

Faculté de droit et de criminologie

Etat de santé, handicap et discrimination au travail :
jusqu'où va l'obligation d'aménagement raisonnable ?

Auteur : SONDAG Grégoire

Promotrice : LAMINE Auriane

Année académique 2025-2026

Master en droit : finalité justice civile et pénale

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 107 à 114 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Engagement d'intégrité – Travaux écrits et mémoires d'étudiant.e.s

Je reconnais avoir pris connaissance des règles d'or de l'honnêteté intellectuelle ainsi que des Lignes directrices sur l'usage responsable des outils d'intelligence artificielle de l'UCLouvain (disponibles sur le site www.uclouvain.be/drt - page "règlements") et je m'engage à respecter les valeurs d'intégrité et d'honnêteté qui fondent les règles et recommandations adoptées au sein de la communauté universitaire.

En particulier :

Engagement sur l'authenticité de mon mémoire/travail écrit

- *Je déclare sur l'honneur que j'ai préparé et rédigé moi-même ce mémoire/travail écrit.*

Reconnaissance du plagiat comme faute

- Je suis conscient-e que le plagiat consiste à réutiliser d'autres documents et sources, même partiellement, sans mentionner le nom de l'auteur ni/ou de la source. Reproduire littéralement des passages d'un autre document, éventuellement traduits, sans les placer entre guillemets, même si l'auteur et la source de cette œuvre sont mentionnés, constitue également un plagiat.
- *Je reconnais que le plagiat constitue une faute grave qui entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du Règlement général des études et des examens (RGEE).*
- *Je m'engage à ce que mon mémoire/travail ne constitue pas une reprise, même partielle, d'un autre document publié ou non, attribué à une personne ou anonyme.*

Engagement à citer mes sources

- *Je m'engage à attribuer à leur(s) auteur(s) toutes les idées, informations, données sur lesquelles je m'appuie. Je m'engage à référencer tous les emprunts intégrés au mémoire/travail (sous la forme de phrases, graphes, cartes, schémas, tableaux, etc.). Les références (par exemple, en note de bas de page) sont conformes aux exigences académiques et scientifiques (telles que présentées dans les cours de méthodologie, les séances de formation liées au Séminaire d'accompagnement des mémoires en Master et les guides de citation).*

Engagement quant à l'usage d'outils d'intelligence artificielle (IA) générative

- Je m'engage à utiliser les outils d'IA générative, en particulier les générateurs de textes, de manière responsable, comme complément de mon apprentissage et sans chercher à contourner les exigences académiques.
- Je m'engage à respecter les Lignes directrices relatives à l'usage responsable de l'IA générative. Elles m'obligent notamment à référencer adéquatement les outils d'IA lorsque je reprends de manière littérale les contenus qu'ils ont générés. En revanche, certains usages de ces outils, par exemple

comme assistant linguistique (pour corriger l'orthographe, la syntaxe ou le style), ne doivent pas être mentionnés.

- Je suis conscient-e que les contenus générés par ces outils d'IA ne reflètent pas nécessairement les faits/sources et je m'engage donc à toujours vérifier l'exactitude de ces contenus dans une démarche scientifique.
- Je m'engage à respecter toutes les consignes spécifiques pour le travail/mémoire, ainsi que les exigences de transparence et de documentation du processus ayant abouti au travail/mémoire, notamment en sauvegardant les conversations avec ces outils d'IA.
- Je m'engage à fournir, sur demande, des explications sur la manière dont j'ai utilisé ces outils.
- Je reconnais que le non-respect de ces exigences et de l'intégrité académique peut constituer un abus et être considéré comme une irrégularité au titre des articles 107 et suivants du RGEE et entraîner des sanctions telles que prévues aux articles 111 et suivants du RGEE.

Table des matières

INTRODUCTION	8
TITRE I : EXPOSÉ DE LA THÉMATIQUE	10
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE	10
SECTION 1 : AUGMENTATION DES PROBLÈMES DE SANTÉ AU TRAVAIL	10
SECTION 2 : PARADOXE DE LA PROTECTION JURIDIQUE	12
CHAPITRE 2 : DÉFINITIONS DES CONCEPTS CLÉS	14
SECTION 1 : ETAT DE SANTÉ	14
SECTION 2 : AMÉNAGEMENT RAISONNABLE	17
SECTION 3 : DISCRIMINATION	19
TITRE II : AMÉNAGEMENT RAISONNABLE ET DISCRIMINATION SUR L'ÉTAT DE SANTÉ	20
CHAPITRE 1 : GENÈSE ET FONDEMENT JURIDIQUE DE L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE	20
SECTION 1 : ORIGINES INTERNATIONALES	20
SOUS-SECTION 1 : DROIT INTERNATIONAL	20
SOUS-SECTION 2 : DROIT EUROPÉEN	21
SECTION 2 : ORIGINES BELGES	23
SOUS-SECTION 1 : INSCRIPTION AU DROIT CONSTITUTIONNEL	23
SOUS-SECTION 2 : LOI DU 10 MAI 2007	24
SOUS-SECTION 3 : HANDICAP COMME CONDITION INITIALE	25
CHAPITRE 2 : GRANDS PRINCIPES	26

SECTION 1 : PRINCIPES ET CARACTÉRISTIQUES DE L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE-----	26
SOUS-SECTION 1 : EGALITÉ RÉELLE ET FONCTION COMPENSATOIRE -----	26
SOUS-SECTION 2 : OBLIGATION INDIVIDUELLE, ÉVOLUTIVE, APPROPRIÉE, NÉCESSAIRE, EFFICACE ET PROPORTIONNÉE-----	27
SECTION 2 : AMÉNAGEMENT RAISONNABLE, ACTION POSITIVE ET MOBILITÉ INTERNE	29
SOUS-SECTION 1 : AMÉNAGEMENT RAISONNABLE VERSUS MESURES D'ACTION POSITIVE -----	29
SOUS-SECTION 2 : RÉAFFECTATION ET RECLASSEMENT PROFESSIONNEL COMME FORME D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE -----	30
SECTION 3 : MISE EN ŒUVRE CONTENTIEUSE -----	31
SOUS-SECTION 1 : RÉGIME PROBATOIRE SPÉCIFIQUE -----	31
SOUS-SECTION 2 : SANCTIONS EN CAS DE REFUS D'AMÉNAGEMENT. -----	32
CHAPITRE 3 : DISCRIMINATION ET ÉTAT DE SANTÉ-----	33
SECTION 1 : CADRE JURIDIQUE DE LA DISCRIMINATION -----	34
SOUS-SECTION 1 : NIVEAU EUROPÉEN -----	34
SOUS-SECTION 2 : NIVEAU NATIONAL -----	35
SECTION 2 : DIFFÉRENTES SORTES DE DISCRIMINATION -----	38
SOUS-SECTION 1 : FORMES DE DISCRIMINATION ET CHAMP D'APPLICATION -----	38
SOUS-SECTION 2 : EXCEPTIONS, JUSTIFICATION ET AVANTAGES D'ENGAGER UNE PERSONNE ATTEINTE D'HANDICAP -----	39
SECTION 3 : DISCRIMINATION SUR L'ÉTAT DE SANTÉ -----	41
SOUS-SECTION 1 : ETAT DE SANTÉ COMME CRITÈRE AUTONOME-----	41

SOUS-SECTION 2 : EXTENSION DU CRITÈRE D'ÉTAT DE SANTÉ -----	42
SOUS-SECTION 3 : DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÉTAT DE SANTÉ -----	43
CHAPITRE 4 : JURISPRUDENCES EUROPÉENNES ET BELGES -----	44
SECTION 1 : ARRÊT SONIA CHACÓN NAVAS C. EUREST COLECTIVIDADES SA DU 11 JUILLET 2006-----	44
SECTION 2 : ARRÊTS HK DANMARK (MME RING) C. DANSK ALMENNYTTIGT BOLIGSELSKAB ET HK DANMARK (SKOUBOE WERGE) C. DANSK ARBEJDSGIVERFORENING DU 11 AVRIL 2013 -----	46
SECTION 3 : ARRÊT L'AGENCE DU NUMÉRIQUE C. MADAME N. H. DU 18 MARS 2021 --	48
SECTION 4 : ARRÊT XXXX C. HR RAIL DU 10 FÉVRIER 2022 -----	50
TITRE III : CONTOURS DE L'OBLIGATION D'AMENAGEMENT RAISONNABLE POUR LES PERSONNES HANDICAPEES ET POUR LES TRAVAILLEURS MALADES -----	52
CHAPITRE 1 : MODALITÉS CONCRÈTES -----	52
SECTION 1 : TYPOLOGIES DES AMÉNAGEMENTS POSSIBLES -----	52
SECTION 2 : LIMITES DE L'OBLIGATION -----	54
SOUS-SECTION 1 : EXIGENCE DE RAISONNABILITÉ-----	54
SOUS-SECTION 2 : CHARGE DISPROPORTIONNÉE-----	55
CHAPITRE 2 : PROCÉDURE DE MISE EN PLACE -----	58
SECTION 1 : PROCÉDURE DE DEMANDE ET D'EXAMEN DE L'AMÉNAGEMENT -----	58
SECTION 2 : TRAJET DE RÉINTÉGRATION SOUS LE PRISME DE L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE-----	59
SECTION 3 : ACTEURS INTERNES ET EXTERNES -----	60

CHAPITRE 3 : EXTENSION DE L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT POUR LES TRAVAILLEURS MALADES -----	62
CHAPITRE 4 : EVALUATION CRITIQUE -----	64
SECTION 1 : DONNÉES EMPIRIQUES ET EFFETS -----	64
SECTION 2 : COMPARAISON AVEC NOS PAYS VOISINS -----	67
SECTION 3 : ENSEIGNEMENT À EN TIRER -----	69
CONCLUSION -----	71
BIBLIOGRAPHIE -----	74

Introduction

Au cours des dernières décennies, la santé au travail n'a cessé d'empirer. Cette problématique s'est imposée comme un enjeu majeur du droit social et des sociétés contemporaines. En Belgique, la progression constante des affections de longue durée se traduit par une hausse significative de l'absentéisme, une augmentation du nombre d'incapacités de travail et une dégradation globale du bien-être au travail. Ces tendances s'accompagnent d'une augmentation notable des plaintes pour discrimination fondée sur la santé dans le domaine de l'emploi, telles que recensées notamment par l'Unia. Elles révèlent un double mouvement : d'une part, une fragilisation croissante d'une partie de la population active et, d'autre part, une attention accrue portée au respect du principe d'égalité de traitement dans les relations de travail.

Face à cette triste réalité, le droit a progressivement élaboré des instruments spécifiques pour compenser les faiblesses des travailleurs malades ou en situation de handicap. Deux mécanismes juridiques ont une importance centrale dans ce mémoire. D'une part, le droit interdit les discriminations fondées sur le handicap ou l'état de santé. D'autre part, il impose des aménagements raisonnables afin de rendre l'égalité effective, en adaptant le travail aux besoins concrets de certains travailleurs en difficultés physiques ou psychiques. En Belgique, ces mécanismes s'inscrivent dans un cadre normatif à plusieurs niveaux. À l'international, européen et national, largement inspiré par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et par la directive européenne 2000/78/CE dite « directive emploi ».

Le droit belge de la non-discrimination considère expressément l'état de santé et le handicap comme critères légalement protégés, ce qui le distingue du droit de l'Union européenne. En effet, la Directive européenne relative à l'emploi et au travail ne reconnaît pas l'état de santé comme critère autonome, alors que le législateur belge considère comme un motif protégé depuis la loi du 10/05/2007. Il a encore renforcé sa portée par la loi du 20/07/2022, qui étend la protection aux discriminations fondées sur l'état de santé passé. En parallèle, le droit aux aménagements raisonnables s'est développé spécifiquement en faveur des personnes handicapées. Il a été consacré au niveau constitutionnel par l'article 22ter. Cette disposition affirme un véritable droit à l'inclusion au sein de la société.

De ces législations, il ressort un paradoxe protectionnel à la belge. D'un côté, les travailleurs « seulement » malades bénéficient d'une protection antidiscriminatoire

formellement étendue. De l'autre, ils restent en principe exclus de la procédure d'aménagement raisonnable, pourtant essentielle au maintien dans leur emploi. Cette exclusion est d'autant plus problématique que les difficultés vécues par ces travailleurs (limitations fonctionnelles durables, besoins d'adaptation du poste ou de l'organisation du travail) sont souvent très proches de celles rencontrées par des personnes reconnues comme handicapées au sens du droit antidiscriminatoire.

Le paradoxe que nous venons d'exposer constitue en réalité le fil rouge de notre mémoire. Celui-ci interroge la cohérence et l'effectivité de la protection offerte par le droit belge et européen aux travailleurs malades et handicapés, en particulier au regard de l'obligation d'aménagement raisonnable.

La première partie de ce travail est consacrée à l'exposé du contexte général et au paradoxe de la protection juridique. Elle revient, d'une part, sur l'augmentation des problèmes de santé au travail et sur la montée des discriminations liées à la santé, et, d'autre part, sur le cadre général de la lutte contre les discriminations. Cette première partie met en évidence la tension qui existe entre la reconnaissance de l'état de santé comme critère protégé par la loi du 10 mai 2007 et la limitation du droit aux aménagements raisonnables aux personnes porteuses de handicap. Elle précise également les principaux concepts juridiques mobilisés, notamment à travers la distinction entre les approches médicale et sociale du handicap.

La deuxième partie est consacrée à l'analyse approfondie de l'obligation d'aménagement raisonnable. Elle en retrace d'abord les origines internationales et européennes, depuis la Convention relative aux droits des personnes handicapées jusqu'à la directive 2000/78/CE. Après, nous examinons sa transposition en droit belge, tant sur le plan constitutionnel que législatif et réglementaire. Cette partie expose les principales caractéristiques de cette obligation, ainsi que les notions de raisonnable et de charge disproportionnée. Elle souligne leur rôle ambivalent : instruments nécessaires de mise en balance des intérêts en présence, mais également facteurs susceptibles de limiter l'effectivité du mécanisme.

La troisième partie porte sur la discrimination fondée sur l'état de santé et son articulation avec la notion de handicap. Elle analyse le cadre juridique applicable, les différentes formes de discrimination pouvant survenir dans la relation de travail. En outre, elle met en avant les difficultés relatives à la justification des décisions défavorables liées à la santé. Une attention

particulière sera accordée aux situations de discriminations multiples et à l'absence, pour l'état de santé, d'un mécanisme équivalent à celui de la charge disproportionnée.

La dernière partie adopte une approche jurisprudentielle et comparative. À travers l'étude de décisions clés des juridictions européennes et belges, elle met en évidence la manière dont les juges interprètent la notion de handicap et l'obligation d'aménagement raisonnable, comment ils l'articulent avec les mécanismes de maintien dans l'emploi. Cette analyse permet d'identifier les forces et les limites du dispositif actuel, tout en ouvrant des pistes de réflexion en vue de rapprocher davantage l'objectif d'inclusion affirmé par le droit de la réalité vécue par les travailleurs malades ou en situation de handicap.

Enfin, la dernière partie de ce papier adopte une approche de synthèse critique sur base des données récoltées. Elle met en lumière, à partir des constats développés tout au long de l'analyse, les limites structurelles du dispositif actuel ainsi que les tensions persistantes entre l'objectif affiché d'inclusion et la réalité de la protection juridique dont bénéficient les travailleurs malades ou en situation de handicap. Cette section propose également une réflexion sur plusieurs pistes d'évolution, qui ont pour but de renforcer l'effectivité de l'obligation d'aménagement raisonnable et de promouvoir une approche plus proactive du maintien dans l'emploi.

Titre I : Exposé de la thématique

Chapitre 1 : Problématique

Section 1 : Augmentation des problèmes de santé au travail

Comme nous le savons, énormément de travailleurs rencontrent durant leur carrière des problèmes de santé d'ampleur et de sortes différents. Les problèmes de santé au travail augmentent en Belgique depuis plusieurs années. Cela se voit dans les statistiques d'absentéisme¹, mais aussi dans les études sur les risques psychosociaux et les troubles physiques liés au travail². Cette évolution met en évidence une dégradation du bien-être au travail, qui concerne à l'heure actuelle une partie significative de la population active.

¹ X., « Thermomètre Santé & travail Synthèse », disponible sur www.institut-solidaris.be, avril 2025

² X., « La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021 : toujours plus d'impact des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques sur les travailleurs », disponible sur emploi.belgique.be, 04 avril 2023.

Selon Statbel, l'office belge de statistique, en 2020, 622 104 travailleurs belges ont déclaré un problème de santé lié à leur activité professionnelle. En premier, arrivent les troubles musculo-squelettiques avec 55,4 % des travailleurs concernés, suivis par les troubles psychologiques tels que le stress, la dépression et l'anxiété qui représentent 25,9 % des cas. Les accidents du travail ont quant à eux entraîné des blessures chez 2,4 % des travailleurs. Près de 9 % des personnes actives ou ayant déjà travaillé estiment que leur santé physique ou psychique a été affectée par leur emploi. Parmi les facteurs les plus cités figurent notamment les postures fatigantes ou douloureuses³.

D'après indicators.be, l'incapacité de travail de longue durée concernait 11,2 % des employés belges en 2022, soit 502 371 personnes, contre 5,4 % en 2005. Cela représente une augmentation de 107 % en moins de 20 ans. Dans le même temps, la part des maladies mentales parmi ces incapacités de longue durée est passée de 31,6 % à 36,9 %. Cela confirme une progression notable de ces troubles⁴.

L'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail estime, quant à elle, que les risques psychosociaux constituent aujourd'hui l'un des enjeux les plus sensibles en matière de santé et de sécurité au travail. Le stress, l'anxiété et la dépression représentent le deuxième problème de santé professionnel le plus répandu en Europe. Selon l'enquête « Le Pouls de la SST ⁵ » réalisée par l'EU-OSHA en 2022, près de 27 % des travailleurs déclarent être affectés par ces troubles, imputables ou aggravés par leurs conditions de travail. Parmi les facteurs les plus délétères pour la santé des travailleurs figurent notamment les horaires de travail atypiques ainsi qu'une intensification soutenue des tâches⁶.

Parallèlement à cette hausse, Unia, (qui est une « *institution publique interfédérale indépendante qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité* »⁷), publie des données révélant une nette augmentation des plaintes pour discrimination au travail fondée sur la santé en Belgique. D'après les données publiées par Unia, l'emploi représentait, en 2023, 35 % des 1 704 dossiers ouverts, soit environ 591 situations de discrimination professionnelle, toutes

³ X., « Les problèmes osseux, articulaires ou musculaires sont les problèmes santé les plus fréquents causés par le travail », disponible sur www.statbel.fgov.be, 19 juillet 2021.

⁴ X., « Incapacité de travail de longue durée (i40) », disponible sur www.indicators.be, 29 novembre 2024.

⁵ X., « Enquête « Le pouls de la SST » sur les travailleurs », disponible sur www.osha.europa.eu, s.d., consulté le 08 novembre 2025.

⁶ X., « Risques psychosociaux et santé mentale au travail », disponible sur www.osha.europa.eu, s.d., consulté le 08 novembre 2025.

⁷ X., « À propos d'Unia », disponible sur www.unia.be, s.d., consulté le 08 novembre 2025.

catégories confondues⁸. Les réclamations concernant l'état de santé au travail ne cessent de croître d'année en année, chaque nouvelle publication confirmant ce phénomène⁹.

Effectivement, les données récentes témoignent d'une hausse significative des plaintes pour discrimination fondée sur l'état de santé en Belgique. Selon le Comité P, le comité permanent de contrôle des services de police, leur nombre a augmenté d'environ 80 % entre 2019 et 2023¹⁰.

Concrètement, en 2020, une centaine de plaintes de ce type étaient recensées, tandis qu'en 2023 leur nombre dépassait 180. Cette tendance semble se confirmer même si nous ne disposons pas à ce stade de chiffres tout à fait tangibles¹¹.

Il convient en effet de souligner que ces chiffres émanent du Comité P et peuvent différer de ceux publiés par Unia, qui semble en faire une classification plus précise.

Cet ensemble de données met en lumière une dégradation importante de la santé des travailleurs en Belgique, tant sur le plan physique que psychique. Cette évolution s'accompagne d'une multiplication des plaintes pour discrimination fondée sur l'état de santé. Cela démontre un enjeu croissant de protection et d'inclusion au travail. Ces constats soulignent la nécessité d'une réflexion approfondie sur les politiques de prévention et d'accompagnement des travailleurs malades.

Section 2 : Paradoxe de la protection juridique

Durant cette section, nous allons tenter de démontrer le paradoxe qui se cache derrière la protection liée au critère de l'état de santé, octroyée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹² (ci-après loi antidiscrimination ou encore loi du 10 mai 2007). Ce critère relatif à l'état de santé figure dans cette loi dans le but de prévenir et de sanctionner les discriminations fondées sur cet état. Toutefois, nous nous attacherons à démontrer qu'il s'agit en réalité d'un paradoxe, dans la mesure où cette disposition ne garantit pas réellement une protection effective des personnes victimes de telles discriminations.

⁸ X., « Ensemble pour l'égalité », disponible sur www.unia.be, *s.d.*, consulté le 08 novembre 2025.

⁹ A. SALMON, « Le rapport annuel d'Unia montre une hausse des demandes d'assistance », disponible sur www.unia.be, 25 juin 2024.

¹⁰ Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P), *Communiqué de presse – Rapport annuel 2024*, Bruxelles, disponible sur www.comitep.be, 1er juillet 2025.

¹¹ J. DUJARDIN et K. DUPONT, « En moyenne 7 plaintes par jour contre des policiers : voici les 3 points les plus marquants du rapport du Comité P », disponible sur www.7sur7.be, 01 juillet 2025.

¹² Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

La loi du 10 mai 2007 a pour finalité de prévenir et de sanctionner toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères qu'elle protège. Parmi ceux-ci figure celui de l'état de santé qui constitue un des objets centraux de ce papier et plus spécifiquement dans le contexte professionnel. Elle s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé, qu'aux activités économiques, sociales, culturelles et politiques. En matière de relations de travail, elle encadre l'ensemble du parcours professionnel¹³, depuis l'accès à l'emploi (offres, recrutement, critères de sélection) jusqu'à la rupture des relations de travail (licenciement, indemnités), en passant par les conditions de travail et de rémunération (salaire, avantages, durée du travail, congés)¹⁴. Elle constituerait ainsi une législation transversale qui a pour objectif d'assurer l'égalité de traitement et de combattre les discriminations dans la quasi-totalité des domaines de la vie professionnelle et sociale.

Avant la réforme effectuée par la loi du 20 juillet 2022¹⁵, la loi discrimination ne protégeait que l'état de santé actuel ou futur de la personne et excluait son état de santé passé. À l'aube de cette loi, la portée exacte du critère demeurait incertaine. De fait, aucune définition légale n'avait été donnée. Cela laissait planer un flou sur ce que recouvrait réellement la notion d'« état de santé ». Il était compliqué de savoir si une personne pouvait se protéger avec cette loi quand elle avait été discriminée à cause d'une ancienne maladie ou d'un problème de santé déjà guéri, ce qui rendait le paradoxe d'autant plus réel.

Par ailleurs, la Cour du travail de Bruxelles¹⁶ avait jugé que la protection du critère de l'état de santé actuel ou futur n'interdisait pas à l'employeur de licencier un travailleur en raison d'un taux d'absentéisme élevé. À contrario, la Cour du travail d'Anvers¹⁷ avait notamment retenu qu'un licenciement motivé par des absences pour cause de maladie pouvait faire naître une présomption de discrimination, pour autant que le travailleur soit malade au moment du licenciement.

Par ailleurs, un autre paradoxe juridique existe en matière d'aménagements raisonnables au travail. Le régime des aménagements raisonnables, bien qu'ayant pour vocation de prévenir

¹³ Loi du 10 mai 2007 précitée, art 4, 1^o.

¹⁴ M. DAVAGLE, *Incapacité et inaptitude au travail : droit et obligations de l'employeur et du travailleur*, Malines, Wolters Kluwer, 2025, p 761, n°1935.

¹⁵ Loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, *M.B.*, 17 octobre 2022.

¹⁶ C. trav. Bruxelles, 11 octobre 2019, *J.T.T.*, 2019, p. 477

¹⁷ C. trav. Anvers (div. Hasselt), 5 juin 2019, *J.T.T.*, 2019, p. 473.

les discriminations au travail, ne profite dans les faits qu'aux personnes en situation de handicap.

En Belgique, le droit à l'aménagement raisonnable a été inscrit dans la Constitution en 2021 à l'article 22ter, lequel garantit aux personnes en situation de handicap une pleine intégration dans la société, notamment par la mise en place d'aménagements raisonnables. Cette obligation s'inscrit dans la transposition de la directive européenne 2000/78/CE¹⁸.

Enfin, il est important de souligner que la législation belge limite cette obligation au handicap, sans l'étendre à d'autres motifs comme la religion ou les convictions philosophiques. Cette différence de traitement pose question quant à l'égalité de protection¹⁹, même si certains estiment que l'extension à des revendications religieuses serait plus complexe en raison de possibles conflits entre les droits fondamentaux et également du caractère souvent subjectif de ces demandes²⁰.

Chapitre 2 : Définitions des concepts clés

Dans cette section, nous présenterons les définitions des principaux concepts mobilisés dans ce mémoire. Certains d'entre eux feront l'objet, ultérieurement, d'un approfondissement plus pointilleux ou d'une analyse plus nuancée, afin d'en préciser la portée et les implications.

Section 1 : Etat de santé

Pour débiter cette sous-section, il nous semble opportun de distinguer, aussi clairement que possible, la notion d'état de santé d'un point de vue médical et d'un point de vue juridique. Même si ces deux domaines concernent souvent le même sujet, leur façon de l'aborder, leurs objectifs et leurs conséquences pratiques sont très différents. En les comparant, on perçoit mieux comment ces deux logiques se croisent, se complètent ou parfois, entrent en conflit.

D'un point de vue médical, l'état de santé renvoie à une évaluation globale, clinique et fonctionnelle de la condition physique ou psychique d'une personne. L'objectif est plus dans

¹⁸ X., « Aménagement raisonnable Mettre en œuvre l'égalité de traitement à chaque étape », *Agefiph*, 17 avril 2023, n° 5, p. 14.

¹⁹ P. ANCLIL, « Quel accommodement raisonnable ? », disponible sur www.journals.openedition.org, 11 septembre 2015.

²⁰ L. VICKERS, *Religions et convictions, discrimination dans l'emploi. Le droit de l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007.

l'analyse, l'amélioration et le maintien de l'état de santé que dans une logique de protection juridique²¹.

A contrario, en droit belge, l'état de santé est une notion essentiellement utilisée pour organiser des protections juridiques et encadrer l'usage des informations médicales. Cette notion sert avant tout à encadrer les pratiques susceptibles de porter atteinte aux droits fondamentaux, notamment en matière de non-discrimination et de respect de la vie privée²². La loi du 10 mai 2007 reconnaît explicitement l'« état de santé » comme un critère bénéficiant d'une protection spécifique²³.

Pour finir cette petite comparaison, la médecine génère l'expertise, tandis que le droit établit les cadres permettant de mobiliser cette expertise, dans le but de concilier protection de la santé, respect de la dignité et prévention des discriminations. Cette relation illustre comment l'état de santé constitue à la fois une réalité médicale et un support de garanties juridiques.

Étonnamment, et contrairement aux usages auxquels le législateur belge nous a habitué, la notion d'« état de santé » ne bénéficie d'aucune définition formelle, univoque et complète. Sa définition repose davantage sur les contributions jurisprudentielles et les clarifications apportées par des instances judiciaires ou des organismes publics comme l'Unia.

Cependant, l'« état de santé » est expressément protégé par la loi belge du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination²⁴. À ce titre, l'Unia définit ce critère de façon extensive et inclut non seulement la situation médicale actuelle du travailleur ou de l'individu, mais aussi son passé médical et son évolution future ou prévisible. Cette notion recouvre tant les affections physiques que psychiques, qu'elles soient temporaires ou durables²⁵.

L'état de santé est également cité dans l'ancien code civil belge. Effectivement, l'article 488/1 prévoit qu'en raison de son état de santé, un majeur peut être placé sous la protection d'un administrateur²⁶. Par cette notion, le législateur vise toute forme de vulnérabilité, qu'elle

²¹ X., « L'OMS demeure fermement attachée aux principes énoncés dans le préambule de sa Constitution », disponible sur www.who.int, *s.d.*, consulté le 10 novembre 2025.

²² X., « Règlement général sur la protection des données (RGPD) », disponible sur www.inami.fgov.be, *s.d.*, consulté le 11 novembre 2025.

²³ Loi du 10 mai 2007 précitée, art 4, 4°.

²⁴ Loi du 10 mai 2007 précitée.

²⁵ X., « Discrimination sur base de l'état de santé », disponible sur www.unia.be, *s.d.*, consulté le 11 novembre 2025.

²⁶ C. civ., art 488/1, §1.

soit d'ordre physique ou mental. La personne vulnérable doit se trouver dans l'incapacité d'assurer elle-même la gestion correcte de ses intérêts en raison de son état de santé²⁷. Les mesures qui en découlent peuvent, dès lors, concerner les biens, la personne, ou porter simultanément sur les deux aspects²⁸.

Dans la continuité de cette approche, la définition générale, plus médicale, de l'état de santé repose sur celle proposée par l'Organisation Mondiale de la Santé. Depuis sa Constitution de 1946, l'OMS décrit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social »²⁹, et non comme la simple absence de maladie. Cette conception, fréquemment reprise en droit, permet d'envisager l'état de santé de manière assez large. Tout comme la conception de l'Unia, elle couvre la situation médicale passée, présente et future d'une personne, ainsi que certains aspects liés à sa qualité de vie³⁰.

Afin de préciser la portée juridique de la notion d'« état de santé », la Cour du travail de Bruxelles a apporté une définition qui éclaire tant son contenu que son champ d'application. La Cour du travail de Bruxelles, pour sa part, définit l'état de santé actuel ou futur comme « *tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment* »³¹. Cette définition s'oppose à la prise en compte de l'état de santé passé, lequel n'a été inclus qu'après la réforme du 20 juillet 2022, alors que l'arrêt date du 12 juillet 2022³².

En droit européen, la situation est différente. La Directive 2000/78/CE³³, portant sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ne reconnaît pas l'« état de santé » comme critère protégé et n'en donne pas de définition. Elle protège uniquement contre la discrimination fondée sur le handicap, avec notamment l'obligation d'aménagement raisonnable. Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, la CJUE a donc dû définir la notion de handicap, ce qu'elle n'a pas fait pour la notion d'état de santé. Dans l'arrêt *Chacón Navas*³⁴,

²⁷ F. SWENNEN et T. WUYTS., « The empowerment and the protection of vulnerable adults », disponible sur www.uhasselt.be, 2023.

²⁸ X., « Protection des personnes majeures », disponible sur www.gdd-avocats.be, s.d., consulté le 12 novembre 2025.

²⁹ Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, préambule, New York, 22 juillet 1946, entrée en vigueur 7 avril 1948.

³⁰ Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, New York, 22 juillet 1946, entrée en vigueur 7 avril 1948.

³¹ C. trav. Bruxelles, 12 juillet 2022, R.G. 2019/AB/450, disponible sur www.terralaboris.be.

³² X., « Etat de santé et licenciement : examen d'une discrimination », disponible sur www.terralaboris.be, 28 mars 2023.

³³ Directive (UE) 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O.C.E., 2 décembre 2000.

³⁴ C.J.C.E. (gde ch.), arrêt *Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

la Cour distingue clairement la maladie du handicap et admet que certaines pathologies de longue durée peuvent être considérées comme un handicap. Les arrêts *HK Danmark*³⁵ et *Kaltoft*³⁶ confirment que le handicap correspond à une limitation durable de la participation à la vie professionnelle, qu'elle soit physique, mentale ou psychique. Cette jurisprudence donne une interprétation large et évolutive du handicap, mais l'« état de santé » reste en dehors du cadre de la Directive.

Enfin, il est nécessaire de distinguer la notion de « handicap » de celle d'« état de santé ». Bien que toute discrimination fondée sur l'un ou l'autre de ces critères soit prohibée, les motifs qui permettent de justifier une différence de traitement ne sont pas les mêmes. En outre, l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables ne s'applique qu'aux travailleurs reconnus comme porteur d'un handicap, et pas à ceux dont la situation relève uniquement de l'état de santé³⁷.

Section 2 : Aménagement raisonnable

L'origine de l'aménagement raisonnable, en Belgique, découle de la volonté d'assurer l'inclusion des personnes en situation de handicap à travers le droit à l'égalité et la lutte contre la discrimination. Ce concept est énoncé, mais non défini, dans l'article 22^{ter} de la Constitution belge³⁸, entré en vigueur en mars 2021, que nous détaillerons dans une section ultérieure³⁹. Le principe d'aménagement raisonnable s'est progressivement inscrit dans la législation et les politiques belges. Son développement s'est appuyé sur des normes internationales, européennes et nationales.

L'aménagement raisonnable est également défini par la loi anti-discrimination, que nous avons déjà citée à plusieurs reprises. Cette loi le décrit comme « *mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une*

³⁵ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

³⁶ C.J., arrêt *Fag og Arbejde (Kaltoft) c. Kommunernes Landsforening*, 18 décembre 2014, C-354/13, EU:C:2014:2463.

³⁷ M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 761.

³⁸ Const., art 22^{ter}.

³⁹ I. HACHEZ, « La consécration constitutionnelle du droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap (art. 22^{ter}) : de la duplication du cadre juridique au dessin de politiques publiques », *J.T.*, 2022/2, n° 6882, p. 1.

charge disproportionnée. »⁴⁰. Son deuxième alinéa précise par ailleurs ce qui peut constituer une charge disproportionnée⁴¹.

Un protocole important a été conclu le 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, les Communautés et les Régions. Il précise la définition de l'aménagement raisonnable ainsi que les critères et indicateurs permettant d'en apprécier le caractère adéquat, notamment dans le cadre professionnel.⁴² Selon ce protocole, l'aménagement raisonnable est « une mesure concrète pouvant neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée. »⁴³ A travers son deuxième paragraphe de l'article 2, le protocole met en avant quatre objectifs essentiels de l'aménagement : l'efficacité, l'égalité, l'autonomie et la sécurité. Ces caractéristiques que doivent revêtir l'ajustement raisonnable seront détaillées ultérieurement⁴⁴.

L'objectif est d'adapter les conditions de travail aux besoins des personnes en situation de handicap, tout en veillant à ce que ces ajustements ne représentent pas une charge disproportionnée pour l'employeur⁴⁵.

Afin de préciser le cadre juridique international applicable, il convient de rappeler que la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)⁴⁶, adoptée le 12 décembre 2006 et à laquelle 186 États ont adhéré⁴⁷, est, encore à l'heure actuelle, le principal instrument universel de protection des droits des personnes en situation de handicap. Cette Convention définit les aménagements raisonnables comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales⁴⁸. »

⁴⁰ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 12°, al. 1.

⁴¹ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 12°, al. 2.

⁴² Protocole du 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire commune relatif au concept d'aménagements raisonnables en faveur des personnes en situation de handicap, *M.B.*, 20 septembre 2007, éd. 2.

⁴³ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2, § 1.

⁴⁴ Voy. section 2, chap. 1, titre 2.

⁴⁵ X., « Les aménagements raisonnables », disponible sur www.ffsb.be, 18 décembre 2024.

⁴⁶ Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée à New York 13 décembre 2006 approuvée par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009.

⁴⁷ X., « Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) », disponible sur www.un.org, s.d., consulté le 18 novembre 2025.

⁴⁸ Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 2, §4.

Cette définition met en évidence le caractère individualisé de l'aménagement raisonnable, lequel doit être apprécié au cas par cas, *in concreto*. Elle démontre également l'obligation positive qui pèse sur les États mais aussi sur les employeurs. Ces derniers doivent adapter l'environnement lorsque cela est nécessaire pour garantir l'égalité réelle. En ce sens, le refus d'un aménagement raisonnable est explicitement assimilé par la Convention à une forme de discrimination au sens de son article 2⁴⁹.

Pour les travailleurs malades, ce régime s'applique lorsque la maladie entraîne une limitation durable de la capacité de travail. Cette maladie pourrait être assimilée à un handicap au sens large du droit belge et européen. Cela s'est confirmée par l'appréciation large de la notion de handicap rendue par la Cour de Justice⁵⁰. Dans les maladies brèves ou transitoires, il n'y a en principe pas de droit formel aux « aménagements raisonnables », mais la personne reste protégée contre la discrimination fondée sur l'état de santé.

En définitive, l'aménagement raisonnable est un outil essentiel pour concrétiser le principe d'égalité. Il repose sur une idée clé : *adapter l'environnement plutôt que demander à la personne de s'y adapter*. Il impose une obligation positive aux pouvoirs publics et aux employeurs, dans la limite de la charge disproportionnée, ce qui en fait un mécanisme à la fois protecteur et pragmatique. Son application au profit des personnes handicapées, et parfois des travailleurs malades assimilés, marque le passage d'une égalité purement formelle à une égalité réelle, appréciée *in concreto*, fondée sur les besoins individuels.

Section 3 : Discrimination

Au cours de cette section, nous n'allons faire qu'un rappel succinct de cette notion car celle-ci sera examinée plus profondément ultérieurement.

Afin d'éviter des répétitions ultérieures, nous nous contenterons de rappeler ici la définition, certes ancienne mais toujours pertinente, de la discrimination professionnelle. Cette distinction est entendue comme « *Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.* » « *Toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de*

⁴⁹ Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 2, §3.

⁵⁰ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés⁵¹. »

Titre II : Aménagement raisonnable et discrimination sur l'état de santé

Chapitre 1 : Genèse et fondement juridique de l'aménagement raisonnable

Section 1 : Origines internationales

Sous-section 1 : Droit international

Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006)

Tout d'abord, la Convention relative aux droits des personnes handicapées (ci-après CDPH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006, est le premier traité international entièrement consacré aux droits des personnes en situation de handicap. La Belgique a signé cette Convention le 30 mars 2007 et l'a ratifiée le 2 juillet 2009⁵². Elle a pour but de garantir leur pleine participation et l'égalité dans la jouissance des droits fondamentaux et affirme leur dignité. Sans créer de nouveaux droits, elle clarifie et adapte les droits humains aux obstacles spécifiques rencontrés par ces personnes⁵³. La CDPH constitue donc un cadre de référence essentiel pour les législations et politiques publiques en matière de handicap.

De plus, cette Convention marque un vrai changement dans la manière de considérer le handicap. Elle rompt avec une vision centrée uniquement sur le problème médical et adopte une approche fondée sur les droits humains. La personne handicapée y est reconnue comme un sujet de droits à part entière, et le handicap est perçu comme le résultat de l'interaction entre les limitations individuelles et les obstacles présents dans l'environnement. Cette évolution met

⁵¹ Convention concernant la discrimination (emploi et profession), (Convention n° 111 de l'OIT), adoptée le 25 juin 1958, entrée en vigueur le 15 juin 1960, ratifiée par la Belgique le 22 mars 1977, art. 1^{er}.

⁵² SERVICE PUBLIC DE WALLONIE – FONDS SOCIAL EUROPÉEN, *Programmation 2021-2027. Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées*, Jambes, Service public de Wallonie, 2022, p. 3.

⁵³ X., « Convention de l'ONU (CDPH) », disponible sur www.inclusion-handicap.ch, s.d., consulté le 23 novembre 2025.

l'accent sur l'égalité, la non-discrimination, l'autonomie et la participation pleine et effective à la société⁵⁴. Cela justifie l'obligation d'aménagements raisonnables, octroyé par l'article 2 de ladite Convention, pour supprimer les barrières rencontrées⁵⁵.

L'article 24 de la CDPH⁵⁶ montre que l'obligation d'aménagement raisonnable ne se limite pas au travail. Il consacre le droit à une éducation inclusive, sans discrimination et dans des conditions d'égalité. Il impose que les personnes handicapées reçoivent les adaptations nécessaires pour faciliter leur scolarité. Cette logique d'aménagement individualisée s'étend aussi à d'autres domaines de l'existence, comme la formation tout au long de la vie, l'accès à la justice ou encore la participation sociale⁵⁷.

Enfin, l'article 27 de la CDPH⁵⁸ consacre un droit au travail des personnes handicapées « sur la base de l'égalité avec les autres ». Au-delà de l'interdiction de discriminer, il impose aux États de prendre des mesures concrètes telles que les aménagements raisonnables, formations, réadaptation, aides à l'emploi et politiques et favorise l'emploi inclusif, tant dans le public que dans le privé. Ces obligations marquent le passage d'une vision médicale du handicap à un modèle social, où c'est la société qui doit s'adapter pour permettre une participation pleine et entière des personnes porteuses d'un handicap⁵⁹.

Sous-section 2 : Droit européen

La Directive 2000/78/CE⁶⁰ est une directive européenne importante dans le sens où elle établit dans le domaine de l'emploi et du travail, un cadre général pour interdire les discriminations. Elle s'applique à l'accès à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle et à l'adhésion aux organisations de travailleurs et d'employeurs⁶¹. Elle impose aux États membres de garantir une protection effective aux travailleurs et interdit formellement la discrimination directe et indirecte⁶². Seules les différences de traitement fondées sur une exigence professionnelle essentielle et proportionnée sont permises. En outre, elle impose des

⁵⁴ X., « A propos de la Convention des Nations Unies », disponible sur socialsecurity.belgium.be, *s.d.*, consulté le 23 novembre 2025.

⁵⁵ Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 2.

⁵⁶ Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 24.

⁵⁷ C. VAN BASSELAERE, « Le droit à une éducation inclusive et aux aménagements raisonnables des enfants et des jeunes en situation de handicap : qui, quoi, pourquoi ? », *JDJ*, 2023, n° 423, p. 18.

⁵⁸ Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 27.

⁵⁹ G. DE BECO, « Le droit au travail des personnes handicapées en vertu de l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, avec application en Flandre », *Rev. belge Séc. soc.*, 2013/4, p. 563-585.

⁶⁰ Directive (UE) 2000/78/CE précitée.

⁶¹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art 3.

⁶² Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art 2 §2, a et b.

aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés et autorise des mesures d'action positive⁶³.

De nombreuses jurisprudences confirment l'obligation positive des états membres d'imposer aux établissements publics et privés de mettre en place des aménagements raisonnables pour éviter de discriminer les personnes porteuses de handicap.

Parmi celles-ci, il y a l'affaire *Enver Şahin contre la Turquie*⁶⁴. Cet arrêt concerne un étudiant turc devenu paraplégique à la suite d'un accident. Ce jeune homme a demandé à son université de mettre en place des aménagements raisonnables afin de qu'il puisse continuer ses études. Cependant, face aux délais excessifs et à l'insuffisance des mesures proposées par l'établissement, il a porté son cas devant la Cour européenne des droits de l'homme en invoquant la violation de l'article 2 du Protocole n° 1 (droit à l'instruction)⁶⁵ combiné avec l'article 14 (interdiction de la discrimination)⁶⁶. Il estimait être victime d'une discrimination fondée sur le handicap. Dans cette affaire, la Cour devait déterminer si l'université avait respecté son obligation positive de garantir des aménagements raisonnables. Elle a estimé que ces délais excessifs constituaient une discrimination indirecte fondée sur le handicap. Cet arrêt confirme donc qu'en matière d'enseignement supérieur, l'absence ou le retard dans la mise en place d'aménagements raisonnables constitue une discrimination contraire à la Convention européenne des droits de l'homme⁶⁷.

Un autre arrêt important est un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne : l'arrêt *Commission c. Italie* du 11 avril 2013⁶⁸. Dans cette affaire, la Commission reprochait à l'Italie de ne pas avoir correctement transposé l'article 5 de la Directive 2000/78⁶⁹, qui impose aux employeurs de mettre en place des aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés. La législation italienne ne couvrait qu'un nombre limité de personnes, d'employeurs et de situations de travail. Elle reposait principalement sur des mesures d'incitation plutôt que sur une obligation juridique générale et contraignante comme l'exige la directive. La Cour rappelle que la notion de handicap doit être entendue largement et que l'article 5 s'applique à toutes les personnes handicapées. Elle souligne que les aménagements raisonnables constituent des mesures nécessaires, appropriées et réalisables que tous les employeurs doivent mettre en place,

⁶³ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art 5.

⁶⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Enver Şahin c. Turquie*, 30 janvier 2018.

⁶⁵ Art. 2 du Protocole n° 1 à la Conv. E.D.H.

⁶⁶ Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales précitée, art. 14.

⁶⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Enver Şahin c. Turquie*, 30 janvier 2018.

⁶⁸ C.J., *Commission européenne c. République italienne*, 4 juillet 2013, C-312/11, EU:C:2013:446.

⁶⁹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, article 5.

sauf si la charge est disproportionnée. La CJUE a estimé que le système juridique italien n'instaurait pas une obligation générale couvrant l'ensemble des employeurs, des personnes handicapées et des aspects de l'emploi. La Cour a conclu à un manquement de l'Italie à ses obligations de transposition et l'a condamnée aux dépens⁷⁰.

Ces deux arrêts érigent l'aménagement raisonnable en outil essentiel de la lutte contre les discriminations fondées sur le handicap, aussi bien dans l'accès à l'enseignement supérieur que dans le domaine de l'emploi. En le rattachant aux droits fondamentaux protégés par la CEDH et le droit de l'Union, ils imposent aux États une obligation positive exigeante c'est à dire mettre en place des mesures concrètes, effectives et généralisées, faute de quoi leur inertie ou l'insuffisance de leurs dispositifs peut être qualifiée de discrimination.

Section 2 : Origines belges

Sous-section 1 : Inscription au droit Constitutionnel

Depuis le 30 mars 2021, le législateur belge a renforcé la protection des personnes en situation de handicap. La Constitution comporte désormais un article 22^{ter} qui consacre explicitement leur droit à l'inclusion. Son premier alinéa énonce 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 », tandis que, le second alinéa confie aux différents législateurs compétents la responsabilité de garantir la mise en œuvre effective de ce droit.

Selon Isabelle Hachez, Vice-Rectrice du campus Saint-Louis de l'UCLouvain et professeure de droit, l'article 22^{ter} de la Constitution reprend largement la logique de la CDPH et ne crée pas de révolution juridique. De plus, cette dernière affirme que l'article 22^{ter} ne prévoit pas clairement la possibilité d'adopter des mesures préférentielles ou des quotas en faveur des personnes handicapées, alors que la CDPH le fait. Néanmoins, cet article renforce symboliquement et politiquement l'exigence d'inclusion et peut servir de levier pour exiger des politiques publiques plus cohérentes et ambitieuses en Belgique⁷¹.

Finalement, l'article 22^{ter} a surtout une portée symbolique et politique. Il rend les droits des personnes handicapées plus visibles dans la Constitution. Il encourage les pouvoirs publics

⁷⁰ A. RICHARD, « Les conséquences d'une adéquation limitée » *Procédure en manquement d'État et protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne*, F. Picod (dir.), 1^{er} éd, Bruxelles, Bruylant, 2021, p. 244.

⁷¹ I. HACHEZ, « La consécration constitutionnelle du droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap (article 22^{ter}). De la duplication du cadre juridique au dessin de politiques publiques », *J.T.*, 2022/2, p. 17-24.

à mieux respecter les principes d'inclusion. Toutefois, il ne crée pas de droits nouveaux par rapport à la CDPH que la Belgique a déjà ratifié⁷².

Dans un récent arrêt de la Cour Constitutionnelle datant du 25 septembre 2025, cette dernière a mis en avant l'article 22^{ter} de la Constitution belge. Dans cette affaire, les associations requérantes ont contesté plusieurs articles des textes bruxellois sur la transition numérique⁷³. Selon ces associations, imposer aux citoyens de faire toutes leurs démarches administratives par la voie numérique exclut les personnes vulnérables et viole l'article 22^{ter} de la Constitution. Dans son arrêt, la Cour suprême belge admet que les autorités peuvent favoriser le numérique, mais elles doivent aussi garantir des alternatives accessibles et réellement efficaces. Si les dispositions en cause ne prévoient pas suffisamment ces garanties, la Cour les annule partiellement pour violation de l'article 22^{ter}⁷⁴.

Enfin, l'analyse de l'obligation d'aménagement raisonnable en droit belge s'inscrit d'abord dans le cadre normatif posé par la loi du 10 mai 2007. Cette loi constitue le socle de la lutte contre les discriminations fondées notamment sur le handicap. Elle transpose les exigences européennes tout en définissant les conditions dans lesquelles un employeur peut être tenu de mettre en place des ajustements raisonnables. Mais pour comprendre pleinement la portée de cette obligation, il est nécessaire de revenir sur la notion de handicap. Ce chapitre s'attachera donc d'abord à analyser la structure et les objectifs de la loi du 10 mai 2007, avant d'examiner la définition juridique du handicap et son rôle déterminant dans le déclenchement de l'obligation d'aménagement raisonnable.

Sous-section 2 : Loi du 10 mai 2007

Avant l'arrivée de l'article 22^{ter} de la Constitution, les juridictions belges se basaient essentiellement sur la loi du 10 mai 2007 sur la lutte contre la discrimination. Le premier texte de loi belge introduisant formellement la notion d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées est la loi du 25 février 2003⁷⁵ tendant à lutter contre la discrimination⁷⁶. Par la suite, la loi du 10 mai 2007 a remplacé celle de 2003. Cette nouvelle loi, en conformité avec la Directive 2000/78/CE du droit de l'Union, renforce et élargit les protections. En effet,

⁷²I. HACHEZ, *Ibidem*.

⁷³ Art. 13, du décret et ordonnance conjoints de la Commission communautaire française, de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire commune du 25 janvier 2024 et du 1^{er} février 2024 relatifs à la transition numérique des autorités publiques, *M.B.*, 21 février 2024.

⁷⁴ C.C., 25 septembre 2025, n° 126/2025, disponible sur www.stradalex.com.

⁷⁵ Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, *M.B.*, 17 mars 2003.

⁷⁶ X., « Protocole relatif au concept d'aménagement raisonnable », disponible sur atingo.be, *s.d.*, consulté le 29 novembre 2025.

elle interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte, le harcèlement, l'injonction de discriminer et le refus d'aménagements raisonnables sur la base du handicap ou de l'état de santé.

Sous-section 3 : Handicap comme condition initiale

En somme, la Belgique dispose d'un cadre législatif qui reconnaît l'obligation de fournir des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap et permet, en cas de refus, de qualifier cette absence en discrimination aux yeux de la loi. Cependant, le droit à des aménagements raisonnables n'est pas un droit absolu. Dans les faits, la charge que représente cet aménagement ne doit pas être disproportionnée. Le décret de 2017⁷⁷ nous éclaire sur cette disproportion qui peut être évaluée sur base de plusieurs critères tels que l'impact financier, l'impact organisationnel, la fréquence et la durée prévue de l'utilisation de l'aménagement, etc⁷⁸.

Ensuite, en Belgique, la législation sur les aménagements raisonnables s'applique exclusivement aux personnes en souffrant de handicap ou une situation assimilée à un handicap. Dans son arrêt *Chacón Navas*⁷⁹ du 11 juillet 2006, la Cour de justice de l'Union européenne a, pour la première fois, été amenée à préciser les contours de la notion de handicap au sens de la directive « emploi ». Cette dernière l'a ensuite peaufinée dans le célèbre arrêt *HK Danmark*⁸⁰, la CJUE définit la notion de handicap. Cette dernière doit s'entendre comme « une *limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la société sur la base de l'égalité avec les autres*⁸¹. »

Pour distinguer le handicap de la maladie, la Cour nous informe que la limitation doit être durable pour être considérée comme un handicap. La Cour indique qu'un état pathologique lié à une maladie, curable ou non, peut constituer un handicap au sens de la Directive 2000/78. Cela vaut uniquement si la maladie entraîne une limitation longue et réelle dans l'accès ou la

⁷⁷ Décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 7 décembre 2017 relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire, fondamental et secondaire des élèves présentant des besoins spécifiques, *M.B.*, 15 mars 2018.

⁷⁸ X., « Aménagements raisonnables : Que sommes-nous en droit d'exiger ? », disponible sur gamp.be, 17 septembre 2019.

⁷⁹ C.J., arrêt *Chacón Navas (Sonia) c. Eures Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

⁸⁰ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

⁸¹ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 4.

participation à la vie professionnelle. À l'inverse, une pathologie qui ne répond pas à ces critères ne peut être considérée comme un handicap⁸². Nous reviendrons plus en détail sur ces deux arrêts dans la suite de cette étude.

En conclusion, en droit européen, la notion de handicap repose à présent sur une approche plus sociale. Elle ne se s'arrête plus à l'état de santé mais vise les limitations durables de participation au travail, liées à une déficience et à des obstacles. L'arrêt *Chacón Navas* a d'abord relevé une définition centrée sur une limitation de longue durée de la capacité de travailler⁸³. La Cour a ensuite élargi cette conception, notamment dans *HK Danmark/Ring, Daouidi* ou *Kaltoft*, en admettant que des affections comme une incapacité temporaire durable ou une obésité sévère⁸⁴ peuvent relever du handicap lorsqu'elles entravent réellement l'emploi⁸⁵. La doctrine relève toutefois des incertitudes persistantes, en particulier pour les handicaps « subjectifs », supposés, passés ou futurs, dont la reconnaissance explicite renforcerait l'égalité de traitement.

Chapitre 2 : Grands principes

Section 1 : Principes et caractéristiques de l'obligation d'aménagement raisonnable

Sous-section 1 : Egalité réelle et fonction compensatoire

Contrairement à l'égalité formelle, la notion d'*égalité réelle* signifie la reconnaissance qu'un traitement identique entre toutes les personnes ne suffit pas à garantir l'égalité effective, dès lors que certains rencontrent des obstacles supplémentaires spécifiques en raison d'un handicap. Dans les faits, il serait pénalisant de traiter tout le monde de la même manière, sans tenir compte des situations individuelles. Effectivement, cela peut maintenir, voire aggraver, des désavantages pour les personnes concernées. L'aménagement raisonnable vient pallier ce problème inégalitaire qui réside dans la différence entre les personnes atteintes d'un handicap

⁸² C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 41.

⁸³ C.J., arrêt *Chacón Navas (Sonia) c. Eures Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

⁸⁴ X., « L'obésité sévère comme handicap au sens de la directive antidiscrimination. CJUE 18.12.2014 – C-354/13 (*Kaltoft*) », disponible sur : www.voelker-gruppe.com, 18 décembre 2014.

⁸⁵ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, disponible sur www.curia.europa.eu. ; C.J., arrêt *Mohamed Daouidi c. Bootes Plus SL et Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*, 1^{er} décembre 2016, C-395/15, EU:C:2016:917, *revue générale du droit*, 2016, n° 60860. ; C.J., arrêt *Karsten Kaltoft c. Billund Kommune*, 18 décembre 2014, C-354/13, EU:C:2014:2463.

ou non. Cette accommodation ne vient pas améliorer ou favoriser la position de ces derniers mais essaye simplement de les mettre sur un même pied d'égalité⁸⁶.

Dès lors, il joue alors un rôle explicitement *compensatoire*. En réalité, il s'agit de mesures concrètes, adaptées et proportionnées, destinées à neutraliser autant que possible l'impact négatif d'un environnement non adapté, et ce dans le but d'assurer une participation réelle, autonome et sur un pied d'égalité dans la société. Autrement dit, l'aménagement raisonnable ne cherche pas à offrir un privilège à la personne handicapée, il sert à compenser un désavantage durable, lié aux obstacles matériels, organisationnels ou informationnels qu'elle rencontre⁸⁷.

Sous-section 2 : Obligation individuelle, évolutive, appropriée, nécessaire, efficace et proportionnée

Comme nous l'avons exposé peu avant, l'obligation d'aménagement raisonnable est une obligation *individualisée*, personnifiée en fonction des besoins et déficiences de l'employé atteint de handicap. Cette obligation naît lorsqu'une personne identifiée se trouve en situation de désavantage en raison de son handicap et que des mesures adaptées peuvent être prises pour lever ce désavantage. Cette individualisation suppose un examen concret de sa situation et un dialogue avec elle⁸⁸.

Cette obligation ne s'arrête pas à la simple mise en œuvre d'un ajustement pour la personne porteuse de handicap. Il s'agit d'une obligation *évolutive* et continue, qui nécessite une réévaluation régulière de la situation. L'état de santé est un état qui évolue et l'aménagement doit de ce fait être perçu comme un processus continu. Cela suppose un dialogue permanent avec la personne concernée et une réévaluation régulière de l'adéquation, de l'efficacité et de la proportionnalité des mesures⁸⁹.

Le caractère approprié, nécessaire et efficace de l'aménagement raisonnable renvoie d'abord à la définition internationale issue de la Convention de l'ONU relative aux droits des

⁸⁶ Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies, *Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination*, Doc. CRPD/C/GC/6, New York, 2018.

⁸⁷ Défenseur des droits, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi*, Paris, Défenseur des droits, 2017, p. 10 et 11.

⁸⁸ A. LAWSON, « Obligations d'aménagement raisonnable et d'accessibilité : vers une approche européenne plus homogène ? », *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, n° 11, 2010, p. 13 et 14.

⁸⁹ Commission européenne, *Aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Lignes directrices et bonnes pratiques*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2024, p. 46.

personnes handicapées⁹⁰. Cette Convention stipule également que les aménagements soient pris en fonction des besoins dans une situation donnée, à condition qu'ils n'entraînent pas une charge disproportionnée. Cette conception fut reprise par la suite par l'UE, notamment à travers la Directive 2000/78/CE et la jurisprudence qui s'y réfère.

L'aménagement est *approprié* lorsqu'il répond aux besoins concrets de la personne handicapée et compense un environnement inadapté. Il est *nécessaire* lorsqu'aucune mesure plus légère ne permettrait d'assurer une participation comparable. Il est *efficace* s'il améliore réellement la capacité de travailler, d'étudier ou de participer à la vie sociale. Le tout en tenant compte du coût, de la durée, de l'impact organisationnel et de l'absence d'alternatives équivalentes⁹¹.

Le protocole de 2007 ajoute plusieurs exigences à ces critères. Il impose d'abord un critère d'*égalité* c'est-à-dire que l'aménagement doit permettre une utilisation égale des installations, facilités et services par la personne en situation de handicap. Il consacre ensuite un critère d'autonomie, en ce sens que l'aménagement doit lui permettre, autant que possible, d'accomplir l'activité sans recourir à l'aide de tiers. Enfin, il pose un critère de sécurité : l'installation et l'usage de l'aménagement doivent garantir la sécurité de la personne concernée⁹².

Les critères susmentionnés s'inscrivent dans une logique de *proportionnalité*. En effet, le bien-être de la personne handicapée doit être mis en balance avec la charge pour l'employeur. Un aménagement n'est raisonnable que s'il respecte ces exigences sans devenir disproportionné⁹³. La Directive européenne stipule, quant à elle, qu'un aménagement « *n'est pas disproportionné lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées*⁹⁴. » Nous développerons de manière plus approfondie, (au titre III, chapitre 1, section 3), la question de la charge disproportionnée, laquelle constitue l'une des limites essentielles à l'octroi d'aménagements raisonnables.

⁹⁰ Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 2, §4.

⁹¹ A. Lawson, *op. cit.*, p. 14

⁹² Protocole du 19 juillet 2007 précité, p. 49655 et s.

⁹³ A. Lawson et L. Waddington, *Handicap et droit européen contre la discrimination. Une analyse du droit européen contre la discrimination des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi et au-delà, Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination*, Commission européenne, Luxembourg, *Office des publications de l'Union européenne*, 2010, p. 35.

⁹⁴ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art 5.

Par la suite, nous constaterons que l'obligation positive, imposée aux employeurs, de prévoir des aménagements raisonnables sur le lieu de travail se distingue encore du mécanisme d'action positive instauré par l'article 10 de la loi antidiscrimination.

Section 2 : Aménagement raisonnable, action positive et mobilité interne

Sous-section 1 : Aménagement raisonnable versus mesures d'action positive

Il nous semble judicieux de bien faire la distinction entre les mesures d'action positive et l'obligation d'aménagement raisonnable. L'aménagement raisonnable oblige chaque employeur à prendre des mesures adaptées pour permettre à un travailleur handicapé d'exercer un métier. Ces accommodations doivent être effectuées au cas par cas, *in concreto*. Il s'agit d'une obligation individuelle qui découle de la loi discrimination⁹⁵ et de l'article 5 de la Directive en matière d'emploi et de travail.

À l'inverse, l'article 10 de la loi du 10 mai 2007 prévoit la mise en place des mesures d'action positive. Cette loi et la Directive du 27 novembre 2000⁹⁶ définit les mesures d'action positive comme des « *mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.* »⁹⁷ Leur objectif est « d'éliminer l'exclusion sociale de certains groupes "défavorisés" sur la base d'un critère protégé⁹⁸ », sur le marché du travail.

La législation belge prévoit quatre conditions de fond pour instaurer une mesure d'action positive. Il faut d'abord qu'« il existe une inégalité manifeste ». Ensuite, « la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ». La mesure doit aussi être « de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ». Enfin, elle ne peut être adoptée que si « la mesure (...) ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui⁹⁹¹⁰⁰. »

En conclusion, l'aménagement raisonnable et l'action positive poursuivent tous les deux l'idéal de l'égalité réelle, mais par des voies juridiques et pratiques distinctes. L'aménagement raisonnable est une obligation individuelle, permanente et directement opposable à chaque

⁹⁵ Loi du 10 mars 2007 précitée, art 14.

⁹⁶ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 7, § 1.

⁹⁷ Loi du 10 mars 2007 précitée, art. 4, 11°.

⁹⁸ L. LINDIANA, « Mesures d'actions positives pour lutter contre les discriminations », disponible sur www.groups.be, 22 mai 2019.

⁹⁹ Loi du 10 mars 2007 précitée, art. 10, § 2.

¹⁰⁰ I. HACHEZ, J.-F. NEVEN et J. RINGELHEIM, *L'action positive en droit belge : au cœur du principe d'égalité. État des lieux, limites et perspectives sur le marché de l'emploi*, Louvain-la-Neuve, UCLouvain, août 2022, p. 12.

employeur qui collabore avec une personne porteuse d'un handicap. A contrario, les mesures d'action positive constituent des instruments collectifs, facultatifs et temporaires. Elles sont mises en place pour corriger une inégalité manifeste affectant un groupe déterminé, dans le respect des droits des tiers¹⁰¹. Cette distinction justifie de ne pas confondre le manquement d'un employeur en matière d'aménagement raisonnable avec l'absence ou la fin d'un programme d'action positive.

Sous-section 2 : Réaffectation et reclassement professionnel comme forme d'aménagement raisonnable

Le conseiller juridique près de l'ASBL NERIOS de Huy, Michel Davagle montre que, en droit belge, la réaffectation du travailleur devenu inapte ou limité constitue aujourd'hui un élément central de l'aménagement raisonnable imposé par le droit antidiscriminatoire au bénéfice des travailleurs handicapés ou atteints de problèmes de santé durables. Elle n'est plus une simple option de gestion. Celle-ci elle fait partie d'une obligation d'adaptation dont le non-respect peut mener à une discrimination¹⁰². Il présente l'obligation de reclassement comme une véritable obligation légale, de portée impérative, qui pèse sur l'employeur.

En ce sens, l'article I.4-70 du Code du bien-être¹⁰³ impose une véritable obligation de maintien dans l'emploi. L'employeur doit rechercher un travail adapté ou un autre poste pour le travailleur handicapé et doit tenir compte de l'ensemble de l'entreprise, sauf charge disproportionnée¹⁰⁴. Autrement dit, Cette obligation de réaffectation s'articule avec le trajet de réintégration du Code du bien-être¹⁰⁵. Ce dernier organise la recherche d'un travail adapté avant toute rupture du contrat de travail pour force majeure médicale. Elle s'inscrit dans un devoir réel de maintien dans l'emploi, éclairé par le droit aux aménagements raisonnables consacré par le droit de l'Union et par la loi du 10 mai 2007¹⁰⁶.

Monsieur Davagle présente l'obligation de reclassement comme une « obligation de résultat atténué » liée au droit aux aménagements raisonnables. Selon lui, si l'employeur refuse

¹⁰¹ Conseil de l'Europe, « Promouvoir l'égalité et la non-discrimination des personnes handicapées », *la Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap*, L. WADDINGTON et A. BRODERICK (dir.), Strasbourg, Conseil de l'Europe, juin 2017, p. 15 et 16.

¹⁰² X., « Handicap et aménagements raisonnables : faut-il affecter votre travailleur à un autre poste de travail ? », disponible sur www.securex.be, 21 mars 2022.

¹⁰³ Code du bien-être au travail, A.R. du 28 avril 2017 établissant le Code du bien-être au travail, *M.B.*, 2 juin 2017, art. I.4-70.

¹⁰⁴ M. DAVAGLE, op. cit., p. 584 et s.

¹⁰⁵ Code du bien-être au travail, précité, art. I.4-72 et s.

¹⁰⁶ S. REMOUCHAMPS, « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », disponible sur www.terralaboris.be, 13 avril 2018.

d'adapter le poste ou de réaffecter le travailleur alors qu'un aménagement raisonnable est possible sans être disproportionné, il commet une faute pouvant constituer une discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé. Cette faute ouvre la voie à des recours, ainsi qu'à des dommages et intérêts sur la base du Code du bien-être et de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹⁰⁷.

Enfin, comme le rappellent certains auteurs de doctrines, dans le secteur public, l'obligation de réaffectation comme aménagement raisonnable se heurte à de nombreux problèmes. Parmi eux, la rigidité du statut et aux règles d'accès aux emplois. En effet, maintenir le travailleur dans l'emploi nécessite de coordonner le Code du bien-être, le trajet de réintégration et les clauses statutaires sur les mutations ou dérogations. Il faut en plus garder à l'esprit les questions d'égalité d'accès, d'interdiction de négocier individuellement les conditions et la cohérence entre procédures statutaires et mécanismes de bien-être au travail¹⁰⁸.

Section 3 : Mise en œuvre contentieuse

Sous-section 1 : Régime probatoire spécifique

Lorsqu'un travailleur handicapé suscite de la part de son employeur un aménagement de son environnement de travail et que ce dernier est refusé, la Directive européenne établit qu'« il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement¹⁰⁹. » Comme le confirme l'article 28 de la loi anti-discrimination, il revient à l'employeur, pour écarter toute accusation de discrimination, de démontrer que la mesure d'ajustement demandée par l'employé représente une charge disproportionnée¹¹⁰.

En effet, dans le contentieux du refus d'aménagement raisonnable, le législateur a instauré un mécanisme probatoire caractérisé par un renversement de la charge de la preuve. Dans la pratique, le demandeur sera quasi systématiquement le travailleur handicapé. Tandis qu'il incombe à l'employeur, la partie défenderesse, pour échapper à une condamnation pour discrimination, de démontrer que l'aménagement sollicité ne pouvait être qualifié de raisonnable en ce qu'il entraînait pour lui une charge disproportionnée¹¹¹. Cela marque un

¹⁰⁷ S. . REMOUCHAMPS, *ibidem*, p. 586-588.

¹⁰⁸ J. DE WILDE D'ESTMAEL et A. YERNAUX, *La gestion des incapacités de travail dans le secteur public. Reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail*, Bruxelles, Wolters Kluwer, 2021.

¹⁰⁹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 10.

¹¹⁰ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 28, § 1.

¹¹¹ J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 318.

véritable changement de paradigme par rapport aux approches traditionnellement adoptées en droit commun.

Dans la plupart des affaires analysées par Madame RINGELHEIM, professeure de droit et chercheuse à l'UCLouvain, les motifs avancés par l'employeur pour justifier leur refus d'aménagement ont été jugés insuffisants¹¹².

Sous-section 2 : Sanctions en cas de refus d'aménagement.

Refuser injustement d'aménager les conditions de travail d'un employé atteint de handicap revient, en réalité, à une atteinte au droit de ce dernier à l'accès, l'évolution, et au maintien de son emploi. Ce qui signifie le discriminer par rapport aux autres travailleurs¹¹³.

En plus d'octroyer une indemnisation, les juridictions peuvent exiger que la discrimination cesse et que l'aménagement raisonnable soit effectivement mis en place. Elles peuvent également assortir cette obligation d'une astreinte afin d'en garantir l'exécution lorsque l'employeur tarde à s'y conformer¹¹⁴.

En effet, l'action en cessation apparaît, en théorie, comme l'instrument le plus adapté pour assurer l'effectivité de l'obligation d'aménagement raisonnable. Cette action permet de faire ordonner la fin du comportement discriminatoire et la mise en place de l'aménagement, garantissant ainsi l'embauche ou le maintien dans l'emploi du travailleur handicapé. Sur la base notamment de la loi belge du 10 mai 2007, le travailleur qui se heurte à un refus d'aménagement peut saisir le président du tribunal du travail, statuant comme en référé, afin qu'il impose à l'employeur la mise en œuvre de la mesure raisonnable requise. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision, (...), aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant¹¹⁵.

En pratique, ce mécanisme est rarement utilisé à temps et son effet préventif reste largement théorique. Dans la plupart des affaires, le travailleur devient handicapé en cours de carrière et le contrat est déjà rompu lorsque l'affaire arrive devant le juge. L'action en cessation n'est alors plus recevable ou n'a plus lieu d'être¹¹⁶. « Lorsqu'ils interviennent après le licenciement, les avocats estiment que le droit ne peut servir qu'à réparer les dommages subis,

¹¹² J. RINGELHEIM, *ibidem*.

¹¹³ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 14.

¹¹⁴ Trib. trav. Liège (prés.), ord., 9 mars 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1402.

¹¹⁵ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 20.

¹¹⁶ A. LEJEUNE et al, *op. cit.*, p. 121.

mais en aucun cas il ne permet ni de rééquilibrer le rapport de force dans l'entreprise ni favoriser une meilleure intégration au travail des personnes en situation de handicap¹¹⁷. »

Dans ces situations, si le tribunal estime qu'un aménagement raisonnable aurait dû être accordé, il se contente de condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts. Cela conduit à une réparation a posteriori, plutôt qu'à une réelle garantie de maintien dans l'emploi¹¹⁸.

En cas de discrimination dans la relation de travail, y compris en cas de refus d'aménagement raisonnable, la victime peut choisir entre une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de salaire ou la réparation intégrale de son préjudice réel. À cet égard, comme le souligne J-F Neven, cette indemnité forfaitaire est « une innovation de la loi du 10 mai 2007 »¹¹⁹. Dès que des indices réels de discrimination sont établis, la charge de la preuve se trouve renversée¹²⁰. Cette logique est cohérente avec l'approche de la directive 2000/78/CE visant des sanctions effectives, dissuasives et proportionnée en fonction des besoins concrets de la personne¹²¹.

Chapitre 3 : Discrimination et état de santé

Au cours de ce chapitre, nous procéderons à une analyse juridique approfondie de deux notions fondamentales pour notre mémoire, à savoir la discrimination et l'état de santé. Ces thématiques constituent les pierres angulaires de la protection des travailleurs. Ces notions ont une importance particulière. Tout d'abord car ce sont des principes juridiques primordiaux mais également parce qu'elles ont pour objectif d'aider les tribunaux, les législateurs et les organismes à garantir à chaque travailleur un environnement de travail juste et favorable à son épanouissement.

Durant la section qui suit, nous examinerons le cadre juridique applicable à la discrimination, en distinguant le niveau européen du niveau national.

¹¹⁷ A. LEJEUNE et al, *ibidem*.

¹¹⁸ A. LEJEUNE et al, *ibidem*.

¹¹⁹ J-F. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement », *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Bruxelles, Larcier, 2008, p.182

¹²⁰ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 18.

¹²¹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 10.

Section 1 : Cadre juridique de la discrimination

Sous-section 1 : Niveau européen

A. Convention européenne des droits de l'Homme

L'interdiction de la discrimination constitue un principe fondamental des droits humains et des libertés fondamentales. Ce principe est présent dans de nombreux instruments universels et régionaux. En droit international, ce fondement est notamment consacré par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme (ci-après CEDH). Ce dernier garantit la jouissance des droits reconnus par la Convention sans distinction fondée, entre autres, sur le sexe, la race, la langue, la religion ou toute autre situation¹²².

Il est intéressant de relever que l'article 14 de la CEDH ne mentionne pas expressément la discrimination fondée sur l'état de santé ni sur le handicap.

Toutefois, la liste qu'il énonce n'est pas exhaustive. Cela permet de conclure que toute discrimination liée au handicap est également prohibée dans le cadre de cette Convention. Selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, les personnes handicapées bénéficient ainsi d'une protection « par ricochet »¹²³. Pour rappel, en dehors de l'interdiction générale de la discrimination, aucun article de la Convention ne traite spécifiquement du handicap. L'arrêt *Glor contre Suisse*¹²⁴ illustre concrètement cette protection « par ricochet » des personnes handicapées. Dans cette affaire, la Cour de Strasbourg a jugé que le refus d'exonérer un travailleur partiellement handicapé de la taxe militaire est discriminatoire. Son handicap le rendait pourtant inapte au service.

La Cour constate ainsi une violation de l'article 14, combiné à l'article 8 de la Convention¹²⁵. Elle reconnaît explicitement le handicap comme une « autre situation » au sens de l'article 14. Cette décision confirme que les personnes handicapées doivent bénéficier d'une protection renforcée contre les différences de traitement injustifiées dans le champ des droits garantis par la Convention¹²⁶.

B. Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

¹²² Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome, le 4 novembre 1950, *S.T.C.E.*, n°5, art. 14.

¹²³ B. FAVREAU, « Handicap et protection du droit européen et communautaire. Entre droit européen et droits internes » (extrait), disponible sur www.favreaucivilise.com, *s.d.*, consulté le 21 novembre 2025.

¹²⁴ Cour eur. D.H., arrêt *Glor c. Suisse*, 30 avril 2009.

¹²⁵ Art. 8 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales précitée.

¹²⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Glor c. Suisse*, 30 avril 2009, §61 et 80.

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après TFUE), lui aussi, consacre la non-discrimination comme un principe fondamental. En ce sens, l'article 18¹²⁷ interdit les discriminations fondées sur la nationalité dans le champ d'application des traités et autorise l'Union à prendre des mesures pour garantir cette interdiction. L'article 19 TFUE¹²⁸, quant à lui, permet au Conseil de lutter contre d'autres motifs de discrimination, comme le handicap, ce qui a structuré une partie importante du droit dérivé. La Charte des droits fondamentaux renforce cet ensemble par son article 21¹²⁹ qui interdit toute discrimination et oriente l'interprétation des juges, notamment pour la discrimination indirecte ou par association.

Dans le cadre de notre mémoire, nous nous attarderons plus en profondeur dans le chapitre suivant, sur la Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Il est également important d'examiner les dispositions prévoyant des instruments procéduraux. Les États membres doivent mettre en place des procédures judiciaires et/ou administratives adaptées, afin d'assurer une protection juridictionnelle effective, proportionnée et dissuasive¹³⁰. Ces dispositions visent donc à faciliter l'accès à un recours efficace. Les États membres doivent aussi instaurer un ensemble de sanctions effectives¹³¹.

Sous-section 2 : Niveau national

Dans le cadre de ce papier, consacré à la discrimination dans le domaine du travail et de l'emploi, les autorités compétentes sont celles qui disposent de la compétence en matière de travail. Il en résulte que le législateur fédéral exerce une compétence exclusive pour définir les règles générales du droit du travail, conformément à la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980¹³².

En Belgique, la lutte contre la discrimination repose sur trois grandes lois fédérales. La loi du 10 mai 2007 relative à certaines formes de discrimination¹³³, la loi du 10 mai 2007 sur

¹²⁷ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, signé à Rome le 25 mars 1957, tel que modifié notamment par le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, art. 18.

¹²⁸ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne précité, art. 19.

¹²⁹ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée à Nice le 7 décembre 2000 et adaptée à Strasbourg le 12 décembre 2007, art. 21.

¹³⁰ R. GELLERT et P. DE HERT, « La non-discrimination comme réalité effective en Europe ? Réflexions sur la procéduralisation du droit d'égalité européen », *Revue belge de droit constitutionnel*, 2012, vol. 13, p. 15.

¹³¹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 17.

¹³² Loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, *M.B.*, 15 août 1980, art. 6, §1er, VI, al. 5, 12°.

¹³³ Loi du 10 mai 2007 précitée.

l'égalité entre les femmes et les hommes¹³⁴, et la loi du 30 juillet 1981 réprimant les actes inspirés par le racisme ou la xénophobie¹³⁵. Ces textes protègent divers « critères » comme le sexe, l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'état de santé (actuel ou futur), et prohibent toute différence de traitement injustifiée fondée sur l'un d'eux. Ils identifient plusieurs formes de discrimination, notamment la discrimination directe ou indirecte.

La discrimination en Belgique d'un point de vue juridique s'entend comme « *toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant ou pouvant avoir pour but ou pour effet de détruire, de compromettre ou de limiter la reconnaissance, la jouissance, ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social ou culturel ou dans tout autre domaine de la vie sociale*¹³⁶. »

Il apparaît pertinent d'opérer une distinction entre les deux formes principales de discrimination consacrées par la loi du 10 mai 2007, et entre autres par le décret du 06 novembre 2008¹³⁷, à savoir la discrimination directe et la discrimination indirecte. Compte tenu du sujet qui nous occupe, cette distinction gagne en intérêt lorsqu'elle est replacée dans la perspective spécifique des personnes en situation de handicap.

Selon le Wiki wallon pour l'information des personnes handicapées (Wikiwiph), la discrimination directe se caractérise par un traitement explicitement moins favorable d'une personne handicapée qu'une personne non handicapée placée dans une situation comparable¹³⁸.

Tandis que la discrimination indirecte vient, en réalité, de l'application d'une règle, d'une pratique ou d'une exigence qui paraît neutre qui, dans les faits, place les personnes handicapées dans une position de désavantage par rapport au reste de la population¹³⁹. Il est primordial de bien comprendre cette distinction conceptuelle pour appréhender la complexité des pratiques discriminatoires et examiner de manière fine leur impact concret sur la participation pleine et égale des personnes en situation de handicap.

¹³⁴ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

¹³⁵ Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 08 août 1981.

¹³⁶ Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, New York, 21 décembre 1965, *JO*, n° 2106, p. 47, art. 1.

¹³⁷ Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 18 novembre 2008, art. 4, 6° et 7°

¹³⁸ X., « Discrimination », disponible sur wikiwiph.aviq.be, *s.d.*, consulté le 20 novembre 2025.

¹³⁹ X., « Discrimination », *ibidem*.

Le refus d'aménagement raisonnable constitue, en droit belge, une discrimination envers les personnes en situation de handicap¹⁴⁰.

Cette analyse est confirmée par un arrêt récent de la Cour du travail de Bruxelles. L'affaire s'intéressait à un ouvrier, chauffeur de camion, atteint d'une pathologie grave et dont les absences justifiées par un certificat médical s'étaient multipliées. L'employeur lui avait proposé deux reclassifications manifestement inadaptées à son état de santé. L'intéressé avait légitimement refusées, avant d'être licencié. Le tribunal du travail a qualifié ce licenciement de discriminatoire en raison du handicap et a accordé une indemnité au demandeur. La Cour du travail a confirmé ce jugement. En effet, elle a estimé que la maladie de longue durée constituait un handicap connu de l'employeur et que la demande du syndicat devait être interprétée comme une demande d'aménagement raisonnable. Il appartenait dès lors à l'employeur, en vertu du régime d'inversion de la charge à la preuve de démontrer qu'un poste adapté aurait entraîné une charge disproportionnée, preuve qu'il n'a pas apportée¹⁴¹.

Le décret wallon du 6 novembre 2008 impose le fait qu'un employeur ou une organisation ne peut refuser les adaptations nécessaires sans justification objective et raisonnable¹⁴². Ce principe s'inscrit dans la logique de la CDPH, qui impose aux États de garantir l'égalité par la mise en place d'aménagements raisonnables.

En cas de discrimination, Il existe des mécanismes de recours mis à la disposition des personnes estimant être victimes d'une discrimination. En effet, ces dernières peuvent soit déposer une plainte auprès de l'organisme compétent, tel que l'Unia¹⁴³, soit engager une action devant les juridictions judiciaires. La législation prévoit un ensemble de sanctions à l'encontre de l'auteur de la discrimination et offre à la victime la possibilité de solliciter une réparation du préjudice subi ou encore l'annulation de la mesure discriminatoire¹⁴⁴.

Enfin, au-delà de la simple prohibition des comportements discriminatoires, il faut rappeler que la lutte contre la discrimination repose aussi sur une démarche active d'inclusion. Elle vise à assurer la participation pleine et égale des personnes en situation de handicap dans toutes les sphères de la société. Cette approche, conforme à l'esprit de la CDPH, dépasse la

¹⁴⁰ C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2013, R.G. n°2010/AB/374, disponible sur www.unia.be.

¹⁴¹ C. trav. Bruxelles (6e ch), 1er mars 2023, R.G. n°2017/AB/136, disponible sur www.terralaboris.be.

¹⁴² Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 précité, art 4, 13°, art 13 et 15.

¹⁴³ X., « Signaler une discrimination », disponible sur www.unia.be, *s.d.*, consulté le 21 novembre 2025.

¹⁴⁴ Loi du 10 mai 2007 précitée, art 15 à 23.

seule protection contre la différence de traitement et promeut une dynamique réellement positive d'intégration.

Section 2 : Différentes sortes de discrimination

Sous-section 1 : Formes de discrimination et champ d'application

Il existe de nombreuses formes de discrimination qui se distinguent par leur mécanisme. Ces différentes formes ont tout de même un point commun qui est de désavantager la victime de cette distinction. Il importe de comprendre que la discrimination ne se limite pas seulement à des comportements ouvertement hostiles. En réalité, elle englobe également des règles en apparence neutres et des pratiques institutionnelles qui, dans leurs effets, peuvent entraîner des formes d'exclusion¹⁴⁵.

Nous n'allons pas revenir sur la discrimination directe et indirecte, qui ont été analysées sous le prisme du handicap, au cours de la section précédente.

Certaines manifestations de harcèlement au travail sont considérées comme de la discrimination lorsqu'elles sont liées à un critère protégé, tel que le sexe, l'origine, l'état de santé ou le handicap. En droit belge, la doctrine et la pratique rappellent que, lorsque des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont en lien avec un critère de discrimination, ils relèvent à la fois de la législation sur le bien-être au travail et des lois antidiscrimination¹⁴⁶, ce qui permet de les qualifier et de les sanctionner comme discriminatoires. Le harcèlement discriminatoire se caractérise alors par des propos, gestes ou comportements répétés qui portent atteinte à la dignité de la personne, créent un environnement hostile ou dégradant et entravent sa participation égale au travail¹⁴⁷.

À côté de ces formes de harcèlements discriminatoires, les injonctions de discriminer constituent une autre forme spécifique reconnue par le droit belge. Elles recouvrent tout comportement par lequel une personne donne l'ordre ou incite quelqu'un à pratiquer une discrimination. Par exemple, quand employeur demande à un recruteur d'écarter

¹⁴⁵ X., « La protection contre les discriminations », disponible sur travail-emploi.gouv.fr, 07 décembre 2010, Mis à jour le 21 novembre 2025.

¹⁴⁶ X., « Particularités concernant le traitement de la demande pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 22 novembre 2025.

¹⁴⁷ X., « Définitions et champ d'application », Bien-être au travail – Risques psychosociaux au travail, disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 22 novembre 2025.

systématiquement les candidatures de personnes d'origine étrangère ou de travailleurs en situation de maladie ou de handicap¹⁴⁸.

Ensuite, une autre sorte de discrimination d'actualité est la discrimination systémique. Elle résulte du fonctionnement global d'une institution et non d'un acte individuel isolé. Des règles neutres en apparence ou des pratiques habituelles peuvent désavantager certains groupes, souvent minoritaires. Cela touche, par exemple, les personnes immigrées ou celles en situation de handicap. Ces mécanismes répétés créent des inégalités durables¹⁴⁹.

Dans ce mémoire, nous nous concentrons sur le champ d'application lié au travail. L'interdiction de discriminer doit couvrir toute la relation de travail : le recrutement, l'exécution de la fonction, la formation, la promotion, les sanctions et le licenciement. L'état de santé est un critère protégé qui est interprété de manière large et vise l'état actuel, futur ou passé. Par conséquent, une décision ne peut donc pas être fondée sur le dossier médical d'un travailleur¹⁵⁰.

Sous-section 2 : Exceptions, justification et avantages d'engager une personne atteinte d'handicap

Il y a trois exceptions, mécanismes qui permettent de justifier un acte discriminatoire fondé sur l'état de santé ou le handicap. La justification objective de certaines différences de traitement, l'exigence professionnelle essentielle et déterminante, et la clause de charge disproportionnée pour les aménagements raisonnables.

Premièrement, la justification objective de certaines différences de traitement légitime le fait qu'un employeur ou toute autre personne puisse en discriminer une autre. Concrètement, une mesure neutre qui pénalise particulièrement les personnes handicapées ou malades peut être considérée comme une discrimination indirecte justifiée si elle poursuit un *objectif légitime* et reste *proportionnée*¹⁵¹¹⁵². Prenons l'exemple d'un employeur qui impose un horaire fixe sans possibilité de télétravail. Cela peut désavantager un travailleur en situation de handicap qui nécessite des séances de rééducation l'après-midi. Cette différence de traitement n'est toutefois pas discriminatoire si l'employeur démontre qu'elle poursuit un objectif légitime, comme des

¹⁴⁸ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 13°.

¹⁴⁹ Conseil de l'Europe, Programme des « Cités interculturelles », « Discrimination systémique », disponible sur www.coe.int, s.d., consulté le 22 novembre 2025.

¹⁵⁰ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 1° et 4°.

¹⁵¹ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 7 à 9.

¹⁵² Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 précité, art. 3, 2° et 4. ; Décret de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 18 septembre 2008, art. 3, 2° et 4.

exigences de sécurité ou une présence physique indispensable, et qu'aucune solution moins contraignante n'est possible.

Deuxièmement, La directive 2000/78/CE¹⁵³ et les lois belges¹⁵⁴ prévoient une exception dite « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* », qui s'applique lorsqu'une caractéristique liée au handicap ou à l'état de santé constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour le travail demandé. La Directive¹⁵⁵ précise que l'exception liée aux exigences professionnelles peut, notamment dans les services de sécurité ou d'urgence, justifier de ne pas recruter ou maintenir en fonction des personnes (malades ou handicapées) ne disposant pas des capacités nécessaires à la capacité opérationnelle. Cette exception, comme les deux autres, n'est admise que si l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée¹⁵⁶. Prenons l'exemple d'un pompier, si un travailleur présente un handicap ou un problème de santé qui l'empêche durablement d'intervenir en situation d'urgence, l'employeur peut refuser son recrutement ou son maintien dans cette fonction. Dans ce cas, les capacités physiques requises constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante, justifiée par l'objectif légitime de sécurité et proportionnée aux missions exercées.

Enfin, nous n'approfondissons pas la troisième exception à ce stade, puisqu'elle fera l'objet d'une analyse détaillée plus loin, au Titre 3, Chapitre 1, Section 2, Sous-section 2.

Concernant les avantages, les personnes handicapées sont souvent extrêmement engagées et motivées. Ces qualités ont un impact positif sur le climat social et la cohésion d'équipe. J'en ai d'ailleurs fait l'expérience durant le premier quadrimestre. J'ai travaillé, en tant qu'étudiant, dans une entreprise aux côtés d'une personne en situation de handicap présentant un retard mental. Elle possédait effectivement ces qualités.

D'un point de vue financier, L'AVIQ, Agence pour une Vie de Qualité, propose diverses aides pour soutenir la formation en entreprise et l'embauche de personnes en situation de handicap, dans le cadre de stages de découverte, contrats d'adaptation professionnelle, primes au tutorat, à l'intégration ou de compensation, ainsi que des interventions pour aménager le poste de travail¹⁵⁷.

¹⁵³ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 4.

¹⁵⁴ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 14°, 8 et 13.

¹⁵⁵ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, cons. 18.

¹⁵⁶ Manuel du droit européen de non-discrimination, « 3.3. Motifs spécifiques de justification au titre du droit de l'UE », LawEuro, disponible sur laweuro.com, 2018.

¹⁵⁷ X., « Bénéficier d'aides et d'interventions financières en engageant une personne en situation de handicap », disponible sur www.wallonie.be, 15 septembre 2025.

Enfin, de nombreuses analyses montrent que les entreprises inclusives améliorent leur image auprès des clients, investisseurs et talents, ce qui leur donne un avantage concurrentiel dans un contexte où la responsabilité sociale prend de plus en plus d'importance¹⁵⁸.

Section 3 : Discrimination sur l'état de santé

Sous-section 1 : Etat de santé comme critère autonome

Tout d'abord, l'état de santé est un critère autonome de discrimination en droit belge. Il est distinct de la discrimination sur le handicap le sexe, l'âge, ou autres critères protégés. Plusieurs législations belges condamnent la discrimination sur base de l'état de santé.

En premier lieu, il convient de mentionner les législations belges à commencer notre célèbre loi antidiscrimination, dont l'article 14¹⁵⁹ interdit toute forme de discrimination fondée sur un critère protégé, parmi lesquels figure l'état de santé. Le décret de 2008 converge dans le même sens en son article 15¹⁶⁰.

Dans un deuxième temps, au niveau européen, il y'a notre fameuse directive établissant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui prohibe la discrimination fondée sur le handicap¹⁶¹ et a été interprétée de façon large¹⁶² pour couvrir certaines situations de santé lorsqu'elles constituent un handicap au sens du droit de l'UE. Cependant, elle ne considère pas l'état de santé en tant que critère autonome, à l'instar de la loi de 2007. Il faut savoir que la directive a lancé une dynamique législative et permet d'adopter des règles antidiscriminatoires plus protectrices que le minimum européen. Effectivement, « la présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables¹⁶³. » En Belgique, la liste des critères protégés est plus large. Elle couvre notamment la nationalité, la fortune, l'état de santé, qui ne figurent pas dans le droit de l'UE¹⁶⁴.

¹⁵⁸ X., « Politique handicap en entreprise, un véritable levier de performance », disponible sur www.eurecia.com, 15 novembre 2025.

¹⁵⁹ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 14.

¹⁶⁰ Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 précité, art. 15.

¹⁶¹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 5.

¹⁶² A. STOWIK., « Le renforcement de la protection des travailleurs handicapés dans le cadre de la directive 2000/78 », *actualité du CEJE*, n°4/2022, disponible sur www.ceje.ch, 17 février 2022.

¹⁶³ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, cons. 28.

¹⁶⁴ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM et I. RORIVE, « Le droit européen de la non-discrimination : promesses tenues ? », J. Ringelheim, *Politiques antidiscriminatoires*, G. de Herman et A. Rea (dir.), Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015, p. 73.

Toujours au niveau européen, l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE pose le principe de non-discrimination. Il vise notamment les discriminations fondées sur le handicap¹⁶⁵. Cette protection bénéficie aussi aux personnes dont l'état de santé est comparable à un handicap mais une fois de plus le critère d'état de santé n'est pas un critère à part entière.

La jurisprudence et la doctrine reconnaissent que certaines maladies chroniques ou troubles psychiques peuvent être qualifiés à la fois de handicap et d'état de santé. Ce sont toutefois deux bases juridiques distinctes. Autrement dit, la discrimination fondée sur la santé ne se confond pas avec celle liée au handicap, ce qui confirme l'autonomie du critère « état de santé¹⁶⁶. »

Sous-section 2 : Extension du critère d'état de santé

Tout d'abord, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et interdit toute différence de traitement fondée sur l'un des treize critères protégés, sauf si cette discrimination peut être objectivement justifiée par un but légitime et si les moyens utilisés sont appropriés et nécessaires. Cette législation est applicable aux relations de travail et, jusqu'au 17 octobre 2022, elle ne visait que « l'état de santé actuel ou futur » parmi les critères protégés¹⁶⁷.

Concrètement, cela signifiait qu'un travailleur pouvait encore être défavorisé en raison d'un accident ou d'une maladie survenue par le passé. Pour lesquels, il était pourtant guéri ou en rémission, par exemple un ancien cancer ou un burn-out, sans bénéficier d'une protection complète contre la discrimination si l'employeur invoquait la crainte d'une rechute¹⁶⁸.

La loi du 20 juillet 2022¹⁶⁹ a comblé cette lacune. En effet, cette dernière a remplacé le critère de « l'état de santé actuel ou futur » par celui, plus large, de « l'état de santé ». Cette modification signifie que l'état de santé passé est également compris dans cette protection antidiscrimination. L'objectif est d'éviter qu'un dossier médical ancien serve de motif de refus d'embauche ou de licenciement. Cette modification soutient également la réintégration des personnes ayant connu une longue maladie¹⁷⁰. Cette modification confirme clairement que le passé médical, comme une maladie ancienne ou un cancer en rémission, est désormais couvert par le critère « état de santé ». Cette précision met fin aux hésitations de la doctrine et de la

¹⁶⁵ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne précitée, art. 21.

¹⁶⁶ X., « Discrimination sur base de l'état de santé », *op. cit.*

¹⁶⁷ Loi du 10 mai 2007 précitée.

¹⁶⁸ C. VAN BRAECKEL, « Élargissement du critère de l'état de santé dans la législation anti-discrimination », *Indicateur social*, 2023, liv. 1, p. 14.

¹⁶⁹ Loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007, *op. cit.*

¹⁷⁰ C. VAN BRAECKEL, *op.cit.*, p. 14 et 15.

jurisprudence. Elle suit aussi la loi sur les CCT n° 38 et 95¹⁷¹, qui prenait déjà en compte le passé médical, mais sans prévoir d'indemnisation spécifique¹⁷².

En conséquence, la victime d'une discrimination, dans le cadre de la relation de travail, peut réclamer soit une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute, soit le préjudice réellement subi par la personne concernée¹⁷³. Le travailleur n'a à établir qu'une présomption de discrimination, ce qui entraîne automatiquement un renversement de la charge de la preuve. Il incombe alors à l'employeur de démontrer que sa décision n'est pas fondée sur un critère protégé, y compris désormais l'état de santé passé. À défaut pour l'employeur de prouver l'absence de lien avec cet état de santé passé, il s'expose à une condamnation, au paiement d'une indemnité¹⁷⁴.

Sous-section 3 : Discrimination fondée sur l'état de santé

Contrairement à ce qu'on a pu constater pour la discrimination fondée sur le handicap, pour l'état de santé, l'employeur ne peut pas invoquer la clause de « charge disproportionnée ». Les moyens de justifications sont moindres en ce qui concerne l'état de santé. L'employeur ne pourra invoquer que les justifications classiques de la discrimination indirecte, que nous avons détaillé dans la section précédente, c'est-à-dire celles qui ont un but légitime, des moyens appropriés et nécessaires ou encore en démontrant l'exigence professionnelle essentielle et déterminante. Cela rend d'autant plus délicate la justification de certaines distinctions¹⁷⁵.

La doctrine et la jurisprudence révèlent que certains licenciements ou non-renouvellements que les patrons justifient par la désorganisation du service due aux absences, ne sont, en réalité, qu'une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé. Les juridictions du travail vérifient, dans ce cas, si l'employeur a envisagé des alternatives moins préjudiciables, comme une réorganisation interne ou un temps partiel médical, pour vérifier si le critère de santé n'a pas servi d'excuse pour écarter des travailleurs perçus comme fragiles¹⁷⁶.

¹⁷¹ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, C.C.T. n° 38 relatives au recrutement et à la sélection de travailleurs, 6 décembre 1983, et C.C.T. n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, 10 octobre 2008.

¹⁷² E. DE HEPCÉE, « Discrimination : élargissement du critère protégé de l'état de santé », *News & Events*, Claeys & Engels, disponible sur www.claeysengels.be, 19 juillet 2023.

¹⁷³ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 17 § 6.

¹⁷⁴ E. DE HEPCÉE, *op.cit.* et C. VAN BRAECKEL, *op.cit.*, p. 15.

¹⁷⁵ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 8 et 9 ; UNIA, « Discrimination sur base de l'état de santé », *op. cit.*

¹⁷⁶ Cour trav. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. 2019/AB/ 443, commenté dans Terralaboris, « Licenciement fondé sur l'état de santé : discriminatoire et manifestement déraisonnable », 8 décembre 2021. ; Trib. Trav. Liège (div. Liège), 1er mars 2022, R.G. 20/1.343/A, commenté dans Terralaboris, « Discrimination : état de santé et désorganisation de l'entreprise », 13 octobre 2022.

Différents travaux de recherche sur les inégalités montrent que la discrimination fondée sur l'état de santé s'articule fréquemment avec une discrimination reposant sur un autre critère protégé (comme l'âge, le sexe, la race, ...). Cette analyse permet de mettre en évidence que le critère « état de santé » ne fonctionne pas souvent isolément. Cette faiblesse médicale s'articule avec d'autres facteurs de désavantages pour produire des formes de discrimination multiples dans le milieu professionnel¹⁷⁷. Une illustration parlante de cette articulation se trouve dans un arrêt de la Cour du travail d'Anvers. Dans cette affaire, une travailleuse fut licenciée durant sa période de protection liée à la maternité. Son licenciement a été qualifié de discriminatoire à la fois en raison du sexe, de la grossesse et de l'état de santé. La Cour admet le cumul des indemnités au motif que ces différents critères protégés se conjuguent et engendrent des préjudices distincts. Cet arrêt démontre bien la reconnaissance de formes de discriminations multiples dans la relation de travail¹⁷⁸.

Chapitre 4 : Jurisprudences européennes et belges

Dans ce chapitre, nous allons nous intéresser aux jurisprudences européennes, dont une nationale, qui ont façonné l'histoire des aménagements raisonnables. Ces décisions ont joué un rôle déterminant dans la construction et l'évolution du concept d'aménagement raisonnable. L'analyse de ces arrêts permettra de montrer comment, au fil du temps, les juges ont précisé la portée de cette obligation et contribué à en faire un véritable instrument de promotion de l'égalité.

Section 1 : Arrêt Sonia Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA du 11 juillet 2006

A. Les faits

Dans cette affaire, Mme *Chacón Navas* travaillait dans un restaurant collectif en Espagne, le *Eurest Colectividades*. Elle avait été placée en arrêt de travail pour cause de maladie et n'était pas en mesure de reprendre son emploi à court terme. Huit mois plus tard, son patron lui notifie par écrit son licenciement, sans en indiquer la cause. Cependant, il reconnaît le caractère irrégulier de cette décision et lui propose une indemnisation. Une juridiction espagnole a alors saisi la CJUE d'une question préjudicielle visant à savoir si la directive

¹⁷⁷ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013, disponible sur fra.europa.eu.

¹⁷⁸ Cour trav. Anvers (div. Anvers), 4 janvier 2024, R.G. 2022/AA/369, disponible sur www.unia.be.

2000/78 offrait une protection à une personne licenciée exclusivement en raison de sa maladie¹⁷⁹.

B. Décision de la Cour et apports juridiques

Tout d'abord, la CJUE affirme que le « handicap » et la « maladie » sont deux notions différentes. Elle précise que la directive 2000/78 ne protège pas un travailleur contre la discrimination liée au handicap simplement parce qu'il est atteint d'une maladie. Elle retient que le handicap correspond à « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, qui entrave la participation de la personne concernée à la vie professionnelle*¹⁸⁰. » Cette définition, centrée sur les limitations fonctionnelles et leurs effets sur la participation sociale, a ensuite servi de référence pour de nombreuses législations et décisions jurisprudentielles. L'instance européenne nous informe que pour qu'une maladie soit considérée comme un handicap, il faut que cette maladie soit de longue durée¹⁸¹.

Enfin, la Cour de justice explique qu'un licenciement n'est pas autorisé si l'employeur n'a pas respecté son obligation de prévoir des aménagements raisonnables. Par conséquent, il ne peut pas justifier que le salarié n'est pas compétent, capable ou disponible pour accomplir les tâches essentielles de son poste. L'article 5 de la Directive 2000/78¹⁸² impose en effet à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, adaptées aux besoins concrets de la personne handicapée, pour lui permettre d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, à moins que ces mesures ne représentent une charge disproportionnée¹⁸³.

En conclusion, L'arrêt *Chacón Navas* a été le point de départ d'une jurisprudence plus précise sur le handicap. Par la suite, dans les affaires *Ring*, *HK Danmark* et d'autres, la Cour a affiné la définition du handicap et clarifié l'obligation d'aménagement raisonnable. Cette décision a aussi influencé les législations nationales et la manière dont les tribunaux interprètent le handicap. Elle a contribué à imposer une approche fonctionnelle, plus juridique, plutôt qu'une vision strictement médicale.

¹⁷⁹ C.J., arrêt *Chacón Navas (Sonia) c. Eurest Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

¹⁸⁰ C.J., arrêt *Chacón Navas (Sonia) c. Eurest Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456., point 43.

¹⁸¹ L. GROZDANOVSKI, « Définition de la notion d'handicap au sens de la directive 2000/78 », Centre d'études juridiques européennes (CEJE), disponible sur <https://ceje.ch>, 21 avril 2013.

¹⁸² Directive (UE) 2000/78 précitée, art. 5.

¹⁸³ C.J., arrêt *Chacón Navas (Sonia) c. Eurest Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

Section 2 : Arrêts HK Danmark (Mme Ring) c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark (Skouboe Werge) c. Dansk Arbejdsgiverforening du 11 avril 2013

Dans les affaires jointes C-335/11 et C-337/11, il s'agissait de deux travailleuses danoises licenciées après de longues périodes d'absence pour raisons médicales. La question posée à la Cour était de déterminer si ces absences, directement liées à un handicap, pouvaient justifier un licenciement assorti d'un préavis réduit en vertu du droit danois mais surtout par rapport à la Directive 2000/78. En 2013, dans l'affaire HK Danmark, la CJUE a opéré une requalification importante de la notion de handicap. Nous analyserons d'abord cette affaire et la définition retenue par la Cour, avant d'exposer les principales conséquences découlant de cette évolution jurisprudentielle.

A. Les faits

Concernant Madame Ring, cette femme était salariée, employée depuis 1996 par *Dansk almennyttigt Boligselskab*. Cette dernière souffrait de douleurs chroniques incurables à la colonne vertébrale. Conséquemment, elle accumula en 2005 de longues absences pour raisons médicales. Sur cette base, son employeur (DAB) la licencie en appliquant la règle danoise permettant un préavis réduit après 120 jours de maladie rémunérée sur douze mois. Peu après, l'entreprise aménage plusieurs postes de travail, tandis que Madame Ring parvient à retrouver un emploi à temps partiel dans une autre société¹⁸⁴.

Concernant Madame Skouboe Werge, celle-ci fut engagée en 1998 chez Pro Display. En 2003, elle fut victime d'un accident de la circulation, ce qui entraîna des absences répétées, suivies d'une longue incapacité totale de travail en 2005. Elle fut licenciée en avril 2005 selon la même règle des 120 jours. Les évaluations ultérieures montrent qu'elle ne peut travailler que quelques heures par semaine. Elle est reconnue en invalidité avec un taux d'incapacité économique qui sera progressivement augmenté¹⁸⁵.

Le syndicat HK agissait pour les deux salariées et a demandé une indemnisation sur la base de la loi danoise anti-discrimination. Ce syndicat affirme que les travailleuses sont handicapées au sens de la directive 2000/78. Selon lui, leurs employeurs auraient dû leur proposer un aménagement raisonnable, comme une réduction du temps de travail, ce qu'ils

¹⁸⁴ C.J., arrêt *HK Danmark* (aff. jointes C-335/11 et C-337/11 *Jette Ring et Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening*), 11 avril 2013, C-335/11, EU:C:2013:222, point 15.

¹⁸⁵ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 19 et s.

n'ont pas fait. Il soutient aussi que la règle des 120 jours ne peut pas s'appliquer, étant donné que leurs absences sont liées à leur handicap¹⁸⁶.

Face à ces désaccords, la juridiction danoise interroge la CJUE sur trois points. Premièrement, la juridiction danoise la questionne sur la définition du handicap. Deuxièmement, elle l'interroge sur la possibilité de considérer la réduction du temps de travail comme un aménagement raisonnable en vertu de l'article 5 de la Directive européenne. Et enfin, sur la compatibilité de la règle des 120 jours avec la directive lorsque les absences sont liées au handicap ou à l'absence d'adaptations¹⁸⁷.

B. Décision de la Cour et apports juridiques

Tout d'abord, La CJUE s'est appuyée sur la CDPH pour affirmer que la notion de « handicap » doit être comprise comme « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs*¹⁸⁸. »

Ensuite, la Cour nous explique que lorsqu'une maladie, qu'elle soit curable ou non, provoque une limitation de longue durée, elle peut entrer dans la notion de « handicap¹⁸⁹. » Par conséquent, des aménagements raisonnables auraient dû être mis en place¹⁹⁰.

Pour répondre à la deuxième interrogation, la Cour explique que la notion d' « aménagement raisonnable » désigne toute mesure visant à supprimer les obstacles empêchant les personnes handicapées de participer pleinement et de manière égale à la vie professionnelle et que la réduction du temps de travail peut en faire partie¹⁹¹.

Enfin, concernant la loi danoise des 120 jours, la CJUE affirme que si ces absences résultent du fait que l'employeur n'a pas mis en place les mesures d'aménagement appropriées,

¹⁸⁶ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

¹⁸⁷ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222., point 26.

¹⁸⁸ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 38.

¹⁸⁹ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 41.

¹⁹⁰ Conseil de l'Europe/Cour EDH & Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, fiche thématique conjointe « Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Jurisprudence de la CEDH et de la CJUE », disponible sur ks.echr.coe.int, 30 juin 2025, p. 4.

¹⁹¹ Conseil de l'Europe/Cour EDH & Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *ibidem*.

la directive 2000/78 doit être interprétée comme s’opposant à toute disposition nationale comparable à celle en cause.¹⁹²

Par cette décision, la Cour de justice apporte une définition large du handicap basée sur la CDPH. Cette définition englobe également certaines maladies durables, y compris curables, dès lors qu’elles entraînent une limitation à long terme. La décision précise que l’« aménagement raisonnable » désigne toute mesure visant à lever les obstacles à une participation égale au travail. La réduction du temps de travail en est un exemple. Elle a également un impact important sur les lois nationales. Effectivement, une disposition comme la règle danoise des 120 jours ne peut pas pénaliser un salarié si l’employeur n’a pas rempli son obligation d’aménagement raisonnable, conformément à la directive 2000/78¹⁹³.

Section 3 : Arrêt l’Agence du numérique c. Madame N. H. du 18 mars 2021

A. Les faits

Dans cette affaire belge emblématique, une employée d’un organisme public, qui était engagée comme experte en statistique, tombe en incapacité de travail. À plusieurs reprises, elle demande à reprendre son activité à mi-temps et avec une réduction de ses déplacements professionnels. Cependant, l’employeur refuse à chaque fois le mi-temps médical¹⁹⁴.

Le conseiller en prévention-médecin du travail l’examine ensuite et la déclare apte au travail, mais uniquement dans une fonction sédentaire et à mi-temps¹⁹⁵.

Entre-temps, l’employeur supprime la fonction initialement occupée par la travailleuse. Il envisage de lui confier un nouveau poste, mais celui-ci implique de nombreux déplacements. Quelques jours après l’avis du médecin du travail, l’employée est licenciée. L’employeur justifie cette décision en affirmant que l’ancien poste n’existe plus et que la seule fonction disponible (expert) ne peut pas être exercée à temps partiel¹⁹⁶.

¹⁹² Conseil de l’Europe/Cour EDH & Agence des droits fondamentaux de l’Union européenne, *ibidem*.

¹⁹³ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almenyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

¹⁹⁴ C. trav. Liège (div. Namur), 18 mars 2021, R.G. 2020/AN/9, disponible sur terralaboris.be, p. 6.

¹⁹⁵ C. trav. Liège (div. Namur), 18 mars 2021, R.G. 2020/AN/9, disponible sur terralaboris.be, p. 7.

¹⁹⁶ J., DE WILDE D’ESTMAEL et A., YERNAUX, *La gestion des incapacités de travail dans le secteur public*, *op. cit.*, p. 286.

B. Décision de la Cour du travail et apports juridiques

Dans cet arrêt rendu par la Cour du travail de Liège (division Namur), la Cour admet que la travailleuse souffre d'un handicap dû à l'endométriose, en se basant sur la définition fonctionnelle du handicap établie par la CJUE (arrêts *Chanon Navas et Ring*)¹⁹⁷.

La travailleuse sollicitait un horaire réduit et une diminution de ses déplacements. L'employeur n'a donné suite à aucune de ces demandes. La Cour estime que cette inaction est équivalente à un refus d'aménagement raisonnable conformément à la directive européenne et à la loi de 2007. Cela suffit à caractériser une discrimination fondée sur le handicap, dès lors qu'une demande, même informelle, a été faite¹⁹⁸.

Concernant les aménagements raisonnables, la Cour rappelle la définition légale belge des aménagements raisonnables. Elle souligne que l'aménagement doit être individualisé et peut inclure la réduction du temps de travail, en s'appuyant sur l'arrêt *Ring*¹⁹⁹ de la CJUE²⁰⁰.

La décision souligne que la notion de handicap est remplie dès qu'un obstacle réel empêche une participation pleine et effective à la vie professionnelle sur un pied d'égalité, même si la personne continue à travailler partiellement. Cela permet d'inclure des pathologies fluctuantes mais durables, comme l'endométriose, dans le champ de la protection²⁰¹.

Les principaux apports jurisprudentiels sont une définition large et fonctionnelle du handicap et l'intégration de pathologies fluctuantes comme l'endométriose. La décision précise que la réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable (arrêt *HK Danmark*) et que le refus de toute mesure semblable constitue une discrimination. Elle s'appuie sur le droit interne, le Protocole de 2007, la Convention de l'ONU et la jurisprudence de la CJUE pour définir les critères de raisonnable et de durabilité. Enfin, elle clarifie le régime des indemnités en cas de pluralité d'actes discriminatoires et prévoit un contrôle de proportionnalité selon l'article 17 de la Directive. C'est pour toutes ces raisons que cette décision constitue un arrêt belge emblématique en la matière²⁰².

¹⁹⁷ X., « Notion d'aménagements raisonnables en matière de handicap », note sous C.J., arrêt *HK Danmark*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, *Terra Laboris*, 8 septembre 2021, disponible sur <https://www.terralaboris.be>.

¹⁹⁸ ¹⁹⁸ X., « Notion d'aménagements raisonnables en matière de handicap », *ibidem*.

¹⁹⁹ C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almenyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

²⁰⁰ X., « Notion d'aménagements raisonnables en matière de handicap », *op. cit.*

²⁰¹ X., « Notion d'aménagements raisonnables en matière de handicap », *ibidem*.

²⁰² X., « Notion d'aménagements raisonnables en matière de handicap », *ibidem*.

Section 4 : Arrêt *XXXX c. HR RAIL* du 10 février 2022

A. Les faits

Dans l'affaire *HR RAIL*, Le requérant était stagiaire en tant qu'agent de maintenance spécialisé chez les Chemins de fer belges. Ce dernier souffrait d'une pathologie cardiaque nécessitant un pacemaker, incompatible avec certaines tâches exposées aux champs électromagnétiques. Il fut déclaré inapte à son poste initial mais apte à exercer un emploi adapté. En conséquence, le stagiaire il fut réaffecté comme magasinier²⁰³.

Par la suite, il reçut notification de son licenciement avec interdiction de recrutement dans son ancien grade pendant cinq ans. Le Conseil d'État a saisi la CJUE pour savoir si la Directive 2000/78 exigeait qu'un stagiaire handicapé, déclaré inapte à son poste, soit affecté à un autre poste correspondant à ses compétences et capacités²⁰⁴. Autrement dit, face à l'incertitude jurisprudentielle sur la question de savoir si les « aménagements raisonnables » comprennent l'obligation de réaffectation à un poste compatible, le Conseil d'État a saisi la CJUE d'une question préjudicielle portant sur l'interprétation de l'article 5 de la Directive européenne de l'emploi et du travail²⁰⁵.

B. Décision de la Cour et apports juridiques

Premièrement, la CJUE a rappelé que l'employeur doit mettre en œuvre des mesures appropriées, à la fois efficaces et pratiques, adaptées à chaque situation individuelle, afin de permettre à toute personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou de suivre une formation, sans que cela n'impose à l'employeur une charge disproportionnée²⁰⁶.

Deuxièmement, la Cour a précisé que la liste de mesures mentionnée au considérant 20 de la Directive²⁰⁷ n'est pas exhaustive²⁰⁸. Autrement dit, un employeur ou un organisme peut, et parfois doit, mettre en place d'autres types d'aménagement raisonnable, même s'ils ne sont pas explicitement mentionnés dans la liste.

²⁰³ C.J., arrêt *XXXX c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, EU :C:2022:85, disponible sur www.curia.europa.eu, point 13 et s.

²⁰⁴ C.J., arrêt *XXXX c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, EU :C:2022:85, disponible sur www.curia.europa.eu, point 20 et s.

²⁰⁵ Directive (UE) 2000/78 précitée, art. 5.

²⁰⁶ C.J., arrêt *XXXX c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, EU :C:2022:85, point 7 et s.

²⁰⁷ Directive (UE) 2000/78 précitée, cons. 20.

²⁰⁸ C.J., arrêt *XXXX c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, EU :C:2022:85, point 40.

Troisièmement, la Cour de justice rappelle que selon le considérant 21 de la Directive²⁰⁹, pour apprécier si les mesures d'aménagement entraînent une charge disproportionnée, il faut notamment tenir compte des coûts financiers, de la taille et des ressources de l'entreprise, ainsi que de la possibilité de bénéficier de fonds publics ou d'autres aides²¹⁰.

Enfin, l'instance judiciaire européenne innove en expliquant que lorsqu'un salarié se retrouve définitivement inapte à son poste en raison d'un handicap, sa réaffectation à un autre poste peut constituer un « aménagement raisonnable »²¹¹ approprié au sens de l'article 5 de la Directive sur l'emploi et le travail²¹².

En conclusion, cette décision de la CJUE clarifie la portée de l'obligation d'aménagement raisonnable. Elle rappelle que l'employeur doit mettre en place des mesures efficaces et adaptées à chaque situation individuelle, sans charge disproportionnée. La Cour précise que la liste des mesures possibles n'est pas exhaustive, laissant la possibilité d'autres adaptations²¹³.

Elle est novatrice dans le sens où elle indique que la réaffectation à un autre poste peut constituer un aménagement approprié pour un salarié devenu inapte à son poste initial²¹⁴. Enfin, elle fournit des critères pour apprécier la proportionnalité des mesures, notamment les coûts et les ressources de l'entreprise. Cet arrêt est crucial car il étend l'obligation d'aménagement au-delà des simples ajustements de poste et inclut la mobilité interne comme mesure de maintien en emploi.

²⁰⁹ Directive (UE) 2000/78 précitée, cons. 21.

²¹⁰ Conseil de l'Europe/Cour EDH & Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, fiche thématique conjointe, *op. cit.* p. 8.

²¹¹ Conseil de l'Europe/Cour EDH & Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *ibidem*.

²¹² Directive (UE) 2000/78 précitée, art. 5.

²¹³ C.J., arrêt *XXXX c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, EU :C:2022:85.

²¹⁴ C.J., arrêt *XXXX c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, EU :C:2022:85, point 43.

Titre III : Contours de l'obligation d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées et pour les travailleurs malades

Chapitre 1 : Modalités concrètes

Ce premier chapitre sera consacré à l'examen du régime des aménagements raisonnables. Dans une première section, nous présenterons les différents types d'aménagements susceptibles d'être mis en œuvre en pratique. La seconde section portera sur les limites qui encadrent l'obligation d'aménagement raisonnable. Elle abordera d'abord l'exigence de raisonnabilité et la notion de charge disproportionnée, qui déterminent jusqu'où un employeur doit aller. Elle analyse ensuite les limites liées au temps, à l'organisation du travail et à la sécurité.

Section 1 : Typologies des aménagements possibles

Les aménagements raisonnables peuvent prendre des formes très variées car ils sont envisagés en fonction des besoins concrets de la personne porteuse de handicap. C'est la raison pour laquelle ni le législateur européen ni les législateurs nationaux ne peuvent établir une liste exhaustive d'aménagements raisonnables. Leur pertinence doit toujours être évaluée, au cas par cas, en fonction de la situation individuelle de la personne concernée²¹⁵.

Comme indiqué à plusieurs reprises dans ce mémoire, l'aménagement raisonnable doit être adapté à la situation propre de chaque personne en situation de handicap²¹⁶. C'est précisément ce caractère individualisé qui le distingue du principe d'accessibilité. L'accessibilité constitue une obligation d'une autre nature. En effet, « les mesures d'accessibilité peuvent être définies comme les obligations anticipatives destinées à permettre aux personnes handicapées de participer de manière autonome à tous les aspects de la vie en société par l'égal accès aux installations et services ouverts au public²¹⁷. » L'accessibilité répond ainsi à une logique différente, car, contrairement aux aménagements raisonnables, elle

²¹⁵ A. BRODERICK et L. WADDINGTON, *Court practices regarding disability discrimination, including reasonable accommodation, at EU and Member State level, and in light of the UN CRPD*, rapport pour la Commission européenne, 2024, disponible sur www.migpolgroup.com, p. 28-31.

²¹⁶ Directive (UE) 2000/78 précitée, cons. 16.

²¹⁷ M. VANDERSTRAETEN, « Accessibilité des personnes handicapées aux lieux ouverts au public : vers un modèle social d'anticipation ? », *A.P.T.*, 2014/4, p. 505.

repose sur une vision plus globale, c'est-à-dire qu'elle « s'intéresse à l'environnement général plus qu'à la personne et à sa déficience²¹⁸. »

Au niveau de la typographie, ces ajustements peuvent être matériels, par exemple une modification des locaux, une adaptation des équipements de travail ou la mise à disposition d'un dispositif technique²¹⁹. Mais ils peuvent aussi être immatériels, comme une réorganisation des tâches, un ajustement du rythme de travail ou encore l'offre de moyens de formation et d'encadrement²²⁰. Par exemple, dans cet arrêt rendu par le tribunal du travail d'Anvers, la Cour préconise de prévoir des aménagements immatériels, *in casu*, qui consistent à adapter l'organisation interne de remplacement (réserve de chauffeurs, modulation de l'horaire) de façon à absorber les absences de ce travailleur plutôt que d'opter directement pour le licenciement du travailleur en situation de handicap²²¹.

La jurisprudence belge regorge d'exemples d'aménagements raisonnables de nature immatérielle. Ils peuvent consister, par exemple, en une réduction ou une réorganisation du temps de travail²²², en une réaffectation à un autre poste²²³ ou encore en une adaptation du matériel utilisé²²⁴. Parmi les aménagements aujourd'hui les plus « dans l'air du temps » figure également le télétravail²²⁵.

La Directive et le protocole proposent d'ailleurs plusieurs exemples, non exhaustifs, illustrant cette diversité, depuis l'aménagement du poste de travail jusqu'à l'adaptation architecturale ou organisationnelle²²⁶. Dans tous les cas, le choix de l'aménagement doit résulter d'une analyse individualisée visant à identifier la solution la plus appropriée pour la personne concernée.

²¹⁸ M. VANDERSTRAETEN, *ibidem*, p. 516.

²¹⁹ Directive (UE) 2000/78 précitée, cons. 20.

²²⁰ Directive (UE) 2000/78 précitée, cons. 20. ; A. BRODERICK ET L. WADDINGTON, *op. cit.*

²²¹ Trib. trav. Anvers (div. Anvers), 3 septembre 2009, A.R. nr. 08/4803/A., disponible sur www.unia.be.

²²² C. trav. Liège (div. Namur), 18 mars 2021, R.G. 2020/AN/9, disponible sur www.unia.be.

²²³ C.E., 30 juin 2020, n° 247.959, disponible sur terralaboris.be.

²²⁴ X., « Qu'entend-on par aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap ? », disponible sur emploi.belgique.be, s.d., 5 décembre 2025.

²²⁵ UNIA, *Les aménagements raisonnables dans l'emploi – Travailler avec un handicap*, brochure, éd. 2025, disponible sur www.unia.be, p. 13 et 14.

²²⁶ Directive (UE) 2000/78 précitée, cons. 20. ; Protocole du 19 juillet 2007 précité.

Section 2 : Limites de l'obligation

Sous-section 1 : Exigence de raisonnable

Quelle que soit la nature de l'aménagement envisagé, celui-ci doit répondre aux quatre critères posés par le protocole encadrant cette notion pour être considéré comme « raisonnable »²²⁷, à savoir : l'efficacité, l'égalité, l'autonomie et la sécurité²²⁸. Comme le tribunal du travail francophone de Bruxelles²²⁹ l'a rappelé récemment, ces exigences constituent le cadre d'évaluation auquel l'aménagement effectué par l'employeur doit correspondre au maximum.

Concernant l'exigence d'*efficacité*, le législateur impose que l'aménagement puisse permettre à la personne handicapée de participer réellement à l'activité et d'exercer les fonctions pour lesquelles elle est employée. Ce caractère d'efficacité s'évalue toujours, au cas par cas, en fonction de l'amélioration concrète que l'ajustement apporte à la situation du travailleur²³⁰. Cette appréciation nécessite un véritable échange entre l'employeur et l'intéressé. Ce dialogue permet d'identifier, de manière individualisée, les moyens les plus appropriés pour compenser le désavantage, dans le but d'assurer une participation professionnelle effective²³¹.

Le deuxième critère énoncé par le protocole est l'*égalité*. Selon l'article 2 de la CNDP, les aménagements doivent tendre à égaliser autant que possible la situation de la personne handicapée de celle des autres travailleurs²³². Autrement dit, d'un point de vue professionnel, la personne en situation de handicap doit pouvoir, autant que possible, utiliser les installations et services dans des conditions équivalentes à celles des autres travailleurs. Le fait que l'égalité ne puisse être atteinte que partiellement ne saurait toutefois justifier l'absence de mise en œuvre d'un aménagement raisonnable²³³.

Ensuite, l'aménagement doit avoir pour but de garantir une plus grande *autonomie* dans le chef du bénéficiaire de celui-ci²³⁴. Il convient de maximiser les efforts pour que la personne en situation de handicap puisse accomplir les tâches liées à sa fonction, ainsi que se déplacer,

²²⁷ J-F. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement », *op. cit.*, p. 189.

²²⁸ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2, §2.

²²⁹ Trib. Trav. Bruxelles, 19 avril 2022, R.G. 21/28/A, disponible sur commyounity.be.

²³⁰ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2, §2.

²³¹ A. LAWSON, « Obligations d'aménagement raisonnable et d'accessibilité : vers une approche européenne plus homogène ? », *op. cit.*, p. 14.

²³² Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 2, §4.

²³³ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2, §2.

²³⁴ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2, §2.

sans recourir à l'assistance d'un tiers²³⁵. C'est dans ce sens que la CJUE a rendu l'arrêt *Enver Şahin contre la Turquie*. Elle conclut à une discrimination fondée sur le handicap dans l'accès à l'éducation car l'université turque ne permettait pas à l'étudiant de se déplacer de manière autonome son école²³⁶.

Enfin, la dernière exigence du législateur concernant les mesures à mettre en place par l'employeur est la *sécurité*. Le protocole exige également que l'aménagement garantisse la sécurité de la personne en situation de handicap²³⁷. Son installation comme son utilisation doivent se faire dans des conditions sûres et respectueuses de la dignité de l'intéressé. À titre d'exemple, un monte-charge ne peut être utilisé comme ascenseur pour un travailleur à mobilité réduite²³⁸.

Sous-section 2 : Charge disproportionnée

La question de la charge disproportionnée occupe une place centrale dans l'analyse de l'aménagement raisonnable. Comme cela a déjà été souligné à maintes reprises dans cette étude, elle constitue la principale limite de cette obligation. En effet, c'est à travers l'appréciation de ce qu'une organisation ou un employeur peut raisonnablement supporter que se joue la frontière entre l'ajustement possible et l'effort excessif. L'examen de cette notion est donc essentiel pour comprendre la portée réelle du mécanisme et les conditions dans lesquelles un employeur peut légitimement refuser la mise en place d'un aménagement.

Pour l'appréciation du caractère « raisonnable » de la charge que peut représenter un aménagement, il convient de se référer également au point 1, section 2, du chapitre précédent.

Premièrement, un aménagement ne doit pas être accordé s'il impose à l'employeur une charge disproportionnée, car il devient alors déraisonnable. Selon J. Ringelheim, le critère du *coût financier* constitue généralement le premier élément d'appréciation pour évaluer la proportionnalité de la charge²³⁹. L'actuel Président de chambre à la Cour du travail de Bruxelles, J-F Neven confirme en expliquant que « *pour apprécier l'éventuelle disproportion de la charge, il faut notamment mettre en balance le coût de l'aménagement et son efficacité*²⁴⁰. » Toutefois,

²³⁵ UNIA, *Les aménagements raisonnables dans l'emploi – Travailler avec un handicap*, op. cit., p. 13.

²³⁶ Cour eur. D.H., arrêt *Enver Şahin c. Turquie*, 30 janvier 2018.

²³⁷ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2 para 2

²³⁸ UNIA, *Les aménagements raisonnables dans l'emploi – Travailler avec un handicap*, op. cit., p. 13.

²³⁹ J. RINGELHEIM, « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination », *Journal européen des droits de l'homme / European Journal of Human Rights*, 2013/1, p. 70.

²⁴⁰ J-F. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement », op. cit., p. 90.

d'autres facteurs peuvent également être pris en compte, comme les difficultés organisationnelles que l'aménagement pourrait entraîner ou les répercussions pour les autres travailleurs. Là encore, seule une analyse individualisée permet de déterminer si le poids que représente l'aménagement reste proportionné²⁴¹.

Deuxièmement, il convient également tenir compte de la possibilité pour l'employeur de bénéficier d'*aides publiques*. Assurément, les autorités peuvent encourager la mise en place d'aménagements en octroyant des subsides spécifiquement destinés à cet objectif²⁴². « *Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique*²⁴³. » Conséquemment, il ne faut pas tenir compte du coût total de l'investissement, mais plutôt du montant restant effectivement à charge de l'employeur²⁴⁴.

Troisièmement, comme le rappelle le considérant 21 de la Directive, l'appréciation du caractère proportionnel d'un aménagement ne peut se limiter à son coût. Elle doit s'inscrire dans une *analyse plus globale* et tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes entourant la demande comme « *de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide*²⁴⁵. »

Enfin, il convient de se référer au protocole relatif au concept d'aménagement raisonnable. Celui-ci se montre particulièrement détaillé quant aux critères qui permettent d'évaluer si un aménagement constitue une charge proportionnée ou non. Nous en avons décortiqué les éléments essentiels pour vous. L'évaluation du caractère raisonnable d'un aménagement repose sur quelques critères centraux. Selon lui, il faut d'abord apprécier la capacité financière de l'organisation. Autrement dit, plus ses moyens sont importants, plus l'effort exigible peut être élevé. Ensuite, au niveau organisationnel, si un aménagement n'entraîne pas de perturbation durable ou s'il reste compatible avec le fonctionnement normal du service, il est en principe raisonnable²⁴⁶.

²⁴¹ J. RINGELHEIM, « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination », *op. cit.*, p. 70.

²⁴² J. RINGELHEIM, « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination », *ibidem*, p. 70.

²⁴³ Loi du 10 mai 2007 précitée, art 4, 12°.

²⁴⁴ J-F. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement », *op. cit.*, p. 190 et 191.

²⁴⁵ Directive (UE) 2000/78 précitée, cons. 21.

²⁴⁶ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2, §2 et s.

À côté de cela, la fréquence et la durée d'utilisation d'un aménagement et le nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier, tendent à renforcer son caractère raisonnable. Il faut également tenir compte de ses effets sur l'environnement et les autres utilisateurs. Lorsqu'une organisation n'a pas respecté certaines obligations légales préventives, un aménagement plus important sera d'autant plus justifié. Aussi, l'absence d'alternatives équivalentes constitue un facteur déterminant pour considérer qu'un aménagement n'est pas disproportionné²⁴⁷. Enfin, l'AGEFIPH (l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) précise qu'il est intéressant de prendre en compte également la situation de la (ou des) personne(s) concernée(s) (critères d'âge, médicaux, professionnels, personnels²⁴⁸...)

En conclusion, si, après examen de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que l'aménagement représente malgré tout une charge disproportionnée, l'employeur peut légitimement le refuser, sans que cela ne constitue une discrimination.

Sous-section 3 : Limites temporelles et organisationnelles.

Vous l'aurez compris en lisant ce mémoire, les aménagements doivent rester « raisonnables » au sens où ils ne peuvent pas désorganiser en profondeur le fonctionnement de l'entreprise ni imposer une charge disproportionnée à l'employeur. Les critères retenus habituellement incluent le coût, la fréquence et la durée d'utilisation de l'aménagement, ainsi que ses répercussions sur l'organisation du travail et sur l'environnement de travail²⁴⁹.

Au niveau *temporel*, la durée prévisible de la relation de travail joue aussi un rôle. Assurément, lorsque l'on peut prévoir que le travailleur malade ne s'éternisera pas dans la société, la lourdeur et le coût de certains aménagements peuvent devenir disproportionnés par rapport au bénéfice attendu²⁵⁰.

Au niveau *organisationnel*, il est demandé à l'employeur de faire preuve de flexibilité mais pas de transformer l'architecture de tout l'organisme ou de bouleverser durablement la répartition des fonctions. Une jurisprudence belge récente souligne que certaines difficultés

²⁴⁷ Protocole du 19 juillet 2007 précité, art. 2, §2 et s.

²⁴⁸ X., « Aménagement raisonnable Mettre en œuvre l'égalité de traitement à chaque étape », *op. cit.*, p. 12.

²⁴⁹ X., « Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ? », disponible sur www.unia.be, consulté le 8 décembre 2025. ; UNIA, *Les aménagements raisonnables dans l'emploi – Travailler avec un handicap*, *op. cit.*, p.15 et 16.

²⁵⁰ Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté (Febrap), *Les aménagements raisonnables en ETA*, Bruxelles, Febrap, s.d., p. 6-7.

d'organisation sont « normales » et relèvent d'un bon management, mais que l'employeur n'est pas tenu de supporter des réorganisations structurelles massives²⁵¹.

En conclusion, les limites de l'obligation d'adaptation comprenant la notion de raisonnable, de proportionnalité et autres, fonctionnent comme une clause de proportionnalité. De fait, elle oblige à chercher des solutions adaptées, mais autorise à refuser celles qui, au regard du coût, du temps, de l'impact organisationnel et des alternatives disponibles, dépassent ce qu'on peut raisonnablement exiger d'un employeur.

Chapitre 2 : Procédure de mise en place

Section 1 : Procédure de demande et d'examen de l'aménagement

Pour qu'un employeur puisse être tenu responsable d'un refus d'aménagement raisonnable, et donc coupable de discrimination liée à l'état de santé ou au handicap, il faut d'abord qu'il ait été informé de la situation de handicap et du besoin d'ajustement du poste.

Cette exigence préalable d'information soulève toutefois la question des modalités selon lesquelles la connaissance du handicap par l'employeur est appréciée. C'est précisément sur ce point que la doctrine européenne apporte des éclairages intéressants. Les auteurs Ferri et Lawson distinguent trois modèles européens à ce sujet. Dans le premier modèle, majoritaire et considéré comme conforme à la CDPH²⁵², l'obligation d'adaptation est due dès que l'employeur sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'un travailleur est en situation de handicap. Aucune demande formelle n'est alors requise de la part de l'intéressé. À contrario, lorsqu'il ne l'est pas, l'information peut être fournie par le travailleur lui-même, mais aussi par le médecin du travail, un syndicat, l'Unia ou encore une association spécialisée²⁵³.

Le second modèle fait dépendre l'aménagement d'une demande expresse du travailleur. Ce modèle paraît extrêmement formaliste.

La troisième va encore plus loin en exigeant que l'information provienne exclusivement des services de santé ou des autorités publiques²⁵⁴.

²⁵¹ Trib. Trav. Liège (prés), 5 mars 2024, R.G. 2023/AL/123, résumé et extraits dans Terralaboris, « Aménagements raisonnables », disponible sur terralaboris.be, 26 juin 2024.

²⁵² Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art. 27, (i).

²⁵³ D. FERRI et A. LAWSON, *Reasonable Accommodation for Disabled People in Employment - A Legal Analysis of the Situation in EU Member States*, Iceland, Liechtenstein and Norway, European Commission, D.G. Justice and Consumers, 2016, p. 67-69.

²⁵⁴ J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*, p. 316.

Fort heureusement, en Belgique, la jurisprudence retient une approche souple. En effet, le fait que l'employeur soit informé s'apprécie *in concreto*, notamment en fonction du caractère visible ou non du handicap et des éléments concrets dont le patron disposait²⁵⁵.

Dans une affaire du tribunal du travail de Liège, ce dernier a relaté qu'aucune condition de forme n'était exigée pour la demande de mise en place d'aménagement raisonnable²⁵⁶. Cette analyse fut confirmée, entre autres, par le tribunal du travail de Bruxelles qui a précisé que les demandes peuvent être introduites « de manière directe ou indirecte » et que « la forme de la demande d'aménagements raisonnables importe peu, elle peut émaner du travailleur, de son organisation syndicale²⁵⁷, ... »

Section 2 : Trajet de réintégration sous le prisme de l'aménagement raisonnable

Le récent arrêté royal sur la réintégration structure le trajet d'intégration²⁵⁸, pour les travailleurs malades de longue durée, pour le rendre plus efficace. Cette réforme vise avant tout à favoriser un retour effectif dans l'emploi et à privilégier les solutions d'adaptation du poste plutôt que l'écartement durable ou la rupture de la relation de travail²⁵⁹.

Dans cette optique, le trajet de réintégration s'inscrit désormais clairement dans la logique de l'aménagement raisonnable et s'articule pleinement avec le droit de la non-discrimination. Effectivement, l'employeur doit examiner de manière sérieuse et documentée toutes les possibilités de travail adapté ou d'autre travail, y compris les ajustements spécifiques requis par la situation de handicap²⁶⁰.

Selon M. Davagle, le plan de réintégration, prévu par le Code du bien-être et par l'arrêté royal précité, impose à l'employeur « une obligation de résultat atténué²⁶¹. » L'employeur ne peut s'en dispenser qu'en démontrant qu'un reclassement est techniquement ou objectivement impossible, ou qu'il existe des raisons dûment justifiées. Cette logique rapproche le trajet de réintégration du régime des aménagements raisonnables. Effectivement, dans les deux cas, l'employeur ne peut refuser l'adaptation demandée qu'en prouvant qu'elle est disproportionnée

²⁵⁵ J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *ibidem*.

²⁵⁶ Trib. trav. Liège (prés.), ord., 9 mars 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1402.

²⁵⁷ Trib. trav. Bruxelles (fr.), 6 mai 2015, R.G. n°13/6.128/A, disponible sur www.unia.be.

²⁵⁸ Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, *M.B.*, 20 septembre 2022.

²⁵⁹ G. MYLLE, « Le nouvel arrêté royal sur la réintégration responsabilise toutes les parties », disponible sur www.idewe.be, 20 septembre 2022.

²⁶⁰ G. MYLLE, *Ibidem*.

²⁶¹ M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 586, n°1507.

ou impossible. La réintégration apparaît ainsi comme une forme particulière d'obligation d'aménagement²⁶².

Section 3 : Acteurs internes et externes

Etant donné qu'il n'y a aucune procédure législative spécifique pour la demande de mise en place d'aménagement raisonnable, la demande peut émaner de plusieurs acteurs. Qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Elle peut venir du travailleur lui-même, qui peut faire part de ses difficultés ou demander l'adaptation ou la transposition d'un aménagement dans un autre contexte. Cette réclamation peut aussi venir des moniteurs, responsables de production, ergothérapeutes, conseillers en prévention ou de l'employeur lorsqu'ils constatent que le travailleur rencontre des obstacles dans l'exécution de ses tâches. Le médecin traitant ou le médecin du travail peut également intervenir²⁶³.

Le conseiller en prévention-médecin du travail joue un rôle essentiel dans la procédure de mise en place des aménagements raisonnables. Il est un acteur central de la surveillance de la santé au travail, qui intervient pour évaluer l'impact du handicap ou de l'état de santé sur la capacité de travail²⁶⁴. En fonction de cela, ce dernier proposera, en concertation avec l'employeur, les ajustements concrets, envisageables du poste de travail et de l'organisation de celui-ci. Le bon déroulement de cette procédure nécessite un échange fluide entre le travailleur, l'employeur et les services de prévention, pour permettre de surpasser les préjugés qui entourent encore le handicap ou la maladie²⁶⁵.

Le Livre II, Titre 1 du Code du bien-être confirme que l'adaptation du poste fait partie des obligations de prévention. Le service interne doit aider l'employeur à analyser les risques et à proposer des mesures adaptées aux situations individuelles²⁶⁶. Cela vaut pour les personnes souffrant d'un handicap mais également pour les travailleurs malades. Le service interne de prévention et de protection au travail accompagne l'employeur dans la mise en œuvre des mesures de bien-être. Ce service veille aussi à ce que les aménagements raisonnables soient effectivement intégrés dans l'organisation du travail²⁶⁷.

²⁶² M. DAVAGLE, *Ibidem.*, p. 587, n°1510-1512.

²⁶³ Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté, *op. cit.*, p. 9.

²⁶⁴ X., « Le conseiller en prévention-médecin du travail », disponible sur www.empreva.be, s.d., consulté le 8 décembre 2025.

²⁶⁵ SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Clés pour... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2005, p. 29.

²⁶⁶ Code du bien-être au travail, Livre II, Titre 1, « Le service interne pour la prévention et la protection au travail » précité.

²⁶⁷ Code du bien-être au travail précité, art. II.1-4.

Encadré légalement par le code du bien-être au travail²⁶⁸, la surveillance de la santé constitue ainsi le cadre institutionnel permettant au conseiller en prévention-médecin du travail d'intervenir dans la mise en place d'aménagements raisonnables²⁶⁹. Son rôle ne se limite donc pas à l'évaluation médicale. Son intervention peut être qualifiée de proactive dans le sens où il participe à la recherche de solutions concrètes en veillant à ce que les besoins du travailleur soient compris et pris en compte²⁷⁰.

Lors de l'évaluation de l'aptitude au poste, le médecin doit proposer, sur le formulaire d'évaluation de santé, des mesures de prévention lorsque le maintien dans la fonction est envisageable²⁷¹. Cela permet de privilégier l'adaptation du poste plutôt que le licenciement²⁷². Dans le cadre du trajet de réintégration, qui est une forme d'aménagement raisonnable, le conseiller en prévention-médecin du travail précise dans le formulaire d'évaluation les conditions auxquelles doivent répondre le travail adapté et/ou les ajustements du poste. Il tient compte pour cela des incapacités du travailleur, mais aussi de ses capacités restantes²⁷³.

En outre, concernant les travailleurs malades, ce médecin joue également un rôle de prévention important car il repère rapidement les affections liées au travail et veille à éviter qu'elles ne s'aggravent. Si un tel malheur se produit, il oriente le travailleur vers un poste plus compatible avec ses particularités ou ses fragilités²⁷⁴.

Par ailleurs, l'employeur, qui doit réaliser et mettre à jour l'analyse des risques en collaboration avec le médecin du travail, dispose d'un cadre structuré pour identifier les besoins d'ajustements, qu'ils soient individuels ou collectifs²⁷⁵. Par conséquent, les aménagements raisonnables s'inscrivent directement dans la logique du code du bien-être au travail, comme une application concrète du principe d'adaptation du travail à l'homme. Enfin, la surveillance périodique et continue permet de réévaluer régulièrement les mesures d'adaptation. Elle tient

²⁶⁸ Code du bien-être au travail, Livre I, Titre 4, « Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs » précité.

²⁶⁹ Code du bien-être au travail précité, art. I. 4-1

²⁷⁰ X., « Les aménagements raisonnables dans le milieu professionnel », disponible sur handicap.brussels, 11 juin 2025.

²⁷¹ Code du bien-être au travail précité, art. I. 4-2

²⁷² X., « La surveillance de la santé des travailleurs », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 9 décembre 2025.

²⁷³ X., « Réintégration des travailleurs en incapacité de travail », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 9 décembre 2025.

²⁷⁴ X., « Le conseiller en prévention-médecin du travail », *op. cit.*

²⁷⁵ Code du bien-être au travail précité, art. I. 4-3.

compte de l'évolution de l'état du travailleur et de l'apparition éventuelle de nouveaux risques²⁷⁶. Cela rend possible un suivi plus précis et l'ajustement des recommandations.

En Belgique, plusieurs organismes externes soutiennent concrètement la mise en place d'aménagements raisonnables. L'AVIQ, notamment, envoie des ergonomes sur le terrain, propose des solutions adaptées, finance les aménagements pour faciliter l'intégration²⁷⁷.

Enfin, en cas de refus d'aménagement, le travailleur peut agir en justice ou saisir des organismes externes tel que l'Unia, qui offrent une aide gratuite pour signaler et combattre ces discriminations²⁷⁸.

Chapitre 3 : Extension de l'obligation d'aménagement pour les travailleurs malades

Tout d'abord, comme nous le savons, la loi de 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit les discriminations fondées, entre autres, sur le handicap et l'état de santé²⁷⁹. Cependant, seules les personnes atteintes de handicap peuvent se prémunir de l'obligation d'aménagements raisonnables à leurs égards²⁸⁰. Concrètement, aucune disposition n'impose expressément à l'employeur d'effectuer des aménagements raisonnables au profit du « travailleur malade ».

La jurisprudence belge et européenne, suivie par une partie de la doctrine, a progressivement modifié la notion de handicap²⁸¹. Cette dernière, entendue dans son acception large telle que dégagée par la CJUE, permet d'y intégrer certaines affections de santé durables. L'élargissement de la notion de handicap a octroyé le bénéfice des aménagements raisonnables à des travailleurs auparavant considérés uniquement comme « malades » et donc exclus de ce régime de protection²⁸².

Ensuite, Les juridictions s'appuient notamment sur l'approche fonctionnelle du handicap, qui ne repose pas sur un diagnostic médical strict, mais sur l'existence de limitations durables dans la participation au travail. Cet élargissement contribue à combler une zone grise

²⁷⁶ X., « La surveillance de la santé des travailleurs », *op. cit.*

²⁷⁷ X., « Aides à l'adaptation de la situation de travail », disponible sur www.aviq.be, *s.d.*, consulté le 9 décembre 2025.

²⁷⁸ X., « Signaler une discrimination », *op. cit.*

²⁷⁹ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 4, 4^o et 7.

²⁸⁰ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 14.

²⁸¹ C.J.C.E. (gde ch.), arrêt *Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

²⁸² C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

du droit pour offrir une protection plus cohérente aux personnes atteintes de pathologies chroniques, comme les troubles musculosquelettiques, les maladies auto-immunes ou certaines affections psychiques²⁸³.

En doctrine comme en jurisprudence belges, il n'existe pas de définition abstraite et uniforme du concept de « travailleur malade ». Cette notion est appréhendée de manière essentiellement pragmatique. Elle vise, de façon générale, tout travailleur lié par un contrat de travail qui se trouve dans l'incapacité totale ou partielle d'exécuter temporairement ou durablement ses prestations en raison d'une maladie ou d'un accident²⁸⁴. Cette maladie doit être constatée par un médecin et justifiée par un certificat médical²⁸⁵. La catégorie recouvre ainsi des situations très diverses, allant de l'incapacité de courte durée aux affections chroniques ou de longue durée, sans pour autant conférer automatiquement au travailleur le statut juridique de personne en situation de handicap. Le droit positif appréhende le « travailleur malade » non pas comme une catégorie conceptuelle autonome, mais plutôt à travers les régimes juridiques qui s'y rattachent (salaire garanti, indemnisation par la mutualité, contrôles et obligations d'information, ...).

En droit belge, la figure du travailleur malade s'inscrit dans une succession de niveaux d'incapacité, courte ou longue durée, indemnisation par la mutualité, trajectoire de réintégration. Tous ces « niveaux » peuvent mener soit au maintien du contrat moyennant aménagements, soit à un constat d'incapacité durable. Cette évolution n'est jamais neutre au regard du droit de la non-discrimination²⁸⁶. Concrètement, avant toute rupture pour force majeure médicale ou pour motif lié à l'incapacité, l'employeur doit démontrer qu'il a réellement examiné les possibilités d'aménagement raisonnable et de reclassement. Sinon, la rupture encourt le risque d'être qualifiée de licenciement discriminatoire²⁸⁷.

Dans certains cas, toutefois, lorsque la pathologie présente un caractère durable et limitatif, les juridictions ont pu requalifier la situation sous le prisme du handicap au sens du droit de l'Union européenne. Cela permet d'octroyer à ces travailleurs malades une protection similaire à celle des personnes considérées comme handicapées. Par conséquent, ces personnes

²⁸³ C.J., arrêt *Fag og Arbejde (Kaltoft) c. Kommunernes Landsforening*, 18 décembre 2014, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 59.

²⁸⁴ X., « Licencier un travailleur malade : possible ou impossible ? », disponible sur www.ucm.be, 06 août 2020.

²⁸⁵ Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 janvier 2022, R.G. 20/1.198/A et 20/1.230/A

²⁸⁶ S. RUPPOL, « Le retour au travail des travailleurs en incapacité de travail de longue durée », disponible sur www.cesi.be, 30 septembre 2022.

²⁸⁷ X., « La procédure spécifique pour force majeure médicale », disponible sur emploi.belgique.be, s.d., consulté le 11 décembre 2025.

atteintes de handicap par « assimilation » bénéficient alors à l'accès au régime des aménagements raisonnables dus par l'employeur²⁸⁸.

Dans cette optique, la Cour de Bruxelles a rendu récemment une décision particulièrement éclairante. Elle montre comment une maladie de longue durée peut être assimilée à un handicap, ce qui déclenche alors l'obligation d'aménagement raisonnable. À l'origine, la travailleuse est simplement en incapacité de travail. Cependant, ses problèmes de santé se sont prolongés et ont fini par entraîner des limitations durables (une condition indispensable pour que cette maladie soit perçue comme un handicap). La Cour estime, de ce fait, que sa situation relève du handicap au sens de la loi antidiscrimination et de la directive 2000/78/CE²⁸⁹.

Dans ce contexte, la demande de maintenir un mi-temps médical avec prestations l'après-midi n'est pas vue comme une faveur mais plutôt comme une obligation. En réalité, il s'agit d'un aménagement raisonnable que l'employeur devait examiner sérieusement et accepter, à défaut de démontrer une charge disproportionnée. Comme aucune justification valable n'a été apportée, le refus de cet horaire adapté a été qualifié de discrimination fondée sur le handicap. L'arrêt rappelle ainsi que lorsqu'une maladie devient durable, elle doit être traitée comme un handicap donnant droit à des aménagements raisonnables²⁹⁰.

Chapitre 4 : Evaluation critique

Section 1 : Données empiriques et effets

Il n'existe pas, à ce stade, de statistiques nationales qui nous permettraient de mesurer directement le nombre d'aménagements raisonnables effectivement accordés par les employeurs. Cette absence de données nous empêche d'évaluer précisément l'ampleur réelle de la mise en œuvre de ces obligations légales.

Les indicateurs belges et européens montrent néanmoins une évolution intéressante. L'écart d'emploi entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées tend à se réduire légèrement, même s'il reste très important. Entre 2014 et 2018, cet écart est passé

²⁸⁸ L. GROZDANOVSKI, *op. cit.*

²⁸⁹ Cour trav. Bruxelles (2^e ch) (fr), 7 novembre 2024, R.G. 2024/AB/169, disponible sur www.unia.be.

²⁹⁰ Cour trav. Bruxelles (2^e ch) (fr), 7 novembre 2024, R.G. 2024/AB/169, disponible sur www.unia.be.

d'environ 34,4 % à 32 %. La baisse est limitée, mais elle traduit une progression réelle de l'intégration professionnelle des personnes handicapées²⁹¹.

Les chiffres disponibles pour 2024 confirment cette dynamique. Selon Statbel et plusieurs analyses spécialisées, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap se situe autour de 40 à 45 %. À titre de comparaison, il dépasse les 70 % pour l'ensemble de la population et avoisine les 78 % pour les personnes sans handicap²⁹². Ces données montrent que l'emploi des personnes handicapées augmente progressivement, mais que le fossé avec le reste de la population active reste particulièrement marqué.

À côté de cela, d'autres types de données sectorielles confirment également une évolution positive. Selon une analyse d'Acerta (organisation belge active dans la prestation de services en matière de ressources humaines) datant de fin 2023, 1 travailleur sur 369 (0,27 %) dans les entreprises « ordinaires » était reconnu comme personne en situation de handicap, contre 0,24 % en 2022, soit une hausse d'environ 15 % en un an. Cette progression rapide suggère que davantage de personnes handicapées accèdent au marché régulier de l'emploi et que les entreprises adaptent plus fréquemment les postes (horaires, fonctions, matériel), même si ces aménagements ne sont pas recensés séparément²⁹³. Il convient toutefois de manier ces données avec des « pincettes », dans la mesure où elles ne proviennent pas de statistiques officielles et ne reflètent que la réalité déclarée dans un nombre limité d'entreprises.

Plusieurs rapports soulignent l'impact des politiques d'inclusion et des aides financières sur cette évolution. La Commission pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CIPH) et le SPF Sécurité Sociale relèvent une hausse du nombre de personnes reconnues handicapées. Ils insistent sur l'importance des mesures de compensation, des primes d'aménagement et des quotas dans certains secteurs publics pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi²⁹⁴. Au niveau régional, les rapports de l'AVIQ montrent une progression des primes d'aménagement et de compensation, surtout dans les grandes entreprises²⁹⁵. Cela

²⁹¹ X., « Pourcentage d'emploi des personnes en situation de handicap – écart de taux d'emploi selon le niveau de limitation des activités, données milieu des années 2010. », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 11 décembre 2025.

²⁹² X., « La Belgique reste à la traîne en matière d'emploi des personnes en situation de handicap », disponible sur peoplesphere.be, 3 décembre 2025.

²⁹³ X., « En l'espace d'un an, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap physique ou mental a augmenté de 15 % sur le marché du travail régulier », disponible sur www.acerta.be, 07 février 2024.

²⁹⁴ X., « Rapport d'évaluation CIPH 2024 - Commission pour l'Inclusion des Personnes en situation de Handicap (CIPH) », disponible sur bosa.belgium.be, *s.d.*, consulté le 11 décembre 2025.

²⁹⁵ X., « L'intégration professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises ordinaires », disponible sur www.aviq.be, *s.d.*, consulté le 11 décembre 2025.

confirme que les aménagements raisonnables sont de plus en plus utilisés comme levier d'intégration professionnelle.

Les études spécialisées montrent que des aménagements raisonnables bien conçus favorisent la participation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils permettent de compenser les effets d'un environnement inadapté, sans créer d'avantage indu²⁹⁶. Dans le domaine professionnel, plusieurs lignes directrices européennes indiquent que ces mesures renforcent l'engagement, la productivité et la rétention du personnel, car les travailleurs se sentent soutenus et peuvent mobiliser pleinement leurs compétences²⁹⁷. Ces lignes directrices européennes soulèvent également le fait qu'en employant des personnes handicapées, les employeurs respectent leurs obligations éthiques et sociales. De plus, cette inclusion « contribue à stimuler l'engagement et la productivité des travailleurs, à réduire les taux de rotation et à promouvoir des relations positives avec le personnel au sein de l'organisation²⁹⁸. »

Selon un grand centre de réadaptation médicale et de recherche basé à Chicago, le « Shirley Ryan AbilityLab », un autre effet bénéfique est que les personnes en situation de handicap physique qui bénéficient d'un aménagement raisonnable de la part de leur employeur parviennent à se maintenir en emploi sur des périodes significatives et déclarent des niveaux élevés de satisfaction au travail²⁹⁹.

Ces effets positifs profitent également à l'organisation. Ils améliorent l'organisation du travail, renforcent le climat inclusif et contribuent à une meilleure réputation. Les entreprises inclusives peuvent aussi en retirer des avantages économiques, tandis qu'un personnel soutenu et valorisé tend à être plus efficace et plus productif. Certains auteurs évoquent même un véritable « business case » des aménagements raisonnables, en raison d'une meilleure mobilisation des compétences et d'un risque contentieux réduit³⁰⁰.

²⁹⁶ X., « Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ? », *op. cit.*

²⁹⁷ Commission européenne, *Aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Lignes directrices et bonnes pratiques, op. cit.*, p. 14.

²⁹⁸ Commission européenne, *ibidem*.

²⁹⁹ S. CHANDLER, « Workplace Accommodations Boost Job Satisfaction and Retention for People with Physical Disabilities », disponible sur www.sralab.org, 27 août 2025.

³⁰⁰ Commission européenne, *Aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Lignes directrices et bonnes pratiques, op. cit.*, p. 32.

Section 2 : Comparaison avec nos pays voisins

Dans cette section, nous allons comparer notre situation à celle de nos pays voisins (la France et les Pays-Bas). Cette mise en perspective comparative permettra de « préparer le terrain » pour la section suivante, qui visera à dégager les enseignements les plus pertinents des législations étrangères. L'objectif est double. D'une part, identifier les pistes d'amélioration possibles en matière d'aménagements raisonnables. D'autre part, éclairer la manière dont ces dispositifs peuvent renforcer l'inclusion des travailleurs malades ou en situation de handicap. Cette comparaison a également pour objectif de comprendre comment d'autres pays limitent les discriminations liées à l'état de santé et quelles pratiques pourraient inspirer des améliorations en Belgique.

Nos pays voisins sont également régis par le droit européen. A ce titre, ils sont soumis à la même directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail que la Belgique. Toutefois, comme il s'agit d'une directive à harmonisation minimale, les États membres disposent d'une certaine marge de manœuvre. Conséquemment, ils peuvent offrir des mesures plus protectrices en matière de lutte contre les discriminations et de ce fait en matière d'aménagement raisonnable³⁰¹.

Premièrement, au niveau du statut juridique et de la visibilité du droit, nous constatons que seule la Belgique a constitutionnalisé le droit à l'inclusion avec mention explicite des aménagements raisonnables, ce qui offre à l'article 22ter le maximum de protection³⁰². La France et les Pays-Bas ont opté pour une intégration de ces protections au sein de lois ordinaires comme le Code du travail, les lois sur l'égalité ou diverses réglementations de droit social. Ils n'ont donc pas inscrit explicitement ces protections dans leur Constitution³⁰³. La protection offerte par le système belge est juridiquement plus importante que celle observée dans les pays voisins.

Deuxièmement, la Belgique se caractérise par une qualification claire et directe du refus d'aménagement raisonnable comme discrimination en droit du travail³⁰⁴. En France et aux Pays-Bas, on retrouve la même équivalence, mais construite autrement. Elle découle surtout de

³⁰¹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, cons. 28.

³⁰² Const., art 22ter.

³⁰³ Défenseur des droits, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi*, op. cit., p. 3. L. WADDINGTON, « Reasonable accommodation: time to extend the duty to accommodate beyond disability? », *NTM/NJCM-Bull.*, 2011, vol. 36, n° 2, p. 186.

³⁰⁴ Loi du 10 mai 2007 précitée, art. 14.

l'interprétation combinée du texte de transposition³⁰⁵. Ce résultat n'est donc pas obtenu par une qualification aussi directe et explicite que celle prévue dans la loi belge de 2007.

Troisièmement, dans les trois pays, l'obligation d'aménagement raisonnable vise en premier lieu les personnes handicapées, conformément à la directive 2000/78/CE³⁰⁶ et à la CDPH³⁰⁷. Les Pays-Bas se distinguent toutefois par l'inclusion explicite des personnes atteintes de maladie chronique³⁰⁸.

Quatrièmement, au niveau du champ d'application, au sein des trois pays, le centre du dispositif porte sur l'emploi et la formation professionnelle, comme le prévoit la directive 2000/78/CE³⁰⁹. En France et aux Pays-Bas, les droits à l'aménagement raisonnable s'étendent plus facilement à d'autres activités, comme certains stages, formations³¹⁰, ...

Enfin, une autre similitude entre nos trois pays est la notion de « charge disproportionnée » qui limite l'obligation d'aménagement raisonnable, conformément à la directive 2000/78/CE³¹¹ et à la CDPH³¹².

En conclusion, la comparaison révèle des similitudes flagrantes entre la Belgique, la France et les Pays-Bas. De fait, tous trois appliquent la directive européenne et la CDPH. Ils reconnaissent l'aménagement raisonnable comme outil central de lutte contre les discriminations et en limitent la portée par la notion de charge disproportionnée.

Des différences apparaissent toutefois dans le niveau de protection. La Belgique se distingue par un cadre juridique plus solide. Le droit à l'inclusion y est constitutionnalisé et le refus d'un aménagement raisonnable est clairement qualifié de discrimination. Tandis que, la France et les Pays-Bas adoptent une approche différente. Ils s'appuient davantage sur la législation ordinaire et sur la combinaison des normes européennes et nationales. Ces deux pays ont néanmoins développé des avancées concrètes. Aux Pays-Bas, les maladies chroniques sont explicitement prises en compte. En France, des outils et des pratiques opérationnelles ont été progressivement mis en place.

³⁰⁵ L. WADDINGTON, « Reasonable accommodation: time to extend the duty to accommodate beyond disability? », *ibidem*, p. 186.

³⁰⁶ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 5.

³⁰⁷ Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art. 5 §3.

³⁰⁸ Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, art. 2. ; Loi sur l'égalité de traitement en raison d'un handicap ou d'une maladie chronique, article 2.

³⁰⁹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 3.

³¹⁰ D. FERRI et A. LAWSON, *op. cit.*, p. 8.

³¹¹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 5 et cons. 21.

³¹² Convention relative aux droits des personnes handicapées précitée, art 2, al 4.

Section 3 : Enseignement à en tirer

En parcourant la doctrine afférente au handicap et l'état de santé, il ressort des données disponibles qu'en Belgique, et plus particulièrement à Bruxelles, le handicap constitue le premier motif de discrimination à l'emploi, tant en matière d'accès que de maintien, représentant plus de 28 % des signalements. Ce constat est choquant car ce critère dépasse les discriminations fondées sur l'origine raciale ou la religion³¹³. L'enjeu principal ne réside dès lors pas uniquement dans l'accès au travail, mais surtout dans le maintien dans l'emploi, lequel dépend largement de la mise en place d'aménagements raisonnables et d'un accompagnement adéquat. Ces chiffres renforcent l'idée que les limitations physiques ou fonctionnelles constituent un facteur central de discrimination sur le marché du travail³¹⁴.

Les enquêteurs du magazine *Alter Echos*, un média qui met en évidence des inégalités sociales en Wallonie et à Bruxelles, affirment que les discriminations liées au handicap concernent principalement le refus d'aménagement raisonnable dans le cadre du maintien dans l'emploi. Ils soutiennent que les discriminations à l'embauche restent largement sous-déclarées, en raison des difficultés de preuve et de l'autocensure des personnes handicapées. Ces refus se traduisent concrètement par le rejet de mesures telles qu'un temps partiel médical ou l'adaptation du poste de travail, alors même que l'employeur doit les justifier. Selon eux, dans ce contexte, des organismes comme l'Unia privilégient d'abord la conciliation, avant d'envisager un recours judiciaire³¹⁵.

En Belgique, les données collectées indiquent une amélioration faible mais progressive de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, y compris des travailleurs malades assimilés à un handicap. Cette évolution demeure toutefois limitée. Le taux d'emploi de ces personnes atteint aujourd'hui environ 40 à 45 %, contre plus de 70 % pour l'ensemble de la population active et près de 78 % pour les personnes sans handicap³¹⁶. Certains indicateurs sectoriels font néanmoins apparaître une dynamique plus récente et encourageante, avec une augmentation de la proportion de travailleurs handicapés dans les entreprises ordinaires. Ces évolutions suggèrent que les aménagements raisonnables et les dispositifs de soutien contribuent, même modestement, à l'accès et au maintien dans l'emploi. Au niveau

³¹³ X., « Rapport régional bruxellois 2022 », disponible sur www.unia.be, 2023, p. 7.

³¹⁴ P. JASSOGNE et J. WINKEL, « Emploi et discrimination : le handicap en tête », *Alter Échos* n°518, juillet 2024.

³¹⁵ P. JASSOGNE et Julien WINKEL, *ibidem*.

³¹⁶ X., « La Belgique reste à la traîne en matière d'emploi des personnes en situation de handicap », *op. cit.*

interne, le sud de la Belgique se montre plus inclusif que la Flandre dans le milieu professionnel³¹⁷.

Cependant, selon la Fondation Roi Baudouin, la Belgique affiche un taux d'emploi des personnes en situation de handicap inférieur à la moyenne européenne. Le rapport met en évidence un véritable « retard structurel » par rapport à des États comparables³¹⁸.

Finalement, l'expérience d'autres pays européens apporte un éclairage utile. Dans plusieurs d'entre eux, des objectifs chiffrés en matière d'emploi des personnes handicapées ont été fixés. Des obligations de rapportage plus strictes ont également été mises en place (en France, en Espagne et en Slovaquie). Les contrôles relatifs à l'obligation d'aménagement raisonnable y sont plus effectifs. Ces efforts ont permis de réduire plus sensiblement l'écart d'emploi³¹⁹.

³¹⁷ X., « Le taux d'emploi des Belges en situation de handicap a augmenté de 15% en un an », disponible sur hrsquare.be, 09 février 2024.

³¹⁸ FONDATION ROI BAUDOUIN, « Enquête sur l'emploi des personnes en situation de handicap en Belgique », disponible sur kbs-frb.be, 1^{er} mai 2024, p. 3 et 40.

³¹⁹ E. ZÓLYOMI et M. BIRTHA, *Towards inclusive employment of persons with disabilities. A comparative study of six social economy organisations and companies in Europe. Final report*, Vienne, European Centre for Social Welfare Policy and Research, 2020, P. 20-22 et 40.

Conclusion

La progression constante des problèmes de santé au travail en Belgique, particulièrement des affections de longue durée, met en évidence un défi structurel majeur pour le droit du travail et les politiques de non-discrimination. Face à cette inquiétante réalité, ce mémoire a modestement analysé la pertinence et les limites du cadre juridique belge et européen applicable aux travailleurs malades et en situation de handicap. L'analyse s'est centrée sur l'obligation d'aménagement raisonnable. Elle a également mis en évidence le paradoxe d'un régime de protection antidiscriminatoire qui demeure, selon nous, inachevé pour les personnes « seulement » malades.

L'analyse effectuée montre d'abord que le droit européen a procédé à un changement décisif d'une conception médicale vers une approche sociale et fonctionnelle du handicap. Celui-ci est désormais appréhendé comme une limitation durable de la participation au travail, résultant de l'interaction entre une déficience et des obstacles environnementaux. Les jurisprudences *Chacón Navas*, *HK Danmark*, *Daouidi* ou encore *Kaltoft* ont progressivement modifié cette conception pour ouvrir la voie à l'inclusion de certaines affections de longue durée au sein de cette notion. Ce remaniement a permis à des travailleurs souffrant de maladies chroniques ou d'obésité sévère, par exemple, d'être assimilés à des personnes handicapées et de bénéficier, à ce titre, du droit aux aménagements raisonnables. Cette dynamique jurisprudentielle a influencé le droit belge qui a consacré le droit à l'inclusion des personnes handicapées à l'article 22ter de la Constitution. La législation belge qualifie également expressément le refus d'aménagement raisonnable de discrimination.

Parallèlement, l'étude du critère autonome de l'état de santé a fait apparaître une protection supplémentaire contre la discrimination. La loi du 20 juillet 2022 a marqué une évolution significative. En remplaçant la référence à l'« état de santé actuel ou futur » par celle, plus large, de l'« état de santé », le législateur a comblé un vide important. Cette réforme intègre désormais l'état de santé passé dans le champ d'application de la loi antidiscrimination. Elle empêche ainsi qu'un ancien dossier médical puisse justifier un refus d'embauche ou un licenciement.

Cette évolution confirme l'autonomie du critère de l'état de santé par rapport au handicap. Elle reconnaît également la fréquence des discriminations fondées sur l'état de santé souvent combinées à d'autres critères protégés et contribue à l'émergence de discriminations multiples.

Ensuite, de ce mémoire ressort un double paradoxe. D'une part, la protection belge la plus efficace qui donne accès aux aménagements raisonnables ne s'applique qu'à la condition qu'un handicap soit reconnu ou qualifié comme tel. Néanmoins, dans la pratique, de nombreux travailleurs malades rencontrent de réelles difficultés pour rester en emploi sans pour autant entrer clairement dans cette définition.

D'autre part, malgré l'existence d'un cadre juridique étendu et varié (CDPH, Directive 2000/78, article 22ter de la Constitution, loi du 10 mai 2007, Code du bien-être au travail), la protection contre les discriminations liées aux pathologies et la mise en œuvre des aménagements nécessaire demeurent, à notre avis, largement insuffisantes.

L'examen des aménagements raisonnables met en évidence une obligation à la fois individualisée, évolutive et à visée compensatoire. Encadrés par la CDPH, la loi du 10 mai 2007 et le protocole de 2007, ces aménagements doivent être appropriés et efficaces, respecter les exigences d'égalité, d'autonomie et de sécurité. Ceux-ci doivent être proportionnés notamment au regard des coûts, de l'impact organisationnel et des aides disponibles. La jurisprudence belge révèle une exigence croissante à l'égard des employeurs qui sont tenus de démontrer une recherche réelle et de bonne foi de solutions d'adaptation et ce sous peine que leur refus soit qualifié de discriminatoire.

Du côté du bien-être au travail, Le Code impose aux employeurs une obligation de maintien dans l'emploi et d'adaptation du poste. Tandis que le médecin du travail intervient à travers l'évaluation d'aptitude et le trajet de réintégration. Il aide à identifier et à mettre en œuvre des aménagements raisonnables, en prenant en compte la prévention des risques, les capacités restantes du travailleur et l'équilibre de l'organisation. Convenablement exploitée, l'articulation entre ce cadre de bien-être et la logique antidiscriminatoire pourrait être un véritable levier de gestion proactive des problèmes de santé et de handicap au travail.

La comparaison avec la France et les Pays-Bas montre à la fois la solidité du cadre belge et ses marges de progression. Cette confrontation de systèmes prouve qu'un socle normatif ambitieux ne suffit pas à garantir l'efficacité des dispositifs. Pour que les droits et protections deviennent réellement opérationnels, il faut aussi des objectifs chiffrés, des obligations de rapportage, une culture de l'anticipation et des outils pratiques efficaces auprès des acteurs de terrain.

Enfin, au-delà des aspects techniques, ce mémoire souligne l'importance d'un changement de culture juridique et organisationnelle. L'aménagement raisonnable ne doit pas être perçu comme un privilège ou une simple contrainte financière. Il constitue un outil de mise en œuvre de l'égalité réelle, de maintien dans l'emploi et, potentiellement, un levier pour l'inclusion, en renforçant l'engagement, la fidélité et la réputation des organisations. Cela suppose à la fois une clarification du cadre juridique et de ses limites, mais aussi un changement de regard, afin que l'aménagement raisonnable ne soit plus perçu comme une exception accordée au cas par cas, mais comme une composante essentielle du principe d'égalité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

Bibliographie

Législation

Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, préambule, New York, 22 juillet 1946, entrée en vigueur 7 avril 1948.

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome, le 4 novembre 1950, *S.T.C.E.*, n°5, art. 14.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, signé à Rome le 25 mars 1957, tel que modifié notamment par le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, art. 18.

Convention concernant la discrimination (emploi et profession), (Convention n° 111 de l'OIT), adoptée le 25 juin 1958, entrée en vigueur le 15 juin 1960, ratifiée par la Belgique le 22 mars 1977, art. 1^{er}.

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, New York, 21 décembre 1965, *JO*, n° 2106, p. 47, art. 1,

Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, C.C.T. n° 38 relatives au recrutement et à la sélection de travailleurs, 6 décembre 1983, et C.C.T. n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, 10 octobre 2008.

Loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, *M.B.*, 15 août 1980, art. 6, §1^{er}, VI, al. 5, 12°.

Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 08 août 1981.

Directive (UE) 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.C.E.*, 2 décembre 2000.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée à Nice le 7 décembre 2000 et adaptée à Strasbourg le 12 décembre 2007, art. 21

Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, *M.B.*, 17 mars 2003.

Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée à New York 13 décembre 2006 approuvée par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

Protocole du 19 juillet 2007 entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Commission communautaire commune relatif au concept d'aménagements raisonnables en faveur des personnes en situation de handicap, *M.B.*, 20 septembre 2007, éd. 2.

Décret de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 18 septembre 2008, art. 3, 2° et 4.

Décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 18 novembre 2008, art. 4, 6° et 7°

Code du bien-être au travail, A.R. du 28 avril 2017 établissant le Code du bien-être au travail, *M.B.*, 2 juin 2017, art. I.4-70.

Décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 7 décembre 2017 relatif à l'accueil, à l'accompagnement et au maintien dans l'enseignement ordinaire, fondamental et secondaire des élèves présentant des besoins spécifiques, *M.B.*, 15 mars 2018.

Loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, *M.B.*, 17 octobre 2022.

Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, *M.B.*, 20 septembre 2022.

Décret et ordonnance conjoints de la Commission communautaire française, de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire commune du 25 janvier 2024 et du 1^{er} février 2024 relatifs à la transition numérique des autorités publiques, *M.B.*, 21 février 2024.

C. civ., art 488/1, §1.

Const., art 22^{ter}.

Jurisprudence

C.J.C.E. (gde ch.), arrêt *Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA*, 11 juillet 2006, C-13/05, EU:C:2006:456.

Trib. trav. Anvers (div. Anvers), 3 septembre 2009, A.R. nr. 08/4803/A., disponible sur www.unia.be.

C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2013, R.G. n°2010/AB/374, disponible sur www.unia.be.

C.J., arrêt *HK Danmark c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening*, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222.

C.J., *Commission européenne c. République italienne*, 4 juillet 2013, C-312/11, EU:C:2013:446.

C.J., arrêt *Fag og Arbejde (Kaltoft) c. Kommunernes Landsforening*, 18 décembre 2014, C-354/13, EU:C:2014:2463.

Trib. trav. Bruxelles (fr.), 6 mai 2015, R.G. n°13/6.128/A, disponible sur www.unia.be.

C.J., arrêt *Mohamed Daouidi c. Bootes Plus SL et Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)*, 1^{er} décembre 2016, C-395/15, EU:C:2016:917, *revue générale du droit*, 2016, n° 60860.

Cour eur. D.H., arrêt *Enver Şahin c. Turquie*, 30 janvier 2018.

Trib. trav. Liège (prés.), ord., 9 mars 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1402.

C. trav. Anvers (div. Hasselt), 5 juin 2019, *J.T.T.*, 2019, p. 473.

C. trav. Bruxelles, 11 octobre 2019, *J.T.T.*, 2019, p. 477.

C.E., 30 juin 2020, n° 247.959, disponible sur terralaboris.be.

C. trav. Liège (div. Namur), 18 mars 2021, R.G. 2020/AN/9, disponible sur terralaboris.be

C. trav. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. 2019/AB/ 443, commenté dans Terralaboris, « Licenciement fondé sur l'état de santé : discriminatoire et manifestement déraisonnable », 8 décembre 2021.

C.J., arrêt *XXXX c. HR Rail SA*, 10 février 2022, C-485/20, EU :C:2022:85.

Trib. Trav. Liège (div. Liège), 1er mars 2022, R.G. 20/1.343/A, commenté dans Terralaboris, « Discrimination : état de santé et désorganisation de l'entreprise », 13 octobre 2022.

Trib. Trav. Bruxelles, 19 avril 2022, R.G. 21/28/A, disponible sur commyounity.be.

C. trav. Bruxelles, 12 juillet 2022, R.G. 2019/AB/450, disponible sur www.terralaboris.be.

C. trav. Bruxelles (6e ch), 1er mars 2023, R.G. n°2017/AB/136, disponible sur www.terralaboris.be.

Trib. Trav. Liège (prés), 5 mars 2024, R.G. 2023/AL/123, résumé et extraits dans Terralaboris, « Aménagements raisonnables », disponible sur terralaboris.be, 26 juin 2024.

C.C., 25 septembre 2025, n° 126/2025, disponible sur www.stradalex.com.

Doctrine

AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPEENNE, *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013, disponible sur fra.europa.eu.

ANCLIL, P., « Quel accommodement raisonnable ? », disponible sur www.journals.openedition.org, 11 septembre 2015.

BRIBOSIA, E., RINGELHEIM, J. et RORIVE, I., « Le droit européen de la non-discrimination : promesses tenues ? », J. Ringelheim, *Politiques antidiscriminatoires*, G. de Herman et A. Rea (dir.), Louvain-la-Neuve, De Boeck, 2015, p. 73.

BRODERICK, A. et WADDINGTON, L., *Court practices regarding disability discrimination, including reasonable accommodation, at EU and Member State level, and in light of the UN CRPD*, rapport pour la Commission européenne, 2024, disponible sur www.migpolgroup.com, p. 28-31.

DAVAGLE, M., *Incapacité et inaptitude au travail : droit et obligations de l'employeur et du travailleur*, Malines, Wolters Kluwer, 2025, p 761.

DE BECO, G., « Le droit au travail des personnes handicapées en vertu de l'article 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, avec application en Flandre », *Rev. belge Séc. soc.*, 2013/4, p. 563-585.

DE HEPCÉE, E., « Discrimination : élargissement du critère protégé de l'état de santé », *News & Events*, Claeys & Engels, disponible sur www.claeysengels.be, 19 juillet 2023.

DEFENSEURS DES DROITS, *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable. L'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi*, Paris, Défenseur des droits, 2017, p. 10 et 11.

DUJARDIN, J. et DUPONT, K., « En moyenne 7 plaintes par jour contre des policiers : voici les 3 points les plus marquants du rapport du Comité P », disponible sur www.7sur7.be, 01 juillet 2025.

Conseil de l'Europe, Programme des « Cités interculturelles », « Discrimination systémique », disponible sur www.coe.int, s.d., consulté le 22 novembre 2025.

Conseil de l'Europe/Cour EDH & Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, fiche thématique conjointe « Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Jurisprudence de la CEDH et de la CJUE », disponible sur ks.echr.coe.int, 30 juin 2025, p. 4.

Comité permanent de contrôle des services de police (Comité P), *Communiqué de presse – Rapport annuel 2024*, Bruxelles, disponible sur www.comitep.be, 1er juillet 2025.

Commission européenne, *Aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Lignes directrices et bonnes pratiques*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2024, p. 46.

Conseil de l'Europe, « Promouvoir l'égalité et la non-discrimination des personnes handicapées », *la Stratégie du Conseil de l'Europe sur le Handicap*, L. WADDINGTON et A. BRODERICK (dir.), Strasbourg, Conseil de l'Europe, juin 2017, p. 15 et 16.

DE WILDE D'ESTMAEL, J. et YERNAUX, A., *La gestion des incapacités de travail dans le secteur public. Reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail*, Bruxelles, Wolters Kluwer, 2021.

¹ Directive (UE) 2000/78/CE précitée, art. 10.

FAVREAU, B., « Handicap et protection du droit européen et communautaire. Entre droit européen et droits internes » (extrait), disponible sur www.favreaucivilise.com, s.d., consulté le 21 novembre 2025.

FEDERATION BRUXELLOISE DES ENTREPRISE ADAPTEE (FEDRAP), *Les aménagements raisonnables en ETA*, Bruxelles, Febrap, s.d., p. 6-7.

FERRI, D., et LAWSON, A., *Reasonable Accommodation for Disabled People in Employment - A Legal Analysis of the Situation in EU Member States*, Iceland, Liechtenstein and Norway, European Commission, D.G. Justice and Consumers, 2016, p. 67-69.

GELLERT, R. et DE HERT, P., « La non-discrimination comme réalité effective en Europe ? Réflexions sur la procéduralisation du droit d'égalité européen », *Revue belge de droit constitutionnel*, 2012, vol. 13, p. 15.

GROZDANOVSKI, L., « Définition de la notion d'handicap au sens de la directive 2000/78 », Centre d'études juridiques européennes (CEJE), disponible sur <https://ceje.ch>, 21 avril 2013.

HACHEZ, I., « La consécration constitutionnelle du droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap (art. 22ter) : de la duplication du cadre juridique au dessin de politiques publiques », *J.T.*, 2022/2, n° 6882, p. 1. 17-24.

HACHEZ, I., NEVEN, J.-F et RINGELHEIM, J., *L'action positive en droit belge : au cœur du principe d'égalité. État des lieux, limites et perspectives sur le marché de l'emploi*, Louvain-la-Neuve, UCLouvain, août 2022, p. 12.

LAWSON, A., « Obligations d'aménagement raisonnable et d'accessibilité : vers une approche européenne plus homogène ? », *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, n° 11, 2010, p. 13 et 14.

Lawson, A., et Waddington, L., *Handicap et droit européen contre la discrimination. Une analyse du droit européen contre la discrimination des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi et au-delà, Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination*, Commission européenne, Luxembourg, *Office des publications de l'Union européenne*, 2010, p. 35.

LINDIANA, L., « Mesures d'actions positives pour lutter contre les discriminations », disponible sur www.groups.be, 22 mai 2019.

Manuel du droit européen de non-discrimination, « 3.3. Motifs spécifiques de justification au titre du droit de l'UE », LawEuro, disponible sur laweuro.com, 2018.

MYLLE, G., « Le nouvel arrêté royal sur la réintégration responsabilise toutes les parties », disponible sur www.idewe.be, 20 septembre 2022.

NEVEN, J.-F., « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement », *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Bruxelles, Larcier, 2008, p.182

REMOUCHAMPS, S., « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », disponible sur www.terralaboris.be, 13 avril 2018.

RICHARD, A., « Les conséquences d'une adéquation limitée » *Procédure en manquement d'État et protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne*, F. Picod (dir.), 1^e éd, Bruxelles, Bruylant, 2021, p. 244.

RINGELHEIM, J., « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination », *Journal européen des droits de l'homme / European Journal of Human Rights*, 2013/1, p. 70.

RINGELHEIM, J., « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 318.

SALMON, A., « Le rapport annuel d'Unia montre une hausse des demandes d'assistance », disponible sur www.unia.be, 25 juin 2024.

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE – FONDS SOCIAL EUROPÉEN, *Programmation 2021-2027. Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées*, Jambes, Service public de Wallonie, 2022, p. 3.

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Clés pour... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2005, p. 29.

SWENNEN, F. et WUYTS, T., « The empowerment and the protection of vulnerable adults », disponible sur www.uhasselt.be, 2023.

UNIA, *Les aménagements raisonnables dans l'emploi – Travailler avec un handicap*, brochure, éd. 2025, disponible sur www.unia.be, p. 13 et 14.

VAN BASSELAERE, C., « Le droit à une éducation inclusive et aux aménagements raisonnables des enfants et des jeunes en situation de handicap : qui, quoi, pourquoi ? », *JDJ*, 2023, n° 423, p. 18.

VAN BRAECKEL, C., « Élargissement du critère de l'état de santé dans la législation anti-discrimination », *Indicateur social*, 2023, liv. 1, p. 14.

VANDERSTRAETEN, M., « Accessibilité des personnes handicapées aux lieux ouverts au public : vers un modèle social d'anticipation ? », *A.P.T.*, 2014/4, p. 505.

VICKERS, L., *Religions et convictions, discrimination dans l'emploi. Le droit de l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007.

DE WILDE D'ESTMAEL, J. et YERNAUX, A., *La gestion des incapacités de travail dans le secteur public, op. cit.*, p. 286.

X., « Thermomètre Santé & travail Synthèse », disponible sur www.institut-solidaris.be, avril 2025.

X., « La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021 : toujours plus d'impact des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques sur les travailleurs », disponible sur emploi.belgique.be, 04 avril 2023.

X., « Les problèmes osseux, articulaires ou musculaires sont les problèmes santé les plus fréquents causés par le travail », disponible sur www.statbel.fgov.be, 19 juillet 2021.

X., « Incapacité de travail de longue durée (i40) », disponible sur www.indicators.be, 29 novembre 2024.

X., « Enquête « Le pouls de la SST » sur les travailleurs », disponible sur www.osha.europa.eu, *s.d.*, consulté le 08 novembre 2025.

X., « Risques psychosociaux et santé mentale au travail », disponible sur www.osha.europa.eu, *s.d.*, consulté le 08 novembre 2025.

X., « À propos d'Unia », disponible sur www.unia.be, *s.d.*, consulté le 08 novembre 2025.

X., « Ensemble pour l'égalité », disponible sur www.unia.be, *s.d.*, consulté le 08 novembre 2025.

X., « Aménagement raisonnable Mettre en œuvre l'égalité de traitement à chaque étape », *Agefiph*, 17 avril 2023, n° 5, p. 14.

X., « L'OMS demeure fermement attachée aux principes énoncés dans le préambule de sa Constitution », disponible sur www.who.int, *s.d.*, consulté le 10 novembre 2025.

X., « Règlement général sur la protection des données (RGPD) », disponible sur www.inami.fgov.be, *s.d.*, consulté le 11 novembre 2025.

X., « Discrimination sur base de l'état de santé », disponible sur www.unia.be, *s.d.*, consulté le 11 novembre 2025.

X., « Protection des personnes majeures », disponible sur www.gdd-avocats.be, *s.d.*, consulté le 12 novembre 2025.

X., « Etat de santé et licenciement : examen d'une discrimination », disponible sur www.terralaboris.be, 28 mars 2023.

X., « Les aménagements raisonnables », disponible sur www.ffsb.be, 18 décembre 2024.

X., « Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) », disponible sur www.un.org, *s.d.*, consulté le 18 novembre 2025.

X., « Convention de l'ONU (CDPH) », disponible sur www.inclusion-handicap.ch, *s.d.*, consulté le 23 novembre 2025.

X., « A propos de la Convention des Nations Unies », disponible sur socialsecurity.belgium.be, *s.d.*, consulté le 23 novembre 2025.

X., « Protocole relatif au concept d'aménagement raisonnable », disponible sur atingo.be, *s.d.*, consulté le 29 novembre 2025.

X., « Aménagements raisonnables : Que sommes-nous en droit d'exiger ? », disponible sur gamp.be, 17 septembre 2019.

X., « L'obésité sévère comme handicap au sens de la directive antidiscrimination. CJUE 18.12.2014 – C-354/13 (Kaltoft) », disponible sur : www.voelker-gruppe.com, 18 décembre 2014.

X., « Handicap et aménagements raisonnables : faut-il affecter votre travailleur à un autre poste de travail ? », disponible sur www.securex.be, 21 mars 2022.

X., « Discrimination », disponible sur wikiwiph.aviq.be, *s.d.*, consulté le 20 novembre 2025.

X., « Signaler une discrimination », disponible sur www.unia.be, *s.d.*, consulté le 21 novembre 2025.

X., « Les aménagements raisonnables dans le milieu professionnel », disponible sur handicap.brussels, 11 juin 2025.

X., « La protection contre les discriminations », disponible sur travail-emploi.gouv.fr, 07 décembre 2010, Mis à jour le 21 novembre 2025.

X., « Particularités concernant le traitement de la demande pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 22 novembre 2025.

X., « Définitions et champ d'application », Bien-être au travail – Risques psychosociaux au travail, disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 22 novembre 2025.

X., « Bénéficiaire d'aides et d'interventions financières en engageant une personne en situation de handicap », disponible sur www.wallonie.be, 15 septembre 2025.

X., « Politique handicap en entreprise, un véritable levier de performance », disponible sur www.eurecia.com, 15 novembre 2025.

X., « Notion d'aménagements raisonnables en matière de handicap », note sous C.J., arrêt HK Danmark, 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, *Terra Laboris*, 8 septembre 2021, disponible sur <https://www.terralaboris.be>.

X., « Qu'entend-on par aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap ? », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, 5 décembre 2025.

X., « Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ? », disponible sur www.unia.be, consulté le 8 décembre 2025.

X., « Le conseiller en prévention-médecin du travail », disponible sur www.empreva.be, *s.d.*, consulté le 8 décembre 2025.

X., « La surveillance de la santé des travailleurs », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 9 décembre 2025.

X., « Réintégration des travailleurs en incapacité de travail », disponible sur emploi.belgique.be, *s.d.*, consulté le 8 décembre 2025.

Annexe

Entretien avec Monsieur Aldo Caerels : délégué principal FGTB de l'ETA de Gembloux

Question 1 : Pouvez-vous me décrire la présence syndicale au sein de votre entreprise ?

« Cela fait plus de quinze ans que je travaille à l'ETA (entreprise de travail adapté) de Gembloux, et la FGTB y est solidement implantée. Nous travaillons main dans la main avec la direction pour faire évoluer l'entreprise dans le bon sens. Les délégués syndicaux jouent un rôle essentiel : nous faisons énormément de social, nous sommes à l'écoute des travailleurs et nous essayons chaque jour d'améliorer leurs conditions de travail. »

Question 2 : Quelles actions concrètes ont été mises en place pour lutter contre les discriminations liées à l'état de santé ou au handicap ?

« Nous avons mis l'accent sur la prévention et la sécurité. Différents équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis : lunettes, bouchons d'oreille, pantalons et vestes de travail, gants, casques, etc. Les délégués syndicaux passent au moins une fois par mois dans les ateliers afin de constater les manquements éventuels, relever les infractions et repérer les besoins des ouvriers. Ensuite, un rapport est transmis à la direction, et ces points sont discutés en réunion du CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail). L'objectif pour nous est clair : aider les ouvriers à travailler dans un environnement sûr, équitable en tenant compte un maximum des problèmes de chacun. »

Question 3 : Comment le syndicat perçoit-il la question du handicap et de l'état de santé au sein de l'entreprise ?

« Nous sommes extrêmement attentifs à ces questions. Le syndicat se bat chaque jour pour soutenir les travailleurs malades ou en situation de handicap. Nous sommes très à l'écoute, toujours disponibles pour accompagner ces personnes et veiller à ce qu'elles disposent de tous les moyens nécessaires pour exercer leur métier dans de bonnes conditions. C'est une partie essentielle de notre mission sociale. »

Question 4 : Avez-vous observé une évolution dans la manière dont la direction aborde les aménagements raisonnables ?

« Honnêtement, c'est toujours un combat. Je le dis sans détour : la défense des travailleurs reste un rapport de force permanent. Mais malgré tout, des progrès existent. Je constate que certaines pratiques évoluent, surtout grâce à notre persévérance. Tant que je serai là, je continuerai à défendre les ouvriers, et particulièrement ceux en situation de handicap, avec la même énergie. C'est un engagement qui ne s'arrêtera jamais. »

Question 5 : Quels types d'aménagements raisonnables sont le plus souvent demandés et mis en place ?

« Les gens demandent surtout des aménagements d'horaires ou de postes de travail adaptés. Certains ouvriers ne peuvent plus porter de lourdes charges ou ne maintiennent plus le même rythme qu'avant. Nous essayons donc d'adapter les tâches, de réorganiser les horaires pour leur permettre de travailler plus posément. Ces mesures sont souvent soutenues financièrement par l'AViQ, mais cela représente tout de même un manque à gagner pour l'entreprise, ce qui crée parfois des tensions. »

Question 6 : Le syndicat participe-t-il activement au processus de mise en place des aménagements raisonnables ?

« Oui, bien sûr ! Nous sommes toujours présents dans ce processus. C'est un combat de longue haleine, mais nous ne lâchons rien. Notre rôle est de défendre avant tout les travailleurs les plus fragilisés que ça soit les personnes malades, handicapées, ou en difficulté et de faire en sorte que leurs droits soient respectés au quotidien. »