

STUDENT AWARD

**LE HANDICAP ET LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC :
UNE ANALYSE DANS LE CONTEXTE DE LA RÉINTÉGRATION APRÈS UNE INCAPACITÉ
DE TRAVAIL**

651

MARTHE LAROY

LE HANDICAP ET LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC : UNE ANALYSE DANS LE CONTEXTE DE LA RÉINTÉGRATION APRÈS UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL¹⁻²

PAR | **MARTHE LAROY**

Master of Laws in Law and Master of Multilingual Business Communication Université de Gand
Juriste d'entreprise KBC Group NV³

INTRODUCTION

La réintégration après une incapacité de travail a fait couler beaucoup d'encre.⁴ La législation, la jurisprudence et la doctrine sur ce thème sont légion. L'absentéisme pour maladie est donc une préoccupation largement répandue qui constitue, qui plus est, un problème de plus en plus important. En 2022, par exemple, pas moins d'un demi-million de personnes étaient en incapacité de travail depuis plus d'un an.⁵ En ce qui concerne les fonctionnaires fédéraux, en 2022, le taux d'absentéisme pour les absences de plus d'un an était de 1,81 %⁶, soit une augmentation par rapport à ce même taux qui était de 1,69 % en 2021.

Fin 2016, cette question a déjà donné lieu à un cadre législatif, avec la mise en œuvre de réglementations relatives à la réintégration après une incapacité de travail dans la

(1) Cet article est basé sur le mémoire de maîtrise de l'auteur intitulé « Re-integratie na arbeidsongeschiktheid van statutair overheidspersoneel: knelpunten en verbetervoorstellen » (Réintégration après une incapacité de travail du personnel statutaire de la fonction publique : goulets d'étranglement et propositions d'amélioration), récompensé comme un des lauréats du Student Award 2022 de la Revue belge de Sécurité sociale. Nous remercions tout particulièrement le professeur Inger De Wilde (Université de Gand) pour sa contribution et ses commentaires lors de la préparation de cet article.

(2) De redactie van dit artikel werd afgesloten op 22 september 2023.

(3) Dit artikel werd in eigen naam geschreven.

(4) Une sélection non exhaustive : M. Vanhegen, *De re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers op de arbeidsmarkt*, Brugge, Die Keure, 2021, 666 p. ; E. Ankaert et M. Giagnacovo, "Nieuwe regels inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en medische overmacht", *Or.* 2023/1, 2-17 ; R. Bal en S. Raets, Vijf jaar re-integratietraject: lessen uit de rechtspraak en de praktijk, *Or.* 2022/5, 122-176 ; I. De Wilde en R. Janvier, "Re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden in overheidsdienst – een hindernissenparcours van formaat", *TSR/RDS* 2018, 665-689 ; R. Janvier, "Re-integratie van ambtenaren: net dat tikkeltje anders", *N/W* 2022, 82-84.

(5) R. Aernoudt, "Meer langdurig zieken dan werklozen", 12 augustus 2022, <https://trends.knack.be/ondernemen/meer-langdurig-zieken-dan-werklozen/>.

(6) SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, « L'absentéisme pour maladie chez les fonctionnaires fédéraux 2022 », 2022, https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/medex_studie_ziekteafwezigheid_bij_federale_ambtenaren_2022.pdf.

législation sur le bien-être au travail.⁷ Le principal point de départ était de promouvoir la réintégration ou la remise au travail d'un travailleur dans l'incapacité temporaire ou définitive d'effectuer le travail convenu. Cette législation prévoit que les membres du personnel en incapacité de travail doivent suivre un trajet de réintégration en vue d'obtenir un travail adapté ou un autre travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail joue un rôle prépondérant à cet égard. Il est chargé d'évaluer la (l'in)capacité de travail et la possibilité d'un travail adapté ou d'un autre travail.

Malgré cette réglementation, le thème de la « réintégration des malades de longue durée » reste particulièrement d'actualité. Cela se reflète également dans le fait que le trajet de réintégration original a été révisé en profondeur avec un AR daté du 11 septembre 2022⁸ sur le « Trajet de réintégration 2.0 »⁹, en raison de la persistance du problème. L'objectif de ce trajet de réintégration 2.0 reste cependant le même, à savoir promouvoir la remise au travail par le biais d'un travail adapté temporairement ou définitivement ou d'un autre travail.

Cet article se concentre sur une situation spécifique qui peut survenir dans le contexte de la réintégration, à savoir lorsque les membres du personnel en incapacité de travail qui suivent un tel trajet sont également handicapés.¹⁰ En effet, l'idée de réintégration, qui constitue un objectif essentiel du droit du travail, est également une émanation de droits fondamentaux déjà protégés.¹¹ Il s'agit notamment du droit au travail, ainsi que du droit fondamental à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Pour les personnes handicapées, à la lumière du droit à la non-discrimination, certaines obligations minimales ont été imposées à l'employeur afin que la réintégration de ces personnes sur le lieu de travail soit possible.

Un programme de réintégration est disponible pour les personnes temporairement ou définitivement incapables d'exercer leur travail. Comme mon analyse le montrera plus loin, il ne fait aucun doute que les situations d'incapacité de travail définitive peuvent répondre à la définition du handicap et, par conséquent, doivent être traitées comme tel.¹² Dans le cadre du droit à la non-discrimination, les personnes handicapées ont droit à des aménagements raisonnables dans le contexte du travail, afin d'éliminer

(7) AR du 28 octobre 2016 modifiant l'AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, *M.B.*, 24 novembre 2016.

(8) AR 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.

(9) Pour une discussion, voir E. Ankaert et M. Giagnacovo, "Nieuwe regels inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en medische overmacht", *Or.* 2023/1, 2.

(10) Avec l'AR du 11 septembre 2022, une modification a été apportée à l'article 1.4-74, § 1er, du Code du bien-être au travail, en conséquence de quoi cet article stipule désormais explicitement que l'employeur a l'obligation de prendre en compte, le cas échéant, le droit à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées lors de la recherche d'un travail adapté ou d'un autre travail dans le cadre d'un trajet de réintégration.

(11) M. Vanhegen, "Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in het arbeidsrecht: een conceptuele benadering", *TSR* 2020, 230.

(12) A. Van Regenmortel, "Specifieke beëindigingsmodaliteiten: definitieve arbeidsongeschiktheid" in M. Rigaux en W. Rauws (éd.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 8, Anvers, Intersentia, 410, 2010.

les obstacles au processus de maintien et de retour dans le circuit professionnel.¹³ Par conséquent, si un membre du personnel le demande, son employeur devra lui fournir un travail adapté ou un autre travail et devra prévoir des aménagements raisonnables.¹⁴ Je tiens à souligner encore une fois que les membres du personnel handicapés ont tout intérêt à pouvoir reprendre le travail de manière adaptée à la suite de leur incapacité de travail, qui risque d'être plus fréquente en raison de leur état de santé.

Plusieurs instruments réglementaires à différents niveaux – international, européen et national – assurent la protection des personnes handicapées. L'interdiction de discrimination à l'égard des personnes handicapées concerne également les employeurs qui occupent des personnes handicapées. Comme déjà indiqué, ils doivent respecter certaines obligations, qui peuvent offrir une protection supplémentaire aux membres du personnel concernés et donner lieu à certaines sanctions en cas de non-respect.

Étant donné la pertinence de cette protection spéciale des personnes handicapées dans le contexte de la réintégration, elle constitue le thème principal de cet article. Dans un premier temps, je discuterai de ce qu'englobe précisément la notion de handicap. L'importance de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne¹⁵, qui s'est prononcée sur cette question dans plusieurs arrêts, ne peut certainement pas être sous-estimée ici. J'aborderai ensuite l'obligation d'aménagements raisonnables, liée à l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap et qui joue un rôle important dans la reprise du travail. Ensuite, j'expliquerai quelles sont les implications des réglementations existantes en matière de handicap sur le travail et une éventuelle réintégration après une incapacité de travail.

Et enfin, j'aborderai le contexte spécifique de la réintégration d'une personne handicapée dans le secteur public. L'interdiction de discrimination fondée sur le handicap s'applique également à l'autorité publique en tant qu'employeur. Par conséquent, cette dernière devra, le cas échéant, prévoir des aménagements raisonnables. Pour le personnel statutaire (les fonctionnaires), les modalités d'occupation applicables sont reprises dans un statut établi unilatéralement par l'autorité publique. Cependant, un certain nombre d'éléments spécifiques à l'occupation des fonctionnaires pourraient compliquer l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables. Avec le risque d'être sanctionnés pour violation de l'interdiction de discrimination, les employeurs publics devront être très vigilants à ces obstacles.

(13) M. Vanhegen, "Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in het arbeidsrecht: een conceptuele benadering", *TSR* 2020, 233.

(14) M. Davagle, "L'obligation de reclassement professionnel" in M. DAVAGLE (ed.), *Incapacité de travail et inaptitude au travail: droits et obligations de l'employeur et du travailleur*, Liège, Wolters Kluwer Belgium, 477.

(15) Ci-après : Cour de justice.

1. RÉGLEMENT RELATIF À L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE HANDICAP

1.1. CADRE LÉGISLATIF

Plusieurs sources sont liées à la protection des personnes handicapées et sont également importantes dans l'optique de la réintégration.¹⁶ Un premier texte important est celui de la directive 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.¹⁷ Cette directive vise spécifiquement à interdire toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un certain nombre de critères, dont le handicap.

La directive établit une distinction entre la discrimination directe et indirecte. L'article 2, paragraphe 2, a) et b), définit ce qu'il faut entendre par ces deux termes. Une discrimination signifie qu'une personne « *est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* », tandis que la discrimination indirecte se produit lorsqu'« *une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes handicapées* ».

La discrimination directe fondée sur une caractéristique liée à un handicap ne constitue pas une discrimination lorsque l'employeur peut démontrer que cette caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice.¹⁸

La discrimination indirecte peut également être justifiée. Ceci, lorsque l'auteur de la discrimination peut démontrer qu'une justification objective est possible en raison de l'existence d'un objectif légitime. Les moyens de réaliser cet objectif doivent être nécessaires. En ce qui concerne spécifiquement les personnes handicapées, il faut également démontrer qu'aucune mesure raisonnable ne pouvait être prise pour éliminer les désavantages. L'article 5 de la directive précise ce qu'il faut entendre par « *aménagement raisonnables pour les personnes handicapées* ». L'employeur devra prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Dans le droit belge, la directive 2000/78/CE est transposée dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.¹⁹ L'article 14 de cette loi stipule expressément que toute forme de discrimination est interdite. Au sens de cet

(16) L. Vermeulen, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0. Gelijke monniken, gelijke kappen*, Anvers, Intersentia, 2020, 122.

(17) Directive 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, *JOL* n° 303 du 2 décembre 2000, pp.22-16 : ci-après la directive 78/2000/CE.

(18) Art. 4 de la directive 2000/78/CE.

(19) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, ci-après : loi anti-discrimination.

article, le refus de procéder à des aménagements au profit des personnes handicapées constitue explicitement une forme de discrimination.

Outre la loi de 2007, il existe également un certain nombre de décrets et d'ordonnances anti-discrimination. Il s'agit du Décret du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008²⁰, du Décret wallon du 6 novembre 2008²¹ et de deux ordonnances bruxelloises du 4 septembre 2008.²² Le contenu de ces décrets et ordonnances est similaire à celui de la loi de 2007, puisque ces instruments transposent également la directive 2000/78/CE.

En outre, une révision de la Constitution a eu lieu en 2021, qui introduit l'article 22ter dans le titre II de la Constitution.²³ Cet article garantit le droit des personnes handicapées à une pleine inclusion dans la société et est entré en vigueur le 30 mars 2021. L'article 2 est libellé comme suit :

« Art. 22ter. Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit. »

Enfin, des instruments réglementaires concernant les personnes handicapées existent également au niveau international, à savoir la Convention des Nations unies du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées²⁴ et la Convention n° 159 du OIT du 20 juin 1983 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.²⁵

La Convention des Nations unies a été ratifiée par la Belgique le 13 mai 2009.²⁶ Cet instrument prévoit également l'interdiction de discrimination et reconnaît le refus d'aménagements raisonnables comme étant une forme de discrimination. La convention n° 159 de l'OIT offre davantage de garanties aux personnes handicapées en termes d'égalité des chances et de traitement dans l'exercice d'un emploi, et est entrée en vigueur en Flandre le 10 juin 2016. Le projet de décret flamand avait déjà

(20) Décret du Gouvernement flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, *M.B.*, 23 septembre 2008.

(21) Décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines discriminations en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, *M.B.*, 19 décembre 2008.

(22) Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, *M.B.*, 16 septembre 2008 ; Ord.Br. du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, *M.B.*, 16 septembre 2008.

(23) A. D'Espallier, "Het nieuwe artikel 22ter Grondwet: wij zijn zij en jij bent ik", *TJK* 2021/3, 159-161.

(24) Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée à New York le 13 décembre 2006, <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>.

(25) Convention n° 159 de l'Organisation internationale du travail concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, adoptée à Genève le 20 juin 1983.

(26) Loi du 13 mai 2009 portant assentiment aux Actes internationaux suivants : Convention relative aux droits des personnes handicapées, -Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptés à New York le 13 décembre 2006, *M.B.*, 22 juillet 2009.

été ratifié et promulgué²⁷ en 1989, mais n'a été ratifié au niveau international que le 10 juin 2015.

1.2. APPLICATION DANS LE SECTEUR PUBLIC

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous pouvons vérifier si l'interdiction de la discrimination et l'obligation connexe d'aménagements raisonnables s'appliquent aux organismes publics en tant qu'employeurs. L'article 3 de la directive 2000/78/CE stipule que la directive « s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics ». Par ailleurs, l'article 5 de la loi anti-discrimination stipule que la loi s'applique à toutes les personnes des secteurs public et privé, y compris les organismes publics. Les décrets anti-discrimination reprennent également ce même champ d'application.²⁸ Par conséquent, un organisme public, en tant qu'employeur, peut se rendre coupable de discrimination fondée sur le handicap et est soumis à l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables.

Cela a également été confirmé dans un jugement de la Cour du travail de Gand du 19 juin 2020.²⁹ L'affaire concernait une femme occupée dans un hôpital sur une base statutaire. Elle souffrait de rhumatisme inflammatoire chronique et avait été victime d'un accident du travail en 2012. Avant cet accident du travail, elle ne travaillait plus comme aide-soignante en raison de son rhumatisme, mais comme réceptionniste. Après cet accident du travail, elle avait exercé la fonction d'assistante en pharmacie pendant quelques mois. Par la suite, elle avait été déplacée au service de gériatrie, mais cette fonction était trop éprouvante pour elle et elle avait une nouvelle fois été mise en incapacité de travail. Elle avait finalement été mise en disponibilité, puis pensionnée d'office par l'hôpital pour cause d'inaptitude physique.

La cour du travail devait se prononcer sur la question de savoir s'il était question de discrimination et a conclu qu'il y avait effectivement une présomption de discrimination. La requérante avait pu présenter plusieurs attestations démontrant qu'elle était atteinte d'un handicap qui ne lui permettait plus d'exercer le travail d'aide-soignante. En outre, la requérante avait clairement indiqué à plusieurs reprises qu'elle souhaitait continuer à travailler, mais l'employeur n'en a pas tenu compte au moment de prendre la décision finale de la pensionner. Plusieurs médecins avaient indiqué qu'elle pouvait encore travailler, à condition qu'il ne s'agisse pas d'un travail exigeant au niveau de l'épaule. La cour du travail a finalement conclu que l'employeur n'avait pas démontré qu'une quelconque tentative avait été faite pour remettre la requérante au travail et donc pour mettre en place des aménagements raisonnables.

(27) Décret du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant assentiment de la Convention concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, signée à Genève le 20 juin 1983 par la Conférence internationale du Travail, *M.B.*, 21 décembre 1988.

(28) Art. 20 Décr. Fl. du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement ; Art. 5 du Décr. W du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines discriminations en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

(29) C. trav. Gand (1^{er} ch.) 19 juin 2020, 2017/AG/120, *Chron. D.S.* 2021, vol. 8, 340, note Coulier, J. ; *Chron. D.S.* 2021, vol. 8, 340, note Jacqmain, J.

Des dommages et intérêts d'un montant équivalent à six mois de rémunération ont été accordés à la requérante.

La cour du travail a donc reconnu la possibilité d'invoquer la loi anti-discrimination dans le cas où un employeur public met fin à la relation de travail avec un travailleur en maladie de longue durée.³⁰

2. QU'EST-CE QU'UN HANDICAP ?

Pour qu'il puisse y avoir discrimination, il faut d'abord qu'il soit question d'un handicap. Dans la pratique, il n'est pas toujours facile de déterminer quand une personne est effectivement handicapée. Une première étape importante dans l'application des outils évoqués précédemment consiste donc à déterminer si la personne concernée souffre ou non d'un handicap et, par conséquent, s'il existe un motif de discrimination protégé.

2.1. DIRECTIVE 2000/78/CE

La directive 2000/78/CE ne définit aucunement de manière explicite ce qu'il convient d'entendre par la notion de handicap aux fins de cette directive. C'est pourquoi la Cour de justice a déjà eu pour tâche, dans plusieurs affaires judiciaires, de clarifier ce qu'il convient précisément d'entendre par la notion de handicap.

2.2. LOI ANTI-DISCRIMINATION

Lors de la préparation de la première loi fédérale anti-discrimination de 2003, un certain nombre de propositions ont été faites pour inclure une définition de la notion de handicap.³¹ Finalement, le législateur a opté pour une interprétation large du terme afin d'éviter les discussions potentielles sur qui qualifier de personne handicapée. En revanche, lors de la préparation de la loi anti-discrimination de 2007, il n'y a plus eu de discussions sur la définition du handicap et, au final, aucune définition n'a été formulée. Étonnamment, on se réfère toutefois régulièrement à des notions empruntées au droit européen.³²

Ainsi, même en appliquant la loi anti-discrimination, nous devons nous référer à l'interprétation du handicap par la Cour de justice. Dans la jurisprudence des cours et tribunaux belges, la notion de handicap apparaît également dans un certain nombre de cas. Leur lecture de la notion de handicap, inspirée par la jurisprudence de la Cour de justice, est bien sûr tout aussi importante.

(30) J. Coulier, "Rechter verwacht ook van publiekrechtelijke werkgevers medewerking aan de re-integratie van langdurig zieke personeelsleden (note sous C. trav. Gand 19 juin 2020)", *Chron. D.S.* 2021, 329.

(31) J. Huys, "Begripsomschrijving van 'handicap' en aanverwante termen in het antidiscriminatierecht", *Chron. D.S.* 2009, vol. 2, 65.

(32) *Ibid.*, 66.

2.3. CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Contrairement à la directive de 2000, la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées contient une définition du handicap. L'article 1^{er} décrit les personnes handicapées comme « *les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ».

L'intention est d'interpréter la notion de handicap de manière large et évolutive. Le point e) du préambule de la Convention indique clairement que « *la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ». Il est important de noter qu'en définissant le concept de handicap dans cette Convention des Nations unies, le choix a été fait de ne pas mettre l'accent sur les limitations de la personne elle-même, mais plutôt sur les possibilités de participation à la société, à condition que les aménagements nécessaires soient mis en place.³³

2.4. CONVENTION N° 159 DE L'OIT

Cette convention définit également ce qu'il faut entendre par « personne handicapée » pour son application. Selon l'article 1.1, il s'agit de « *toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.* »

2.5. LA NOTION DE HANDICAP DANS D'AUTRES RÉGLEMENTATIONS NATIONALES

La réglementation relative à la discrimination n'est toutefois pas la seule dans laquelle apparaît la notion de handicap. En Belgique, les larges compétences en matière de personnes handicapées sont réparties entre l'autorité fédérale et les entités fédérées.³⁴ Cela a pour conséquence que d'autres régimes comprennent également différentes définitions du handicap, en fonction des critères utilisés.³⁵ Au niveau fédéral et au niveau flamand, une série d'instruments permettent de reconnaître une personne comme atteinte d'un handicap (à l'emploi). Certaines allocations ou aides sont alors prévues, tant pour le membre du personnel que pour l'employeur. Il est intéressant de passer brièvement en revue les raisons pour lesquelles les différentes autorités reconnaissent ces personnes et les allocations qu'elles leur octroient.

(33) D. Cuypers et S. Van Damme, "Het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Bron van inspiratie voor het Unierecht en het Belgisch Sociaal recht?", *TSR* 2014, 62-63.

(34) W. Van Eeckhoutte, "Professionele integratie van gehandicapten" in W. Van Eeckhoutte (éd.), *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Malines, Wolters Kluwer, 2021, 421.

(35) M. Vanhegen, *Arbeidsongeschiktheid en re-integratie in het arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2017, 23.

2.5.1. Niveau fédéral

Au niveau fédéral, il y a la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées³⁶ et l'AR du 6 juillet 1987 pris en exécution de cette loi.³⁷ La loi prévoit deux allocations pour les personnes handicapées, à savoir l'allocation de remplacement de revenus et l'allocation d'intégration. L'allocation de remplacement de revenus est accordée à la personne handicapée qui est âgée d'au moins 18 ans et qui, au moment de l'introduction de la demande, est âgée de moins de 65 ans, *dont il est établi que l'état physique ou psychique a réduit sa capacité de gain à un tiers ou moins de ce qu'une personne valide est en mesure de gagner en exerçant une profession sur le marché général du travail*. L'allocation d'intégration est accordée à la personne handicapée qui est âgée d'au moins 18 ans et qui, au moment de l'introduction de la demande, est âgée de moins de 65 ans, *dont le manque ou la réduction d'autonomie est établi.* »³⁸

Plus spécifiquement dans le contexte de l'autorité publique, il y a aussi l'AR du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage.³⁹ Pour l'application du chapitre relatif au recrutement de personnes handicapées, l'AR énumère ce qu'il y a lieu d'entendre par personne handicapée. Il s'agit notamment d'une personne inscrite auprès de la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), de l'Agence wallonne pour l'intégration des Personnes handicapées, qui bénéficie d'une prime de soutien flamande octroyée par le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) ou d'une personne bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration. La Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale peut également délivrer une attestation de reconnaissance de handicap.⁴⁰ Par conséquent, dans certains cas, la définition du handicap est liée à la reconnaissance par un organisme externe (VAPH, VDAB ou DG Personnes handicapées).

2.5.2. Niveau flamand

a Prime de soutien flamande et travail adapté individuel

Au niveau flamand, il y a un décret du Parlement flamand du 4 mars 2016⁴¹ relatif à la politique flamande des groupes cibles, qui autorise le Gouvernement flamand à mettre en place le système de prime de soutien flamande au profit des personnes atteintes d'un handicap. Il s'agit d'une intervention pour un employeur qui recrute ou a recruté une personne atteinte d'un handicap à l'emploi.⁴² Une personne atteinte d'un handicap à l'emploi est définie comme suit⁴³ :

(36) Loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées, *M.B.*, 1 avril 1987.

(37) AR 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration, *M.B.*, 8 juillet 1987.

(38) Art. 2, de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées.

(39) AR du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage, *M.B.*, 25 octobre 2005.

(40) Art. 1^{er}, 4^o, AR du 6 octobre 2005.

(41) Décr. Fl. du 4 mars 2016 relatif à politique flamande des groupes cibles, *M.B.*, 4 avril 2016.

(42) Art. 12 du décret du 4 mars 2016 relatif à politique flamande des groupes cibles.

(43) Art. 14 du décret du 4 mars 2016 relatif à politique flamande des groupes cibles.

« Une personne présentant un problème important et de longue durée de participation à la vie professionnelle active dû à l'interférence entre des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, à des limitations dans l'exécution d'activités et à des facteurs personnels et externes. Le Gouvernement flamand fixe les critères et la procédure à utiliser par le VDAB pour déterminer si une personne est handicapée à l'emploi ou non. »

L'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 porte exécution du décret.⁴⁴ L'article 3 énumère les personnes avec une indication de handicap à l'emploi. Il s'agit des personnes reconnues par la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, des personnes ayant été élève de l'enseignement spécial, des personnes qui sur la base de leur handicap entrent en considération pour une allocation de revenu de remplacement ou une allocation d'intégration, des personnes qui perçoivent une allocation d'invalidité et des personnes détentrices d'une attestation délivrée par un service ou un médecin désigné par le VDAB.

Moyennant une période de transition, un décret du 14 janvier 2022⁴⁵ a remplacé le système flamand de prime de soutien par une possibilité de travail adapté dans le cadre d'un travail adapté individuel à partir du 1^{er} juillet 2023.⁴⁶ Aux fins de l'application de cette nouvelle réglementation, la même définition de la notion de handicap à l'emploi que celle décrite ci-dessus s'applique.⁴⁷ Un arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2022 porte exécution du décret.⁴⁸ L'article 2 définit qui peut être qualifié de personne atteinte d'un handicap à l'emploi. À cet égard, il est fait référence, entre autres, à l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 juillet 2008 mentionné au paragraphe précédent. Une limitation au travail peut également être établie pour une personne chez qui une indication de problèmes multiples a été établie sur la base d'une étude de l'emploi menée par le VDAB à l'aide de l'instrument CIF.⁴⁹

b Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap» (Agence flamande pour les Personnes handicapées)

La Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap propose des budgets et des allocations aux personnes handicapées pour financer des soins et un soutien personnalisés dans leur situation privée.⁵⁰ Pour bénéficier de ce soutien, il faut être reconnu comme une personne handicapée. La VAPH est l'entité du Gouvernement

(44) Arrêté du Gouv. Fl. du 18 juillet 2008 relatif à l'intégration professionnelle de personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, *M.B.*, 3 octobre 2008.

(45) Décr. Fl. du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle, *M.B.*, 11 mars 2022.

(46) <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie-vop>.

(47) Art. 2, 9°, du décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle.

(48) Arr. du Gouv. Fl. du 15 juillet 2022 portant exécution du décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle, *M.B.*, 19 août 2022.

(49) L'instrument CIF est l'outil d'indication du VDAB qui cartographie le fonctionnement humain en termes d'emploi et de besoin de soutien (art. 2 Arr. Gouv. Fl. du 15 juillet 2022 portant exécution du décret du 14 janvier 2022 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration individuelle).

(50) <https://www.vaph.be>.

flamand responsable de la reconnaissance des personnes handicapées.⁵¹ La VAPH décrit le handicap comme « tout problème important et de longue durée de participation d'une personne dû à l'interférence entre des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, à des limitations dans l'exécution d'activités et à des facteurs personnels et externes ».⁵²

3. INTERPRÉTATION DE LA NOTION DE HANDICAP PAR DIFFÉRENTES JURIDICTIONS : ÉVOLUTION ET AFFINEMENT

Outre les lois et les réglementations, la jurisprudence guide également l'interprétation de la notion de handicap. Une première source de droit intéressante est la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. La Cour a déjà statué sur cette question dans plusieurs affaires. Il ne faut certainement pas sous-estimer l'importance de l'interprétation de la notion de handicap, car elle a des conséquences considérables en ce qui concerne l'obligation d'aménagements raisonnables qu'elle sous-tend. Étant donné que de nombreux auteurs ont déjà abordé les différents arrêts de la Cour de justice,⁵³ je me limiterai à une brève discussion de l'évolution, et principalement de l'interprétation actuelle, de la notion de handicap. Ensuite je vais examiner la manière dont la notion de handicap est interprétée par les juridictions belges, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

3.1. ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

Dans l'arrêt Chacon Navas du 11 juillet 2006⁵⁴, la Cour de justice s'est prononcée pour la première fois sur la notion de handicap lié à une maladie. Dans cette affaire, s'est concrètement posée la question de la relation entre les notions de « maladie » et de « handicap ». La Cour a indiqué, dans le considérant 43 de son arrêt, que la notion de handicap devait être entendue comme visant « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* ». La Cour a aussi clairement indiqué qu'en utilisant la notion de handicap, le législateur avait délibérément choisi un terme qui excluait une assimilation pure et simple des notions de handicap et de maladie. En outre, dans son arrêt, la Cour s'est référée au considérant 16 de la directive 2000/78/CE pour conclure qu'il n'est question de handicap que quand la limitation est de longue durée.

Dans cet arrêt, la Cour s'en est encore tenue à une définition médicale du « handicap ». Seule la limitation fonctionnelle de la personne concernée est prise en compte, et non l'aménagement ou non de l'environnement de cette personne à ses limitations.⁵⁵

(51) W. Van Eeckhoutte, "Professionele integratie van gehandicapten" in W. Van Eeckhoutte (éd.), *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Malines, Wolters Kluwer, 2021, 424.

(52) Art. 2, 2° du Décr. Fl. du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonome interne dotée de la personnalité juridique Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, *M.B.*, 11 juin 2004.

(53) Voir e.a. Vermeulen, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0. Gelijke monniken, gelijke kappen*, Anvers, Intersentia, 2020, xiv + 314 p.; D. Cuypers, S. Van Damme en S. Keunen, *In welke mate bevordert het Vlaamse beleid de inclusie van personen met een handicap?*, Anvers, Intersentia, 2017, 457 p.

(54) CJUE 11 juillet 2006, *Sonia Chacon Navas c. Eures Colectividades SA*, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456.

(55) Y. Thierry, *Discriminatie en verzekering*, Anvers, Intersentia, 2011, 75.

Je ferai encore remarquer que dans cette affaire, l'avocat général Geelhoed⁵⁶ estimait déjà que les maladies qui entraînent des limitations fonctionnelles de longue durée ou définitives peuvent également être considérées comme un handicap. À ce jour, il n'a pas (encore) été suivi par la Cour de justice.

Le 11 avril 2013, la Cour s'est prononcée dans l'affaire HK Danmark (Ring et Skouboe Werge).⁵⁷ Tout d'abord, je souhaite signaler que la Cour a commencé son évaluation en se référant à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006. Au moment de l'affaire, l'Union européenne était déjà liée par les dispositions de la convention.⁵⁸ Par conséquent, selon la Cour, la directive 2000/78/CE devait être interprétée autant que possible conformément à la Convention des Nations unies. La ratification de la convention a donc eu un impact sur l'interprétation de la notion de handicap, comme le montre également la nouvelle définition proposée par la Cour.

Le handicap était défini 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* ». La définition a donc été élargie, en tenant compte de l'importance des facteurs sociaux et environnementaux qui font obstacle ou rendent impossible de travailler. La définition médicale a été abandonnée et l'accent n'a plus été mis sur la simple limitation des capacités fonctionnelles.

En outre, la Cour a rappelé qu'un handicap doit être de longue durée. Cet arrêt a également reconnu pour la première fois que non seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle entrent dans le champ d'application de la directive, mais aussi les handicaps causés par une maladie, lorsque celle-ci entraîne un handicap qui répond aux critères définis par la Cour. La Cour constatait ainsi ce qui avait déjà été reconnu par l'avocat général Geelhoed dans l'arrêt Chacon Navas en 2006, à savoir que les maladies qui entraînent des limitations fonctionnelles de longue durée ou définitives peuvent également être considérées comme un handicap.

Enfin, la Cour a estimé que le handicap n'impliquait pas nécessairement une exclusion totale du travail ou de la vie professionnelle, mais qu'il pouvait n'être qu'un obstacle à l'exercice d'une activité professionnelle et non une impossibilité d'exercer une telle activité. Le fait qu'une personne ne peut travailler qu'à temps partiel en raison d'un accident, d'une maladie ou d'une affection peut également relever de la notion de handicap.

(56) CJUE 11 juillet 2006, *Sonia Chacon Navas c. Eures Colectividades SA.*, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, concl. A-G A. Geelhoed 16 mars 2006.

(57) CJUE 11 avril 2013, *HK Danmark (agissant pour de Jette Ring) c. Dansk almennyttigt Boligselskab et HK Danmark (agissant pour de Lone Skouboe Werge) c. Dansk Arbejdsgiverforening (agissant pour de Pro Display A/S)*, C-335/11 et C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222.

(58) Agence des Droits fondamentaux de l'Union européenne *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2020, 208.

Dans l'arrêt *Z.* du 18 mars 2014⁵⁹, la Cour de justice a encore nuancé la notion de handicap en estimant qu'une personne qui a accès à l'emploi et à l'exercice d'une activité professionnelle n'était pas atteinte d'un handicap. Ce cas concerne une femme qui ne pouvait pas donner naissance à un enfant en raison d'une affection rare. La femme et son conjoint souhaitaient faire appel à une mère porteuse, mais ne pouvaient prétendre à un congé de maternité, d'accouchement ou d'adoption en vertu de la législation nationale. Car, en effet, aucun de ces événements n'avait eu lieu. En outre, le droit national ne prévoit pas la possibilité d'un congé après le recours à une gestation pour autrui. En raison de l'absence de congés payés, qui, selon la requérante, constituaient un aménagement raisonnable, elle s'est estimée victime d'une discrimination fondée sur son handicap.

La Cour de justice a estimé qu'il ne pouvait pas *in casu* être question d'un handicap, parce que cela impliquait que le handicap de la personne concernée fait obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle. Par conséquent, puisque l'intéressée avait accès à l'emploi et à l'exercice d'une activité professionnelle, malgré son incapacité de mettre un enfant au monde elle-même, il ne pouvait pas être question d'un handicap.

Dans l'affaire FOA (*Kaltoft*) du 18 décembre 2014⁶⁰, la Cour a encore ajouté que l'interprétation de la notion de « handicap » ne dépend pas de la question de savoir dans quelle mesure l'intéressé a pu contribuer ou non à la survenance de son handicap. Cette affaire a soulevé la question de savoir si l'obésité d'un travailleur pouvait être considérée comme un handicap. La Cour a estimé que l'obésité ne constitue pas en soi un handicap au sens de la directive 2000/78/CE, mais qu'elle peut être couverte par la notion de handicap si elle entraîne une limitation résultant de conditions physiques, mentales ou psychologiques dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Une condition supplémentaire est que cette limitation doit être de longue durée. L'avocat général Jääskinen⁶¹ a également estimé dans ses conclusions qu'une forme sévère d'obésité pouvait être considérée comme un handicap au sens de la directive. En effet, cela peut impliquer des limitations physiques qui font obstacle à la pleine et effective participation à la vie professionnelle.

En 2016, dans l'affaire *Daouidi*⁶² la question s'est posée de savoir si une incapacité temporaire de durée indéterminée était une limitation fonctionnelle de longue durée au sens de la directive 2000/78/CE, et pouvait donc constituer un handicap. La Cour a estimé qu'une situation d'incapacité de travail temporaire n'empêche pas, mais n'implique pas non plus, une limitation fonctionnelle de longue durée. La Cour a fourni une série d'indices concernant le caractère « durable » : « à la date du fait

(59) CJUE 18 mars 2014, *Z. c. A Government department en The Board of management of a community school*, C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159.

(60) CJUE 18 décembre 2014, *Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463.

(61) CJUE 18 décembre 2014, *Fag og Arbejde (FOA) c. Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463, concl. A-G N. Jääskinen 17 juillet 2014.

(62) CJUE 1^{er} décembre 2016, *Mohamed Daouidi c. Bootes Plus SL e.a.*, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917.

prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme et le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne. *Dans le cadre de la vérification de ce caractère « durable », la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de ladite personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles ».*

Enfin, il y a l'arrêt Nobel Plastiques du 11 septembre 2019.⁶³ La question qui se posait dans cette affaire était de savoir si l'état d'un travailleur *particulièrement sensible aux risques professionnels* au sens du droit national pouvait être assimilé à un handicap au sens de la directive 2000/78/CE. La Cour a conclu que ce n'était pas nécessairement le cas. En effet, les conditions à remplir dans les deux cas sont différentes. Il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer si les conditions posées par la Cour de justice dans l'arrêt HK Danmark sont réunies pour conclure à l'existence d'un handicap.

3.2. PORTÉE DE LA NOTION DE HANDICAP SUR LA BASE DE LA JURISPRUDENCE BELGE

En soi, la définition telle qu'établie par la Cour de justice dans l'affaire HK Danmark n'a plus changé au fil des ans. Un handicap au sens de la directive 2000/78/CE constitue par conséquent « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières (l'environnement professionnel) peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle, sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs* ». La limitation doit être de longue durée et les maladies curables ou incurables qui entraînent une limitation qui répond aux critères peuvent également tomber dans le champ d'application de la notion de handicap. En outre, il n'est pas nécessaire d'être totalement exclu du travail ou de la vie professionnelle, il suffit d'être gêné ou empêché par la limitation d'exercer une certaine activité.

La question se pose maintenant de savoir comment la notion de handicap est interprétée et appliquée en droit belge. C'est à nouveau la jurisprudence qui sert de fil conducteur. Une série de cas pratiques me permettent de mieux illustrer ce que les tribunaux belges considèrent ou non comme un handicap. Dans ce qui suit, je vais discuter de différents groupes de limitations.

3.2.1. Maladies

Comme je l'ai déjà mentionné à plusieurs reprises, les maladies curables et incurables peuvent être incluses dans la notion de handicap lorsque la limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières fait obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle⁶⁴

(63) CJUE 11 septembre 2019, *DW c. Nobel Plastiques Ibérica SA*, C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703.

(64) I. Vanden Poel, "Ziekte als handicap: als het regent in Europa, druppelt het (gelukkig) ook in Brussel (note sous C. trav. Bruxelles 20 février 2018)", *RABG* 2018, 1139.

En Belgique, plusieurs cours et tribunaux se sont déjà prononcés sur un certain nombre de maladies courantes, notamment sur la question de savoir si ces maladies pouvaient être qualifiées de handicap.

Un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 20 février 2018⁶⁵ concernait une travailleuse qui travaillait depuis six ans pour son employeur lorsqu'un *lymphome* lui a été diagnostiqué. Son contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie pendant deux ans. Après cette période, une reprise progressive du travail a été jugée possible par le médecin traitant et le médecin-conseil de la mutuelle. Le contrat de travail a néanmoins été résilié en raison de « l'absence de travail adapté pour le travailleur ». La travailleuse en question estimait qu'il était question de discrimination fondée sur le handicap en raison du refus de procéder à des aménagements raisonnables. En première instance, le tribunal du travail de Louvain avait jugé qu'il n'y avait pas de handicap et qu'il n'y avait pas d'éléments suffisants pour conclure à une discrimination fondée sur l'état de santé.⁶⁶ Un appel a été interjeté contre ce jugement devant la Cour du travail de Bruxelles.

En ce qui concerne la notion de handicap, la Cour du travail s'est d'abord appuyée sur la jurisprudence de la Cour de justice dans les affaires Chacon Navas, HK Danmark et Daouidi et, se référant à cette jurisprudence, a reconnu qu'une maladie peut constituer un handicap. La Cour du travail a ensuite considéré que la travailleuse était effectivement atteinte d'une maladie physique et mentale de longue durée, en citant l'incapacité de travail totale de cette travailleuse pendant une période de 21 mois et le fait que, selon le médecin-conseil de la mutuelle, cette incapacité se poursuivrait encore plus longtemps. Selon la cour du travail, cela avait effectivement empêché la travailleuse de participer pleinement, efficacement et sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs à la vie professionnelle, notamment parce qu'elle devait encore suivre une formation après sa revalidation et reprendre progressivement le travail. La Cour du travail est donc arrivée à la conclusion qu'il était question d'un handicap.

Cet arrêt reconnaît pour la première fois que les effets du cancer peuvent être considérés comme un handicap.⁶⁷

En outre, il a aussi déjà été statué sur la question de savoir si la *sclérose en plaques* (ci-après « SEP ») pouvait constituer un handicap. Les symptômes, la gravité et la durée de cette maladie varient d'une personne à l'autre. Aussi bien le tribunal du travail de Charleroi⁶⁸ que la Cour du travail de Mons⁶⁹ en appel ont estimé que la sclérose en plaques de l'intéressée constituait indubitablement un handicap. En raison de sa maladie, la travailleuse concernée, qui travaillait comme institutrice, avait besoin d'aménagements de ses conditions de travail. L'employeur avait toutefois refusé à

(65) C. trav. Bruxelles 20 février 2018, *Juristenkrant* 2018 (reproduction Van Hiel, I.), afl. 371, 5; RABG 2018, liv. 12, 1126, note Vanden Poel, I.; *Chron. D.S.* 2018, n° 5-6, 235; *Chron. D.S.* 2021 (synthèse), vol. 8, 367, note De Greeff, V.

(66) Trib. trav. Leuven 27 juillet 2016, AR 15/1046/A.

(67) I. Van Hiel, "Weigering progressieve werkhervatting na kanker is discriminatie", *Juristenkrant* 2018, 5.

(68) Trib. trav. Charleroi 10 janvier 2020, *Juristenkrant* 2020 (reproduction Spinoy, M. et Willems, K.).

(69) C. trav. Mons 2 avril 2021, *Chron. D.S.* 2022, vol. 1, 40.

plusieurs reprises d'y procéder. L'intéressée estimait donc que le refus d'aménagements raisonnables constituait une discrimination.

Le tribunal du travail de Charleroi s'est référé à un jugement du 9 mars 2015, dans lequel le même tribunal concluait déjà que la SEP constitue indubitablement un handicap. En appel, la Cour du travail de Mons s'est appuyée sur la jurisprudence de la Cour de justice pour conclure que la SEP constitue un handicap au sens de la directive 2000/78/CE. *In casu*, selon la Cour, il n'était pas contesté que la maladie entraînait une déficience résultant d'affections physiques, mentales ou psychiques, qu'elle était durable et qu'elle empêchait la personne de participer pleinement, effectivement et sur un pied d'égalité à la vie professionnelle.

Le *diabète de type 1* a également été considéré à plusieurs reprises comme un handicap. La Cour du travail d'Anvers⁷⁰ a estimé qu'il existait un handicap en raison de la nature durable de la déficience et du fait qu'elle empêchait la personne concernée de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle sur un pied d'égalité. La Cour du travail de Bruxelles⁷¹ a estimé qu'il était évident que le diabète du travailleur concerné constituait un handicap, ce qui n'a pas été contesté par les parties.

En 2018, la Cour du travail de Bruxelles⁷² a également dû se prononcer sur le handicap d'une nurse qui travaillait pour une commune. Après avoir informé son employeur qu'elle rencontrait des difficultés au niveau de la voix dans l'exercice de son métier, quelques années plus tard, il a également été médicalement reconnu qu'elle souffrait de *dysphonie*. De ce fait, elle ne pouvait plus utiliser sa voix pour enseigner et une incapacité définitive de 25 % a été établie. Le médecin du travail a conseillé que le membre du personnel n'exerce pas de fonctions éprouvantes pour ses cordes vocales.

La Cour du travail a décidé que la nurse souffrait d'un handicap dans la mesure où sa dysphonie l'empêchait de participer pleinement à la vie professionnelle. En effet, elle ne pouvait plus exercer un certain nombre de fonctions, dont celle de nurse. En outre, cette limitation était également de longue durée, étant donné qu'elle avait été déclarée définitivement en incapacité de travail à 25 %

Dans l'affaire FOA (Kaltoft), la Cour a estimé que l'obésité ne constitue pas en soi un handicap au sens de la directive 2000/78/CE, mais qu'elle peut être couverte par la notion de handicap si elle entraîne une limitation résultant de conditions physiques, mentales ou psychologiques dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. La Cour du travail de Liège a dû se prononcer en 2017 sur la question de savoir si l'obésité morbide constitue un handicap.⁷³

(70) C. trav. d'Anvers 16 octobre 2017, 2016/AA/528, *Chron. D.S.* 2018, vol. 5-6, 226.

(71) C. trav. de Bruxelles (6^e ch.) 7 mai 2018, 2016/AB/133.

(72) C. trav. de Bruxelles (2^e ch.) 18 janvier 2018, 2016/AB/991, *Chron. D.S.* 2018, vol. 8, 139.

(73) C. trav. Liège (div. Namur) (6^e ch.) 12 octobre 2017, 2016/AN/A69, *JTT* 2018, n° 1300, 93; *Chron. D.S.* 2018, vol. 5-6, note Maes, A.

Une personne souffrant d'*obésité morbide* médicalement attestée a postulé pour un emploi de moniteur d'auto-école, mais a été refusée en raison de son profil physique. Il a en outre été avancé que l'obésité de l'intéressé constituait un handicap pour la profession de moniteur d'auto-école. La Cour du travail a effectivement considéré l'obésité du demandeur comme un handicap. À cette fin, elle s'est notamment référée au fait que le recruteur lui-même avait utilisé cette terminologie, ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour de justice.⁷⁴

D'autres cas d'invalidité due à une limitation de longue durée empêchant la personne de participer pleinement, effectivement et sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs ont été tranchés sans contestation en ce qui concerne les personnes atteintes d'épilepsie⁷⁵, d'une maladie mentale avec perte définitive des fonctions cognitives⁷⁶ et émotionnelles, de douleurs chroniques et de problèmes neuromusculaires⁷⁷, d'une maladie chronique entraînant une fatigue chronique⁷⁸, de rhumatismes,⁷⁹ de douleurs physiques persistantes de la colonne vertébrale, du coude et des épaules,⁸⁰ d'une limitation auditive⁸¹ ou d'une endométriose⁸².

3.2.2. Affection psychique : épuisement professionnel

L'épuisement professionnel est aujourd'hui une cause fréquente d'absence, y compris dans le secteur public. Au sein du gouvernement flamand, par exemple, l'épuisement professionnel, la dépression et les maladies mentales représentaient ensemble la plus grande part des absences pour cause de maladie en 2020, soit 32,8 %, dont 10 % pour épuisement professionnel.⁸³ Chez les fonctionnaires fédéraux, les troubles mentaux liés au stress étaient également la principale cause d'absentéisme en 2022, avec un total de 39,10 %.⁸⁴ De plus, la durée d'absence en cas d'épuisement professionnel semble être la plus longue. Il est donc clair que l'épuisement professionnel a un impact important sur l'absentéisme.

(74) A. Maes, "Lichtzinnig omspringen met zwaarwichtige problematiek: discriminatie van sollicitant met morbide obesitas (commentaire sur C. trav. Liège 12 octobre 2017)", *Chron. D.S.* 2018, 170-172 ; M. Vanhegen, "Afwijzing sollicitant wegens zwaarlijvigheid is discriminatie op grond van handicap", *NJW* 2017, 370.

(75) Trib. trav. Bruxelles 2 août, 2019 R.G. 18/1779/A, www.terralaboris.be.

(76) C. trav. de Bruxelles 21 février 2017, 2015/AB/1008, *RABG* 2017, liv. 12, 942; *Chron. D.S.* 2018, vol. 5-6, 200.

(77) Trib. trav. Liège 9 mars 2018, AR/17/22/C ; C. trav. Liège 14 juin 2019, www.unia.be.

(78) C. trav. de Liège 13 février 2020, www.unia.be.

(79) C. trav. de Gand 19 juin 2020, 2017/AG/120, *Chron. D.S.* 2021, liv. 8, 340, note Coulier, J.; *Chron. D.S.* 2021, vol. 8, 340, note Jacquain, J.

(80) Trib. trav. de Bruxelles (4^e ch.) 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/551, *Chron. D.S.* 2022, vol. 1, 56.

(81) C. trav. d'Anvers (2^e ch.) 18 juin 2021, www.unia.be.

(82) Trib. trav. de Liège (div. Namur) (2^e ch.) 24 septembre 2019, 17/1299/A, www.unia.be; C. trav. de Liège (div. Namur) 18 mars 2021, 2020/AN/9, *JTT* 2021, n° 1407, 409; *Chron. D.S.* 2022 (synthèse), vol. 1, 55, note J.J.

(83) Vlaamse Overheid, "Personeel: Ziektebeelden", 2020, <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/ziektebeelden>.

(84) SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, « L'absentéisme pour maladie chez les fonctionnaires fédéraux 2022 », 2022, https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/medex_studie_ziekteafwezigheid_bij_federale_ambtenaren_2022.pdf.

L'épuisement professionnel n'est toutefois pas considéré comme un handicap à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice, ce qui signifie que le personnel ne peut pas invoquer une discrimination fondée sur le handicap sur la base de ce critère. Quelle est la position des tribunaux belges à ce sujet ? Dans un arrêt du 17 janvier 2017, la Cour du travail de Bruxelles⁸⁵ a estimé qu'un travailleur souffrant d'épuisement professionnel ne pouvait pas être assimilé à une personne handicapée. Il s'agissait en effet d'une maladie présentant une perspective quant à son achèvement. Il ne s'agit donc pas d'une maladie de longue durée, ce que la Cour de justice exige pour qu'il y ait un handicap.

Ce raisonnement a également été suivi par le tribunal du travail de Liège le 13 janvier 2020.⁸⁶ Selon le tribunal du travail, l'épuisement professionnel dont souffrait une travailleuse ne pouvait être qualifié de handicap. Le tribunal du travail a reconnu qu'un handicap peut résulter des conséquences d'une maladie, mais il faut pour cela que la victime soit limitée pendant une longue durée à la participation pleine et effective à la vie professionnelle. *In casu*, l'épuisement professionnel à proprement parler était suffisamment long, mais comme il était dû à des conditions professionnelles particulières, il ne faisait pas obstacle de manière performante à la participation pleine et effective de la travailleuse à la vie professionnelle. L'épuisement professionnel a donc été qualifié de maladie, à distinguer du handicap.

Un autre jugement dans lequel le tribunal du travail de Bruxelles s'est prononcé sur la question de savoir si l'épuisement professionnel peut ou non être considéré comme un handicap concernait une travailleuse qui avait été absente pendant une longue période pour cause de maladie en raison de conditions de travail difficiles.⁸⁷ Sur la base d'un rapport médical, il a été constaté qu'elle souffrait d'épuisement professionnel. Le tribunal du travail a décidé qu'il n'était pas question de handicap, étant donné que la travailleuse était encore capable d'exercer une même fonction dans une autre unité technique chez le même employeur. Selon le tribunal du travail, son épuisement professionnel, qui résultait de son incapacité à collaborer avec certains collègues en raison de conditions de travail difficiles, ne faisait pas obstacle à la participation pleine et effective à la vie professionnelle. Par conséquent, son incapacité ne remplissait pas les conditions pour qu'il y ait handicap.

En outre, le tribunal du travail a également remis en question du caractère durable de l'incapacité. Le simple fait que la travailleuse se trouvait dans une incapacité de travail temporaire à *durée indéterminée* en raison de son épuisement professionnel ne signifiait pas qu'il était question de handicap. Néanmoins, l'épuisement professionnel pourrait toujours être qualifié de handicap dans certains cas, à condition que le caractère durable soit présent, ce qui sera toutefois difficile à évaluer dans de tels cas.⁸⁸

(85) C. trav. de Bruxelles 17 janvier 2017, 2015/AB/291, www.unia.be.

(86) Trib. trav. de Liège 13 janvier 2020, www.unia.be.

(87) Trib. trav. de Bruxelles (2^e ch.) 1^{er} avril 2019, www.unia.be.

(88) A. Maes, "Mentaal 'allergisch' voor het overeengekomen werk? Een analyse van de benadering van psychische situatieve arbeidsongeschiktheid in het Belgische arbeidsrecht.", *TSR/RDS* 2023/2, 344; R. Bal en S. Raets, "Vijf jaar re-integratietraject: lessen uit de rechtspraak en de praktijk (deel I)", *Or.* 2022/5, 160.

J'ajouterai encore que dans les deux derniers cas mentionnés, les tribunaux du travail ont finalement décidé qu'il y avait eu discrimination fondée sur l'état de santé du membre du personnel concerné.

Contrairement à la directive 2000/78/CE, la loi anti-discrimination et les décrets anti-discrimination prévoyaient également que l'« état de santé actuel ou futur » était un motif de discrimination protégé, à distinguer du handicap.⁸⁹ Je note aussi à cet égard qu'il n'était pas tout à fait clair ce que nous devons entendre exactement par état de santé « actuel ou futur », et ni la loi ni les travaux parlementaires ne fournissent d'éclaircissements à cet égard.⁹⁰ En outre, avec la loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 luttant contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination de l'état de santé⁹¹, les termes « état de santé actuel ou futur » ont d'ailleurs été remplacés par les termes « état de santé ».⁹²

En outre, la distinction entre la notion de handicap et la notion d'état de santé ne sera pas toujours claire, compte tenu de l'interprétation large de la notion de handicap par la Cour de justice. Les affaires discutées illustrent un certain nombre de situations dans lesquelles les cours et tribunaux ont jugé qu'il n'y avait pas de handicap mais une discrimination fondée sur l'état de santé.

La principale différence entre le handicap et l'état de santé en tant que motifs de discrimination protégés est que seul le handicap est soumis à l'obligation d'aménagements raisonnables.⁹³ En outre, les règles relatives à la discrimination fondée sur le handicap prévoient un système de justification fermé. Un employeur ne peut justifier une discrimination directe fondée sur le handicap que s'il existe une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il en va différemment pour une discrimination fondée sur l'état de santé. Il n'y a pas de discrimination directe lorsqu'une justification objective est possible par le biais d'un objectif légitime et que les moyens d'atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.⁹⁴ J'en conclus que l'existence d'un handicap entraînera une plus grande protection que dans le cas d'une simple discrimination fondée sur l'état de santé.

(89) Art. 4, 4°, de la loi anti-discrimination ; art. 5, 3° Décr. Fl. ; art. 3, 3° Décr. W.

(90) L. Vermeulen, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0. Gelijke monniken, gelijke kappen*, Anvers, Intersentia, 2020, 299.

(91) *M.B.*, 17 octobre 2022.

(92) La proposition de loi du 29 septembre 2021 donne comme raison de la modification de la terminologie ne protège pas contre la discrimination fondée sur un état de santé antérieur (proposition de loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur un état de santé, *Doc. Parl. Chambre 2020-21*, n° 2227/001). Cela favoriserait, en outre, la réintégration des malades de longue durée (C. Van Braeckel, "Uitbreiding van het criterium gezondheidstoestand in de antidiscriminatiewetgeving", *SOCWEG 2023*, n° 1, 14-16.).

(93) A. Rahme, F. Hendrickx e.a., *Discriminatie op basis van handicap en gezondheidstoestand in de arbeidsverhouding*, Anvers, Intersentia, 2009, 70.

(94) Art. 7 de la loi anti-discrimination.

3.3. LA RECONNAISSANCE COMME CONDITION DE QUALIFICATION DU HANDICAP

En Belgique, le droit à certaines allocations et prestations pour les personnes handicapées est lié à la reconnaissance explicite par des organismes externes tels que la VAPH, le VDAB ou la DG Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale. Il est toutefois important de noter que dans la vision sociale du handicap défendue par la Cour de justice, la reconnaissance par un organisme officiel n'est pas nécessaire pour qu'une personne soit considérée comme une personne handicapée et qu'elle ait droit à des aménagements raisonnables.⁹⁵ Ainsi, même si une personne handicapée aura donc toujours le droit d'exiger des aménagements raisonnables, sans reconnaissance explicite de ce handicap par l'un des organismes externes susmentionnés, une personne handicapée en Belgique ne pourra pas bénéficier d'aménagements raisonnables consistant en un soutien (financier) spécifique et des allocations de l'autorité publique liés à cette reconnaissance.⁹⁶

En outre, il est clair que la loi anti-discrimination ne se limite pas à un handicap reconnu donnant droit, par exemple, à une allocation aux personnes handicapées. La notion de handicap ne dépend pas d'une reconnaissance officielle pour l'application de cette réglementation.⁹⁷

En conclusion, la question se pose donc de savoir si le fait de lier certaines mesures d'aide à l'emploi ou allocations à une reconnaissance explicite ne risque pas d'exclure certaines personnes handicapées de ces aménagements si elles n'obtiennent pas de reconnaissance. Vermeulen fait valoir, en ce qui concerne les conditions et procédures applicables à l'obtention de la prime de soutien flamande⁹⁸, qu'il est évident que la jurisprudence de la Cour de justice est prise en compte dans ce cadre. Par conséquent, la définition établie par la Cour de justice devra être prise en compte lors de la détermination d'une incapacité de travail. Ainsi, la définition du « handicap à l'emploi » utilisée par le VDAB⁹⁹ semble suffisamment large pour correspondre à la définition établie par la Cour de justice.

4. AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

4.1. QU'EST-CE QUI CONSTITUE DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES ?

Contrairement à la notion de handicap, les différents instruments réglementaires définissent explicitement la notion d'aménagements raisonnables.

(95) Centre interfédéral pour l'Égalité des chances, « Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi », Bruxelles, janvier 2017, https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSIE_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf.

(96) Consortium KULeuven, ULB, UHasselt, UGent en UAntwerpen, "De situatie van personen met een handicap in België met betrekking tot hun mensenrechten en fundamentele vrijheden zoals gewaarborgd door het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap", studie in opdracht van het Interfederaal Gelijkekansencentrum, 2014, 45, https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/rapport_consultatie.pdf.

(97) Trib. trav. Anvers (2^e ch.) 8 janvier 2019, 2016/AB/991, *Chron. D.S.* 2018, vol. 8, 139.

(98) À partir du 1^{er} juillet 2023 le système du travail adapté individuel (*Supra* 2.5.2).

(99) *Supra* 2.5.2.

L'article 5 de la directive 2000/78/CE stipule sous le titre « Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées » que « *L'employeur devra prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées* ». L'article 4, 12° de la loi anti-discrimination reprend cette définition presque à l'identique.

Dans le contexte des objectifs de réintégration, je voudrais également faire référence au considérant 16 de la directive 2000/78/CE. Ce considérant stipule que « *La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap* ». Le considérant 20 stipule « *qu'il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail aux besoins du travailleur handicapé* ». Parmi ces mesures, on peut citer, entre autres, l'aménagement des locaux ou à l'adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches. Dans ce contexte il convient donc également d'être attentif au fait que l'adaptation du poste de travail peut s'avérer un outil important pour atteindre certains objectifs. Dans la procédure de réintégration également, la possibilité d'un travail adapté ou d'un autre travail constitue une alternative à l'incapacité d'exercer le travail convenu.¹⁰⁰

La directive n'exige pas de recruter ou de maintenir dans son emploi une personne ou qu'elle soit promue ou formée, si elle n'est pas compétente, capable et disponible pour exercer les fonctions essentielles de l'emploi en question ou pour suivre une certaine formation, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.¹⁰¹ La Cour de justice l'a également confirmé dans le considérant 49 de l'affaire Chacon Navas.

L'article 2 de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 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 fondamentales* ».

La Cour de justice a également nuancé la notion d'aménagements raisonnables dans différents arrêts. Dans l'arrêt Nobel Plastiques, la Cour a défini les aménagements raisonnables dans le considérant 64 comme « *l'élimination des diverses barrières qui entravent la pleine et effective participation des personnes handicapées à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs* ». Des exemples de ces aménagements comprennent, par exemple, l'adaptation des locaux, des équipements,

(100) Art. I.4-72, premier alinéa du Code du bien-être au travail.

(101) Considérant 17 de la directive 2000/78/CE.

du rythme de travail et de la répartition des tâches ou la mise à disposition de moyens de formation et d'intégration. Aucune charge disproportionnée ne peut être imposée à l'employeur, et il faut tenir compte des coûts financiers et autres, ainsi que de la taille et des ressources financières de l'entreprise et la possibilité d'obtenir des fonds publics ou d'autres formes de soutien.¹⁰²

4.2. OBLIGATION D'AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

La directive 2000/78/CE, la loi anti-discrimination, le décret flamand sur l'égalité de traitement et la convention des Nations unies prévoient une obligation d'aménagements raisonnables. La directive limite cette obligation aux personnes handicapées dans le contexte de l'emploi, ce qui n'est pas le cas de la loi anti-discrimination et du décret flamand. La Convention des Nations unies, quant à elle, prévoit l'obligation de procéder à des aménagements dans tous les secteurs de la vie quotidienne.¹⁰³

Le fait de ne pas accorder d'aménagements raisonnables constitue un acte de discrimination et peut donner lieu à des sanctions. C'est ce que prévoit littéralement l'article 15 de la Convention des Nations unies, ainsi que l'article 14 de la loi anti-discrimination et l'article 15 du décret flamand sur l'égalité de traitement. La directive 2000/78/CE ne prévoit pas explicitement une telle équivalence, mais la lecture combinée des articles 3 et 5 de la directive permet d'en déduire implicitement que le fait de ne pas prévoir d'aménagements raisonnables constitue une discrimination.¹⁰⁴

Pour qu'il y ait refus discriminatoire d'aménagements raisonnables, il est logique que le travailleur concerné ait informé son employeur de la nécessité d'aménagements raisonnables.¹⁰⁵ Cependant, ni la législation belge et flamande, ni la directive ou la convention ne précisent comment cela doit être fait. La jurisprudence montre qu'il est nécessaire qu'une demande d'aménagements raisonnables ait été effectivement formulée¹⁰⁶, mais que les modalités en sont relativement souples. Il n'y a pas d'exigences formelles spécifiques, la demande peut être implicite et ne doit pas nécessairement émaner du travailleur lui-même.¹⁰⁷ Par exemple, des avis médicaux recommandant des aménagements et remis par un travailleur à son employeur peuvent être considérés comme une demande.¹⁰⁸

(102) CJUE 11 septembre 2019, *DW c. Nobel Plásticos Ibérica SA*, C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703, cons. 65.

(103) S. Van Damme, "Recht op arbeid voor personen met een handicap – Het recht op redelijke aanpassingen als hoeksteen", *N/W* 2015, 886.

(104) J. Huys, "Het niet voorzien van redelijke aanpassingen voor de persoon met een handicap is een vorm van discriminatie", *TSR/RDS* 2003, 408.

(105) J. Ringelheim, "La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés", *JT* 2018, 316.

(106) C. trav. Bruxelles (6^e ch.) 23 octobre 2017, 2015/AB/934, *JTT* 2018, n° 1300, 91 ; Trib. trav. Charleroi 10 janvier 2020, *Juristenkrant* 2020 (reproduction Spinoy, M. et Willems, K.).

(107) A. Yernaux en J. De Wilde D'Estmael, "Reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail" in A. Yernaux en J. De Wilde D'Estmael (éd.), *La gestion des incapacités de travail dans le secteur public*, Liège, Wolters Kluwer Belgium, 2021, 224.

(108) *Ibid.*

En outre, le droit à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées et, en contrepartie, l'obligation pour les employeurs de fournir ces aménagements raisonnables ne sont pas absolus. Le non-respect de l'obligation constitue une discrimination, mais l'employeur peut le justifier lorsqu'il existe une exigence professionnelle essentielle et déterminante.¹⁰⁹ L'interprétation de cette obligation peut être illustrée par un certain nombre de cas pratiques.

Dans un jugement du 10 décembre 2018, le tribunal du travail du Hainaut¹¹⁰ a décidé qu'il n'y avait pas de discrimination, en raison de la présence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Une personne souhaitait être engagée pour un poste statutaire de conducteur de train, mais a été définitivement jugée inapte par le conseiller en prévention-médecin du travail. Après un recours, un certificat d'aptitude a finalement été délivré, à la suite duquel la personne a été engagée pour un poste de stagiaire. Toutefois, au cours de cette période de stage, l'intéressé est tombé en incapacité de travail et, un nouvel examen médical a donné lieu à une déclaration d'inaptitude définitive pour la fonction concernée. En conséquence, l'employeur a mis fin au stage. L'intéressé a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur l'absence d'aménagements raisonnables.

Aucune des parties n'a contesté que la loi anti-discrimination s'appliquait à la relation statutaire. *In casu*, le tribunal du travail a estimé qu'en raison de ce handicap, l'intéressé ne pouvait pas rester debout longtemps, alors que la fonction de conducteur de train l'implique et que, par conséquent, il était question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. En outre, cette exigence a été considérée comme étant légitime et proportionnée.

Dans un arrêt du 7 novembre 2018¹¹¹, le Conseil d'État a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination à l'égard d'un inspecteur d'une zone de police qui avait été réaffecté. Le requérant occupait une fonction spécifique, celle d'inspecteur maître de chien de patrouille, mais en raison de problèmes de santé, il avait été dispensé définitivement des services de nuit par le médecin du travail. Pour le reste, le requérant avait été déclaré apte à reprendre le travail. Le Collège de police a décidé de mettre fin à la fonction de maître de chien et le requérant avait été réaffecté à la fonction d'inspecteur d'intervention au sein de la division Sécurité.

Le Conseil d'État a estimé que les horaires de nuit constituaient une exigence professionnelle essentielle et déterminante dans l'exercice des fonctions de maître de chien. Le fait que le requérant ait été dispensé du travail de nuit pour des raisons médicales n'était pas suffisant pour conclure à l'existence d'une discrimination interdite fondée sur le handicap. En outre, le déploiement de *chaque* maître de chien pendant la nuit semblait constituer une exigence essentielle pour la zone de police. En outre, le Conseil d'État s'est référé à la jurisprudence de la Cour de justice, qui avait précédemment estimé qu'assurer la capacité et le bon fonctionnement des services de

(109) Art. 4, 1. Directive 2000/78/CE ; art. 8, § 1^{er}, loi anti-discrimination.

(110) Trib. trav. du Hainaut 10 décembre 2018, R.G. 17/2195/A.

(111) CdE 7 novembre 2018, 242.848, *CDPK* 2020 (reproduction), vol. 1-2, 69; <http://www.raadvst-consetat.be>.

police était un objectif légitime. La réaffectation du requérant ne pouvait donc pas être considérée comme une mesure disproportionnée.

Enfin, la Cour du travail de Bruxelles a également décidé le 25 septembre 2017 qu'il n'y avait pas de refus d'aménagements raisonnables en raison de l'existence d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Un travailleur a été considéré en incapacité de travail pendant deux mois pour la fonction de bagagiste en raison de douleurs à l'épaule. Après une longue période d'incapacité de travail, il a été considéré en incapacité de travail définitive pour cette fonction, il a été mis fin à son contrat de travail en raison de l'impossibilité de lui proposer un travail adapté. Les faits ont montré que le travail de bagagiste était physiquement très exigeant et qu'il devait également se faire rapidement et de manière fluide. La cour du travail a considéré qu'une bonne condition physique était une exigence professionnelle essentielle et déterminante, fondée sur un objectif légitime et proportionnée par rapport à cet objectif. Il n'était donc pas question d'un refus d'aménagements raisonnables.

En outre, un test de proportionnalité est également prévu dans les règles relatives à l'obligation elle-même.¹¹² Si les aménagements entraînent une charge disproportionnée pour l'employeur et que les mesures publiques existantes ne compensent pas suffisamment cette charge, l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables devient caduque.¹¹³ Le considérant 21 de la directive précise qu'il convient de tenir compte des ressources financières de l'organisation, de la taille de l'entreprise et de la possibilité de demander des fonds publics. En outre, les différents instruments juridiques ne fournissent aucune indication sur le contenu de ce test de proportionnalité.¹¹⁴

Par exemple, la Cour du travail d'Anvers, division Hasselt¹¹⁵, a estimé, dans un jugement du 19 janvier 2022, qu'il n'y avait pas eu de refus d'aménagements raisonnables. M. R. travaillait comme inspecteur dans un centre d'inspection, mais il a été mis en incapacité de travail en raison d'un carcinome à grandes cellules aux poumons. En raison des risques d'exposition à certaines substances, il ne pouvait plus effectuer le travail convenu. La cour du travail a déclaré qu'il était impossible de modifier la fonction de R. de manière qu'il ne soit plus exposé à ces substances sans imposer une charge disproportionnée à l'employeur. En outre, selon la cour du travail, il s'est avéré impossible pour l'employeur de proposer une autre fonction sans imposer une charge disproportionnée.

Dans l'affaire de la Cour du travail de Bruxelles du 18 janvier 2018 concernant la nurse atteinte de dysphonie, la cour du travail s'est également prononcée sur l'obligation d'aménagements raisonnables. L'intéressée souhaitait être réintégrée dans sa fonction initiale avec une charge moindre. La cour du travail a estimé que l'employeur avait bien respecté l'obligation d'aménagements raisonnables car les aménagements demandés

(112) S. Van Damme, "Recht op arbeid voor personen met een handicap – Het recht op redelijke aanpassingen als hoeksteen", *N/W* 2015, 888.

(113) Art. 5 Directive 2000/78/CE ; art. 2 de la Convention relatives aux personnes handicapées, art 4, 12° de la loi anti-discrimination.

(114) Van Damme, *op.cit.*, 888.

(115) C. trav. d'Anvers (div. Hasselt) (2^ech.) 19 janvier 2022, 2020/AH/103, *Chron. D.S.* 2023, vol. 2., 101, note.

étaient disproportionnés. Il n'était pas raisonnable d'exiger de l'employeur qu'il crée une fonction où l'intéressée pourrait conserver son statut. Par conséquent, le fait de proposer deux fonctions dans le cadre d'un congé pour mission où le membre du personnel pouvait conserver son statut s'avérait suffisant pour constituer un aménagement raisonnable.

La question se pose de savoir si la position de la cour du travail dans certaines des affaires que nous venons d'évoquer résistera à la lumière d'un important arrêt de la Cour de justice du 10 février 2022. Je vais maintenant m'arrêter plus en détail sur cet arrêt ci-dessous (*infra*, 5.1). En résumé, la Cour a statué que les aménagements raisonnables peuvent inclure une autre fonction si une fonction vacante est disponible et que cela n'impose pas une charge disproportionnée à l'employeur. Un employeur pourrait donc se rendre coupable de discrimination s'il ne cherche pas à savoir s'il peut proposer une autre fonction au membre du personnel. L'issue des affaires présentant des faits similaires à ceux décrits ci-dessus pourrait alors être différente.

Dans la majorité des cas cependant, l'employeur ne parvient pas à prouver la charge disproportionnée. Par exemple, un aménagement sous la forme d'une reprise progressive du travail pour la travailleuse atteinte d'un lymphome n'a pas été considéré comme disproportionné par la Cour du travail de Bruxelles. De même, selon la Cour du travail de Mons, le refus répété d'aménagements raisonnables sous la forme de l'attribution d'un local au rez-de-chaussée de l'école avec des stores ou des rideaux pour l'enseignant atteint de SEP¹¹⁶ ne pouvait être justifié sur la base d'une charge disproportionnée.

Enfin, nous aborderons encore brièvement la sanction en cas de non-respect de l'obligation d'aménagements raisonnables. La directive 2000/78/CE prévoit dans son article 17 que ce sont les États membres qui déterminent les sanctions applicables en cas d'infractions aux dispositions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

La loi anti-discrimination, le décret flamand, le décret wallon et les ordonnances bruxelloises¹¹⁷ prévoient qu'en cas de discrimination, la victime peut demander une indemnisation conformément au droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle. L'employeur devra verser une indemnité qui, au choix de la victime, sera soit forfaitaire, soit égale au préjudice réel subi. En pratique, un membre du personnel demande généralement une indemnisation forfaitaire pour les dommages,¹¹⁸ étant donné que sinon la victime doit prouver l'étendue du préjudice réellement subi.

L'indemnisation forfaitaire pour discrimination dans le cadre des relations de travail est égale à six mois de rémunération brute, sauf si l'employeur peut prouver que le traitement défavorable ou désavantageux contesté aurait également été fondé sur des motifs non discriminatoires. Dans ce cas, l'indemnisation est limitée à trois mois de salaire brut.¹¹⁹

(116) *Supra*.

(117) Respectivement dans les articles 18, 28, 19, 15 et 23.

(118) C. trav. de Bruxelles, 7 mai 2018, 2016/AB/133; C. trav. d'Anvers 18 novembre 2019, R.G. 2019/AH/65, www.terralaboris.be; Trib. trav. Louvain 22 janvier 2015, R.G. n° 14/642/A.

(119) Art. 18, § 2, 2°, loi anti-discrimination.

Une modification de la loi du 28 juin 2023¹²⁰ a encore élargi les sanctions qui peuvent être imposées par un juge. Par exemple, il existe une possibilité de cumul de certaines indemnités pour dommage en cas de discrimination multiple¹²¹ et un juge peut imposer des mesures positives lorsqu'une action en cessation est introduite par la victime ou toute autre partie intéressée.

4.3. LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LA PRATIQUE

Dans ce qui suit, je vais donner quelques exemples d'aménagements que les cours et tribunaux considèrent comme étant raisonnables ou appropriés dans la pratique.

Dans le cas d'un travailleur souffrant de SEP, une réduction du temps de travail ou un aménagement de l'horaire de travail ont été considérés comme des mesures appropriées par le tribunal de Louvain dans un jugement du 22 janvier 2015. Un emploi à temps partiel pour des raisons médicales pourrait également constituer un aménagement raisonnable.¹²² Dans le cas d'un demandeur d'emploi souffrant d'obésité morbide et postulant à un emploi de moniteur d'auto-école, la cour du travail de Liège a estimé que l'adaptation d'une voiture ou l'autorisation pour le candidat d'utiliser sa propre voiture constituait une mesure raisonnable.¹²³

Dans une relation statutaire, une réduction du temps de travail sous la forme d'un congé pour raisons personnelles ou d'un congé pour prestations réduites était déjà considérée comme un ajustement raisonnable.¹²⁴ Le télétravail a également été considéré comme une mesure appropriée dans le cas d'un fonctionnaire.¹²⁵

Parmi les autres exemples, citons : ne pas effectuer de travaux lourds¹²⁶, éviter l'utilisation excessive de la voix¹²⁷, travailler en ménageant le dos, ne pas effectuer de travaux en hauteur et fournir un outil de levage¹²⁸ ou une formation pour faire face aux effets négatifs du handicap¹²⁹.

(120) Loi du 28 juin 2023 portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 20 juillet 2023.

(121) La loi du 28 juin 2023 reconnaît deux formes de discrimination multiple : la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle (art. 4, b).

(122) Trib. trav. de Bruxelles 2 août, 2019 R.G. 18/1779/A, www.terralaboris.be.

(123) C. trav. de Liège (div. Namur) (6^e ch.) 12 octobre 2017, 2016/AN/A69, *JTT* 2018, n° 1300, 93; *Chron. D.S.* 2018, vol. 5-6, note Maes, A.

(124) Trib. trav. du Hainaut 3 juin 2020, www.unia.be.

(125) C. trav. de Bruxelles 18 décembre 2012, 2011/AB/1089, www.unia.be.

(126) C. trav. de Bruxelles (6^e ch.) 23 octobre 2017, 2015/AB/934, *JTT* 2018, n° 1300, 91.

(127) C. trav. de Bruxelles (2^e ch.) 18 janvier 2018, 2016/AB/991, *Chron. D.S.* 2018, vol. 8, 139.

(128) C. trav. d'Anvers (div. Anvers) 14 décembre 2021, 2021/AA/129, *Chron. D.S.* 2023, vol. 2, 105.

(129) C. trav. Bruxelles 20 février 2018, 2016/AB/959, *Juristenkrant* 2018 (reproduction VAN HIEL, I.), n° 371, 5; *RABG* 2018, liv. 12, 1126, note Vanden Poel, I.; *Chron. D.S.* 2018, vol. 5-6, 235; *Chron. D.S.* 2021 (synthèse), vol. 8, 367, note De Greeff, V.

5. LE HANDICAP DANS LE CONTEXTE DE LA RÉINTÉGRATION

5.1. TRAVAIL ADAPTÉ OU AUTRE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA RÉINTÉGRATION PAR RAPPORT AUX AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LE CADRE DU HANDICAP

Enfin, il est intéressant d'examiner dans cette section la comparaison entre la procédure de réintégration prévue dans le Code du bien-être au travail et l'obligation d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Tout d'abord, il est clair que le champ d'application des deux régimes est différent. Alors que la procédure de réintégration s'adresse à tous les membres du personnel qui se trouvent en situation d'incapacité de travail (à l'exception des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles), l'obligation d'aménagements raisonnables est limitée aux membres du personnel handicapés.¹³⁰

La principale différence réside cependant dans le champ d'application des deux régimes en termes de possibilités de permettre à un travailleur de reprendre le travail ou de prévoir un travail adapté. La procédure de réintégration prévue dans le Code du bien-être au travail a pour objectif que l'employeur fournisse un travail adapté ou un autre travail, temporairement ou définitivement, aux personnes en incapacité de travail pendant une durée déterminée.¹³¹ Cela implique que lors de l'élaboration du plan de réintégration, l'employeur doit donc également examiner les possibilités de proposer une autre fonction.

En revanche, l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables à l'égard du personnel handicapé n'impliquait pas initialement, en principe, l'obligation d'examiner également les possibilités de proposer un autre travail. On ne pouvait pas non plus le déduire de la définition des mots « aménagements raisonnables » dans les différents instruments réglementaires.

Dans ses conclusions dans l'affaire Chacon Navas, l'avocat général Geelhoed a également limité l'obligation d'aménagement à son propre emploi.¹³² L'auteur Vermeulen estime, en outre, que l'on peut implicitement déduire de l'arrêt Nobel Plastiques de la Cour de justice qu'il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de proposer une autre fonction dans ce cas. En effet, dans cette affaire, la Cour a estimé qu'un licenciement pour une raison objective telle qu'une absence pour maladie ne constitue pas une discrimination si l'employeur a respecté son obligation de procéder à des aménagements raisonnables *de la fonction et du poste de travail*.¹³³ La Cour elle-même ne s'était pas encore explicitement penchée sur cette question.

(130) J. Ringelheim, "La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés", *JT* 2018, 314.

(131) I. De Wilde en R. Janvier, "Re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden in overheidsdienst – een hindernissenparcours van formaat", *TSR/RDS* 2018, 676.

(132) CJUE 11 juillet 2006, *Sonia Chacon Navas c. Eures Colectividades SA.*, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, concl. A-G A. Geelhoed 16 mars 2006, cons. 82.

(133) L. Vermeulen, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0. Gelijke monniken, gelijke kappen*, Anvers, Intersentia, 2020, 134-135.

La Cour de justice semble néanmoins s'être prononcée pour la première fois sur ce point dans un arrêt du 10 février 2022¹³⁴. Cet arrêt répond à une question préjudicielle posée par le Conseil d'État belge. En 2016, un collaborateur de maintenance ferroviaire a été engagé par HR Rail, l'employeur exclusif du personnel des Chemins de fer belges. Ce collaborateur a commencé sa période d'essai chez Infrabel, mais après un an, il a été diagnostiqué que ce membre du personnel souffrait d'une maladie cardiaque nécessitant la pose d'un stimulateur cardiaque. Il a également été reconnu comme personne handicapée par le SPF Sécurité sociale.

Or, le stimulateur cardiaque est un appareil sensible aux champs électromagnétiques présents à proximité des voies ferrées. En conséquence, le travailleur a été déclaré inapte à exercer la fonction pour laquelle il avait été engagé et il a été affecté à une fonction de magasinier au sein de la même entreprise. Finalement, il a été licencié parce qu'il était dans l'incapacité totale et définitive d'effectuer le travail pour lequel il avait été engagé. Selon le statut et le règlement applicables au personnel des Chemins de fer belges, les membres du personnel qui terminent une période probatoire n'entrent pas en ligne de compte pour une réaffectation dans une autre fonction dans l'entreprise. Cette prérogative est réservée aux fonctionnaires nommés à titre définitif. Estimant qu'il s'agit d'une discrimination fondée sur le handicap, le membre du personnel a demandé au Conseil d'État d'annuler la décision de licenciement.

En réponse, le Conseil d'État a souhaité que la Cour de justice lui indique si la notion d'aménagements raisonnables comprenait également l'examen de la possibilité ou de l'opportunité de réaffecter à une autre fonction une personne qui, en raison d'un handicap, n'était plus en mesure d'exercer la fonction à laquelle elle avait été affectée. En effet, il ne semble pas y avoir d'unanimité dans la jurisprudence interne belge sur cet aspect.¹³⁵

Dans l'arrêt de février 2022, la Cour de justice a estimé que la notion d'aménagements raisonnables implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à

(134) CJUE 10 février 2022 (3^e ch.), *XXXX c. HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

(135) On peut déduire d'un arrêt de la *Cour du travail de Bruxelles du 23 octobre 2017* (2015/AB/934, *JTT* 2018, n° 1300, 91.) que l'employeur doit aussi, le cas échéant, proposer une autre fonction. Un travailleur ne pouvait plus exercer son lourd travail et souhaitait exercer une autre fonction adaptée chez son employeur. Bien qu'à ce moment aucun poste à temps plein de ce type n'était vacant, plusieurs autres travailleurs se relayaient pour effectuer ce travail. Selon la cour du travail, l'employeur n'a pas démontré qu'il était impossible de redistribuer ces tâches de manière à libérer un emploi à temps plein et elle a décidé qu'il y avait discrimination fondée sur le refus de prévoir des aménagements raisonnables.

Par contre, le jugement du *Tribunal du travail du Hainaut du 10 décembre 2018* (R.G. 17/2195/A.) a estimé que l'obligation d'aménagements raisonnables est limitée à la propre fonction. Cette affaire concernait une personne qui souhaitait travailler comme conducteur de train, mais qui a été déclarée définitivement inapte à exercer cette fonction pendant son stage. De ce fait, l'employeur avait prématurément mis fin au stage. À titre d'aménagement raisonnable en raison de son handicap, le membre du personnel avait demandé sa réintégration dans un poste administratif compatible avec son état de santé. Le tribunal a déclaré que les aménagements raisonnables doivent être examinés à la lumière des exigences essentielles de *la fonction concernée*, et non à la lumière d'une autre fonction que le travailleur concerné pourrait exercer. L'aménagement demandé par X ne pouvait pas être considéré comme un aménagement raisonnable au sens de la législation car il n'était pas lié à la fonction de conducteur de train.

exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe, doit être affecté à un **autre poste** pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée. En première instance, la Cour indique dans ses considérants 28 à 32 que la situation du requérant relève du champ d'application de la directive. Le fait que le collaborateur n'était qu'en période probatoire n'y fait pas obstacle. Il n'est pas non plus contesté qu'il est handicapé.

En ce qui concerne la notion d'aménagements raisonnables, la Cour précise qu'il s'agit de mesures appropriées, y compris de mesures « efficaces et pratiques ». Le considérant 20 de la directive 2000/78 donne une liste non exhaustive de mesures de ce type. Ce faisant, si l'aménagement du poste de travail prime sur les autres mesures, cela n'empêche pas, selon la Cour, que l'affectation à un autre poste dans une situation concrète constitue une mesure appropriée à la lumière de l'article 5 de la directive 2000/78.¹³⁶ C'est également la position adoptée par l'avocat général Rantos dans ses conclusions. Il estime que l'accès à l'emploi et le suivi d'une formation¹³⁷ laissent ouverte la possibilité d'affecter une personne à un autre poste.¹³⁸ En outre, il estime qu'il est important que les personnes handicapées soient maintenues au travail autant que possible plutôt que d'être licenciées pour incapacité, ce qui ne devrait se produire qu'en dernier recours.¹³⁹

Il est toutefois important de noter que l'employeur ne peut pas être obligé de prendre des mesures qui lui imposeraient une charge disproportionnée, compte tenu, entre autres, des ressources financières de l'organisation, de la taille de l'entreprise et de la possibilité de demander des fonds publics.¹⁴⁰ En outre, l'avocat général précise que la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste est toutefois limitée à la situation dans laquelle il existe au moins un poste vacant que le travailleur concerné peut occuper, de sorte qu'il n'y aurait pas de charge disproportionnée pour l'employeur.¹⁴¹

Il n'est pas certain que le champ d'application de la procédure de réintégration et l'interdiction de discrimination en termes de conséquences soient toujours très différents après cet arrêt. Nous devons attendre la décision (finale) du Conseil d'État dans cette affaire, ainsi que d'autres jurisprudences (nationales) qui suivront cet arrêt de la Cour de justice.

(136) CJUE 10 février 2022 (3^e ch.), *XXXX c. HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, cons. 43.

(137) Les aménagements raisonnables visent à permettre à une personne handicapée *d'accéder à un emploi*, de participer à l'emploi ou *de recevoir une formation*.

(138) CJUE 10 février 2022 (3^e ch.), *XXXX c. HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, concl. A-G A. RANTOS 11 novembre 2021, cons. 63.

(139) *Ibid.*, cons. 68.

(140) CJUE 10 février 2022 (3^e ch.), *XXXX c. HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, cons. 45.

(141) CJUE 10 février 2022 (3^e ch.), *XXXX c. HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, concl. A-G A. Rantos 11 novembre 2021, cons. 77.

Dans un arrêt du 1^{er} mars 2023, la Cour du travail de Bruxelles¹⁴² a déjà cité cet arrêt de la Cour de justice. L'arrêt souligne que les aménagements raisonnables peuvent inclure l'affectation à un autre poste, à condition que cela n'impose pas une charge disproportionnée à l'employeur. Plusieurs passages de l'arrêt ainsi que des conclusions de l'avocat général Rantos ont été reproduits dans le jugement de la cour du travail. Cela suggère que les juridictions belges pourraient également adopter l'interprétation de la Cour de justice à l'avenir.

5.2. RELATION ENTRE LA RÉGLEMENTATION SUR LA RÉINTÉGRATION ET CELLE SUR LE HANDICAP EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉFINITIVE

Avec l'introduction de la nouvelle réglementation en matière de réintégration en 2016, une modification a également été apportée à la loi sur les contrats de travail. Plus précisément, un article 34 modifié a été introduit dans la loi, qui prévoit qu'un recours à la force majeure médicale pour incapacité définitive n'est possible qu'après la fin du processus de réintégration du travailleur qui ne peut plus exercer définitivement le travail convenu.¹⁴³

Dans le projet de loi¹⁴⁴ de cette modification, on peut lire ce qui suit : « *En faisant le lien dans la loi relative aux contrats de travail avec la procédure de réintégration qui sera fixée en exécution de la loi sur le bien-être, on évite qu'il existe des régimes différents en matière de réintégration de travailleurs en incapacité de travail définitive* ».

« L'important, c'est que cela concrétise la jurisprudence européenne relative à l'obligation de prévoir des « ajustements raisonnables » vis-à-vis des travailleurs en incapacité de travail définitive (arrêt *Cour de justice de l'Union européenne du 11 avril 2013, affaires jointes C-335/11 et C-337/11, Ring et Skouboe Werge*) ».

En d'autres termes, il semble que l'intention du législateur ait été de prévoir une réglementation unique et cohérente pour les membres du personnel qui ont été déclarés en incapacité de travail définitive à la suite d'une maladie ou d'un accident, y compris ceux qui se sont retrouvés handicapés et qui, par conséquent, ont droit à des aménagements raisonnables. Dans un premier temps, toutefois, le législateur n'a pas réussi à atteindre cet objectif. En effet, jusqu'à l'arrêt de la Cour de justice de février 2022, l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables se limitait au propre poste de travail du travailleur concerné, alors que dans le cadre d'un trajet de réintégration l'employeur doit éventuellement proposer un autre poste ou un autre travail. Une divergence subsistait toujours entre les droits découlant des deux réglementations.

(142) C. trav. de Bruxelles 1^{er} mars 2023, 2017/AB/136, <https://www.terralaboris.be/spip.php?article3622>.

(143) Cet article a depuis été modifié par la loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail (*M.B.*, 18 novembre 2022). Le trajet de réintégration et la force majeure médicale ont ainsi, à nouveau, été séparés. Pour une discussion, voir E. Ankaert et M. Giagnacovo, "Nieuwe regels inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en medische overmacht", *Or.* 2023/1, 12-14.

(144) Projet de loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *Doc. Parl. Chambre*, 2016-17, n° 2144/001, 7.

Pour qu'il n'y ait qu'une seule réglementation cohérente lorsque des personnes handicapées tombent malades et souhaitent se réintégrer après une absence prolongée, il faut une équivalence entre le droit d'aménagements raisonnables et les droits dont on dispose dans le cadre d'une procédure de réintégration. En principe, cela implique que le droit à l'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées devrait également inclure le droit d'obtenir un autre emploi auprès du même employeur. Il reste à voir comment le législateur et les juges belges vont maintenant traiter l'arrêt de la Cour de justice du 10 février 2022, mais l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 1er mars 2023 semble déjà indiquer la direction à cet égard.

En outre, deux courants coexistent dans la doctrine concernant la question de savoir comment la procédure de réintégration, d'une part, et la réglementation (européenne) sur les aménagements raisonnables, d'autre part, s'articulent l'une par rapport à l'autre dans la pratique. Un premier courant considère que ces deux réglementations sont « cohérentes ». L'obligation de réintégration met en œuvre la réglementation européenne et la jurisprudence sur les aménagements raisonnables. Si la procédure de réintégration se déroule correctement, il n'est pas possible d'introduire une nouvelle action sur la base d'un handicap. Ceci est conforme à l'objectif du législateur tel que discuté ci-dessus. En outre, l'art. 1.74, § 1er du Code du bien-être au travail stipule désormais explicitement que l'employeur doit examiner les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail ou d'un aménagement du poste de travail en tenant compte du droit à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.¹⁴⁵ Cela semble confirmer la position susmentionnée.

En revanche, la vision, de l'auteur De Meyst, entre autres, soutient que la législation sur la discrimination n'est pas subsidiaire à la procédure de réintégration.¹⁴⁶ En effet, le refus d'une mesure demandée peut constituer un refus discriminatoire d'aménagements raisonnables indépendamment de la législation sur la réintégration, car l'exigence d'aménagements raisonnables est plus stricte que la procédure de réintégration. En outre, le fait de mener à bien une procédure de réintégration n'exclut pas non plus un refus d'aménagements raisonnables en vertu de la loi anti-discrimination. En effet, un aménagement proposé dans le cadre d'une procédure de réintégration ne constitue pas nécessairement un aménagement raisonnable et ne répond pas nécessairement aux exigences de la loi anti-discrimination.¹⁴⁷ De ce point de vue également, nous pourrions observer une différence entre les deux régimes. Cette vision n'est cependant pas partagée par tous.

Vermeulen argumente, en effet, exactement le contraire en réponse à la position que nous venons d'évoquer, selon lequel l'obligation d'aménagements raisonnables est plus stricte que la procédure de réintégration. Il estime que les exigences du Code sont en fait plus strictes que celles du droit de l'Union et de la loi anti-discrimination. L'obligation d'aménagements raisonnables se limitait à la propre fonction du travailleur et ne va pas jusqu'à exiger de l'employeur qu'il propose une autre fonction ou un autre travail. Le

(145) Art. 10 de l'AR 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.

(146) D. De Meyst, "Discriminatie wegens ziekte in arbeidsbetrekkings", *Chron. D.S.* 2018, 166.

(147) *Ibid.*

Code, lui, inclut cette obligation.¹⁴⁸ La question qui se pose est de savoir si ce point de vue peut être maintenu après l'arrêt de la Cour de justice du 10 février 2022.

6. REMARQUE : AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES (DANS LE CADRE D'UNE RÉINTÉGRATION) DANS LE SECTEUR PUBLIC

Suit maintenant, une série d'observations concernant le respect par l'employeur de l'obligation d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées dans le secteur public. De manière générale, il apparaît tout d'abord que la portée des aménagements raisonnables est encore trop peu connue des employeurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.¹⁴⁹⁻¹⁵⁰ Lorsque l'employeur n'est pas au courant des aménagements possibles, cela peut conduire à l'échec d'une procédure de réintégration, malgré le fait que des aménagements soient possibles. Il s'agit là, de toute évidence, d'une lacune importante. En outre, il s'agit d'un goulet d'étranglement plus large qui dépasse la simple éventualité de la réintégration, car les personnes handicapées ont également droit à des aménagements raisonnables indépendamment d'un processus de réintégration. Il sera plus difficile d'y parvenir si l'employeur ne connaît pas ou ne connaît pas suffisamment les possibilités disponibles pour réaliser des aménagements raisonnables.

Deuxièmement, la situation juridique du personnel statutaire de la fonction publique est en principe de nature réglementaire, ce qui signifie que le pouvoir public détermine unilatéralement les droits et les obligations dans un règlement relatif au statut.¹⁵¹ Ceci contrairement aux fonctionnaires contractuels qui sont soumis à un contrat de travail ordinaire. Les statuts des différents pouvoirs publics prévoient un certain nombre d'options qui pourraient être considérées comme des aménagements raisonnables dans des cas individuels. Il s'agit notamment de régimes de congés permettant un aménagement des horaires de travail, de la possibilité d'exercer un autre travail par le biais de la mobilité, de la mutation ou de la réaffectation, ou encore de l'exercice du télétravail, qui ne nécessite pas de déplacement de la part du membre du personnel.¹⁵²

Il convient toutefois de noter que ces systèmes manquent souvent de la flexibilité nécessaire pour être utilisés efficacement en tant qu'ajustement raisonnable, à la fois

(148) L. Vermeulen, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0. Gelijke monniken, gelijke kappen*, Anvers, Intersentia, 2020, 147.

(149) Centre interfédéral pour l'Égalité des chances (UNIA), « Recherche d'urgence : aménagements raisonnables pour le parcours de réintégration », 8 février 2021, www.unia.be/nl/artikels/gezocht-redelijke-aanpassingen-aan-het-re-integratietraject.

(150) Le rapport au Roi de l'AR du 21 août 2022 souhaite « attirer l'attention sur les obligations des employeurs publics de prévoir des aménagements raisonnables », ce qui laisse supposer la nécessité de le faire. (Rapport au Roi relatif à l'AR du 21 août 2022, 65.682-65.683).

(151) A. De Becker en W. Appels, "Gemeenschappelijke structurele, wettelijke en statutaire bepalingen" in A. De Becker en W. Appels (éd.), *Statutenzakboekje Overheidspersoneel*, Malines, Wolters Kluwer, 2021, 67.

(152) I. De Wilde en R. Janvier, "Nieuwe regelgeving voor de re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden – Toelichting en kanttkening bij de toepassing op het (lokaal) overheidspersoneel", *T. Gem.* 2017/2, 102-105.

dans le contexte d'un trajet de réintégration et au-delà.¹⁵³ Par conséquent, la spécificité du secteur public, d'une part, et la flexibilité nécessaire à l'octroi d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées dans le cadre d'un trajet de réintégration ou au-delà, d'autre part, semblent diamétralement opposées. Cela pourrait accroître la difficulté pour les personnes handicapées qui souhaitent commencer ou reprendre un travail dans le secteur public d'obtenir un aménagement raisonnable individuel, tandis qu'il pourrait également être plus difficile pour leur employeur d'accorder cet aménagement raisonnable individuel en raison du caractère contraignant de la réglementation relative au statut.¹⁵⁴

On peut néanmoins faire référence à une initiative de l'autorité fédérale, concrétisée par l'arrêté royal du 21 août 2022 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État et plus particulièrement concernant la réintégration en cas de maladie ou d'accident et l'emploi de personnes handicapées.¹⁵⁵ Sans entrer trop dans les détails, je mentionnerai brièvement que cet AR apporte un certain nombre de changements qui peuvent s'avérer pertinents dans le cadre de la réintégration et de l'octroi d'aménagements raisonnables.

L'arrêté royal sur les congés a ainsi, par exemple, introduit un système de prestations réduites spécifiquement pour les fonctionnaires handicapés.¹⁵⁶ De plus, le rapport au Roi aborde explicitement la question des aménagements raisonnables, et fournit même une liste non exhaustive de possibilités dont dispose l'autorité fédérale en tant qu'employeur pour satisfaire à l'obligation d'aménagements raisonnables. L'objectif est d'attirer l'attention des cadres des services publics fédéraux sur l'obligation d'aménagements raisonnables.¹⁵⁷

7. CONCLUSION

Lorsqu'un membre du personnel n'est plus en mesure d'effectuer le travail convenu en raison d'une incapacité de travail (définitive), les lois et les réglementations relatives à la réintégration jouent un rôle important. En effet, le trajet de réintégration initialement conçu en 2016 et révisé en 2022 du Code du bien-être au travail a pour objectif d'aider le personnel et les employeurs à trouver un travail adapté ou un autre travail pour les membres du personnel qui ne sont pas en mesure de reprendre leur fonction initiale – temporairement ou définitivement – en raison de leur incapacité de travail.

(153) Voir en détail M. Laroy, *Re-integratie na arbeidsongeschiktheid van statutair overheidspersoneel: knelpunten en verbetervoorstellen*, masterproef rechten, Universiteit Gent, 2022, 122 p.

(154) Un ajustement raisonnable sous la forme d'une réduction du temps de travail ne sera pas facilement réalisable dans le secteur public, par exemple. Les différents statuts prévoient certains régimes de congé qui peuvent être invoqués pour obtenir une réduction du temps de travail, mais dans chaque cas, ces régimes sont soumis à des conditions spécifiques, qui manquent de la flexibilité nécessaire (par exemple, un emploi minimum de 50 % d'un emploi à temps plein).

(155) *M.B.*, 1 septembre 2022.

(156) Art. 50, premier alinéa, 3° et art. 51, § 2bis AR sur les congés.

(157) Voir aussi I. De Wilde en M. Laroy, "Bijgeschaafd kader voor de ondersteuning van de werkhervatting van langdurig arbeidsongeschikte federale ambtenaren", *Chron. D.S.* 2023 (2), 61-70.

En outre, en cas d'incapacité de travail définitive, il convient d'accorder une attention particulière à l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, qui figure dans plusieurs instruments réglementaires aux niveaux international, européen et national. Car, en effet, cette interdiction s'accompagne d'une obligation pour les employeurs de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes en incapacité de travail qui répondent à la définition du handicap. La méconnaissance de cette obligation est par ailleurs considérée comme une discrimination sur la base de cette réglementation, ce qui peut entraîner des sanctions pour l'employeur.

La Cour de justice de l'Union européenne a déjà défini et précisé dans plusieurs arrêts ce qu'il convient d'entendre par la notion de handicap, ainsi que ce qu'impliquent précisément les aménagements raisonnables. Cette jurisprudence fournit un fil conducteur aux juridictions nationales lorsqu'elles évaluent des cas concrets dans lesquels il pourrait être question de discrimination. Par exemple, la Cour de justice a récemment précisé, pour la première fois, que les aménagements raisonnables peuvent également inclure l'attribution d'une autre fonction, alors qu'auparavant ce point n'était pas clair au niveau belge. Il reste à voir si nos juridictions nationales suivront cette interprétation. Dans un premier arrêt de la Cour du travail de Bruxelles dont j'ai eu connaissance, il semble que ce soit le cas.

L'arrêt de la Cour de justice du 10 février 2022 a en outre garanti que les conséquences du trajet de réintégration tel qu'inscrit dans le Code du bien-être au travail, d'une part, et la protection des personnes handicapées par le biais de l'obligation d'aménagements raisonnables, d'autre part, n'étaient plus différentes. Lorsque la réintégration pouvait déboucher sur un travail adapté ou un autre travail, les aménagements raisonnables n'impliquaient pas, en principe, qu'un employeur devait étudier les possibilités de proposer un autre travail. L'arrêt de février 2022 a changé cette situation.¹⁵⁸

Enfin, il existe également des réserves quant au respect de l'obligation d'aménagements raisonnables par l'employeur du secteur public. La spécificité de l'occupation de personnel statutaire de la fonction publique signifie qu'il n'est pas toujours évident pour l'employeur public d'accorder des aménagements raisonnables.¹⁵⁹ Il convient donc d'être prudent dans le cas où un membre du personnel atteint d'incapacité de travail est également considéré comme une personne handicapée. En effet, la méconnaissance de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables peut entraîner des sanctions pour l'employeur (public). Le secteur public semble néanmoins conscient de ce problème et des initiatives prudentes sont déjà prises pour en tenir compte au mieux.¹⁶⁰

(158) Je constate qu'il subsiste une ambiguïté quant à la relation entre les deux réglementations au niveau de leur application dans les cas individuels, notamment en ce qui concerne la question de savoir s'ils sont parallèles ou si l'application de l'une exclut celle de l'autre.

(159) Voir en détail M. Laroy, *Re-integratie na arbeidsongeschiktheid van statutair overheidspersoneel: knelpunten en verbetervoorstellen*, masterproef rechten, Universiteit Gent, 2022, 122 p.

(160) Voir aussi I. De Wilde en M. Laroy, "Bijgeschaafd kader voor de ondersteuning van de werkhervatting van langdurig arbeidsongeschikte federale ambtenaren", *Chron. D.S.* 2023 (2), 61-70.

BIBLIOGRAPHIE

WETGEVING*INTERNE BRONNEN*

Wet 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, *BS* 1 april 1987.

Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007.

Wet 13 mei 2009 houdende instemming met volgende Internationale Akten: Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen te New York op 13 december 2006, *BS* 22 juli 2009.

Wet 20 juli 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wat de discriminatie gezondheidstoestand betreft, *BS* 17 oktober 2022.

Wet 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid, *BS* 18 november 2022.

Wet 28 juni 2023 houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS* 20 juli 2023.

KB 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming, *BS* 8 juli 1987.

KB 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage, *BS* 25 oktober 2005.

KB 28 oktober 2016 tot wijziging van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft, *BS* 24 november 2016.

KB 21 augustus 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en meer bepaald betreffende de re-integratie bij ziekte of ongeval en de tewerkstelling van personen met een handicap, *BS* 1 september 2022.

KB 11 september 2022 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft, *BS* 20 september 2022.

Decr.VI. 21 december 1988 houdende goedkeuring van het Verdrag betreffende de beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten, aangenomen te Genève op 20 juni 1983 door de Internationale Arbeidsconferentie, *BS* 21 december 1988.

Decr.VI. 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, *BS* 11 juni 2004.

Decr.VI. 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, *BS* 23 september 2008.

Decr.VI. 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid, *BS* 4 april 2016.

Decr.VI. 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, *BS* 11 maart 2022.

Decr.W. 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, met inbegrip van de discriminatie tussen vrouwen en mannen inzake economie, tewerkstelling en beroepsopleiding, *BS* 19 december 2008.

Ord.Br. 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling, *BS* 16 september 2008.

Ord.Br. 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt, *BS* 16 september 2008.

B.VI.Reg. 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, *BS* 3 oktober 2008.

B.VI.Reg. 15 juli 2022 tot uitvoering van het decreet van 14 januari 2022 over maatwerk bij individuele inschakeling, *BS* 19 augustus 2022.

INTERNATIONALE BRONNEN

VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap, gedaan te New York op 13 december 2006, <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>.

Verdrag nr. 159 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten, aangenomen te Genève op 20 juni 1983.

Richtl.Raad nr. 2000/78/EG, 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, *Pb.L.* 2 december 2000, afl. 303, 16-22.

VOORBEREIDENDE DOCUMENTEN

Wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid, *Parl. St.* Kamer 2016-17, nr. 2155/001.

Wetsvoorstel van 29 september 2021 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wat de discriminatiegrond gezondheidstoestand betreft, *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 2227/001.

Verslag aan de Koning bij het KB 21 augustus 2022, 65.682-65.683.

RECHTSPRAAK**INTERNE RECHTSPRAAK**

Arbrb. Leuven 22 januari 2015, AR nr. 14/642/A.

Arbrb. Leuven 27 juli 2016, AR 15/1046/A.

Arbrb. Luik 9 maart 2018, AR/17/22/C.

Arbrb. Luik (afd. Namen) (2^e k.) 24 september 2019, 17/1299/A, www.unia.be.

Arbrb. Henegouwen 10 december 2018, AR 17/2195/A.

Arbrb. Antwerpen 8 januari 2019, AR/18/182.

Arbrb. Brussel (2^e k.) 1 april 2019, www.unia.be.

Arbrb. Brussel 2 augustus 2019, AR 18/1779/A, www.terralaboris.be.

Arbrb. Charleroi 10 januari 2020, *Juristenkrant* 2020 (weergave Spinoy, M. et Willems, K.)

Arbrb. Luik 13 januari 2020, www.unia.be.

Trib.Trav. Hainaut 3 juni 2020, www.unia.be.

Arbrb. Brussel (4^e k.) 6 juli 2021, AR 2018/AB/551, *Soc.Kron.* 2022, afl. 1, 56.

Arbh. Brussel 18 december 2012, 2011/AB/1089, www.unia.be.

Arbh. Brussel 17 januari 2017, 2015/AB/291, www.unia.be.

Arbh. Brussel 21 februari 2017, 2015/AB/1008, *RABG* 2017, afl. 12, 942; *Soc.Kron.* 2018, afl. 5-6, 200.

Arbh. Luik (afd. Namen) (6^e k.) 12 oktober 2017, 2016/AN/A69, *JTT* 2018, afl. 1300, 93; *Soc.Kron.* 2018, afl. 5-6, noot Maes, A.

Arbh. Antwerpen (2^e k.) 16 oktober 2017, 2016/AA/528, *Soc.Kron.* 2018, afl. 5-6, 226.

Arbh. Brussel (6^e k.) 23 oktober 2017, 2015/AB/934, *JTT* 2018, afl. 1300, 91.

Arbh. Brussel (2^e k.) 18 januari 2018, 2016/AB/991, *Soc.Kron.* 2018, afl. 8, 139.

Arbh. Brussel (3^e k.) 20 februari 2018, 2016/AB/959, *Juristenkrant* 2018 (weergave VAN HIEL, I.), afl. 5 ,371; *RABG* 2018, afl. 1126 ,12, noot Vanden Poel, I.; *Soc.Kron.* 2018, afl. 235 ,6-5; *Soc.Kron.* 2021 (samenvatting), afl. 8, 367, noot De Greeff, V.

Arbh. Brussel 7 mei 2018, 2016/AB/133.

Arbh. Luik 14 juni 2019, www.unia.be.

Arbh. Antwerpen 18 november 2019, AR 2019/AH/65, www.terralaboris.be.

Arbh. Luik 13 februari 2020, www.unia.be.

Arbh. Gent 19 juni 2020, 2017/AG/120, *Soc.Kron.* 2021, afl. 8, 340, noot Coulier, J.; *Soc.Kron.* 2021, afl. 8, 340, noot Jacqumain, J.

Arbh. Luik (afd. Namen) 18 maart 2021, 2020/AN/9, *JTT* 2021, afl. 1407, 409; *Soc.Kron.* 2022 (samenvatting), afl. 1, 55, noot J.J.

Arbh. Bergen 2 april 2021, 2020/AM/89, *Soc.Kron.* 2022, afl. 1, 40.

Arbh. Antwerpen (2^e k.) 18 juni 2021, www.unia.be.

Arbh. Antwerpen (afd. Antwerpen) 14 december 2021, 2021/AA/129, *Soc.Kron.* 2023, afl. 2, 105.

Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) (2^e k.) 19 januari 2022, 2020/AH/103, *Soc.Kron.* 2023. Afl. 2., 101, noot.

Arbh. Brussel 1 maart 2023, 2017/AB/136, www.terralaboris.be.

RvS (14^e k.) 7 november 2018, 242.848, CDPK 2020 (weergave), afl. 1-2, 69; <http://www.raadvst-consetat.be>.

EUROPESE RECHTSPRAAK

HvJ 11 juli 2006, *Sonia Chacon Navas t. Eures Colectividades SA.*, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456.

HvJ 11 juli 2006, *Sonia Chacon Navas t. Eures Colectividades SA.*, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456, concl. A-G A. Geelhoed 16 maart 2006.

HvJ 11 april 2013, *HK Danmark (lasthebber van Jette Ring) t. Dansk almennyttigt Boligselskab en HK Danmark (lasthebber van Lone Skouboe Werge) t. Dansk Arbejdsgiverforening (lasthebber Pro Display A/S)*, C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222.

HvJ 18 maart 2014, *Z. t. A Government department and The Board of management of a community school*, C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159.

HvJ 18 december 2014, *Fag og Arbejde (FOA) t. Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463.

HvJ 18 december 2014, *Fag og Arbejde (FOA) t. Kommunernes Landsforening (KL)*, C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463, concl. A-G N. Jääskinen 17 juli 2014.

HvJ 1 december 2016, *Mohamed Daouidi t. Bootes Plus SL e.a.*, C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917.

HvJ 11 september 2019, *DW t. Nobel Plastiques Ibérica SA*, C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703.

HvJ 10 februari 2022 (3^e k.), *XXXX t. HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85.

HvJ 10 februari 2022 (3^e k.), *XXXX t. HR Rail SA*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, concl. A-G A. RANTOS 11 november 2021.

RECHTSLEER

Ankaert, E. en Giagnacovo M., “Nieuwe regels inzake re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers en medische overmacht”, *Or.* 2023/1, 2-17.

Appels, W. en De Becker, A., “Gemeenschappelijke structurele, wettelijke en statuaire bepalingen” in Appels, W. en De Becker, A. (eds.), *Statutenzakboekje Overheidspersoneel*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 1-170.

Bal, R. en Raets, S., “Vijf jaar re-integratietraject: lessen uit de rechtspraak en de praktijk (deel I)”, *Or.* 2022/5, 122-176.

Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten en Raad van Europa, *Handboek over het Europese non-discriminatierecht*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2020, 334 p.

Coulier, J., “Rechter verwacht ook van publiekrechtelijke werkgevers medewerking aan de re-integratie van langdurig zieke personeelsleden (noot onder arbh. Gent 19 juni 2020)”, *Soc.Kron.* 2021, 327-329.

Cuypers, D. en Van Damme, S., “Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap. Bron van inspiratie voor het Unierecht en het Belgisch Sociaal Recht?”, *TSR* 2014, 55-87.

Cuypers, D., Keunen, S. en Van Damme, S., *In welke mate bevordert het Vlaamse beleid de inclusie van personen met een handicap?*, Antwerpen, Intersentia, 2017, 457 p.

Davagle, M., “L’obligation de reclassement professionnel” in Davagle, M. (ed.), *Incapacité de travail et inaptitude au travail: droits et obligations de l’employeur et du travailleur*, Luik, Wolters Kluwer Belgium, 463-507.

D’Espallier, A., “Het nieuwe artikel 22ter Grondwet: wij zijn zij en jij bent ik”, *TJK* 2021/3, 159-161.

De Meyst, D., “Discriminatie wegens ziekte in arbeidsbetrekkingen”, *Soc.Kron.* 2018, 156-166.

De Wilde D’Estmael, J. en Yernaux, A., “Reprise d’un travail adapté ou d’un autre travail” in De Wilde D’Estmael, J. en Yernaux, A. (eds.), *La gestion des incapacités de travail dans le secteur public*, Luik, Wolters Kluwer Belgium, 2021, 191-267.

De Wilde, I. en Janvier, R., “Nieuwe regelgeving voor de re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden – Toelichting en kanttrekking bij de toepassing op het (lokaal) overheidspersoneel”, *T.Gem.* 2017/2, 90-106.

De Wilde, I. en Janvier, R., “Re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden in overheidsdienst – een hindernissenparcours van formaat”, *TSR/RDS* 2018, 665-689.

De Wilde, I. en Laroy, M., “Bijgeschaafd kader voor de ondersteuning van de werkhervatting van langdurig arbeidsongeschikte federale ambtenaren”, *Soc.Kron.* 2023 (2), 61-70.

Hendrickx, F., Rahme, A. e.a., *Discriminatie op basis van handicap en gezondheidstoestand in de arbeidsverhouding*, Antwerpen, Intersentia, 2009, xi + 175 p.

Huys, J., “Het niet voorzien van redelijke aanpassingen voor de persoon met een handicap is een vorm van discriminatie”, *TSR/RDS* 2003, 387-429.

Huys, J., “Begripsomschrijving van ‘handicap’ en aanverwante termen in het antidiscriminatierecht”, *Soc.Kron.* 2009, afl. 2, 65-74.

Laroy, M., *Re-integratie na arbeidsongeschiktheid van statutair overheidspersoneel: knelpunten en verbetervoorstellen*, masterproef rechten, Universiteit Gent, 2022, 122 p.

Maes, A., “Lichtzinnig omspringen met zwaarwichtige problematiek: discriminatie van sollicitant met morbide obesitas (commentaar bij Arbh. Luik 12 oktober 2017)”, *Soc.Kron.* 2018, 169-174.

Maes, A., “Mentaal ‘allergisch’ voor het overeengekomen werk? Een analyse van de benadering van psychische situatieve arbeidsongeschiktheden in het Belgische arbeidsrecht”, *TSR/RDS* 2023/2, 311-350.

Ringelheim, J., “La réception en droit belge de l’obligation d’aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés”, *JT* 2018, 309-319.

Thierry, Y., *Discriminatie en verzekering*, Antwerpen, Intersentia, 2011, xxxiv + 758 p.

Van Braeckel C., “Uitbreiding van het criterium gezondheidstoestand in de antidiscriminatiewetgeving”, *SOCWEG* 2023, afl. 1, 14-16.

Van Damme, S., “Recht op arbeid voor personen met een handicap – Het recht op redelijke aanpassingen als hoeksteen”, *NJW* 2015, 882-891.

Vanden Poel, I., “Ziekte als handicap: als het regent in Europa, druppelt het (gelukkig) ook in Brussel (noot onder Arbh. Brussel 20 februari 2018)”, *RABG* 2018, 1136-1140.

Van Eeckhoutte, W., “Professionele integratie van gehandicapten” in Van Eeckhoutte, W. (ed.), *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 421-438.

Vanhegen, M., *Arbeidsongeschiktheid en re-integratie in het arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2017, 236 p.

Vanhegen, M., “Afwijzing sollicitant wegens zwaarlijvigheid is discriminatie op grond van handicap”, *NJW* 2017, 370.

Vanhegen, M., “Re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in het arbeidsrecht: een conceptuele benadering”, *TSR* 2020, 215-268.

Van Hiel, I., “Weigering progressieve werkhervatting na kanker is discriminatie”, *Juristenkrant* 2018, 5.

Van Regenmortel, A., “Specifieke beëindigingsmodaliteiten: definitieve arbeidsongeschiktheid” in Rauws W. en Rigaux, M. (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 8, Antwerpen, Intersentia, 2010, 367-420.

Vermeulen, L., *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0. Gelijke monniken, gelijke kappen*, Antwerpen, Intersentia, 2020, xiv + 314 p.

OVERIGE BRONNEN

Aernoudt, R., ‘Meer langdurig zieken dan werklozen’, 12 augustus 2022, <https://trends.knack.be/ondernemen/meer-langdurig-zieken-dan-werklozen/>.

Consortium KULeuven, ULB, UHasselt, UGent en UAntwerpen, ‘De situatie van personen met een handicap in België met betrekking tot hun mensenrechten en fundamentele vrijheden zoals gewaarborgd door het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap’, studie in opdracht van het Interfederaal Gelijkekansencentrum, 2014, https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/rapport_consultatie.pdf.

FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, ‘Ziekteafwezigheid bij federale ambtenaren 2022’, 2022, https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/medex_studie_ziekteafwezigheid_bij_federale_ambtenaren_2022.pdf.

Interfederaal Gelijkekansencentrum, ‘Aan het werk met een handicap: redelijke aanpassingen op het werk’, Brussel, januari 2017, https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Werk_NL_VERSIE_VOOR_DRUK_EN_WEBSITE.pdf

Interfederaal Gelijkekansencentrum (UNIA), ‘Gezocht: redelijke aanpassingen aan het re-integratietraject’, 8 februari 2021, www.unia.be/nl/artikels/gezocht-redelijke-aanpassingen-aan-het-re-integratietraject.

Vlaamse Overheid, ‘Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)’, <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie-vop>.

Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, <https://www.vaph.be>.

Vlaamse Overheid, ‘Personeel: Ziektebeelden’, 2020, <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/ziektebeelden>.

TABLE DES MATIERES

LE HANDICAP ET LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC : UNE ANALYSE DANS LE CONTEXTE DE LA RÉINTÉGRATION APRÈS UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

INTRODUCTION	651
1. RÉGLEMENT RELATIF À L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE HANDICAP	654
1.1. CADRE LÉGISLATIF	654
1.2. APPLICATION DANS LE SECTEUR PUBLIC	656
2. QU'EST-CE QU'UN HANDICAP ?	657
2.1. DIRECTIVE 2000/78/CE	657
2.2. LOI ANTI-DISCRIMINATION	657
2.3. CONVENTION DES NATIONS UNIES RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES	658
2.4. CONVENTION N° 159 DE L'OIT	658
2.5. LA NOTION DE HANDICAP DANS D'AUTRES RÉGLEMENTATIONS NATIONALES.	658
3. INTERPRÉTATION DE LA NOTION DE HANDICAP PAR DIFFÉRENTES JURIDICTIONS : ÉVOLUTION ET AFFINEMENT	661
3.1. ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE.	661
3.2. PORTÉE DE LA NOTION DE HANDICAP SUR LA BASE DE LA JURISPRUDENCE BELGE	664
3.3. LA RECONNAISSANCE COMME CONDITION DE QUALIFICATION DU HANDICAP	670
4. AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES	670
4.1. QU'EST-CE QUI CONSTITUE DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES ?	670
4.2. OBLIGATION D'AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES	672
4.3. LES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LA PRATIQUE	676
5. LE HANDICAP DANS LE CONTEXTE DE LA RÉINTÉGRATION	677
5.1. TRAVAIL ADAPTÉ OU AUTRE TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA RÉINTÉGRATION PAR RAPPORT AUX AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES DANS LE CADRE DU HANDICAP	677
5.2. RELATION ENTRE LA RÉGLEMENTATION SUR LA RÉINTÉGRATION ET CELLE SUR LE HANDICAP EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉFINITIVE.	680
6. REMARQUE : AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES (DANS LE CADRE D'UNE RÉINTÉGRATION) DANS LE SECTEUR PUBLIC	682
7. CONCLUSION	683
BIBLIOGRAPHIE	685

