension adapté, par exemple, comptage au double des années de carrière.

Le CSNPH attend donc du Conseil national du travail un avis portant, notamment, sur la problématique du cumul entre l’ARR et des salaires et sur d’autres points permettant une inclusion dans l’emploi.

Mme MARLIERE souhaite revenir sur un aspect technique essentiel, à savoir la complexité de la loi du 27 février 1987. En effet, pour une réévaluation des allocations, cette loi tient compte des revenus de la personne en situation de handicap et de son conjoint, de l’année - 1 ou - 2 antérieure à un changement de situation. L’adaptation n’est en effet pas liée à la situation financière du moment.

Ceci entraîne une insécurité dans le chef de la personne en situation de handicap quant à la possibilité de percevoir une allocation (de remplacement de revenus) en cas de carrière en dent de scie.

Elle indique que le gouvernement précédant a accordé un certain décumul. Ainsi, les personnes en situation de handicap qui reprennent ou commencent un travail après au moins 2 ans d’inactivité peuvent bénéficier d’exonération plus importantes sur leurs revenus du travail pendant 2 ans. Cela leur permet donc de combiner leur revenu du travail avec l’allocation de remplacement de revenus pendant au moins 2 ans.

Une centaine de personnes bénéficient de ce système par mois. Cette mesure ne rencontre donc pas un grand intérêt car après ces 2 ans, il faut un certain temps (au moins 6 mois ou plus) pour que la personne concernée bénéficie de nouveau de l’ARR, qui sera en outre calculée sur ces revenus de l’année - 1 ou - 2, selon que ces revenus varient de plus ou moins 20 %. Les personnes en situation de handicap ont donc très peur de perdre tous revenus/leurs allocations, ce qui constitue un frein à l’emploi. Elle souligne que pour l’obtention d’allocations de chômage ou de maladie-invalidité, il est tenu compte de salaire « actuel ».

En ce qui concerne la sensibilisation des employeurs et le regard qu’ils portent sur le handicap, des efforts doivent encore être accomplis. Ceci a été démontré par certaines enquêtes de terrain.

Le Président indique que le Bureau exécutif a reçu le 3 septembre dernier le ministre des personnes handicapées, Monsieur Rob BEENDERS. A cette occasion, la ministre a évoqué une adaptation de la loi 27 février 1987 précitée sans donner de précision quant à la portée et au calendrier de cette modification. Il demande à Madame MARLIERE si elle dispose de plus d’information à ce propos.

Mme MARLIERE explique avoir reçu quelques indications, mais sans certitude. Deux pistes seraient avancées par le ministre : tenir compte de l’enjeu d’une remise au travail et d’un soutien à l’emploi d’une part, et d’autre part, celui de la lutte contre les fraudes aux allocations, surtout dans le cadre d’une révision de la situation à la demande de la personne en situation de handicap.

En effet, en cas de modification dans sa situation familiale ou financière, la personne en situation de handicap qui perçoit des ARR doit signaler cet événement au SPF sécurité sociale, qui revoit alors le dossier de la personne concernée, mais pas nécessairement sur la base des derniers paramètres disponibles. La procédure de révision demande du temps. Entre-temps, les ARR sont payés au montant d’origine. Il ne s’agit donc pas d’une « fraude » mais d’une situation d’attente. Le CSNPH a demandé les données chiffrées de ces montants « indus ».

Le non avertissement d’une modification de situation ne découle en outre pas nécessairement d’une volonté de fraude car le handicap peut être lourd et la législation est complexe, surtout pour les personnes souffrant de handicap mental.

Elle ajoute que la Cellule stratégique a annoncé qu’il ne devrait pas s’agir d’une réforme en profondeur et que les modifications seront à budget constant. Il en résulte que les éventuelles adaptations législatives favorables entrainant des dépenses supplémentaires seront compensées par des diminutions touchant d’autres points de la législation. Le CSNPH se demande s’il s’agit de restreindre les critères d’accès à l’ARR. Actuellement, la capacité de gain ne peut dépasser un tiers de celle d’une personne sans handicap sur le marché du travail classique. Si le taux d’incapacité de 66 % est augmenté, toute une série de personnes n’auront plus accès à l’ARR.

De même, si le nombre minimal de 7 points requis pour obtenir l’AI, et donc la catégorie 1[[5]](#footnote-5), est supprimé, une marge financière serait dégagée mais moins de personnes pourraient bénéficier de cette allocation.

Le CSNPH constate donc que la piste d’un soutien à l’emploi avec une possibilité de cumul entre allocations et revenus pourrait soulever le risque de recherche de marges financières autre part.

M. MORSINK se demande dans quelle mesure il serait possible de réfléchir à un éventuel accès aux allocations d’assurance maladie-invalidité après une période de travail, pour les personnes en situation de handicap.

Mme MARLIERE estime intéressant de réaliser une analyse et une comparaison entre les dispositifs existants en matière d’allocations pour les personnes en situation de handicap et ceux relatifs à l’assurance maladie-invalidité. Une réflexion pourrait être menée quant à la prise en compte du handicap indemnisé par une ARR dans le cadre de l’incapacité de travail et l’invalidité.

Elle rappelle toutefois que les critères actuellement applicables en matière d’incapacité de travail et d’invalidité ne correspondent pas à ceux applicables en matière d’ARR et d’AI. Des modifications législatives devraient donc intervenir. Dans un tel cas, il serait possible que l’INAMI demande un transfert budgétaire. Certaines garanties devraient donc être prévues également pour veiller à ce que des personnes ne soient pas exclues tant des allocations pour personnes en situation de handicap que des allocations d’assurance maladie-invalidité.

Mme ROCHTUS précise que certaines personnes se voient déjà refuser les allocations d’assurance maladie et aussi les ARR car elles tombent entre les deux législations, alors qu’elles sont incapables de travailler.

M. PINTELON se joint à la question posée par l’oratrice précédente quant à l’opportunité de comparer les réglementations existantes, notamment quant à l’ouverture des droits.

Il se demande également si les personnes en situation de handicap n’hésitent pas à occuper un emploi par crainte, en cas d’incapacité à rester dans cet emploi, de ne plus bénéficier que du revenu d’intégration.

Mme ROCHTUS explique que la différence entre l’ARR et le revenu d’intégration se chiffre à quelques cents. La différence se situe au niveau des droits dérivés, qui sont liés à l’attribution de l’ARR et qui sont donc perdus lorsque la personne reçoit un revenu d’intégration. Cette exclusion, notamment du tarif social, peut représenter une grande différence pour la situation financière de la personne concernée.

Mme VERMEERSCH souhaite revenir sur l’idée d’un lien avec l’assurance maladie-invalidité. Elle souligne qu’une forme d’intégration avec l’INAMI n’est pas simple et va plus loin qu’un transfert budgétaire.

En effet, elle rappelle que le régime de l’assurance maladie-invalidité relève de l’assurance sociale tandis que les allocations attribuées aux personnes en situation de handicap appartiennent à l’assistance sociale. En outre, dans le secteur des indemnités, plusieurs notions et principes spécifiques s’appliquent, qui risqueraient d’être remis en question. Par exemple, l’appréciation des critères de base pour une reconnaissance, dont celui de la réduction de la capacité de gain, est apprécié différemment et par des médecins distincts.

Ceci dépasse donc les compétences du Conseil national du travail

Mme MARLIERE précise que le CSNPH se pose les mêmes questions que l’oratrice précédente. Il constate néanmoins que cette idée circule. Il faut lever les interrogations car elle comporte des risques. Le CSNPH estime qu’il faut lever les insécurités. A ce stade, il ne peut donc pas se montrer favorable quant à une telle piste.

Une telle discussion incombe à l’INAMI mais comme cette problématique concerne les personnes en situation de handicap, le CSNPH se réserve un droit d’initiative pour éventuellement se prononcer. Au cours de la précédente législature, le CSNPH avait pris des contacts avec l’INAMI, d’initiative et de façon informelle.

M. PINTELON voudrait savoir si une personne bénéficiant d’une ARR, qui (re)prend un travail et qui répond aux conditions pour bénéficier des allocations d’assurance maladie-invalidité, peut néanmoins ne pas se voir accorder ces allocations en raison de sa situation antérieure.

Mme ROCHTUS précise que la « la situation antérieure » qui ne donne pas accès aux allocations d’assurance maladie-invalidité est celle d’une personne qui n’a jamais travaillé ou pendant une période trop courte. Les périodes de travail dans une entreprise de travail adapté ou une maatwerkbedrijf sont bien prises en compte : ces travailleurs peuvent donc aussi demander les allocations de maladie-invalidité. Il s’agit donc de situations équivalentes aux chômeurs de 20 ans et plus qui reçoivent actuellement une lettre d’exclusion du chômage et qui devront se tourner vers le revenu d’intégration.

Elle ajoute que la loi du 27 février 1987 prévoit expressément qu’avant de demander une ARR et/ou une AI, la personne doit toujours demander au préalable une allocation d’assurance maladie-invalidité, si elle y a droit.

M. MORSINK voudrait également avoir plus d’informations quant au fonds français visé par les représentantes du CSNPH et notamment, comment il est financé.

M. DE GOLS se pose également cette dernière question. Il ajoute qu’il existe déjà des organisations spécialisées en Belgique. Il se demande donc si le CSNPH envisage la création d’une nouvelle structure et ce qu’elle apporterait en plus au regard de celles déjà existantes.

Le Président remarque que les Régions sont compétentes quant à l’accompagnement des personnes en situation de handicap vers et dans l’emploi et ont adopté plusieurs mesures en la matière.

Mme PARENT indique qu’un fonds d’accompagnement existe en France[[6]](#footnote-6), mais aussi en Slovénie. Il s’agit d’un système dans lequel les entreprises ont une obligation d’emploi de personnes en situation de handicap assortie d’une sorte de sanction, une « amende ». Le montant de cette contribution est versé à un fonds chargé de diverses missions en vue de l’emploi des personnes en situation de handicap : incitants, campagnes de sensibilisation, coaching sur le lieu de travail, moyens de mobilité, aides matérielles (comme des loupes par exemple). Il n’y a donc pas de coûts supplémentaires pour l’employeur.

Le CSNPH est partisan d’un quota de 3% dans le secteur privé, comme cela est déjà le cas dans le secteur public. Ceci découle de l’article 27 de la Convention des Nations Unis susvisée, qui porte sur les aménagements raisonnables.

Mme DUCHENNE ajoute qu’en Belgique, il existe des structures spécialisées dans l’accompagnement des personnes en situation de handicap, aussi sur le lieu de travail. Il s’agit souvent d’ASBL subsidiées.

Elle fait observer que l’enjeu concerne la relation entre le travailleur en situation de handicap et son employeur ainsi que les équipes de travail. Un accompagnement sur le lieu de travail est nécessaire sur la durée et ne s’improvise pas.

Mme ROCHTUS constate que les structures existantes fonctionnent souvent relativement isolément. Elle souligne donc l’importance des interactions entre tous les acteurs concernés (employeur/travailleurs/organisations de soutien), qu’il faut encourager.

Ces structures sont confrontées à un grand nombre de demandes et sont donc soumises à beaucoup de pressions. A contrario, elles ne sont pas toujours suffisamment connues. Ce manque de connaissance des leviers de soutien disponibles, tant dans le chef des employeurs que des travailleurs, rend les choses difficiles.

Une solution pourrait donc résider dans la mise sur pied d’un réseau structurel destiné à l’emploi des personnes en situation de handicap.

M. VAN den BERGH constate que la loi du loi 27 février 1987 précitée prévoit le versement des allocations jusqu’aux 65 ans des bénéficiaires. Ceci était à l’époque lié à l’âge de la pension. Compte tenu des adaptations de l’âge légal de la pension, il se demande si une modification de cette loi est prévue.

D’autre part, il constate que les règles de cumul applicables sont complexes. Il peut en résulter que la personne en situation de handicap dont les revenus augmentent peut être confrontée à une dette lors du recalcul de son allocation. Il se demande donc dans quel cas un recouvrement est possible, comment la personne en situation de handicap est prévenue et si elle peut demander une renonciation de recouvrement de cette dette. Il voudrait également obtenir des données chiffrées objectives afin de déterminer concrètement comment ceci est appliqué.

Mme DUCHENNE informe qu’en ce qui concerne l’adaptation de la loi du 27 février 1987 à l’âge légal de la pension, le CSNPH a émis un avis[[7]](#footnote-7) et que le processus législatif est en cours.

Mme MARLIERE précise, quant à la récupération de l’indu, que la personne en situation de handicap peut introduire une demande de renonciation au recouvrement de cette dette au ministre compétent. Une Commission d’aide sociale (francophone ou néerlandophone) donne un avis au ministre sur la base d’un rapport social qui détermine entre autres pourquoi la personne n’a pas prévenu dans les temps, quelle est sa situation financière... La demande est examinée en séance et le ministre décide de ne pas récupérer la dette ou de la récupérer soit partiellement soit complètement.

Mme ROCHTUS ajoute que selon son expérience, cette Commission de d’aide sociale, qui est composée de représentants de l’Administration et du terrain, fonctionne bien malgré la lourdeur de la procédure. Les demandes sont correctement traitées. En outre, plusieurs travailleurs sociaux de la DG HAN, chargés de l’examen de des dossiers, aident les personnes en situation de handicap au cours de cette procédure.

Le Président remercie les représentantes du CSNPH pour leurs explications. Il propose de poursuivre les discussions entre interlocuteurs sociaux afin de déterminer la suite des travaux.

Mme MARLIERE remercie les interlocuteurs sociaux pour leur écoute et indique que le CSNPH reste à leur disposition pour de plus amples informations.

\*\*\*

1. L'allocation d'intégration est une allocation à laquelle une personne en situation de handicap peut prétendre si son autonomie est réduite. Il s’agit d’une allocation destinée à compenser les coûts supplémentaires encourus en tant que personne handicapée afin de pouvoir participer à la vie sociale ("intégration").  [↑](#footnote-ref-1)
2. Aides sociales et fiscales (différentes selon les entités fédérées, éventuellement selon le type d’allocation perçue et/ou la catégorie du handicap), comme : tarif social pour l’énergie, l’eau, réduction impôt personnes physiques, réduction précompte immobilier, statut BIM (intervention majorée en assurance maladie-invalidité).…) [↑](#footnote-ref-2)
3. 3. Fondation Roi Baudouin, « Zoom : aidants proches et personnes âgées à domicile. Qui sont-ils ? Que font-ils ? Une analyse, 2016 : <https://kbs-frb.be/fr/zoom-aidants-proches-et-personnes-agees-domicile-qui-sont-ils-que-font-ils-une-analyse>

   Fondation Roi Baudouin, « Les aidants proches des personnes âgées qui vivent à domicile en Belgique : un rôle essentiel et complexe », 2017 : <https://kbs-frb.be/fr/les-aidants-proches-des-personnes-agees-qui-vivent-domicile-en-belgique-un-role-essentiel-et> [↑](#footnote-ref-3)
4. Protocole entre l’Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap : [Protocole sur les aménagements raisonnables](https://atingo.be/wp-content/uploads/2020/10/moniteur-belge-extrait-protocole-amenagement-raisonnable.pdf) [↑](#footnote-ref-4)
5. L’AI est accordée suite à l’évaluation de l’impact du handicap sur la capacité de la personne à accomplir certaines activités quotidiennes déterminées, de manière autonome. Un maximum de 3 points est attribué par activité et il faut au minimum 7 points pour obtenir une AI. Le montant de celle-ci est fixé en fonction de la catégorie dans laquelle la personne est placée (en fonction du nombre total de points alloué). La catégorie 1 perçoit le montant le plus faible. [↑](#footnote-ref-5)
6. L’AGEFIPH ([https://www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr/)) est un fonds alimenté par la contribution des entreprises privée qui ne remplissent pas leur obligation légale d’emploi de 6% de travailleurs handicapés (voir, pour le mode de calcul de cette contribution : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/la_reforme_de_l_oeth-2.pdf>, page 13 et suivantes).

   L’AGEFIPH est une association privée au service des personnes en situation de handicap et des entreprises. Elle est administrée par un collège employeur, un collège salarié et un collège associatif. Ses missions comportent deux dimensions principales :

   - la mise à disposition d’une offre d’interventions pour les employeurs et les personnes en situation de handicap pour soutenir leurs projets dans le domaine de l’accès à l’emploi ou du maintien dans l’emploi au moyen d’offres de services dédiées, de prestations, d’aides directes en matière d’appui conseil, d’accompagnement, d’orientation, de formation, ou de compensation du handicap... ;

   - l’élaboration de conventions et accords de partenariat avec les institutions en charge de l’emploi et de la formation des demandeurs d’emploi et des salariés, afin de mobiliser les dispositifs de droit commun en faveur des personnes handicapées et de rechercher les articulations efficaces.

   Source : Défenseur des droits, République française, Guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable », 2017, p. 76

   (<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_guide_amenagement-raisonnable_20171205.pdf>)

   Voir également : <https://travail-emploi.gouv.fr/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-oeth>

   Un Fonds équivalent existe pour le secteur public français : <https://www.fiphfp.fr/index.php/> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2025-16.html> [↑](#footnote-ref-7)