

## **Faculté de droit et de criminologie**

**Quel est le potentiel de l'articulation de la notion de discrimination par association et du principe de l'aménagement raisonnable pour soulager les carrières professionnelles des travailleurs ayant un enfant handicapé ?**

Auteur : Chloé Dewelle  
Promoteur : Filip Dorssemont  
Année académique 2020-2021  
Master en droit à finalité spécialisée justice civile et pénale

## Plagiat et erreur méthodologique grave

---

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

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

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

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

## **Remerciements**

Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont permis de rédiger au mieux mon mémoire, à travers leurs encouragements, leurs conseils et leur bienveillance.

Je tiens particulièrement à remercier Monsieur Filip Dorssemont, promoteur de ce mémoire, pour son temps et ses précieux conseils.

Je tiens également à remercier ma mamy, Nicole Nickmans, et une amie proche de la famille, Séverine Vandenberghe, qui ont toutes les deux pris le temps de relire mon mémoire ainsi que Sébastien Deesen pour m'avoir aidé à récolter les témoignages de mon enquête.

Enfin, je remercie mes parents et ma sœur pour leur patience, leur aide et leur soutien inconditionnel non seulement pendant ce mémoire mais aussi durant ces cinq années d'étude.

# Table des matières

|                                                                                                                                     |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduction.....</b>                                                                                                            | <b>1</b>  |
| <b>Chapitre 1. La notion de handicap.....</b>                                                                                       | <b>3</b>  |
| Section 1. Historique de la notion de handicap.....                                                                                 | 4         |
| Section 2. Le modèle médical.....                                                                                                   | 5         |
| § 1. La Classification internationale des handicaps .....                                                                           | 5         |
| § 2. La position de la Cour de Justice de l'Union européenne .....                                                                  | 9         |
| Section 3. Le modèle social.....                                                                                                    | 11        |
| § 1. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées .....                                            | 12        |
| § 2. Nouvelle interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne .....                                                      | 13        |
| § 3. La Belgique, une définition ?.....                                                                                             | 16        |
| Section 4. Le modèle biopsychosocial .....                                                                                          | 17        |
| <b>Chapitre 2. La notion de discrimination par association .....</b>                                                                | <b>21</b> |
| Section 1. Historique jurisprudentiel de la discrimination par association .....                                                    | 21        |
| § 1. Arrêt Coleman .....                                                                                                            | 21        |
| a. Les faits.....                                                                                                                   | 21        |
| b. Les questions préjudicielles .....                                                                                               | 22        |
| c. La réponse de la Cour de Justice .....                                                                                           | 24        |
| § 2. Arrêt CHEZ.....                                                                                                                | 27        |
| § 3. Tribunal du travail de Leuven, 10 décembre 2013 .....                                                                          | 30        |
| Section 2. Définition de la discrimination par association .....                                                                    | 33        |
| <b>Chapitre 3. La notion d'aménagement raisonnable .....</b>                                                                        | <b>39</b> |
| Section 1. Origine et définition de l'obligation d'aménagement raisonnable .....                                                    | 39        |
| Section 2. Les caractéristiques de l'aménagement raisonnable.....                                                                   | 44        |
| § 1. Une obligation pour l'employeur.....                                                                                           | 44        |
| § 2. La forme de l'aménagement raisonnable.....                                                                                     | 45        |
| § 3. Les modalités de mise en place et d'information de l'aménagement raisonnable .....                                             | 47        |
| Section 3. La limite à l'obligation d'aménagement raisonnable .....                                                                 | 49        |
| <b>Chapitre 4. L'articulation entre la discrimination par association fondée sur le handicap et l'aménagement raisonnable .....</b> | <b>53</b> |
| Section 1. Résultat de notre enquête .....                                                                                          | 53        |
| Section 2. Articulation des deux notions : discrimination par association et aménagement raisonnable .....                          | 55        |
| Section 3. Hypothèses d'aménagement raisonnable .....                                                                               | 58        |
| § 1. Inclure un créneau horaire dans son temps de travail pour son enfant handicapé.....                                            | 59        |

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| § 2. Octroi de congés payés exceptionnels..... | 59        |
| <b>Conclusion .....</b>                        | <b>61</b> |
| <b>Bibliographie .....</b>                     | <b>64</b> |
| <b>I. Législation.....</b>                     | <b>64</b> |
| a. Internationale.....                         | 64        |
| b. Européenne .....                            | 64        |
| c. Belge.....                                  | 65        |
| d. Étrangère.....                              | 67        |
| <b>II. Jurisprudence.....</b>                  | <b>67</b> |
| a. Européenne .....                            | 67        |
| b. Belge.....                                  | 68        |
| c. Étrangère.....                              | 69        |
| <b>III. Doctrine.....</b>                      | <b>69</b> |
| <b>IV. Documents officiels.....</b>            | <b>77</b> |
| <b>Annexe – Résultats de l’enquête .....</b>   | <b>78</b> |

## Introduction

Depuis quelques décennies, la lutte contre toutes les formes de discrimination et la défense de l'égalité de traitement envers tous sont une préoccupation majeure dans nos sociétés modernes. De nombreuses législations, tant supranationales que nationales, sont adoptées afin de répondre à ces objectifs. Ces législations concernent divers critères protégés, dont celui du handicap.

En effet, les personnes en situation de handicap connaissent des discriminations dans leur quotidien et notamment dans le milieu professionnel. Afin de rétablir une certaine égalité entre les travailleurs, les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements raisonnables. Ces derniers permettent d'adapter l'organisation et l'environnement de travail afin que ces travailleurs s'intègrent pleinement dans leur travail au même titre que tout autre travailleur.

Ils bénéficient de ce type de droit, entre autres parce que leur handicap implique de nombreux soins, et ce, depuis leur plus tendre enfance. Grâce à ces aménagements raisonnables, les personnes handicapées ayant la capacité de travailler parviennent à combiner à la fois leur travail et les soins dont ils ont besoin.

À partir de ce constat, nous nous sommes demandé ce qu'il en était pour les parents ayant un enfant handicapé, et ce, par rapport aux contraintes supplémentaires liées au handicap de celui-ci. Cette lourde charge supportée par les parents, leur demande du temps et des moyens financiers supplémentaires comparé aux parents d'enfants sans handicap. Plusieurs questions nous sont venues à l'esprit face à cette situation.

Comment ces parents allient vie professionnelle et prise en charge d'un enfant handicapé ? Vivent-ils, via le principe de discrimination par association, une discrimination en étant traités de manière similaire à tout autre travailleur ayant un enfant sans handicap ? Les travailleurs ayant un enfant handicapé pourraient-ils bénéficier du droit à l'aménagement raisonnable si une discrimination fondée sur le handicap leur était reconnue ?

Nous allons aborder ces questions par le prisme de l'articulation de la notion de discrimination par association et du principe de l'aménagement raisonnable.

Avant d'y répondre, nous reviendrons sur les notions complexes qui entourent ces interrogations.

Nous retracerons tout d'abord l'origine de la notion de handicap puis les différents modèles auxquels elle se rattache à savoir le modèle médical, le modèle social et le modèle biopsychosocial. Nous verrons, pour chacun de ces modèles, la prise de position de différentes institutions ainsi que des législations favorisant un modèle plutôt qu'un autre.

Nous poursuivrons en exposant l'historique jurisprudentiel de la discrimination par association. À travers l'exposé de ces arrêts, nous pourrons analyser la mise en place de cette notion novatrice. Dans une seconde section, nous définirons la discrimination par association et approfondirons les enseignements tirés des arrêts exposés.

Pour clore notre exposé théorique, nous exposerons les différentes définitions de l'aménagement raisonnable. Nous poursuivrons en présentant ses caractéristiques et la limite de sa mise en place.

Pour terminer, nous répondrons aux questions explicitées ci-dessus. Pour ce faire, nous avons réalisé une enquête auprès de travailleurs ayant un enfant handicapé. Nous en présenterons les résultats et nous permettrons d'appuyer l'importance d'articuler la notion de discrimination par association d'un travailleur ayant un enfant handicapé et l'aménagement raisonnable.

Nous clôturerons notre mémoire en exposant deux hypothèses d'aménagement raisonnable.

## Chapitre 1. La notion de handicap

Depuis toujours, définir la notion de handicap est d'une grande complexité<sup>1</sup>. En plus d'avoir connu de très nombreuses évolutions au fil des époques, lesquelles en subiront très certainement encore<sup>2</sup>, chaque institution et législation donnent sa propre définition du handicap en fonction des objectifs que chacune peut poursuivre<sup>3</sup>. Il n'existe dès lors aucune définition universelle<sup>4</sup>.

Néanmoins, il est possible de dégager trois modèles auxquels peuvent se rattacher les définitions du handicap : le modèle médical, le modèle social et le modèle biopsychosocial.

Si la Cour européenne des droits de l'homme ne s'est pas rattachée à un quelconque modèle, bien qu'il ait été supposé, dans son arrêt rendu contre Grèce<sup>5</sup>, qu'elle fasse prévaloir le modèle social<sup>6</sup>, cela est loin d'être le cas de la Cour de Justice, de diverses législations tant supranationales que nationale mais également des Cours et tribunaux belges.

Après un bref historique de la notion de handicap, nous reviendrons sur ces prises de position au travers du modèle médical, pour poursuivre avec le modèle social et terminer par le modèle biopsychosocial.

---

<sup>1</sup> M. NICKE, « § 6. - Travailleurs handicapés » in *Le droit international social*, 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 1349.

<sup>2</sup> C. BARRAL, « Qu'est-ce que le handicap ? » in *La situation des personnes handicapées : un enjeu de société*, Adsp n°49, décembre 2004, p. 19.

<sup>3</sup> S. VANTHOURENHOUT, *L'inclusion professionnelle de la personne handicapée, une question de solidarité ! Et si demain, la pièce du puzzle c'était vous ?*, CSCBIE, Bruxelles, septembre 2013, p. 3.

<sup>4</sup> P.-Y. BAUDOT, C. BORELLE et A. REVILLARD, « Politiques du handicap. Introduction », *Terrains & travaux*, 2013/2 (n° 23), pp. 5-15.

<sup>5</sup> Cour eur. D.H. (1<sup>ère</sup> sect.), arrêt I. B. c. Grèce, 21 octobre 2013, (req. n°552/10) : Cette affaire concerne un employé porteur du VIH. Celui-ci a été renvoyé par l'employeur, lequel a été influencé par les nombreuses demandes de renvois de la part des collègues, inquiets de la potentielle transmission du virus. La Cour européenne des droits de l'homme n'a pas qualifiée la situation de handicap et ne fait qu'affirmer que « les personnes porteuses du VIH sont obligées de faire face à de multiples problèmes, de type non seulement médical, mais aussi professionnel, social, personnel et psychologique et surtout à des préjugés parfois enracinés même parmi les personnes les plus instruites ».

<sup>6</sup> J. DAMAMME, « La socialisation de la notion de handicap en droit de la non-discrimination / Socialising of the notion of disability in non-discrimination law », *J.E.D.H.*, 2013/5, p. 845.

## Section 1. Historique de la notion de handicap

Longtemps, les infirmes étaient considérés comme des « parias » de la société, exclus de celle-ci en raison de leur invalidité représentant « *le péché ou le mécontentement de Dieu* »<sup>7</sup>. Une conception anglaise du 15<sup>e</sup> siècle les considérait, quant à eux, comme « “*des bons pauvres*” autorisés par la loi à mendier en public »<sup>8</sup>.

Au 17<sup>e</sup> siècle, le terme « handicap » voit le jour. Son origine découle de l'expression « *hand in cap* », qu'on peut traduire par « mains dans le chapeau ». Ce dernier était un jeu<sup>9</sup> dans lequel un arbitre devait évaluer les objets personnels des joueurs et s'assurer que ceux-ci aient une valeur équivalente afin que les joueurs partent sur un pied d'égalité<sup>10</sup>.

Par la suite, la notion de handicap sera associée tout d'abord au sport hippique<sup>11</sup>, ensuite aux matières sportives en général comme étant une « pénalité » rajoutée aux meilleurs joueurs de la course dans le but, toujours, de mettre les joueurs à un même niveau<sup>12</sup>.

Au fil des années, la notion de handicap va s'élargir au-delà des matières sportives. Au vu des nombreux accidents de travail mais également des blessés de guerres<sup>13</sup>, il y a un changement de la représentation des personnes ayant une infirmité. C'est pourquoi, le terme handicap prend la place du terme « infirme » et les nombreuses connotations négatives de l'époque qui s'y attachent<sup>14</sup>. Le « handicap » désigne désormais les personnes ayant une déficience. Malgré cette nouvelle perception des handicapés, ceux-ci sont toujours stigmatisés comme étant en dehors de « *la norme sans déficience* »<sup>15</sup>.

---

<sup>7</sup> J. BICKENBACH, « Chapitre 1 : Évolution du handicap » in *Pauvreté et handicap en Belgique*, SPF Sécurité social, Bruxelles, 2019, p. 24.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> V. PAGES, « I. Vers une définition du handicap » in *handicaps et psychopathologie*, Dunod, 2017, p. 3.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> F. FALEZ, « Une approche nouvelle des situations de handicap et de leurs implications en évaluation pour l'expert médical », *SK*, 2019, nr. 04-05, p. 105.

<sup>12</sup> M. CRÉTÉ, « Hand in cap : tous dans le même chapeau ? Le handicap ne peut-il plus être fruit du hasard ? », *Journal français de psychiatrie*, 2007/4 (n° 31), pp. 11-13.

<sup>13</sup> L. ROCHAT, *Les conceptions et modèles principaux concernant le handicap*, Bureau fédérale de l'égalité pour les personnes handicapées, 16 mars 2008, p. 3.

<sup>14</sup> M. WINANCE, *La notion de handicap et ses transformations à travers les classifications internationales du handicap de l'OMS, 1980 et 2001*, Dynamis, Paris, 21 janvier 2008, p. 378.

<sup>15</sup> V. LESPINET-NAJIB et C. BELIO, « Classification des handicaps : enjeux et controverses » in *Classer, penser contrôler*, Hermès, *La Revue*, n°66, 2013, pp. 104-110.

De nombreuses révoltes vont voir le jour, dénonçant cette stigmatisation et réclamant leur inclusion à la vie sociétale. Il s'en suit un certain nombre de changements politiques<sup>16</sup>, « *passant d'une approche basée sur la protection des personnes handicapées à une approche basée sur les droits des personnes handicapées* »<sup>17</sup>. Au niveau international, de nouvelles déclarations sont adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies : la Déclaration des droits du déficient mental<sup>18</sup> et la Déclaration sur les droits des personnes handicapées<sup>19</sup>. L'Europe adopte la Charte sociale européenne incluant un article pour l'intégration des personnes diminuées à la formation et à la réadaptation professionnelle<sup>20</sup>. Au niveau belge, ces changements se traduisent notamment par la mise en place de législations prodiguant la réadaptation<sup>21</sup> et le reclassement des personnes handicapées<sup>22</sup> ainsi que la mise en place d'octroi d'allocations<sup>23</sup>, d'aménagement des bâtiments accessibles au public<sup>24</sup> ou encore des mesures quant à la rémunération du travail de ceux-ci<sup>25</sup>.

## Section 2. Le modèle médical

### § 1. La Classification internationale des handicaps

Malgré ces changements positifs, les débats sont encore vifs. L'importance de cerner ce qu'est un handicap devient une priorité. C'est pourquoi, l'Organisation mondiale de la santé (ci-après « OMS ») a demandé à Philip Wood d'établir « *une classification des déficiences et des incapacités* »<sup>26</sup>. En 1980, « *the International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease* »<sup>27</sup> traduite en

<sup>16</sup> V. ASSANTE, *Situations de handicap et réponses politiques*, Reliance, 2007, pp. 83-96.

<sup>17</sup> L. ROCHAT, *op. cit.*, p. 8.

<sup>18</sup> Déclaration des droits du déficient mental adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, *J.O.U.E.*, 20 décembre 1971.

<sup>19</sup> Déclaration des droits des personnes handicapées adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, *J.O.U.E.*, 9 décembre 1975.

<sup>20</sup> Charte sociale européenne signée à Turin, *J.O.U.E.*, 18 octobre 1961.

<sup>21</sup> Loi du 28 avril 1958 relative à la formation et à la réadaptation professionnelles ainsi qu'au reclassement social des handicapés, *M.B.*, 14 mai 1958.

<sup>22</sup> Loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, *M.B.*, 23 avril 1963, p. 4266.

<sup>23</sup> Loi du 6 juillet 1973 portant amélioration de la législation relative à l'octroi d'allocations aux handicapés, *M.B.*, 14 juillet 1973, p. 8351.

<sup>24</sup> Loi du 17 juillet 1975 relative à l'accès des handicapés aux bâtiments accessibles au public, *M.B.*, 19 août 1975, p. 10013.

<sup>25</sup> Convention collective de travail n°26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal, *M.B.*, 23 avril 1977, p. 5275.

<sup>26</sup> V. LESPINET-NAJIB et C. BELIO, *op. cit.*

<sup>27</sup> OMS, *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease*,

français comme « *la Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies* » (ci-après « CIH ») est publié<sup>28</sup>. On remarque que la traduction française ne coïncide pas parfaitement avec le titre d'origine anglaise. En effet, il a été préféré l'utilisation du terme « désavantage » lorsque la version anglaise utilise le terme « handicap », ce dernier étant utilisé dans la version française pour se référer aux trois dimensions dans leur ensemble, que nous allons exposer<sup>29</sup>.

« *À travers l'adoption de la CIH, l'objectif de l'OMS est de disposer d'outils et de codes uniformisés structurant le recueil des informations nécessaires pour évaluer l'état de santé des populations et l'efficacité des services de santé* »<sup>30</sup>. La CIH constitue le prolongement de la Classification internationale des maladies (ci-après « CIM »). Cette dernière est « *un instrument efficace pour aborder les troubles qui peuvent être traités ou guéris* ». Bien que le CIM est d'une importance certaine, elle n'aborde pas les conséquences que les maladies peuvent engendrer, ce à quoi tend à répondre la CIH.

Pour remplir ces objectifs, le professeur Philip Wood a établi « *trois niveaux descriptifs très fortement liés à la présence d'une maladie ou d'une altération de l'état de santé de la personne* »<sup>31</sup>.

La première dimension est la déficience<sup>32</sup>. Il s'agit du « *stade lésionnel* »<sup>33</sup>. Ce dernier constitue la prise de conscience par le malade de son état de santé suite à diverses manifestations sur son corps<sup>34</sup>. La maladie s'extériorise et « *correspond à toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique* »<sup>35</sup>.

---

[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
(Consultée le 21 juillet 2021).

<sup>28</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, Traduction : INSERM, Paris, CTNERHI, 1988, [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41005/9782877100205\\_fre.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41005/9782877100205_fre.pdf?sequence=1) (Consultée le 21 juillet 2021).

<sup>29</sup> *Ibid.*, avant-propos.

<sup>30</sup> M. WINANCE, *op. cit.*, p. 382.

<sup>31</sup> V. LESPINET-NAJIB et C. BELIO, *op. cit.*

<sup>32</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, *op. cit.*, p. 7.

<sup>33</sup> L. FAGNART et I. LUTTE, « Incapacité, Handicap social d'un individu unique » in *Indicatieve Tabel 2020/Tableau Indicatif 2020*, Brugge, die Keure / la Charte, 2021, p. 180.

<sup>34</sup> M. WINANCE, *op. cit.*, p. 382.

<sup>35</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, *op. cit.*, p. 43.

La deuxième dimension est l'incapacité<sup>36</sup> et correspond au « *stade fonctionnel* »<sup>37</sup>. Cela constitue l'objectivation de la maladie résultant de la déficience<sup>38</sup>. Le malade va être restreint dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes<sup>39</sup>. Les capacités d'action de la personne étant altérées, il s'écarte de ce à quoi on peut normalement s'attendre d'une personne<sup>40</sup>.

La troisième dimension est le désavantage<sup>41</sup>, plus précisément le désavantage social<sup>42</sup>. Il s'agit du « *stade situationnel* »<sup>43</sup>. Le désavantage social, engendré par la déficience ou l'incapacité, est « *le préjudice qui limite ou interdit l'accomplissement d'un rôle considéré comme normal compte tenu de l'âge, du sexe et des facteurs socio-culturels* »<sup>44</sup>. La personne malade n'est plus apte à se mouvoir seule dans la société et nécessite l'aide d'autrui<sup>45</sup>, ce qui crée des conséquences sociales appelées désavantages. Cela montre également la perception de la société de la personne malade<sup>46</sup>. « *Ainsi, les attitudes et les réponses du non-handicapé jouent un rôle central dans le modelage de l'ego et la définition des possibilités pour un individu potentiellement désavantagé : ce dernier est très peu libre de déterminer ou de modifier sa propre réalité* »<sup>47</sup>. L'ensemble de ces facteurs définit le désavantage social<sup>48</sup>, mentionné dans la version anglaise comme le handicap<sup>49</sup>.

À partir de la maladie, ces trois dimensions expliquent les causes du handicap et le définissent, en plus d'y apporter des solutions<sup>50</sup> « *afin de rétablir ou compenser autant que possible les fonctions biologiques déficientes chez la personne considérée* »<sup>51</sup>.

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>37</sup> L. FAGNART et I. LUTTE, *op. cit.*, p. 180.

<sup>38</sup> M. WINANCE, *op. cit.*, p. 382.

<sup>39</sup> F. CHAPIREAU, « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé » in *Gérontologie et société*, Fng, vol. 24/99, 2001, pp. 37-56.

<sup>40</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, *op. cit.*, p. 137.

<sup>41</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>42</sup> V. DONIER, « Accès aux services publics et vulnérabilité : réflexions à propos du handicap » in *Le droit à l'épreuve de la vulnérabilité* (sous la dir. de F. ROUVIÈRE), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 250.

<sup>43</sup> V. LESPINET-NAJIB et C. BELIO, *op. cit.*

<sup>44</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, *op. cit.*, p. 179.

<sup>45</sup> F. FALEZ, « Une approche nouvelle des situations de handicap et de leurs implications en évaluation pour l'expert médical », *op. cit.*, p. 105.

<sup>46</sup> M. WINANCE, *op. cit.*, p. 390.

<sup>47</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, *op. cit.*, p. 26.

<sup>48</sup> L. ROCHAT, *op. cit.*, p. 9.

<sup>49</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, *op. cit.*, p. 26.

<sup>50</sup> J. DAMAMME, « 2 - Les définitions du handicap » in *Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de I. HACHEZ et J. VRIELINK), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 131.

À la suite de la publication de cette classification, celle-ci n'a pas fait l'unanimité. En effet, de vives critiques ont été formulées notamment par la *Disabled People international*<sup>52</sup> ou encore « des activistes handicapés formant l'Organisation mondiale des personnes handicapées »<sup>53</sup>, remettant en cause sa légitimité<sup>54</sup>.

Il lui a tout d'abord été reproché d'être conçu sur un modèle linéaire c'est-à-dire basé « sur une succession de circonstances »<sup>55</sup>. Le désavantage social ou le handicap en anglais résulte de l'incapacité, elle-même engendrée par la déviance provenant de la maladie<sup>56</sup>. Cela implique que le désavantage social dont est victime la personne ne peut s'expliquer que par ses attributs personnels et non par des facteurs extérieurs<sup>57</sup>.

Les solutions suggérées par la classification se concentrent, donc, uniquement sur un traitement ou une adaptation que la personne handicapée doit assumer seule<sup>58</sup>. Cette classification centrée sur l'individu, appelé également « modèle individuel »<sup>59</sup>, traduit donc le handicap comme « une tragédie personnelle »<sup>60</sup> dont seul l'individu a la « responsabilité »<sup>61</sup>.

Aussi, bien que la classification fasse mention du désavantage social démontrant une avancée certaine, cela n'a pas été jugé suffisant<sup>62</sup>. En effet, il lui a été reproché d'expliquer le handicap uniquement sur base du domaine de la santé, le handicap résultant de la déficience « doit être traité en vue d'être assimilé à la norme sociale »<sup>63</sup>. Cette classification, également appelée

---

<sup>51</sup> P. GAZARETH, « Visages du handicap, Personnes pouvant être considérées comme handicapées selon différentes définitions », *OFS*, Suisse, 2009, p. 6.

<sup>52</sup> Traduction : l'association internationale des personnes handicapées.

<sup>53</sup> C. BARNES, « The Social Model of Disability: Valuable or Irrelevant ? » in *The Routledge Handbook of Disability Studies* (under the dir. of N. WATSON, A. ROULSTONE and C. THOMAS), Londres, Routledge, 2012, p. 9.

<sup>54</sup> M. KETT, R. LANG and J.F. TRANI, « Disability, development and the dawning of a new convention : a cause for optimism ? », *Journal of International Development*, 2009, n°21, p. 652

<sup>55</sup> OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, *op. cit.*, p. 22.

<sup>56</sup> M. WINANCE, *op. cit.*, p. 392.

<sup>57</sup> V. PERJU, « Impairment, Discrimination, and the Legal Construction of Disability in the European Union and the United States », *Cornell International Law Journal*, 2011, vol. 44, p. 337.

<sup>58</sup> P. GAZARETH, *op. cit.*, p. 5.

<sup>59</sup> J.-F. RAVAUD, *Modèle individuel, modèle médical, modèle social : La question du sujet*, INSERM, 1999, p. 64.

<sup>60</sup> C. BARNES, *op. cit.*, p. 1.

<sup>61</sup> V. LESPINET-NAJIB et C. BELIO, *op. cit.*

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> M. VANDERSTRAETEN, « Accessibilité des personnes handicapées aux lieux ouverts au public : vers un modèle social d'anticipation ? », *A.P.T.*, 2014/4, p. 506.

modèle médical<sup>64</sup>, ne prend pas en compte l'importance des facteurs environnementaux de la société<sup>65</sup>, jouant pourtant indéniablement un rôle dans l'établissement du handicap<sup>66</sup>.

Ces nombreux débats sur la CIH lui porteront préjudice et un processus de révision sera mis en place quinze ans plus tard<sup>67</sup>, exposés dans la section trois.

## **§ 2. La position de la Cour de Justice de l'Union européenne**

L'Union européenne a, elle aussi, pris des mesures pour protéger les droits des personnes handicapées. En effet, le Conseil de l'union européenne a adopté la directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>68</sup> sur base de l'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne<sup>69</sup> en 2000. Cette directive prévoit une protection notamment pour les personnes handicapées contre toute forme de discrimination, ainsi qu'un droit à l'aménagement raisonnable dans le cadre du travail et de l'emploi. Bien que cette directive accorde des droits importants pour les personnes handicapées, elle ne définit pas la notion de handicap.

Il faut se référer à la jurisprudence de la Cour de Justice pour en trouver une définition. C'est dans l'arrêt Chacón Navas que la Cour de Justice a, pour la première fois, pris position en définissant la notion de handicap<sup>70</sup>.

Cette affaire opposait Madame Sonia Chacón Navas contre son employeur, « *Eurest, société spécialisée dans la restauration collective* »<sup>71</sup>. Ce dernier a licencié Madame Chacón Navas le 28 mai 2004 alors que celle-ci était en arrêt maladie depuis le 14 octobre 2003. Eurest étant conscient de ce licenciement irrégulier, octroie une indemnisation à la requérante. Cette dernière introduit un recours auprès du Tribunal social de Madrid, demandant la

---

<sup>64</sup> J.-F. RAVAUD, *op. cit.*, p. 64.

<sup>65</sup> A. KOHL, « The long and winding road to equality and inclusion for persons with disabilities. The United Nations Convention on the rights of persons with disabilities », *R.D.I.D.C.*, 2017/3, pp. 527-531.

<sup>66</sup> J. DAMAMME, « 2 - Les définitions du handicap », *op. cit.*, p. 131.

<sup>67</sup> L. ROCHAT, *op. cit.*, p. 10.

<sup>68</sup> 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 du travail, *J.O.U.E.*, 2 décembre 2000, L 303, p. 1.

<sup>69</sup> Traité instituant la Communauté européenne, art. 13, nouvellement Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, art. 19.

<sup>70</sup> Arrêt Chacón Navas, C-13/05, EU: C: 2006: 456.

<sup>71</sup> *Ibid.*

condamnation de son employeur pour inégalité de traitement et discrimination fondée sur son arrêt de travail pour cause de maladie. Elle réclame sa réintégration à son poste de travail.

Si le Tribunal social de Madrid ne remet pas en question l'irrégularité du licenciement dont a été victime Madame Chacón Navas, il se questionne sur le champ d'application de la directive 2000/78. Le Tribunal social de Madrid pose à ce titre une question préjudicielle à la Cour de Justice afin de savoir si la notion de handicap englobe également la situation de Madame Chacón Navas, à savoir une discrimination fondée sur la maladie<sup>72</sup>.

La Cour de Justice va interpréter la notion de handicap afin d'en donner une définition « autonome et uniforme ». Celle-ci énonce que « *la notion de handicap doit 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* »<sup>73</sup>. La Cour de Justice souligne également le considérant 16 ainsi que l'article 5 explicitant l'importance de prendre en compte les besoins d'une personne en situation de handicap au travail et d'y répondre, dans la mesure du possible, par des aménagements raisonnables. Pour ces derniers, cela démontre selon la Cour de justice que « *le législateur a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour que la limitation relève de la notion de « handicap », il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée* »<sup>74</sup>.

Face à ces considérations, la Cour de Justice estime que la maladie ne peut être assimilée au handicap<sup>75</sup>. Celle-ci ne relève donc pas de la directive 2000/78<sup>76</sup>.

À travers cet arrêt, la Cour de Justice s'est positionnée sur la notion de handicap en la définissant.

Celle-ci est pour le moins surprenante<sup>77</sup>. En effet, la Commission a, dans une déclaration de 1996, explicitement rejeté le modèle médical<sup>78</sup>. Pourtant, la Cour de Justice ne semble pas en

---

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> M. DE VOS, « Zieke is geen gehandicapte voor het Hof van Justitie », *Juristenkrant*, 2006, afl. 135, p. 13.

<sup>76</sup> A. RAHMÉ, « Discriminatie op basis van handicap in de arbeidsverhoudingen » in *Arbeidsrecht tussen wel-zijn en niet-zijn* (onder leiding van F. HENDRICKX, M. VAN PUTTEN, W. VANDEPUTTE en A. RAHMÉ), Antwerpen-Oxford, Intersentia 2009, p. 546.

<sup>77</sup> V. PERJU, *op. cit.*, p. 130.

avoir tenu compte, pas plus que du sens conféré à la directive par le législateur<sup>79</sup>. En effet, il ressort de cette définition qu'elle se calque au modèle médical<sup>80</sup>, aussi appelé modèle individuel<sup>81</sup>. Seuls les facteurs de la santé semblent définir le handicap, les facteurs environnementaux sont oubliés<sup>82</sup>.

Les auteurs regrettent également que la Cour de Justice n'ait pas affiné son analyse juridique<sup>83</sup> à propos de la distinction entre la maladie et le handicap<sup>84</sup>. En effet, la Cour de Justice n'opère pas de différenciation entre les divers types d'affections médicales ayant des conséquences similaires au handicap. L'ensemble de celles-ci est jugé au même titre selon la Cour de Justice<sup>85</sup>.

Bien que « *le mouvement de défense des droits des personnes handicapées a réagi avec force* »<sup>86</sup>, tout comme certains auteurs<sup>87</sup>, il est néanmoins appréciable d'obtenir une esquisse de définition de la notion de handicap afin de mieux cerner la directive 2000/78<sup>88</sup>.

### Section 3. Le modèle social

Dans les années 1960, les prémisses d'une nouvelle conception du handicap fondée sur le modèle socio-politique s'impose petit à petit dans la société<sup>89</sup>. Ce nouveau modèle est appelé le modèle social. Ce dernier est renforcée par les nombreux mouvements de personnes handicapées<sup>90</sup> tel que *Independant Living Movement* ou *Disabled People's International*<sup>91</sup>,

---

<sup>78</sup> Communication de la commission du 30 juillet 1996 sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées : Une nouvelle stratégie pour la Communauté européenne, COM (1996), 406 final.

<sup>79</sup> V. PERJU, *op. cit.*, p. 131.

<sup>80</sup> Y. THIERY, *Discriminatie en verzekering*, Antwerpen, Intersentia, 2011, p. 75.

<sup>81</sup> M. OLIVER, *Understanding Disability : From Theory to Practice*, Macmillan, Basingstoke, 1995, p. 32.

<sup>82</sup> L. WADDINGTON, « Case C-13/05, Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA », *C.M.L.R.*, 2007, p. 44.

<sup>83</sup> J. DAMAMME, « La socialisation de la notion de handicap en droit de la non-discrimination / Socialising of the notion of disability in non-discrimination law », *op. cit.*, p. 841.

<sup>84</sup> T. EIDSVAAAG and A. INGHAMMAR, « The definition of 'disability' under EU law and its impact on the protection of persons with disabilities in Denmark, Norway and Sweden », *E.J.S.L.*, 2014/4, p. 247.

<sup>85</sup> L. MARKEY, « 4 - Les autres discriminations » in *Actualités en droit social européen* (sous la dir. Ch.-É. CLESSE et St. GILSON), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2010, pp. 170-188.

<sup>86</sup> V. PERJU, *op. cit.*, p. 131.

<sup>87</sup> L. WADDINGTON, « Case C-13/05, Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA », *op. cit.*

<sup>88</sup> A. TASIAUX et V. FLOHIMONT, « Chapitre 12 - Risques et opportunités des nouvelles technologies pour les Adultes âgés et/ou les personnes atteintes d'un handicap » in *Vulnérabilités et droits dans l'environnement numérique* (sous la dir. H. JACQUEMIN et M. NIHOUL), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 474.

<sup>89</sup> M. VANDERSTRAETEN, *op. cit.*, p. 506.

<sup>90</sup> P. GAZARETH, *op. cit.*, p. 5.

<sup>91</sup> C. BARNES, *op. cit.*, p. 14.

s'opposant au modèle médical et défendant un droit à l'égalité pour tous, notamment à la participation sociale<sup>92</sup>.

Le modèle social<sup>93</sup>, porte l'attention sur la société organisée de telle façon, que cela exclut les personnes handicapées et les marginalise<sup>94</sup>. Le handicap, suivant ce modèle, va se concevoir comme « *la conséquence d'inadaptations de l'environnement et de discriminations exercées par la collectivité* »<sup>95</sup>. Dès lors, il est préféré les termes « personne en situation de handicap » étant entendu que c'est la situation, soit l'environnement social, qui crée le handicap, et non le problème de santé dont la personne est porteuse<sup>96</sup>. La solution pour aboutir à une égalité de traitement ne réside plus dans la mise en place d'un traitement individuel, comme l'énonce le modèle médical, mais dans l'évolution de la société et l'inclusion de ces personnes en situation de handicap<sup>97</sup>.

À travers cette section, nous exposerons diverses législations mais également jurisprudences prônant le modèle social.

## **§ 1. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées**

Ce modèle va être marqué<sup>98</sup> par l'entrée en vigueur de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après « Convention onusienne ») en 2008<sup>99</sup>. Cette dernière, ayant pour objectif de promouvoir, assurer et protéger les droits de l'homme des personnes en situation de handicap mais également leur intégration dans la société<sup>100</sup>, tend à marquer le passage du modèle médical au modèle social<sup>101</sup>.

---

<sup>92</sup> L. ROCHAT, *op. cit.*, pp. 6 et 7.

<sup>93</sup> M. OLIVER, « A New Model for the Social Work Role in Relation to Disability » in *The Handicapped Person: A New Perspective for Social Workers ?* (under the dir. of J. CAMPLING), Londres, Radar, 1981, pp. 28 et 29.

<sup>94</sup> T. WARD and C. STEWART, « Putting human rights into practice with people with an intellectual disability », *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 2008, vol. 20, n°3, pp. 302-303.

<sup>95</sup> P.-Y. BAUDOT, C. BORELLE, A. REVILLARD, *op. cit.*

<sup>96</sup> J. DAMAMME, « 2 - Les définitions du handicap », *op. cit.*, p. 132.

<sup>97</sup> P. GAZARETH, *op. cit.*, p. 6.

<sup>98</sup> K. WILLEMS en M. SPINOY, « Het M-decreet. "M" voor méér of minder buitengewoon onderwijs? Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap: implicaties voor het onderwijsbeleid inzake leerlingen met specifieke leerbehoeften », *T.O.R.B.*, 2019-2020/1, p. 69.

<sup>99</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, signés à New-York le 13 décembre 2006, approuvée par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009, p. 50169.

<sup>100</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>101</sup> Observation générale n°6 sur l'égalité et la non-discrimination, adoptée par le Comité à sa dix-neuvième session (14 février-9 mars 2018), CRPD/C/GC/6.

L'élaboration de la définition du handicap a été faite en collaboration<sup>102</sup> avec « *différentes ONGs tel que le Forum européen des personnes handicapées* »<sup>103</sup>. Il a été préféré de définir, non pas la notion de handicap, mais ce qu'il faut entendre par personnes handicapées : « *personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peuvent faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* »<sup>104</sup>. La Convention onusienne précise que ces barrières peuvent être aussi bien environnementales que comportementales<sup>105</sup> évoquant « *la discrimination, la stigmatisation ou encore le déficit d'accompagnement* »<sup>106</sup>.

À travers cette définition, on constate que c'est l'interaction entre la personne ayant des incapacités et divers facteurs de la société qui fonde le handicap<sup>107</sup>, comme le prône le modèle social<sup>108</sup>. Ce dernier élargit donc la notion de handicap comparé au modèle médical<sup>109</sup>. Il s'agira d'agir et d'évoluer<sup>110</sup> au niveau des barrières créées par la société afin de « *favoriser leur participation, sur la base de l'égalité des chances, à tous les domaines de la vie civile, politique, économique, sociale et culturelle* »<sup>111</sup>.

## § 2. Nouvelle interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne

Suite aux nombreux débats entourant l'arrêt Chacón Navas, la Cour de Justice a donné une nouvelle interprétation de la notion de handicap dans l'arrêt HK Danmark à la lumière de la

<sup>102</sup> G. de BURCA, « The EU in the Negotiations of the UN Disability Convention », *Jean Monnet Working Paper*, no 14/09, p. 5.

<sup>103</sup> J. DAMAMME, « La socialisation de la notion de handicap en droit de la non-discrimination / Socialising of the notion of disability in non-discrimination law », *op. cit.*, p. 841.

<sup>104</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 1, al. 2.

<sup>105</sup> *Ibid.*, préambule, e).

<sup>106</sup> J. DAMAMME, « 2 - Les définitions du handicap », *op. cit.*, p. 132 ; A. SAMAHA, *What Good is the Social Model of Disability*, Chicago Public Law and Legal Theory Working Paper, 2007, n° 166, p. 12 ; M. OLIVER, « Defining Impairment and Disability: Issues at Stake » in *Exploring the Divide: Illness and Disability* (under the dir. of C. BARNES and G. MERCER), Leeds, The Disability Press, 1996, p. 55 and 58.

<sup>107</sup> D. CUYPERS en 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? », *R.D.S.-T.S.R.*, 2014/1, p. 62.

<sup>108</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018/14, n° 6726, pp. 309-319.

<sup>109</sup> J. DAMAMME, « III - La construction multi-niveaux des droits des personnes en situation de handicap comme vecteur de protection des travailleurs alcooliques et toxicomanes » in *Human Rights as a Basis for reevaluating and reconstructing the law* (sous la dir. de A. HOC et al.), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 117.

<sup>110</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, préambule, e).

<sup>111</sup> *Ibid.*, préambule, y).

Convention onusienne ratifiée par l'Union européenne<sup>112</sup>. Précisons que cette ratification a eu lieu après le prononcé de l'arrêt Chacón Navas<sup>113</sup>.

L'arrêt HK joint deux affaires, Jette Ring contre *Dansk almennyttigt Boligselskab* et Lone Skouboe contre *Dansk Arbejdsgiverforening* agissant pour Pro Display A/S. HK Danmark, un syndicat de travailleurs danois, agissant au nom de Jette Ring et Lone Skouboe contre ces deux défendeurs. Ces deux affaires concernent le licenciement des requérantes suite à divers arrêts maladie. HK Danmark affirme que les requérantes étaient atteintes d'un handicap résultant de leur maladie. Dès lors, leurs employeurs étaient tenus, en raison de l'article 5 de la Directive 2000/78, de leur proposer un aménagement raisonnable, à savoir une réduction du temps de travail. La prestation d'un délai de préavis réduit suite à leur licenciement ne peut donc être applicable, vu leur handicap.

Leurs employeurs respectifs contestent ce fondement, estimant que les requérantes ne sont pas atteintes d'un handicap « *car la seule incapacité qui les affecte est qu'elles ne sont pas en mesure d'exercer un emploi à temps plein* »<sup>114</sup>.

Le *Handelsretten* a décidé de surseoir à statuer, afin de poser des questions préjudicielles auprès de la Cour de Justice, formulées de manière identique pour les deux affaires.

Deux questions nous intéressent dans ce présent chapitre. Celles-ci tendent à connaître le sens de la notion de handicap ainsi que le point de rencontre avec la maladie. Les autres questions préjudicielles concernent la notion d'aménagement raisonnable, abordées dans le chapitre trois ainsi que la prestation du préavis, que nous n'analyserons pas dans le cadre de cette recherche<sup>115</sup>.

À titre liminaire<sup>116</sup>, la Cour de Justice rappelle l'article 216, paragraphe 2 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. En vertu de celui-ci, la Cour de justice est tenue de respecter et de se conformer aux divers actes internationaux approuvés par l'Union européenne<sup>117</sup>. Cette dernière ayant adhéré à la Convention onusienne, la Cour de Justice est

---

<sup>112</sup> Décision 2010/48/CE du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *J.O.U.E.*, 27 janvier 2010, L 23, p. 1.

<sup>113</sup> Arrêt HK Danmark, aff. jtes C-335/11 et C-337/11, EU: C: 2013: 222.

<sup>114</sup> *Ibid.*

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> *Ibid.*

<sup>117</sup> Arrêt Air Transport of America e.a., C-366/10, EU: C: 2011: 864.

tenue de se conformer, dans la mesure du possible, aux diverses notions énoncées par celle-ci<sup>118</sup>.

La Cour de Justice interprète la notion de handicap à la lumière de la Convention onusienne ainsi que l'objectif poursuivi par la directive 2000/78. Elle définit le handicap 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, et que cette limitation est de longue durée* »<sup>119</sup>. La Cour de Justice précise « *qu'un handicap n'implique pas nécessairement l'exclusion totale du travail ou de la vie professionnelle et que la nature des mesures que doit prendre l'employeur n'est pas déterminante pour considérer que l'état de santé d'une personne relève de cette notion* »<sup>120</sup>.

La Cour de Justice précise que la directive 2000/78 n'a pas pour but de restreindre la notion de handicap « *aux seuls handicaps de naissance ou d'origine accidentelle* »<sup>121</sup>. Une maladie entraînant des incapacités durables, est dès lors susceptible de relever de cette directive. Par conséquent, la notion de handicap inclut « *un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable* »<sup>122</sup>, pour autant qu'elle réponde aux conditions exprimées dans la définition du handicap<sup>123</sup>.

Suite à cette décision, la Cour de Justice s'aligne, selon ses termes, à la définition de la Convention onusienne. En considérant les facteurs environnementaux, absents lors de sa précédente décision, cela marque le passage du modèle médical au modèle social<sup>124</sup>.

Aussi, la Cour de Justice a voulu répondre aux critiques en incluant les hypothèses où une maladie pourrait relever de la notion de handicap<sup>125</sup>.

---

<sup>118</sup> Arrêt HK Danmark, *op. cit.*

<sup>119</sup> *Ibid.*

<sup>120</sup> *Ibid.*

<sup>121</sup> Conclusion de l'avocat général Juliane Kokott sous l'arrêt HK Danmark, aff. jtes C-335/11 et C-337/11, EU: C: 2013: 222.

<sup>122</sup> Arrêt HK Danmark, *op. cit.*

<sup>123</sup> *Ibid.*

<sup>124</sup> E. BRIBOSIA et I. RORIVE, « Droit de l'égalité et de la non-discrimination / Equality and Non-Discrimination », *J.E.D.H.*, 2014/2, p. 208.

<sup>125</sup> L. LAVRYSEN, « Personen met een handicap beter beschermd op de werkvloer », *Juristenkrant*, 2013, afl. 269, p. 3.

La Cour de justice élargira la notion de handicap dans un nouvel arrêt en précisant que l'incapacité peut être temporaire pour autant que la limitation dont il souffre est durable. Il reviendra au juge national d'apprécier au cas par cas, si l'incapacité temporaire d'un travailleur peut relever ou non de la notion de handicap et donc de la directive 2000/78<sup>126</sup>.

### § 3. La Belgique, une définition ?

Un nouvel article promouvant l'inclusion des personnes handicapées vient d'être inséré dans la Constitution<sup>127</sup> ce qui démontre une grande avancée dans la protection des droits des personnes handicapées. Malheureusement, elle ne donne pas de définition du handicap<sup>128</sup>.

Les politiques publiques belges sont pour le moins complexes<sup>129</sup>. En effet, les compétences en matière de handicap étant réparties entre l'état fédéral, les Communautés et les Régions, il n'existe pas, à l'égal des institutions internationales et européennes, de consensus sur la notion de handicap<sup>130</sup>. Chaque Communauté et Région explicitent leurs définitions dans leurs actes législatifs ou parfois même, ne la définissent tout simplement pas<sup>131</sup>. Certaines définitions étant plus restreintes que d'autres, nous nous concentrerons dans cette présente recherche à la notion du handicap au sens du droit de la non-discrimination, ayant une portée plus large<sup>132</sup>.

Lorsque nous nous penchons sur la loi de 2003 tendant à lutter contre la discrimination<sup>133</sup>, une volonté du législateur<sup>134</sup> a été de ne pas proposer de définition du handicap afin de ne pas

---

<sup>126</sup> Arrêt Daouibi, C-395/15, EU: C: 2016: 917.

<sup>127</sup> Révision de la Constitution du 17 mars 2021 visant à insérer au titre II de la Constitution un article 22ter garantissant aux personnes en situation de handicap le droit à une pleine inclusion dans la société, *M.B.*, 30 mars 2021, p. 29539.

<sup>128</sup> Const., 22ter.

<sup>129</sup> V. GHESQUIÈRE, I. HACHEZ et C. VAN BASSELAERE, « La discrimination fondée sur le handicap » in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations* (sous la dir. de J. RINGELHEIM et P. WAUTELET), Limal, Anthémis, 2018, p. 98.

<sup>130</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*

<sup>131</sup> A. TASIAUX et V. FLOHIMONT, *op. cit.*, p. 479.

<sup>132</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.* ; Conclusions de l'avocat général Nils WAHL sous l'arrêt Z, C-363/12, EU: C: 2013: 604.

<sup>133</sup> Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *M.B.*, 17 mars 2003, p. 12844.

<sup>134</sup> I. VANDEN POEL, « Ziekte als handicap : als het regent in Europa, druppelt het (gelukkig) ook in Brussel », *R.A.B.G.*, 2018/12, pp. 1136-1140.

limiter cette notion<sup>135</sup> évolutive<sup>136</sup>. Cette volonté a été maintenue lors de la modification de cette loi en 2007<sup>137</sup>.

Dès lors, il faut se référer aux jurisprudences belges. Celles-ci se basent soit sur la définition de la Cour de Justice<sup>138</sup> soit sur celle de la Convention onusienne<sup>139</sup> ratifiée en 2009<sup>140</sup>. Les Cours et tribunaux belges s'alignent à leurs définitions<sup>141</sup> et par conséquent au modèle social.

Il a été jugé qu'une personne dyslexique<sup>142</sup>, atteinte de la sclérose en plaque<sup>143</sup> ou encore ayant un certain type de diabète<sup>144</sup> rentrait dans la notion de handicap et par conséquent ont bénéficié des protections attachées au régime de non-discrimination<sup>145</sup>.

#### Section 4. Le modèle biopsychosocial

La CIH ayant été, comme nous avons pu le voir, accablée de critiques, l'OMS n'a pas tardé à s'engager dans un processus de révision<sup>146</sup> avec l'aide de nombreux centres collaborateurs et

---

<sup>135</sup> K. VAN DEN LANGENBERGH, « Discriminatie van gehandicapten bij de aanwerving » in *Gelijkheid in het arbeidsrecht, Gelijkheid zonder grenzen* (onder leiding van D. CUYPERS), Anwerpen, Intersentia, 2003, p. 184.

<sup>136</sup> D. CUYPERS en S. VAN DAMME, *op. cit.*, p. 86.

<sup>137</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29016.

<sup>138</sup> Arbh. Antwerpen, 12 mei 2009, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2009\\_05\\_12\\_arbh.\\_Antwerpen\\_Lisette\\_H.\\_t.\\_IGL.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2009_05_12_arbh._Antwerpen_Lisette_H._t._IGL.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021); Arbrb Leuven, 22 januari 2015, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015\\_01\\_22\\_arbrb.\\_leuven.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015_01_22_arbrb._leuven.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021); C. trav. Bruxelles, 20 février 2018, *R.G.*, n° 2016/AB/959.

<sup>139</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 2 février 2021, Unia, <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-2-fevrier-2021> (Consultée le 7 juillet 2021); Pol. Vilvoorde, 6 januari 2015, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015\\_01\\_06\\_pol.\\_vilvoorde.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015_01_06_pol._vilvoorde.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).

<sup>140</sup> Loi du 13 mai 2009 portant assentiment aux Actes internationaux suivants : Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et le Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptées à New-York le 13 décembre, *M.B.*, 22 juillet 2009, p. 50169.

<sup>141</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 12 mars 2021, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021\\_03\\_12\\_Trib.\\_Trav.\\_Bruxelles.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021_03_12_Trib._Trav._Bruxelles.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).

<sup>142</sup> Arbrb. Antwerpen, 8 mei 2014, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2014\\_05\\_08\\_arbrb.\\_antwerpen.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2014_05_08_arbrb._antwerpen.pdf) (Consultée le 8 juillet 2021).

<sup>143</sup> Arbrb. Leuven, 22 januari 2015, *op. cit.*

<sup>144</sup> Arbh. Antwerpen, 21 november 2011, *R.G.* n° 2010/AA/344, *Juristenkrant*, 2011, n° 239.

<sup>145</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*

<sup>146</sup> J. BICKENBACH, S. CHATTERJI, E. M. BADLEY and T. B. ÜSTÜN, « Models of disablement, universalism and the international classification of impairments, disabilities and handicaps », *Social Science and Medicine*, n°48, 1999.

groupes de travail de divers secteurs et ce dans plusieurs pays occidentaux<sup>147</sup>. L'aboutissement de ce processus se traduit par la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (ci-après « CIF ») en 2001<sup>148</sup>. Cette fois-ci, l'OMS ne va pas mettre de côté les divers facteurs de la société pouvant influencer sur le handicap<sup>149</sup>. En effet, l'OMS va proposer une classification mêlant le modèle médical et le modèle social<sup>150</sup>. Ce nouveau modèle intermédiaire est appelé le modèle biopsychosocial<sup>151</sup>.

Cette nouvelle classification « *des états de santé et des états connexes à la santé* »<sup>152</sup> a la particularité d'avoir une vocation universelle c'est-à-dire qu'elle s'applique à chaque personne, handicapée ou non<sup>153</sup>. Elle va permettre de « *décrire des situations relatives au fonctionnement que tout un chacun peut vivre ainsi que les restrictions qu'il peut subir, créant le handicap* »<sup>154</sup>.

La CIF est divisée en deux parties, elles-mêmes subdivisées en deux composantes.

La première partie constitue le fonctionnement et le handicap qui contient, elle-même, une première composante « organisme ». Cette dernière reprend deux classifications : les fonctions des systèmes organiques et les structures anatomiques<sup>155</sup>. Une atteinte à l'un deux, « *tel qu'un écart ou une perte importante* »<sup>156</sup>, constituera une déficience. Cette composante « organisme » est donc intrinsèquement liée à l'individu et à son état de santé<sup>157</sup>. La deuxième composante s'appelle « activités et participation ». « *Elle définit les aspects du fonctionnement, aussi bien du point de vue de la personne en tant qu'individu que du point de vue de la personne en tant qu'être social* »<sup>158</sup>.

---

<sup>147</sup> M. WINANCE, *op. cit.*, p. 382.

<sup>148</sup> OMS, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42418/9242545422\\_fre.pdf;jsessionid=278CD708477975EDBEA9C63ABE01654D?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42418/9242545422_fre.pdf;jsessionid=278CD708477975EDBEA9C63ABE01654D?sequence=1) (Consultée le 8 juillet 2021)

<sup>149</sup> A. BRUCE, *Which Entitlements and for Whom? The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Ideological Antecedents*, Lund University, Media-Tryck, 2014, p. 94.

<sup>150</sup> I. VAN TRIMPONT et K. HOPPENBROUWERS, « Recht op onderwijs voor kinderen met een chronische aandoening », *T.J.K.*, 2016/3, p. 212.

<sup>151</sup> C. BARRAL, « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé : un nouveau regard pour les praticiens », *Contraste*, 2007/2 (n°27), pp. 231-246.

<sup>152</sup> OMS, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, *op. cit.*, p. 5.

<sup>153</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>154</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>155</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>156</sup> *Ibid.*, p. 107.

<sup>157</sup> V. LESPINET-NAJIB et C. BELIO, *op. cit.*

<sup>158</sup> OMS, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, *op. cit.*, p. 8.

La deuxième partie constitue les facteurs contextuels. Cette composante établit d'une part une liste de facteurs environnementaux, allant du plus proche de l'individu au plus global, c'est-à-dire « *l'environnement physique, social et attitudinal dans lequel les gens vivent et mènent leur vie* »<sup>159</sup>. D'autres part, elle mentionne les facteurs personnels, sans en établir une liste au vu des nombreuses coutumes et cultures propres à chaque individu<sup>160</sup>. Ce sont donc des facteurs extrinsèques à l'individu qui vont influencer son fonctionnement et potentiellement son handicap<sup>161</sup>.

Les différentes composantes de la partie « fonctionnement et handicap » vont interagir entre elles, influencées par les facteurs contextuels<sup>162</sup>. Ces interactions permettront d'appréhender le handicap, définit comme « *un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre l'état de santé (à savoir les déficiences présentées par la personne) avec son environnement qui se révèle être un obstacle, un déséquilibre<sup>163</sup>, une limitation lors de l'exécution d'activités, professionnelles ou non<sup>164</sup>* »<sup>165</sup>. « *Pour surmonter les difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées, des interventions destinées à lever les obstacles environnementaux et sociaux sont nécessaires* »<sup>166</sup>.

La Belgique a adopté en 2007 un Protocole d'accord conclu entre l'État fédéral et les entités fédérées afin de guider les juges belges notamment dans l'interprétation de la notion de handicap<sup>167</sup>. Bien que celui-ci n'ait pas de valeur législative à proprement parlé<sup>168</sup>, les Cours et tribunaux n'hésitent pas à s'y référer dans leurs jugements<sup>169</sup>.

---

<sup>159</sup> *Ibid.*, p. 177.

<sup>160</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>161</sup> J. DAMAMME, « 2 - Les définitions du handicap », *op. cit.*, p. 133.

<sup>162</sup> V. LESPINET-NAJIB et C. BELIO, *op. cit.*

<sup>163</sup> F. FALEZ, « L'expertise médicale menacée d'obsolescence : comment répondre aux défis du futur ? », *Consilio*, 2017/4, p. 146.

<sup>164</sup> A. TASIAUX et V. FLOHIMONT, *op. cit.*, p. 479.

<sup>165</sup> F. FALEZ, « Une approche nouvelle des situations de handicap et de leurs implications en évaluation pour l'expert médical », *op. cit.*, p. 105.

<sup>166</sup> A. TASIAUX et V. FLOHIMONT, *op. cit.*, p. 473.

<sup>167</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *M.B.*, 20 septembre 2007, p. 49653.

<sup>168</sup> *Ibid.*

<sup>169</sup> C. trav. Liège, 18 mars 2021, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021\\_03\\_18\\_Cour\\_Trav.\\_Liège.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021_03_18_Cour_Trav._Liège.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021) ; Trib. Trav. de Mons et de Charleroi, 9 mars 2015, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015\\_03-09\\_trib.\\_trav.\\_charleroi.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015_03-09_trib._trav._charleroi.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).

Ce Protocole ne donne pas de définition en tant que tel de cette notion afin de laisser ouverte toute possibilité d'évolution mais énonce tout de même ce qu'il faut entendre de celle-ci<sup>170</sup>. Se référant explicitement au CIF et par conséquent au modèle biopsychosocial, il faut entendre « *par handicap toute limitation durable et importante de la participation d'une personne, due à l'interaction dynamique entre 1) des déficiences de nature mentale, physique, psychique ou sensorielle, 2) des limitations lors de l'exécution d'activités et 3) des facteurs contextuels personnels et environnementaux* »<sup>171</sup>. L'origine du handicap importe peu et peut viser « *Toute personne dont la participation à la vie sociale ou professionnelle est limitée ou entravée* »<sup>172</sup>.

Le CIF, à laquelle se réfère le Protocole, mêlant aussi bien le modèle médical que social, amène selon nous un compromis idéal pour appréhender le handicap. Bien que de fervents défenseurs du modèle social s'y opposent<sup>173</sup>, l'aspect médical est important car il permet de cerner la notion de handicap de manière individuelle mais également d'améliorer la situation de ces personnes handicapées via les avancées médicales. Par ailleurs, nous estimons que les facteurs contextuels ont indéniablement une influence sur le handicap mais également sur son appréhension au vu des nombreuses stigmatisations et discriminations qui s'y attachent, ce que démontre le modèle social. Par conséquent, cet intermédiaire qu'est le modèle biopsychosocial est le modèle cernant le mieux le handicap et auquel nous adhérons.

---

<sup>170</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*

<sup>171</sup> *Ibid.*, rapport du roi.

<sup>172</sup> *Ibid.*

<sup>173</sup> J. BICKENBACH, *op. cit.*, p. 25.

## Chapitre 2. La notion de discrimination par association

La notion de discrimination par association est une invention jurisprudentielle novatrice.

Cette notion a été exposée pour la première fois dans l'arrêt Coleman, sur lequel nous reviendrons. Nous continuerons l'historique jurisprudentiel de cette notion en exposant deux arrêts. Le premier arrêt est l'arrêt CHEZ démontrant que la discrimination par association n'est pas un cas d'espèce. Le second arrêt est la première application belge de cette notion. Nous terminerons par définir de manière approfondie la discrimination par association.

### Section 1. Historique jurisprudentiel de la discrimination par association

#### § 1. Arrêt Coleman

##### a. Les faits

Madame Sharon Coleman a commencé à travailler en tant que secrétaire juridique au cabinet d'avocats londonien « *Attridge law* » en 2001<sup>174</sup>. L'année suivante, Mme Coleman devient mère d'un petit garçon souffrant, malheureusement, « *de crises d'apnée ainsi que de laryngomalacie et de bronchomalacie congénitales* »<sup>175</sup>. L'état de santé de son garçon nécessite un certain nombre de soins spécifiques. Ceux-ci sont pour la majorité dispensés par Mme Coleman<sup>176</sup>.

En mars 2005, son contrat de travail prend fin après qu'elle ait accepté « *une mise au chômage volontaire* »<sup>177</sup>.

Le 30 août 2005, Mme Coleman introduit un recours auprès de l'*Employment Tribunal, London South* contre le cabinet « *Attridge law* » ainsi que contre un associé de ce cabinet, Steve Law dénommés ci-après « *anciens employeurs* »<sup>178</sup>. La demanderesse « *soutient avoir été victime d'un licenciement implicite et d'un traitement moins favorable que celui réservé aux autres employés, du fait qu'elle a la charge principale d'un enfant handicapé* »<sup>179</sup>. En

---

<sup>174</sup> Arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415.

<sup>175</sup> *Ibid.*

<sup>176</sup> J.-M. SERVAIS, « Chapitre III. - L'égalité de chances et de traitement » in *Droit social de l'Union européenne*, 3<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2017, p. 80.

<sup>177</sup> *Ibid.*

<sup>178</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>179</sup> *Ibid.*

effet, elle expose un certain nombre d'exemples venant soutenir son recours tel que le refus de lui réattribuer le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité, des commentaires insultants à l'encontre de son enfant et d'elle-même, le refus de lui accorder une certaine flexibilité de ses conditions de travail ainsi que de son horaire, etc<sup>180</sup>. Elle précise que ces traitements auxquels elle a été confrontée, ne se sont jamais produits vis-à-vis de ses collègues ayant des enfants non handicapés. Elle n'aurait eu d'autre choix que d'accepter la mise au chômage volontaire, bien que Mme Coleman estime cela discriminant.

Elle fonde son recours sur base de la directive 2000/78<sup>181</sup> ainsi que sur la législation nationale, à savoir la *Disability Discrimination Act* de 1995<sup>182</sup>. Cette dernière porte sur l'interdiction de discrimination en raison du handicap dont est porteuse la personne, notamment en matière d'emploi<sup>183</sup>. Cet acte est modifié en 2003<sup>184</sup> afin de s'aligner et de transposer la directive 2000/78<sup>185</sup>.

Mme Coleman interprète la directive 2000/78 comme protégeant tant les personnes handicapées que les personnes n'ayant pas de handicap, mais qui sont malgré tout discriminées en raison du lien qu'elles ont avec une personne handicapée<sup>186</sup>. Elle invoque que *l'Employment Tribunal* doit interpréter la *Disability Discrimination Act* en conformité avec la directive 2000/78 et par conséquent de l'interprétation qu'elle en donne<sup>187</sup>.

Les « anciens employeurs » contestent cette interprétation. En effet, selon eux, la directive 2000/78 a un champ d'application plus restreint tout comme la loi nationale. Celles-ci ne protégeraient que les personnes porteuses d'un handicap<sup>188</sup>.

#### b. Les questions préjudicielles

Face à cette discorde, *L'Employment Tribunal* va remettre en question le fondement du recours de Madame Coleman. En effet, *l'Employment Tribunal* se pose la question de savoir

---

<sup>180</sup> *Ibid.*

<sup>181</sup> 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 du travail, *op. cit.*

<sup>182</sup> Disability Discrimination Act, 8 novembre 1995, chapitre 50.

<sup>183</sup> *Ibid.*

<sup>184</sup> Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2 juillet 2003, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

<sup>185</sup> 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 du travail, *op. cit.*

<sup>186</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>187</sup> Conclusion de l'avocat général Poiares Maduro sous l'arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415.

<sup>188</sup> *Ibid.*

si cette dernière est « *en droit d'introduire une plainte pour discrimination illégale fondée sur le handicap de son enfant à l'encontre des défendeurs sur la base du concept qu'il nomme de "discrimination par association"* »<sup>189</sup>. Le 6 juillet 2006<sup>190</sup>, le tribunal va surseoir à statuer afin de poser, à titre préliminaire, quatre questions préjudicielles auprès de la Cour de Justice :

«1) Dans le cadre de l'interdiction de toute discrimination fondée sur un handicap, la directive [2000/78] protège-t-elle de la discrimination directe et du harcèlement uniquement les personnes qui sont elles-mêmes handicapées ?

2) En cas de réponse négative à la première question, la directive [2000/78] protège-t-elle des employés qui, bien que n'étant pas eux-mêmes handicapés, sont moins favorablement traités ou font l'objet de harcèlement en raison de leur relation avec une personne handicapée ?

3) Lorsqu'un employeur traite un employé moins favorablement qu'il ne traite ou traiterait d'autres employés et qu'il est prouvé que la raison du traitement de l'employé est que celui-ci a un fils handicapé dont il prend soin, ledit traitement constitue-t-il une discrimination directe contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive [2000/78] ?

4) Lorsqu'un employeur harcèle un employé et qu'il est prouvé que la raison du traitement de l'employé est que celui-ci a un fils handicapé dont il prend soin, ce harcèlement est-il contraire au principe de l'égalité de traitement consacré par la directive [2000/78] ? »<sup>191</sup>

Ces questions ont pour objectif de « *savoir si la directive protège les seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées ou si elle protège aussi les travailleurs qui n'ont pas eux-mêmes un handicap mais qui sont moins favorablement traités ou font l'objet de harcèlement en raison de leur relation avec une personne handicapée* »<sup>192</sup>.

Le report de l'affaire principale suite aux questions préjudicielles implique deux choses<sup>193</sup>.

Premièrement, l'interprétation du champ d'application de la directive 2000/78 donnée par la Cour de Justice en réponse aux questions préjudicielles vont conditionner la suite de l'affaire

---

<sup>189</sup> Employment appeal tribunal, London, UKEAT 0417-06-2012, 2006.

<sup>190</sup> *Ibid.*

<sup>191</sup> Demande de décision préjudicielle présentée par l'Employment Tribunal (London South), 10 juillet 2006, l'arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415.

<sup>192</sup> I. PLETS, *op. cit.*

<sup>193</sup> *Ibid.*

de Mme Coleman<sup>194</sup>. En effet, si l'interprétation de cette dernière diffère de celle donnée par la Cour de Justice, son recours auprès de *l'Employment Tribunal* ne pourra pas être accueilli<sup>195</sup>.

Deuxièmement, les questions préjudicielles ayant été posées à titre préliminaire<sup>196</sup>, *l'Employment Tribunal* « *présume que les faits se sont produits de la manière dont ils ont été relatés par la partie requérante* »<sup>197</sup>.

### c. La réponse de la Cour de Justice

Saisie de ces questions préjudicielles, « *la Cour de Justice a transmis l'ordonnance de renvoi du tribunal national au Conseil d'État et à la Commission Européenne afin qu'à leur tour, ils la transmettent à chaque État membre* »<sup>198</sup>. Sept de ceux-ci, ayant un intérêt pour cette affaire, sont intervenus dans les débats : le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Italie, la Grèce, la Lituanie, la Suède et L'Irlande<sup>199</sup>.

La Cour de Justice a répondu à ces questions en trois points et la charge de la preuve abordée dans un quatrième point. Cette analyse se fonde tout d'abord sur la discrimination directe et ensuite sur le harcèlement.

Premièrement, la Cour de Justice est revenue sur les dispositions de la directive 2000/78 concernant son objet ainsi que sur les définitions et le champ d'application matérielle de l'égalité de traitement et de la discrimination directe<sup>200</sup>. Tout comme l'a soutenu l'avocat Général dans son rapport en évoquant « la discrimination par association »<sup>201</sup>, la Cour de Justice juge que la directive ne se limite pas aux seules personnes handicapées. En effet, la directive doit s'appliquer « *non pas en fonction d'une catégorie de personnes déterminées, mais en fonction des motifs* »<sup>202</sup> qu'elle tend à protéger, incluant ainsi le handicap<sup>203</sup>.

---

<sup>194</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>195</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>196</sup> TCE, art. 234 ; Arrêt Irish Creamery Milk Suppliers Association e. a., aff. Jtes C-36/80 et C-71/80, EU: C: 1981: 62 ; Arrêt JämO, C-236/98, EU: C: 2000: 173.

<sup>197</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>198</sup> G. ZORBAS et A. ZORBAS, « 2 - L'apport du traité d'Amsterdam : l'élimination d'autres formes de discrimination » in *Le harcèlement*, 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 114.

<sup>199</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>200</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 1, 2 et 3.

<sup>201</sup> Conclusion de l'avocat général Poiares Maduro sous l'arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>202</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>203</sup> *Ibid.*

Elle appuie son interprétation en mentionnant l'article 13 du CE, nouvellement article 19 du TFUE<sup>204</sup>, « *base juridique de la directive 2000/78* »<sup>205</sup>. Ce dernier accorde une certaine compétence au législateur européen lui permettant d'adopter des mesures pour lutter contre la discrimination qui ne se réduisent pas à des prescriptions minimales<sup>206</sup>, comme le soutenait le Royaume-Uni<sup>207</sup>.

Deuxièmement, contrairement à ce que soutiennent les gouvernements anglais, grec, italien et néerlandais, la Cour de Justice estime qu'il n'y a pas lieu de faire une interprétation restrictive de la directive. Certes, celle-ci confère des discriminations positives ou des mesures spécifiques à l'égard uniquement des personnes atteintes d'un handicap<sup>208</sup> comme l'aménagement raisonnable<sup>209</sup>. La Cour de Justice admet également que ce type de dispositions vise à prendre en compte et à répondre aux besoins propres des personnes handicapées dans le monde du travail. Ces mesures doivent donc se limiter à ceux-ci<sup>210</sup>. Néanmoins, « *cela ne permet pas de conclure que la directive doit s'interpréter de manière restrictive c'est-à-dire comme interdisant uniquement les discriminations directes fondées sur le handicap et visant exclusivement les personnes handicapées elles-mêmes* »<sup>211</sup>.

Nous ne soutenons pas la Cour de Justice sur ce point. En effet, comme nous le démontrerons dans le chapitre 4, il ne nous semble pas que cela soit « *disproportionné ni dénué de sens* »<sup>212</sup> d'élargir aux travailleurs ayant un lien avec une personne handicapée les dispositions conférant à ces personnes handicapées « *des discriminations positives ou des mesures spécifiques* »<sup>213</sup> et plus particulièrement l'aménagement raisonnable. Si à ce stade, nous nous contenterons d'apprécier l'interprétation novatrice de la directive par la Cour de Justice, nous pouvons déjà marquer notre désaccord face à cette interprétation encore trop restrictive selon nous.

Troisièmement, la Cour de justice s'oppose à nouveau à l'allégation des gouvernements anglais, italien et néerlandais. En effet, ces derniers invoquent l'arrêt Chacón Navas et plus

---

<sup>204</sup> TCE, Art. 13, nouvellement TFUE, Art. 19.

<sup>205</sup> *Ibid.*

<sup>206</sup> G. ZORBAS et A. ZORBAS, *op. cit.*, p. 114.

<sup>207</sup> Conclusion de l'avocat général Poiares Maduro sous l'arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>208</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>209</sup> 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 du travail, *op. cit.*, Art. 5.

<sup>210</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>211</sup> *Ibid.*

<sup>212</sup> *Ibid.*

<sup>213</sup> *Ibid.*

particulièrement l'interprétation de la directive 2000/78 faite par la Cour de Justice. Si dans cet arrêt la Cour a jugé que « *la directive ne peut être étendue à d'autres motifs de discrimination, on ne peut néanmoins pas déduire de l'arrêt Chacón Navas que le principe d'égalité de traitement et le champ d'application personnel de la directive doivent être interprétés de manière restrictive* »<sup>214</sup>.

La Cour de Justice confirme son interprétation en précisant que « *limiter l'application de la directive aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver celles-ci d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle est censée garantir* »<sup>215</sup>.

Quatrièmement, la Cour de Justice rappelle qu'en vertu de l'article 10 de la directive 2000/78, la charge de la preuve va reposer sur la partie défenderesse pour autant que le demandeur ait pu apporter des preuves suffisantes permettant de présumer l'existence d'une discrimination<sup>216</sup>. La partie défenderesse pourra se libérer de cette présomption en amenant la preuve, via « *des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination* »<sup>217</sup>, qu'elle n'a pas commis une violation du principe de l'égalité de traitement envers son employé.

En ce qui concerne la question du harcèlement, la Cour de Justice estime que le développement dont elle a fait état ci-dessus s'applique de manière analogue. En effet, tout comme pour la discrimination directe, la directive vise à s'appliquer tant pour les personnes victimes de harcèlement en raison de leur handicap que les personnes victimes de harcèlement en raison du lien qu'elles peuvent entretenir avec une personne handicapée<sup>218</sup>.

Face à ces considérations, la Cour conclut que la directive s'applique également aux employés victimes de discrimination directe ou de harcèlement en raison du lien particulier qu'ils

---

<sup>214</sup> I. PLETS « Champ d'application de la directive 2000/78/CE- Discrimination directe et harcèlement fondés sur un handicap – Licenciement d'un travailleur qui n'a pas lui-même un handicap mais dont l'enfant est handicapé », note sous l'Arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415, *Ors.*, 2008, liv. 9, p. 27.

<sup>215</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>216</sup> 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 du travail, *op. cit.*, Art. 10.

<sup>217</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>218</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

peuvent entretenir avec une personne porteuse d'un handicap<sup>219</sup>, comme le soutenaient la Commission européenne<sup>220</sup> et l'avocat Général<sup>221</sup>.

À la suite de ces réponses, *l'Employment Tribunal* a approuvé l'interprétation de Mme Coleman<sup>222</sup>. En effet, cette dernière peut légitimement se fonder sur la directive 2000/78 étant donné le traitement défavorable auquel elle a dû faire face en raison du handicap de son fils qu'elle a à sa charge et obtiendra gain de cause<sup>223</sup>.

La Cour de Justice a fait preuve d'audace en étendant le champ d'application de la directive 2000/78 lors de l'interprétation de celle-ci. La Cour précise même que cette extension du champ d'application ne se limite pas au critère protégé du handicap, mais vise à s'appliquer à l'ensemble des critères protégés dont il est fait mention dans la directive<sup>224</sup>. Ce concept de discrimination par association dont font mention *l'Employment Tribunal*<sup>225</sup> ainsi que l'avocat Général<sup>226</sup>, n'est pas cité en ces termes par la Cour de Justice, ce que nous pouvons regretter.

## § 2. Arrêt CHEZ

Au vu de l'ampleur de cet arrêt, nous nous restreindrons à exposer l'extension du concept de discrimination par association.

Madame Anelia Nikolova est gérante d'un magasin dans le quartier « Gizdova mahala » de la ville de Dupnitsa en Bulgarie. Si ce quartier est majoritairement peuplé de personnes d'origine Rom, ce n'est pas le cas de Madame Nikolova qui se dit être d'origine ethnique bulgare<sup>227</sup>. En 1999 et en 2000, « *CHEZ RB est venue installer les compteurs électriques de l'ensemble des abonnés de ce quartier* »<sup>228</sup>. Habituellement CHEZ installe les compteurs électriques à une hauteur d'un mètre septante dans les habitations ou sur les façades des

---

<sup>219</sup> L. WADDINGTON, « Not disabled enough » : how European Courts filter non-discrimination claims through a narrow view of disability » / « Pas suffisamment handicapé » : comment les cours européennes filtrent les actions en discrimination par une appréhension étroite de la notion de handicap, *J.E.D.H.*, 2015/1, p. 30.

<sup>220</sup> G. ZORBAS et A. ZORBAS, *op. cit.*, p. 116.

<sup>221</sup> Conclusion de l'avocat général Poiares Maduro sous l'arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>222</sup> Employment appeal tribunal, London, UKEAT 0071-09-3010, 2009.

<sup>223</sup> L. WADDINGTON, « Case C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Judgment of the Grand Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008, Not Yet Reported », *CMLR*, 2009, p. 666.

<sup>224</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>225</sup> Employment appeal tribunal, London, UKEAT 0071-09-3010, 2009.

<sup>226</sup> Conclusion de l'avocat général Poiares Maduro sous l'arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>227</sup> Arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU: C: 2015: 480.

<sup>228</sup> *Ibid.*

clients. Pourtant, dans le quartier de Madame Nikolova, « *les compteurs ont été fixés à des poteaux de réseau électrique aérien à une distance de six à sept mètres de haut* »<sup>229</sup>. En 2008, Madame Nikolova constate qu'elle n'a pas accès à son compteur d'électricité afin de vérifier l'exactitude de ses factures, selon elle surévaluées. Cela est propre à son quartier. La société CHEZ RB justifie ces installations en hauteur au vu des nombreuses dégradations et branchements illicites remarqués particulièrement dans les quartiers Rom<sup>230</sup>.

Elle introduit un recours devant « *Komisia za zashtita ot diskriminatsia* » à savoir la « Commission de défense contre la discrimination » (ci-après « KDZ »). Cette dernière donne raison à Madame Nikolova en 2010 en estimant qu'il existe effectivement une discrimination fondée sur la nationalité. Cette discrimination se fonde sur l'article 4 de la directive 2000/43 et « *enjoint à CHEZ RB de mettre fin à une discrimination exercée à l'endroit de M<sup>me</sup> Nikolova et de s'abstenir de ce type de comportement discriminatoire à l'avenir* »<sup>231</sup>.

La KDZ est revenue sur sa décision, après une annulation par le « *Varhoven administrativen sad* »<sup>232</sup>, jugeant cette fois-ci que la discrimination se fondait sur la situation personnelle de la requérante.

Suite à cela, CHEZ RB a introduit un recours devant « *l'Administrativen sad Sofia-grad* »<sup>233</sup>. Cette dernière sursoit à statuer afin de poser à titre préliminaire dix questions préjudicielles auprès de la Cour de justice. Une de celles-ci questionne le champ d'application *ratione personae* de la directive 2000/43 et plus précisément sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique<sup>234</sup>. À travers cette question, il est demandé si Madame Nikolova, bien que la discrimination vise les Roms, peut être incluse dans la notion de discrimination fondée sur l'origine ethnique étant donné qu'elle subit « *conjointement* »<sup>235</sup> la discrimination.

Les conclusions de l'avocat général apportent une explication détaillée de l'interprétation à donner à la directive 2000/43, approuvée et suivie par la Cour.

---

<sup>229</sup> *Ibid.*

<sup>230</sup> S. BENEDI LAHUERTA, Ethnic discrimination, discrimination by association and the Roma community : CHEZ, *the Common Market Law Review*, 2016.

<sup>231</sup> *Ibid.*

<sup>232</sup> Traduction : Cour administrative suprême.

<sup>233</sup> Traduction : Tribunal administratif de la ville de Sofia.

<sup>234</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *J.O.U.E.*, L 180, art. 1 et 2.

<sup>235</sup> Conclusion de l'avocat général Kokott sous l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU: C: 2015: 480.

L'avocat général fait état qu'indéniablement Madame Nikolova n'est pas d'origine ethnique Rom, bien qu'elle s'identifie à eux. Néanmoins, cela n'empêche pas Madame Nikolova de fonder sa demande sur base de l'origine ethnique étant donné que l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux<sup>236</sup> ainsi que la directive 2000/43 « *sont libellées d'une façon générale et interdisent toute discrimination fondée sur « la » race ou « l'origine ethnique* »<sup>237</sup>. Cette formulation large<sup>238</sup> démontre que Madame Nikolova, bien qu'elle n'est pas elle-même d'origine Rom, peut se prévaloir de cette interdiction de discrimination, même si elle n'est victime de cette discrimination que par association<sup>239</sup>.

Le fait que ce dernier concerne une interprétation de la directive 2000/78 n'est pas un obstacle à l'application par analogie de la discrimination par association étant donné que les directives 2000/43 et 2000/78 « *se recoupent sur les points décisifs en l'espèce et constituent en fin de compte toutes deux l'expression du principe d'égalité de traitement* »<sup>240</sup>.

Les enseignements tirés de l'arrêt Coleman concernant la discrimination par association<sup>241</sup> établissent qu'il faut que la « *victime d'une discrimination « par association » soit une personne qui est étroitement et personnellement liée au porteur d'une des caractéristiques mentionnées à l'article 21 de la Charte, ainsi que dans les directives antidiscrimination* »<sup>242</sup>.

L'avocat général va remettre en question la nécessité d'un lien personnel avec le critère protégé, estimant que cela va réduire la portée de la discrimination par association<sup>243</sup>. En effet, la discrimination par association peut « *être inhérente à la mesure en cause elle-même, notamment lorsque celle-ci est susceptible de concerner non seulement, en raison de son caractère général et collectif, le porteur d'une des caractéristiques mentionnées à l'article 21 de la Charte et dans les directives antidiscrimination, mais qu'elle inclut également d'autres personnes, sous forme de « dommages collatéraux » en quelque sorte* »<sup>244</sup>. Dans cette affaire, bien que Madame Nikolova ne soit pas elle-même d'origine Rom, elle est, elle aussi, victime

---

<sup>236</sup> Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, *op. cit.*, art. 21.

<sup>237</sup> Conclusion de l'avocat général Kokott sous l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, *op. cit.*

<sup>238</sup> Arrêt Runevič-Vardyn et Wardyn, C-391/09, EU: C: 2011: 291.

<sup>239</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *op. cit.*, considérant 16 et art. 3, § 3 ; D. MARTIN, « L'arrêt CHEZ : la Cour de Justice et la discrimination – Alice ou Humpty Dumpty ? », *Rev. Aff. Eur.*, 2015/3, p. 563.

<sup>240</sup> Conclusion de l'avocat général Kokott sous l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, *op. cit.*

<sup>241</sup> L. VERMEULEN, « Hoofdstuk 1 - Algemeen » in *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0*, 1<sup>re</sup> édition, Brussel, Intersentia, 2020, p. 11.

<sup>242</sup> Conclusion de l'avocat général Kokott sous l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, *op. cit.*

<sup>243</sup> S. BENEDI LAHUERTA, *op. cit.*

<sup>244</sup> Conclusion de l'avocat général Kokott sous l'arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, *op. cit.*

d'un traitement défavorable suite à la mise en place des compteurs électriques selon des normes inhabituelles, ce qui constitue une discrimination par association <sup>245</sup>.

La Cour conclut sur cette question préjudicielle dans ce même sens estimant que Madame Nikolova peut légitimement se fonder sur la directive 2000/43 étant victime d'une discrimination fondée sur l'origine ethnique, sur base des considérations qui précèdent<sup>246</sup>.

La Cour établit à nouveau une discrimination par association, bien qu'elle n'utilise pas ces termes en tant que tels, fondée cette fois-ci sur l'origine ethnique.

L'arrêt CHEZ a donc lui aussi fait application du concept de discrimination par association démontrant que l'arrêt Coleman n'est pas un cas d'espèce et que la discrimination par association ne se restreint pas<sup>247</sup> ni au facteur protégé du handicap ni à la directive 2000/78<sup>248</sup>.

### **§ 3. Tribunal du travail de Leuven, 10 décembre 2013**

Cette affaire oppose un employé dénommé « Jan VH », demandeur, qui travaillait en tant que manager dans une salle de sport, à son employeur dénommé « BVBAV », défendeur, exploitant de cette même salle de sport.

Jan VH a commencé à travailler tout d'abord en tant qu'ouvrier dans cette salle de sport, située à Aarschot. En 2010, il a été promu manager, cela impliquant de nouvelles responsabilités et défis pour son équipe et lui-même.

Sur le plan personnel, Jan VH est devenu père pour la troisième fois le 28 juin 2010. Malheureusement, il a été détecté à ce nouveau-né « *une anomalie très rare*<sup>249</sup> », peu de temps après sa naissance.

Le 27 octobre 2010, Jan VH a pris le temps d'écrire un mail tant à ses collègues qu'à son employeur, BVBAV, afin de les informer du handicap de sa fille.

Le lendemain, Jan VH est licencié par son employeur car celui-ci estime que Jan VH « *n'est plus conforme au profil souhaité. Il a obtenu un préavis de 6 mois débutant le 1<sup>er</sup> décembre 2010* »<sup>250</sup>.

---

<sup>245</sup> S. BENEDI LAHUERTA, *op. cit.*

<sup>246</sup> Arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, *op. cit.*

<sup>247</sup> M. PILGERSTORFER and S. FORSHAW, « Transferred Discrimination in European Law: Case C-303/06, Coleman v Attridge Law », *Industrial Law Journal*, 2008, p. 389.

<sup>248</sup> J. THEUNIS, « Rechtspraak in kort bestek : januari 2015 tot en met juni 2015 (GwH, EHRM, HvJ) », *M.E.R.*, 2015/3, p. 221.

<sup>249</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *T.O.R.B.*, 2013, liv. 2-3, p. 240.

Selon Jan VH, la concordance entre le mail datant du 27 octobre 2010 expliquant la situation de sa fille et son licenciement, le lendemain, est claire. Selon lui, la raison de son licenciement est exclusivement due au handicap de son enfant. Il s'est senti discriminé, ce qui est contesté par BVBAV. Jan VH a introduit dès lors l'affaire le 28 juin 2012 devant le tribunal du travail de Leuven<sup>251</sup>.

Parallèlement, le Centre pour l'égalité des chances et pour la lutte contre le racisme s'est joint à cette affaire en tant qu'intervenant volontaire. L'objectif pour celui-ci était « *de faire déclarer par le tribunal que la partie défenderesse a commis une discrimination directe et a donc enfreint l'article 14 de la loi anti-discrimination*<sup>252</sup> en licenciant M. Jan V.H. en raison du handicap de sa fille<sup>253</sup> ».

Le conflit entre les parties s'est situé à deux niveaux. « *Il fallait savoir si le handicap de la fille du demandeur pouvait être invoqué dans le cadre de la relation de travail et s'il s'agissait d'un motif de protection contre le licenciement. Il fallait également savoir si l'anomalie dont est porteuse l'enfant de Jan VH a joué un rôle dans son licenciement* »<sup>254</sup>.

Le tribunal du travail a raisonné de manière similaire aux instances ayant rendu les arrêts exposés ci-avant. En effet, le tribunal du travail a exposé la notion de discrimination par association établie par l'arrêt Coleman<sup>255</sup>. Celle-ci étant fondée sur la directive du 27 novembre 2000<sup>256</sup> et sur la loi belge du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>257</sup>.

Le tribunal a retenu la définition du handicap établie par la Convention onusienne<sup>258</sup>, sur laquelle la Cour de Justice<sup>259</sup> « *s'est alignée* »<sup>260</sup>. Le tribunal du travail ne considère pas les motifs de discrimination « *quant à l'état de santé actuel et futur ainsi que le trait génétique* »

---

<sup>250</sup> *Ibid.*

<sup>251</sup> *Ibid.*

<sup>252</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*

<sup>253</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>254</sup> *Ibid.*

<sup>255</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

<sup>256</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 18 et 19.

<sup>257</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*

<sup>258</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>259</sup> Arrêt HK Danmark, *op. cit.*

<sup>260</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>261</sup>, pourtant reconnus par la loi belge<sup>262</sup> étant donné qu'il les inclut dans le motif de discrimination le plus grave, le handicap.

Le tribunal du travail a analysé le contexte de l'affaire en appliquant ces notions.

Le tribunal a commencé par constater que Jan VH est bien reconnu comme le principal responsable de la garde de sa fille et qu'aucune des deux parties n'a contesté la reconnaissance du handicap de celle-ci. Cela assoit l'existence d'un lien particulier entre Jan VH et le critère protégé, le handicap, dont est porteuse sa fille.

Le tribunal du travail a ensuite estimé que la concordance entre le mail concernant le handicap de la fille du demandeur et son licenciement ainsi que le bon travail effectué par Jan VH « *a enclenché la présomption de discrimination ce qui a entraîné le renversement de la charge de preuve* »<sup>263</sup>. En effet, c'est au défendeur, BVBAV, de démontrer que le mail envoyé le 27 octobre 2010 n'a pas joué un rôle dans le licenciement de Jan VH, le 28 octobre 2010. L'employeur doit « *fournir des preuves concrètes montrant que l'égalité de traitement n'a pas été violée* »<sup>264</sup>. L'employeur a évoqué un changement important de l'ensemble des tâches des managers dû à une nouvelle structure qui ne correspondait plus aux qualifications de Jan VH, mais ce motif n'a pas pu être retenu étant donné « *qu'il n'y avait aucune indication concrète de ces changements, ni de modification des descriptions de postes ou d'évaluation* »<sup>265</sup>.

Par conséquent, le tribunal a jugé, par une « *appréciation factuelle* »<sup>266</sup>, que la présomption de discrimination n'a pas pu être réfutée par le défendeur et qu'il s'agit effectivement d'une discrimination par association en raison du handicap de la fille du demandeur. Ce dernier a obtenu gain de cause et les réparations nécessaires au vu de la discrimination par association qu'il a subie<sup>267</sup>.

---

<sup>261</sup> *Ibid.*

<sup>262</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*

<sup>263</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>264</sup> C. BAYART en C. DEITEREN, « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de Ras- en Kaderichtlijn » in *Actuele Topics discriminatierecht*, Die Keure, 2010, pp. 73-74.

<sup>265</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>266</sup> Arrêt Feryn, C-54/07, EU: C: 2008: 397.

<sup>267</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

Bien que cela était une première en Belgique<sup>268</sup> et que le concept de discrimination par association soit novateur<sup>269</sup>, le tribunal du travail de Leuven a appliqué de façon réussie tant les lois et règlements en vigueur que la jurisprudence européenne.

## Section 2. Définition de la discrimination par association

La discrimination par association n'est définie dans aucun texte de loi<sup>270</sup>. En effet, que ce soit au niveau international, européen ou national, aucune disposition ne vient définir le concept de discrimination par association. Si certains décrets belges en font explicitement mention<sup>271</sup>, à la différence des législations supranationales ou des lois belges<sup>272</sup>, ils n'en donnent pas moins de définition. Dès lors, il faut se référer à la jurisprudence pour cerner ce concept.

La discrimination par association dénommée également « discrimination par ricochet »<sup>273</sup> ou encore « discrimination conjointe »<sup>274</sup> a été consacrée pour la première fois par l'arrêt Coleman et appliquée avec brio par la Belgique, comme nous avons pu le voir ci-dessus.

La Cour européenne des droits de l'homme a, à son tour, appliqué la discrimination par association<sup>275</sup>. Elle fonde cette discrimination sur base de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme énonçant l'interdiction de discrimination<sup>276</sup>. À ce titre, nous pouvons mentionner l'arrêt Guberina contre Croatie. Cette affaire concernait un homme, père d'un enfant handicapé. Il décida de déménager avec sa famille de son appartement au troisième étage sans ascenseur pour une maison plus adaptée aux besoins de son fils handicapé. Il fit une demande d'exonération fiscale suite à l'achat de celle-ci, comme le

---

<sup>268</sup> X., « Veroordeeld wegens ontslag op grond van « associatieve discriminatie », een première in België ! », *Soc. Maand*, 2014/3, p. 2.

<sup>269</sup> X., « Condamné pour licenciement discriminatoire « par association », une première en Belgique ! », *M. Soc.*, 2014/3, p. 2.

<sup>270</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations » in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Limal, Anthemis, 2018, p. 71.

<sup>271</sup> Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, *M.B.*, 23 september 2008, p. 49410, art. 16 ; Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, 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, p. 67338, art. 4, 6° et 8°.

<sup>272</sup> E. CLOOTS, J. VRIELINK en M. SPINOY, « Hoofdstuk III - De Belgische federale antidiscriminatiewetten » in *Gelijk zijn versus gelijk krijgen*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Intersentia, 2021, p. 60.

<sup>273</sup> M. MINÉ, « § 2 - Cadre et définitions du droit des discriminations dans l'emploi » in *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 93.

<sup>274</sup> S. ROBIN-OLIVIER, « Article 2. - Concept de discrimination / Concept of discrimination » in *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* (sous la dir. de E. DUBOUT), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2020, p. 79.

<sup>275</sup> Cour eur. D.H., arrêt Weller c. Hongrie du 31 mars 2009, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (Consultée le 15 juillet 2021) ; *Chron. D.S.*, 2010, liv. 1, p. 49, note.

<sup>276</sup> CEDH, art. 14.

prévoit la législation nationale corse puisque ce déménagement a pour but de répondre aux besoins d'un membre de la famille. Cela lui fut refusé par les autorités fiscales, ne tenant pas compte de la situation de handicap de l'enfant du requérant. Après de multiples recours rejetés, auprès des Cours et tribunaux nationaux, le père a saisi la Cour européenne des droits de l'homme invoquant que l'application de législation fiscale constituait une discrimination fondée sur le handicap de son enfant<sup>277</sup>.

La Cour européenne a fait droit à la demande du requérant. En effet, sur base de sa jurisprudence, il faut interpréter l'article 14<sup>278</sup> et plus particulièrement l'expression « tout autre situation » de manière large<sup>279</sup>. La Cour donne une interprétation supplémentaire à cette expression jugeant qu'elle ne doit pas se limiter « *aux caractéristiques qui sont personnelles, dans le sens où elles sont intrinsèques ou inhérentes à la personne mais que cela couvre également des situations dans lesquelles un individu est traité moins favorablement sur la base de la situation ou des caractéristiques protégées d'un autre individu pour lequel un lien personnel étroit est établi, comme dans le cas du requérant* »<sup>280</sup>. Aussi, il est indéniable que les autorités fiscales n'ont pas tenu compte des besoins du jeune garçon handicapé. Étant donné les difficultés qu'impliquait l'appartement sans ascenseur au niveau de sa mobilité, les autorités fiscales ne pouvaient donc pas considérer que l'appartement réunissait « *les infrastructures de bases requises* »<sup>281</sup>. Dès lors, aucune justification objective et raisonnable de la part des autorités ne pouvait être retenue, d'autant plus que la Croatie a ratifié la Convention onusienne exigeant « *de considérer les principes pertinents tels qu'un logement raisonnable, l'accessibilité et la non-discrimination à l'égard des personnes handicapées en ce qui concerne leur participation pleine et égale à tous les aspects de la vie sociale* »<sup>282</sup>.

La Cour européenne a conclu qu'il existait effectivement une discrimination envers le requérant fondée sur le handicap de son fils, violant l'article 14 de la Convention européenne

---

<sup>277</sup> Cour eur. D. H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (16 juillet 2021) ; *Juristenkrant*, 2016, (reflet LAVRYSEN, L.), liv. 328, 3.

<sup>278</sup> CEDH, art 14: *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.*

<sup>279</sup> Cour eur. D.H., arrêt Carson et autres c. Royaume-Uni du 16 mars 2010, *R.W.*, 2012-2013, liv. 7, 272 ; X., Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole n°12 à la Convention : interdiction de la discrimination, 1<sup>ère</sup> édition, 31 décembre 2019, p. 41. [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_FRA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_FRA.pdf) (consultée le 16 juillet 2021).

<sup>280</sup> Cour eur. D. H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, *op. cit.*

<sup>281</sup> *Ibid.*

<sup>282</sup> *Ibid.*

des droits de l'homme combiné avec l'article 1 du Protocole n°1 de la Convention<sup>283</sup>. La Cour a eu l'occasion de confirmer cette interprétation dans différents arrêts notamment concernant une discrimination par association fondée sur la race<sup>284</sup> et la religion<sup>285</sup>.

« À l'échelle onusienne »<sup>286</sup>, le Comité des droits des personnes handicapées a également reconnu l'existence de la discrimination par association<sup>287</sup> notamment dans l'éducation inclusive<sup>288</sup> ainsi que de manière plus générale dans sa note d'observation n°6 concernant l'égalité et la non-discrimination<sup>289</sup>.

L'ensemble de ces considérations se rejoignent établissant un concept commun de la discrimination par association. Cette dernière résulte de l'existence d'un traitement défavorable et injustifié<sup>290</sup> envers un individu en raison des liens qui l'unissent à une personne porteuse d'un critère protégé<sup>291</sup>. Dès lors, il n'y a pas besoin que la victime du traitement défavorable présente elle-même le critère protégé pour établir la discrimination<sup>292</sup>. Il importe qu'il soit établi une discrimination fondée sur un critère protégé et que « *cela résulte des liens que la victime entretient avec une personne caractérisée par un critère protégé* »<sup>293</sup>. Apportons quelques précisions à cette définition.

Premièrement, la Convention onusienne donne une définition de la discrimination fondée sur le handicap. Cela recouvre « *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, 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 dans les domaines politique, économique, social,*

---

<sup>283</sup> *Ibid.*

<sup>284</sup> Cour eur. D.H., arrêt Skorjanec c. Croatie du 28 mars 2017, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (Consultée le 16 juillet 2021).

<sup>285</sup> Cour eur. D.H., arrêt Molla Sali c. Grèce du 19 décembre 2018, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (Consultée le 16 juillet 2021).

<sup>286</sup> V. GHESQUIERE, I. HACHEZ, C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 101.

<sup>287</sup> M. SPINOY et J. VRIELINK, « 4.1.2. - Les discriminations directes et indirectes par association (et attribution) » in *Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de I. HACHEZ et J. VRIELINK), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 231.

<sup>288</sup> Observation générale n°4 relative au droit à l'éducation inclusive, adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées le 25 novembre 2016, CRPD/C/GC/4.

<sup>289</sup> Observation générale n°6 sur l'égalité et la non-discrimination adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées à sa dix-neuvième session (14 février-9 mars 2018), *op. cit.*

<sup>290</sup> V. PAPA, « Dignity as the foundational paradigm of labour law », *E.J.S.L.*, 2012/1, p. 46.

<sup>291</sup> P.C. VAS NUNES, « Het Coleman-arrest en 'associatieve' ongelijke behandeling », *Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk (NL)*, 2008, p. 8.

<sup>292</sup> L. VERMEULEN, « Hoofdstuk III - Handicap » in *Discriminatie in arbeidsrelaties*, 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Intersentia, 2015, p. 71.

<sup>293</sup> Arrêt Coleman, *op. cit.*

culturel, civil, ou autres »<sup>294</sup>. Cette définition limpide de la discrimination est énoncée de manière similaire voire identique dans diverses Conventions, celles-ci se fondant sur d'autres critères protégés<sup>295</sup>. Dès lors, nous estimons que nous pouvons retenir cette définition pour cerner la discrimination de manière générale.

Il existe différents critères protégés. Ils ont pour but de préserver la personne présentant la caractéristique protégée<sup>296</sup>, celle-ci pouvant être la source de stigmatisation, d'infériorité ou d'exclusion dans la société<sup>297</sup>. Ils sont énoncés dans différentes législations, que ce soit dans une liste ouverte sujette à interprétation comme pour la Cour européenne des droits de l'homme<sup>298</sup> ou une liste fermée énoncée à l'article 19 du TFUE<sup>299</sup> sur lequel se fondent les directives 2000/43<sup>300</sup> et 2000/78<sup>301</sup>. La Belgique a transposé ces critères dans une liste fermée<sup>302</sup> mais de manière nettement plus exhaustive que le droit de l'Union européenne en mentionnant par exemple l'état de santé actuel ou futur<sup>303</sup>. Les entités fédérées ont dans la grande majorité retranscrit les prescrits de la loi de 2007, seules quelques critères diffèrent<sup>304</sup>.

La discrimination par association a donc vocation à s'appliquer à l'ensemble des critères protégés<sup>305</sup>, comme le démontrent les nombreuses jurisprudences évoquées ci-dessus. Si en Belgique la discrimination par association n'a été appliquée que pour le critère protégé du

---

<sup>294</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 2.

<sup>295</sup> Convention de l'OIT n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, signée à Genève le 25 juin 1958 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail au cours de sa quarante-deuxième session, approuvée par la loi du 16 février 1997, *M.B.*, 23 septembre 1977, p. 11683, art. 1 ; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, signée à New-York le 7 mars 1966, approuvée par la loi du 9 juillet 1975, *M.B.*, 11 décembre 1975, p. 15791, art. 1 ; Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New-York le 18 décembre 1979, approuvée par la loi du 11 mai 1983, *M.B.*, 5 novembre 1985, p. 16179, art. 1.

<sup>296</sup> K. NOUSIAINEN, « When does more become less? Proliferation and hierarchy of discrimination grounds in Finnish non-discrimination law. », *E.J.S.L.*, 2014/4, p. 215.

<sup>297</sup> J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », *op. cit.*, p. 39.

<sup>298</sup> CEDH, art. 14 : (...) fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

<sup>299</sup> TFUE, art. 19 : (...) fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

<sup>300</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *op. cit.*, art. 1.

<sup>301</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 1.

<sup>302</sup> Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29046, art.1 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031, art. 4.

<sup>303</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 3.

<sup>304</sup> Voy. J. RINGELHEIM, « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations » *op. cit.*, pp. 41-43.

<sup>305</sup> G. HEERMAVAN VOSS en J. VAN SLOOTEN, « Kroniek van het sociaal recht », *Nederlands Juristenblad*, 2008, afl. 34, p. 2138.

handicap, la Pologne a déjà reconnu une discrimination par association fondée sur l'orientation sexuelle<sup>306</sup>.

Deuxièmement, pour établir une discrimination par association, il est nécessaire de constater un lien entre la victime et la personne porteuse du critère protégé. Au départ, la Cour de Justice conditionnait l'établissement de la discrimination par association à la démonstration d'un lien personnel et particulier entre la victime et la personne porteuse du critère protégé<sup>307</sup>, se traduisant par exemple par la relation entre un parent et son enfant<sup>308</sup>. La Cour de Justice a ensuite assoupli la nécessité de ce lien particulier, étendant la discrimination par association aux critères protégés qui ont un « *caractère global et collectif* »<sup>309</sup> c'est-à-dire qui va impacter indistinctement un groupe de personnes bien que celles-ci ne présentent pas toutes le critère protégé<sup>310</sup>.

Troisièmement, comme pour toute autre discrimination, il y a un partage de la preuve. La victime de la discrimination doit, avant toute chose, apporter la preuve de celle-ci. Cela peut se faire par des éléments de fait ou des faisceaux d'indices pertinents<sup>311</sup>. La preuve ne doit pas être amenée de manière complète<sup>312</sup>. Il reviendra au juge d'apprécier ces allégations<sup>313</sup> et de faire droit, ou non, à la demande du requérant<sup>314</sup>. Si le juge estime que le fondement de la demande constitue une présomption de discrimination, il incombera au défendeur de la renverser par toute voie de droit<sup>315</sup>. Afin de démontrer qu'il n'y a « *pas eu une violation du principe de l'égalité de traitement* »<sup>316</sup>, il devra prouver que la distinction effectuée repose sur

---

<sup>306</sup> Tribunal de district de Varsovie (tribunal de deuxième instance), 18 novembre 2015, V Ca 3611/14.

<sup>307</sup> C. KARAGIORGI, « The concept of discrimination by association and its application in the EU Member States », *European Anti-Discrimination Law Review*, 2014, nr. 18, p. 29.

<sup>308</sup> Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *op. cit.*

<sup>309</sup> Arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, *op. cit.*

<sup>310</sup> S. BENEDI LAHUERTA, *op. cit.*

<sup>311</sup> C. const., 12 mars 2009, n°17/2009, *M.B.*, 2009, p. 4359.

<sup>312</sup> C. HOREVOETS et S. VINCENT, « Section 3. - Les différences de traitement admises et les discriminations prohibées » in *Actualités en matière de non-discrimination* (sous la dir. de E. BRIBOSIA et al.), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 92.

<sup>313</sup> Cour eur. D.H., arrêt D.H. e.a. c. République tchèque du 13 novembre 2007, *T.O.R.B.*, 2007-08, liv. 3, 239, note.

<sup>314</sup> Arrêt Associata Accept, C-81/12, EU: C: 2013: 275.

<sup>315</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 31 et art. 10 ; Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *op. cit.*, considérant 21 et art. 8 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 28.

<sup>316</sup> Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, *op. cit.*, art. 8, 1).

des facteurs objectifs et étrangers et non sur la base de critère protégé<sup>317</sup>. Précisons toutefois qu'il ne revient pas à la partie défenderesse de démontrer que le requérant est effectivement porteur de cette caractéristique protégée<sup>318</sup>.

---

<sup>317</sup> J.-F. NEVEN, F. LAMBINET et S. GILSON, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination. », *R.D.S.-T.S.R.*, 2013/2, p. 406.

<sup>318</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 31.

## Chapitre 3. La notion d'aménagement raisonnable

L'introduction de l'aménagement raisonnable en tant qu'obligation juridique est une avancée majeure dans la lutte contre la discrimination. Nous retracerons brièvement les origines de cette notion, puis nous exposerons les différentes définitions rencontrées dans la législation nationale et supranationale. Enfin nous établirons les diverses caractéristiques ainsi que la limite de l'aménagement raisonnable.

### Section 1. Origine et définition de l'obligation d'aménagement raisonnable

L'origine de la notion d'aménagement raisonnable<sup>319</sup> nous vient des États-Unis. Le *Civil Right Act* a instauré une obligation pour les employeurs « *de prévoir des aménagements en faveur de son personnel* »<sup>320</sup> dans le but de lutter contre les discriminations religieuses<sup>321</sup>. De même que pour le Canada<sup>322</sup>, l'aménagement raisonnable est d'abord apparu dans un contexte religieux<sup>323</sup> et ne s'appliquera que plus tard, de manière similaire, aux personnes en situation de handicap<sup>324</sup>.

À l'inverse des pays européens, consacrant le droit à l'aménagement raisonnable uniquement pour les personnes en situation de handicap<sup>325</sup> et pour lequel nous nous restreindrons.

L'intégration des travailleurs en situation de handicap en Belgique et leur bien-être au travail<sup>326</sup> est une préoccupation présente depuis de nombreuses années. En effet, la loi de 1963 faisait déjà mention de certaines aides tant au niveau du poste de travail qu'au niveau financier envers l'employeur afin d'intégrer au mieux les personnes ayant un handicap dans le

---

<sup>319</sup> X. DELGRANGE et V. GHESQUIERE, « 4.2.1. - Les aménagements raisonnables » in *Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de I. HACHEZ et J. VRIELINK), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 322. p. 324.

<sup>320</sup> The equal employment opportunity act of 1972 amended title VII of Civil Right Act of 1964, 24 mars 1972.

<sup>321</sup> *Ibid.*

<sup>322</sup> I. ADAM et A. REA, *La diversité culturelle sur le lieu de travail. Pratiques d'aménagement raisonnables*, Université libre de Bruxelles (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme), 2010, p. 21.

<sup>323</sup> A. D'ESPALLIER, *Redelijke aanpassingen, evenredigheid en de rol van de rechter*, Brugge, die Keure, 2016, p. 14.

<sup>324</sup> Americans with Disabilities Act, 26 juillet 1990.

<sup>325</sup> L. VANBELLINGEN, « L'accommodement raisonnable de la religion dans le secteur public : analyse du cadre juridique belge au regard de l'expérience canadienne », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2015/2, vol. 75, pp. 221-248.

<sup>326</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

monde du travail, sans déjà parler « d'aménagement raisonnable »<sup>327</sup>. Bien que cette législation fût admirée par les autres pays européens<sup>328</sup>. Elle n'était pas contraignante, aucune sanction n'était prévue en cas de refus<sup>329</sup>.

C'est pourquoi, la directive 2000/78 a repris la notion d'aménagement raisonnable dans son article 5<sup>330</sup> et en a fait « *un principe juridique européen* »<sup>331</sup>. Celui-ci énonce une obligation<sup>332</sup> pour les employeurs de « *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, 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* »<sup>333</sup>. Cette directive ne s'appliquant que dans le domaine de l'emploi et du travail, il en est de même pour l'obligation d'aménagement raisonnable<sup>334</sup>.

L'espoir d'un élargissement du champ d'application matériel de cette dernière est né en 2008 via la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle<sup>335</sup>. La proposition ayant notamment pour objectif d'élargir l'obligation d'aménagement raisonnable « *dans les domaines de la protection sociale, de la santé, de l'éducation, du logement et de l'accès aux biens et services* »<sup>336</sup>. Malheureusement,

---

<sup>327</sup> Loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapées, *op. cit.*

<sup>328</sup> X. DELGRANGE et V. GHESQUIERE, *op. cit.*, p. 322.

<sup>329</sup> Règlement du travail pour la protection du travail du 11 février 1946 – Titre I (Art. 1 – 27) et Titre II (art. 28 – 183), *M.B.*, 3 avril 1946, p. 3047.

<sup>330</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 5.

<sup>331</sup> CRIOC, *Recherche relative aux aménagements raisonnables en biens et services pour personnes handicapées et personnes à mobilité réduite*, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, 3 décembre 2009, p. 17.

<sup>332</sup> A. LEJEUNE, J. HUBIN, J. RINGELHEIM, S. ROBIN-OLIVIER, F. SCHOENAERS, H. YAZDANPANAH, E. FILLION et D. THIVET, *Handicap et aménagements raisonnables au travail: Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique*, Mission de recherche Droit et Justice, CERAPS, Université de Lille, 2017, p. 117.

<sup>333</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 5.

<sup>334</sup> *Ibid.*

<sup>335</sup> Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, C.O.M. (2008), 426 final.

<sup>336</sup> Unia, pour une directive « horizontale » au niveau européen, <https://www.unia.be/fr/articles/pour-une-directive-horizontale-au-niveau-europeen> (consultée le 29 juin 2021).

elle n'a toujours pas été adoptée<sup>337</sup>. Dès lors le champ d'application de l'obligation d'aménagement raisonnable se limite toujours qu'au domaine de l'emploi et du travail<sup>338</sup>.

L'obligation d'aménagement raisonnable a été « *renforcée* »<sup>339</sup> par la Convention onusienne en 2006<sup>340</sup>. Ratifiée par la Belgique ainsi que son protocole en 2009<sup>341</sup>, cette convention donne à son tour une définition de l'aménagement raisonnable. Cela correspond « *aux modifications et aux ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue 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* »<sup>342</sup>. Cette obligation<sup>343</sup>, ayant vocation à s'appliquer pour l'ensemble des domaines couverts pour la Convention onusienne<sup>344</sup>, a une portée plus large que celle énoncée dans la directive<sup>345</sup>.

À la lumière des prescrits de la Convention onusienne, la Cour de Justice a interprété la notion d'aménagement raisonnable énoncée dans la Directive 2000/78 dans l'arrêt HK Danmark, cas exposé précédemment<sup>346</sup>. En effet, dans ces affaires l'employeur n'avait pas proposé d'aménager une réduction du temps de travail afin de satisfaire aux besoins des demandeuses, porteuses d'un handicap. La Cour a énoncé que l'aménagement raisonnable pouvait être traduit 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* »<sup>347</sup>. Cette interprétation large donnée par la Cour du concept d'aménagement raisonnable est confirmée<sup>348</sup> dans son jugement de 2014 opposant la Commission européenne et la République italienne<sup>349</sup>. Dans cette affaire, la Commission européenne reproche à l'Italie de ne pas avoir correctement et pleinement transposé l'article 5 de la directive 2000/78, limitant ainsi sa portée. La Cour a donné raison à la Commission

---

<sup>337</sup> *Ibid.*

<sup>338</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 5.

<sup>339</sup> X. DELGRANGE et V. GHESQUIERE, *op. cit.*, p. 323.

<sup>340</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>341</sup> Loi du 13 mai 2009 portant assentiment aux Actes internationaux suivants : Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et le Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*

<sup>342</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 2, al. 4.

<sup>343</sup> *Ibid.*, art. 5, §3.

<sup>344</sup> *Ibid.*, art. 1 ; 13, 1. ; 24, 2, c) et 27, 1, i).

<sup>345</sup> V. GHESQUIÈRE, I. HACHEZ, C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 112.

<sup>346</sup> Arrêt HK Danmark, *op. cit.*

<sup>347</sup> *Ibid.*

<sup>348</sup> E. BRIBOSIA et I. RORIVE, « Droit de l'égalité et de la non-discrimination / Equality and Non-Discrimination », *J.E.D.H.*, 2014/2, p. 210.

<sup>349</sup> Arrêt Commission européenne c. République italienne, C-312/11, EU: C: 2013: 446.

européenne estimant « *qu'en ne contraignant pas tous les employeurs à prévoir des aménagements raisonnables pour toutes les personnes handicapées* »<sup>350</sup>, l'Italie s'est rendue coupable d'avoir manqué à son obligation de transposition<sup>351</sup>.

En Belgique, cette obligation d'aménagement raisonnable est consacrée pour la première fois de manière explicite par la loi du 25 février 2003 tendant à la lutte contre la discrimination<sup>352</sup>, abrogée et remplacée par la loi du 10 mai 2007<sup>353</sup>. Cette dernière reprend une définition de la notion d'aménagement raisonnable quasi-semblable à celle énoncée dans la directive 2000/78, à la différence que la portée de cette obligation a vocation à s'appliquer à l'ensemble des domaines couverts par la loi belge<sup>354</sup>, à savoir : « *l'accès aux biens et services, à la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé, aux avantages sociaux, aux régimes complémentaires de sécurité sociale et aux relations de travail* »<sup>355</sup>. Les entités fédérées ont également fait mention de l'aménagement raisonnable dans leurs actes législatifs<sup>356</sup>.

Récemment, la Belgique a fait un grand pas en avant<sup>357</sup> en introduisant un article 22ter dans la Constitution, visant à inclure les personnes en situation de handicap dans la société<sup>358</sup>, comme nous avons pu l'évoquer précédemment. Il est important de souligner dans cette présente section que le législateur belge a tenu à mentionner de manière explicite le droit de bénéficier d'aménagements raisonnables<sup>359</sup>. Ce dernier devient un droit incontournable<sup>360</sup>. Si le refus de

---

<sup>350</sup> *Ibid.*

<sup>351</sup> *Ibid.*

<sup>352</sup> Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *op. cit.*, art. 2, §3.

<sup>353</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 4, 12° et 14.

<sup>354</sup> *Ibid.*, art. 5.

<sup>355</sup> G. GENICOT, « Vulnérabilité et intégrité physique en droit belge. Entre protection renforcée et autonomie encadrée », *Rev. Dr. ULiège*, 2019/1, p. 121.

<sup>356</sup> Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, *M.B.*, 26 july 2002, p. 33262 ; Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, *op. cit.* ; Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, *op. cit.* ; Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009, p. 974 ; 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, p. 48144 ; Décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, *M.B.*, 3 septembre 2010, p. 56434 ; Décret du 19 mars 2012 visant à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 5 juin 2012, p. 31662.

<sup>357</sup> Unia, le droit à l'inclusion des personnes en situations de handicap désormais dans la Constitution, <https://www.unia.be/fr/articles/le-droit-a-linclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap-desormais-dans> (consultée le 30 juin 2021).

<sup>358</sup> Révision de la Constitution du 17 mars 2021 visant à insérer au titre II de la Constitution un article 22ter garantissant aux personnes en situation de handicap le droit à une pleine inclusion dans la société, *op. cit.*

<sup>359</sup> Projet de révision de la Constitution visant à insérer au titre II de la Constitution un article 22ter garantissant aux personnes en situation de handicap le droit à une pleine inclusion dans la société, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2020-2021, n°55-1445/002.

mettre en place des aménagements raisonnables constituait déjà une discrimination<sup>361</sup>, c'est maintenant une violation d'une des plus importantes normes dans notre rang législatif<sup>362</sup>.

Afin d'aider à l'interprétation du concept d'aménagement raisonnable, les juges belges peuvent se référer au Protocole d'accord, adopté par l'État fédéral et les entités fédérées<sup>363</sup>. Si ce Protocole donne une définition brève et explicite de la notion d'aménagement raisonnable semblable à celles précédemment exposées, il donne surtout un certain nombre de critères et facteurs permettant de guider les juges dans l'appréciation de l'aménagement ainsi que son caractère raisonnable<sup>364</sup>.

Indéniablement, la notion d'aménagement raisonnable est complexe au vu de l'ensemble des définitions tant jurisprudentielles que législatives existantes, apportant chacune une précision intéressante au principe<sup>365</sup>. De manière simplifiée, nous pourrions définir l'aménagement raisonnable comme un moyen, matériel ou immatériel<sup>366</sup>, permettant de pallier aux difficultés rencontrées par des personnes en situation de handicap<sup>367</sup> dans leur milieu professionnel<sup>368</sup> afin que celles-ci puissent progresser et s'inclure dans la société<sup>369</sup> au même titre que tout autre personne<sup>370</sup>. En effet, l'aménagement raisonnable va venir corriger, dans la mesure du possible, « *les discriminations envers des personnes en situation de handicap résultant notamment du fait que l'environnement et l'organisation du travail sont pensés sans tenir compte de leurs spécificités* »<sup>371</sup>.

---

<sup>360</sup> Unia, le droit à l'inclusion des personnes en situations de handicap désormais dans la Constitution, *op. cit.*

<sup>361</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 14.

<sup>362</sup> Unia, le droit à l'inclusion des personnes en situations de handicap désormais dans la Constitution, *op. cit.*

<sup>363</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*

<sup>364</sup> *Ibid.*

<sup>365</sup> V. GHESQUIÈRE, I. HACHEZ, C. VAN BASSELAERE, *op.cit.*, p. 112.

<sup>366</sup> Unia, Au travail avec un handicap, Les aménagement raisonnables dans l'emploi, *op. cit.*, p. 6.

<sup>367</sup> P.S. KARLAN and G. RUTHERGLEN, « Disabilities, discrimination and reasonable accommodation », *Duke Law Journal*, 1996, nr. 1, pp. 9-10.

<sup>368</sup> A. RAHMÉ, *Discriminatie op basis van handicap en gezondheidsstoestand in de arbeidsverhoudingen*, Antwerpen, Intersentia, 2009, p. 99.

<sup>369</sup> I. ADAM et A. REA, *op. cit.*, p. 27.

<sup>370</sup> N. DENIES et V. GHESQUIÈRE, « Les aménagements raisonnables en matière de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Approche pratique » in *Actualités du droit de la lutte contre la discrimination / Actuele topics discriminatierecht*, Brugge, die Keure / la Charte, 2010, p. 393.

<sup>371</sup> *Ibid.*

## Section 2. Les caractéristiques de l'aménagement raisonnable

L'obligation d'aménagement raisonnable a été une grande avancée dans l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination<sup>372</sup>. Afin qu'il réponde au mieux aux besoins des personnes en situation de handicap, un certain nombre de critères ont été mentionnés notamment dans la directive 2000/78 et précisés par la jurisprudence mais surtout dans le Protocole relatif au concept d'aménagement raisonnable.

### § 1. Une obligation pour l'employeur

L'aménagement raisonnable constitue une obligation pour les employeurs envers les personnes en situation de handicap<sup>373</sup>. Un employeur qui n'envisage pas ou refuse d'appliquer des aménagements raisonnables commettra une discrimination qui est condamnable<sup>374</sup>.

Cette obligation est « *une obligation directement applicable et non une obligation progressive ou une simple faculté visant à tenter de rétablir une égalité de traitement* »<sup>375</sup>. Nous pouvons illustrer l'importance de cette obligation directe<sup>376</sup> par un arrêt pour le moins éloquent opposant D.G. contre la Pologne. Dans cette affaire, le requérant, emprisonné pour une période de dix-huit mois, est atteint de paraplégie et souffre également d'incontinence. Si la vie carcérale ne semble pas incompatible avec sa situation de handicap, il nécessite malgré tout un certain nombre d'aménagements raisonnables. Pourtant, le détenu ne reçoit pas de couches en suffisance, n'a pas un accès illimité à la douche et sa cellule n'étant pas adaptée à son handicap, il a besoin de l'aide de ses codétenus pour ses déplacements, notamment s'installer dans son lit. Face à ce traitement, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé la Pologne coupable. Elle juge que le requérant a été victime de traitements inhumains et dégradants et que le service pénitentiaire « *n'avait pas fait suffisamment d'efforts pour*

---

<sup>372</sup> J. RINGELHEIM et V. VANDER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations* (sous la dir. de P. WAUTELET et J. RINGELHEIM), CUP, vol. 184, Limal, Anthemis, 2018, p. 137.

<sup>373</sup> L. WADDINGTON, « When it is Reasonable for Europeans to be Confused: Understanding when a Disability Accommodation is 'Reasonable' from a Comparative Perspective » in *Disability and Equality Law* (under the dir. of E.F. EMENS and M.A. STEIN), *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2008, p. 317.

<sup>374</sup> W. VAN NIEUWENHOVE, « Personen met een beperking en het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap », *R.W.*, 2016-2017/36, p. 1407.

<sup>375</sup> V. GHESQUIÈRE, I. HACHEZ, C. VAN BASSELAERE, *op. cit.*, p. 112.

<sup>376</sup> A. D'ESPALLIER, S. SOTTIAUX et J. WOUTERS, *De doorwerking van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*, Antwerpen, Intersentia, 2014, p. 67.

*prévoir des aménagements raisonnables* »<sup>377</sup>. Cet arrêt traduit l'importance du respect de la mise en place d'aménagements raisonnables.

## § 2. La forme de l'aménagement raisonnable

L'aménagement raisonnable doit être individualisé afin de répondre aux besoins spécifiques de chaque personne en situation de handicap<sup>378</sup>. Si des aménagements raisonnables peuvent avoir une portée collective en répondant aux besoins individuels de plusieurs personnes handicapées<sup>379</sup>, il ne faut pas le confondre avec le principe d'accessibilité bien que ces deux notions puissent se recouper et se compléter<sup>380</sup>. L'accessibilité poursuit une vocation légèrement différente étant donné qu'elle a une « *conception universelle* »<sup>381</sup> c'est-à-dire qu'elle « *s'intéresse à l'environnement général plus qu'à la personne et à sa déficience* »<sup>382</sup>, au contraire de l'aménagement raisonnable.

Les besoins concrets des personnes handicapées s'apprécient au cas par cas, de nombreuses formes<sup>383</sup> d'aménagements tant matériels qu'immatériels<sup>384</sup> sont possibles. La directive ainsi que le Protocole donnent un certain nombre d'exemples non-exhaustifs allant de l'aménagement du poste de travail, de l'adaptation architecturale, du changement de rythme de travail<sup>385</sup> jusqu'à l'offre de moyens de formation ou d'encadrement<sup>386</sup>. Les formes d'aménagement sont donc très diversifiées. Quelle que soit la forme de l'aménagement, le Protocole relatif à ce concept énonce trois critères auxquels doit répondre l'aménagement.

---

<sup>377</sup> Cour eur. D.H. (4<sup>e</sup> sect.), arrêt D.G. c. Pologne, 12 février 2013, req. N° 45705/07.

<sup>378</sup> D. CUYPERS, S. VAN DAMME en S. KEUNEN, « 6 - Recht op arbeid van personen met een handicap » in *In welke mate bevordert het Vlaamse beleid de inclusie van personen met een handicap ?*, 1<sup>e</sup> editie, Bruxelles, Intersentia, 2017, p. 293.

<sup>379</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, rapport du roi.

<sup>380</sup> M. VANDERSTRAETEN, « Accessibilité des personnes handicapées aux lieux ouverts au public : vers un modèle social d'anticipation ? », *A.P.T.*, 2014/4, p. 516.

<sup>381</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 2.

<sup>382</sup> M. VANDERSTRAETEN, *op. cit.*, p. 517.

<sup>383</sup> S. VAN DAMME, « Tewerkstelling van personen met een handicap: het recht op redelijke aanpassingen onder de loep genomen », *Soc. Kron.*, 2014, afl. 7, p. 329.

<sup>384</sup> L. WADDINGTON, « Reasonable Accommodation » in *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law* (under the dir. of D. SCHIEK, L. WADDINGTON and M. BELL), Oxford and Portland (Oregon), Hart, 2007, p. 630.

<sup>385</sup> Arrêt HK Danmark, *op. cit.*

<sup>386</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 17 ; Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, rapport du roi.

Premièrement, l'aménagement raisonnable doit remplir plusieurs critères : être efficace<sup>387</sup>, être pratique<sup>388</sup> et assurer la sécurité de la personne en situation de handicap<sup>389</sup>. En effet, l'aménagement doit apporter une utilité certaine et sûre<sup>390</sup>, afin que la personne en situation de handicap puisse accomplir les activités qui lui sont demandées<sup>391</sup>. « *L'appréciation du caractère efficace, pratique et sécurisant se fait au cas par cas* »<sup>392</sup> en ayant égard à l'amélioration concrète apportée par l'aménagement raisonnable aux besoins du travailleur en situation de handicap<sup>393</sup>.

Deuxièmement, l'aménagement raisonnable doit permettre une certaine autonomie de la personne handicapée et du respect de sa dignité<sup>394</sup> tant au niveau des activités à accomplir que dans son quotidien au travail<sup>395</sup>. Il faut, « *dans la mesure du possible* »<sup>396</sup>, que la personne en situation de handicap puisse accomplir les différentes tâches liées à sa fonction ainsi que ses déplacements sans l'aide d'une tierce personne<sup>397</sup>.

À titre d'exemple, nous pouvons exposer l'arrêt Enver Sahin contre la Turquie<sup>398</sup>. Enver Sahin étant paralysé de ses membres inférieurs, il avait fait une demande d'aménagement raisonnable en vue de pouvoir assister aux cours dans les auditoriums non-accessibles aux personnes à mobilité réduite. L'université lui a proposé, en attendant des aménagements plus conséquents, de faire appel à un accompagnant qui le porterait jusqu'aux auditoriums souhaités. La Cour a jugé que cet aménagement était déraisonnable car la Turquie n'avait « *pas pris en compte les besoins personnels d'Enver Sahin, à savoir vivre autant que possible de manière*

---

<sup>387</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, art. 2, §2.

<sup>388</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 20.

<sup>389</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, art. 2, §2.

<sup>390</sup> Question n°47 de M. Elio Di Rupo du 2 mai 2005 (Fr.), *Q.R.*, Ch. Repr., sess. ord. (2004-2005), n°51, p. 12842.

<sup>391</sup> N. DENIES en V. GHESQUIÈRE, *op. cit.*, p. 398.

<sup>392</sup> *Ibid.*

<sup>393</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, rapport du roi.

<sup>394</sup> Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 3, a).

<sup>395</sup> *Ibid.*, art. 2, §2.

<sup>396</sup> *Ibid.*

<sup>397</sup> Unia, Au travail avec un handicap, Les aménagements raisonnables dans l'emploi, Bruxelles, 1<sup>er</sup> éd., janvier 2017, p. 6. <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/au-travail-avec-un-handicap-qr> (Consultée le 30 juin 2021).

<sup>398</sup> Cour eur. D.H. (2<sup>e</sup> sect.), arrêt Enver Sahin c. Turquie du 30 janvier 2018, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-180642%22%5D%7D> (Consultée le 30 juin 2021).

*indépendante et autonome tout en respectant sa dignité »*<sup>399</sup>. On peut constater que le degré d'autonomie et le respect de la dignité jouent un rôle majeur dans l'appréciation de la qualité de l'aménagement<sup>400</sup>.

Troisièmement, la personne en situation de handicap doit pouvoir, autant que possible<sup>401</sup>, « *utiliser de façon équivalente les facilités et services* »<sup>402</sup> c'est-à-dire de manière comparable aux autres travailleurs<sup>403</sup>. Cette égalité est également valable envers les autres travailleurs. En effet, l'aménagement raisonnable, comme nous avons pu longuement le définir précédemment, vise à « *compenser les désavantages liés à une situation de handicap et non accorder un avantage ou une faveur à un employé en situation de handicap* »<sup>404</sup>. Dans le même sens, une personne handicapée qui n'est « *pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées* »<sup>405</sup>.

### **§ 3. Les modalités de mise en place et d'information de l'aménagement raisonnable**

La mise en place des aménagements raisonnables ne fait l'objet d'aucune législation nationale ou supranationale, précisant une procédure à suivre<sup>406</sup>.

Dès lors, la demande d'aménagement peut se faire à tout moment, que ce soit au moment de la procédure de sélection, à l'engagement<sup>407</sup>, en cours de carrière ou en fin de contrat de

---

<sup>399</sup> *Ibid.*

<sup>400</sup> CRIOC, *Recherche relative aux aménagements raisonnables en biens et services pour personnes handicapées et personnes à mobilité réduite*, *op. cit.*

<sup>401</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, rapport du roi.

<sup>402</sup> N. DENIES en V. GHESQUIÈRE, *op. cit.*, p. 399.

<sup>403</sup> E. BRIBOSIA et I. RORIVE, *op. cit.*, p. 210.

<sup>404</sup> Unia, *Au travail avec un handicap, Les aménagements raisonnables dans l'emploi*, *op. cit.*, p. 6.

<sup>405</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 17.

<sup>406</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018/14, n° 6726, pp. 309-319.

<sup>407</sup> S. BRUYÈRE, W. ERICKSON and S. VANLOOY, « HR's role in managing disability in the workplace », *Employment Relations Today*, 2000, afl. 27, p. 53.

travail<sup>408</sup>. La majorité des affaires belges concerne des travailleurs licenciés comme le démontre la jurisprudence ou les solutions négociées par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, aussi appelé UNIA<sup>409</sup>. Très peu d'affaires concernent la sélection<sup>410</sup> et/ou l'embauche<sup>411</sup>.

En ce qui concerne les modalités d'information auprès de l'employeur d'une demande d'aménagement raisonnable, la jurisprudence belge n'est pas constante. Cette question est pourtant importante pour déterminer si l'employeur a envisagé ou mis en place un aménagement raisonnable<sup>412</sup>.

Un arrêt du tribunal du travail de Bruxelles<sup>413</sup>, par la suite confirmé dans d'autres arrêts<sup>414</sup>, a jugé qu'il fallait que la personne en situation de handicap démontre l'introduction d'une demande « *formulée de manière "directe ou indirecte"* »<sup>415</sup> auprès de son employeur pour pouvoir invoquer le refus d'aménagement<sup>416</sup>. Le tribunal précise également que « *la forme de la demande est sans importance et peut donc émaner du travailleur, de son organisation syndicale ou encore du conseiller en prévention-médecin du travail* »<sup>417</sup>.

---

<sup>408</sup> Service public Emploi, *Clés pour les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail*, Travail et concertation sociale, mars 2005, p. 11.

<sup>409</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*

<sup>410</sup> Solution négociée par Unia, aménagement raisonnable dans une procédure de recrutement, 8 février 2013, <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/solutions-negociees/amenagements-raisonnables-dans-une-procedure-de-recrutement> (Consultée le 2 juillet 2021); Arbr. Gent (Afd. Brugge), 16 février 2021, <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-gand-16-fevrier-2021> (Consultée le 2 juillet 2021).

<sup>411</sup> Solution négociée par Unia, refus d'un candidat malentendant, 29 juin 2016, <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/solutions-negociees/refus-dun-candidat-malentendant> (Consultée le 2 juillet 2021); Trib. Trav. Liège, 20 juin 2016, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2016\\_06\\_20\\_Trib.\\_trav.\\_Liege.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2016_06_20_Trib._trav._Liege.pdf) (Consultée le 2 juillet 2021).

<sup>412</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*

<sup>413</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 6 mai 2015, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015\\_05\\_06\\_trib.\\_trav.\\_bruxelles\\_0.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015_05_06_trib._trav._bruxelles_0.pdf) (Consultée le 2 juillet 2021).

<sup>414</sup> C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, R.G. n°2015/AB/934, *J.T.T.*, 2018, n°1300; Trib. trav. Bruxelles, 26 mars 2010, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2013\\_03\\_26\\_trib.\\_trav.\\_bruxelles.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2013_03_26_trib._trav._bruxelles.pdf) (Consultée le 2 juillet 2021); Arbh. Antwerpen, 12 mai 2009, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2009\\_05\\_12\\_arbh.\\_Antwerpen\\_Lisette\\_H.\\_t.\\_IGL.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2009_05_12_arbh._Antwerpen_Lisette_H._t._IGL.pdf) (consultée le 2 juillet 2021).

<sup>415</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 6 mai 2015, *op. cit.*

<sup>416</sup> K. GOOSSENS, « De non-discriminatie van andersvaliden », *Or.*, 2005, p. 59.

<sup>417</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 6 mai 2015, *op. cit.*

À l'inverse, nous pouvons exposer un arrêt concernant un refus d'aménagement raisonnable lors du recrutement<sup>418</sup>. Dans cette affaire, un homme, de corpulence forte, postule pour un travail d'instructeur dans une auto-école. À la suite de son premier entretien, l'employeur n'a pas retenu sa candidature au vu de son profil « *qualifié de handicap pour ce travail* » et lui a demandé s'il avait déjà pensé à maigrir<sup>419</sup>. Le tribunal du travail de Liège a jugé l'employeur coupable d'avoir commis une discrimination directe et lui reproche de ne pas avoir envisagé d'aménagement raisonnable après avoir vu l'état d'obésité du demandeur. Le tribunal de Liège estime donc qu'il ne faut pas d'office une demande expresse, mais que l'employeur doit lui aussi prévoir la possibilité de mise en place d'aménagements raisonnables<sup>420</sup>.

Le Comité des droits des personnes handicapées semble interpréter la Convention onusienne en ce sens également<sup>421</sup>.

Par conséquent, au vu de ces convergences, les modalités d'information de l'employeur sur l'aménagement seront appréciées par le juge, au cas par cas, en fonction du contexte de chaque affaire<sup>422</sup>.

### **Section 3. La limite à l'obligation d'aménagement raisonnable**

Pour reconnaître une obligation de mise en place d'aménagement par l'employeur, il faut que cet aménagement soit raisonnable<sup>423</sup> c'est-à-dire répondre aux besoins de la personne en situation de handicap sans pour autant que cette mise en place implique une charge disproportionnée pour l'employeur<sup>424</sup>. Comme le précisent les législations nationales et supranationales, cette condition de proportionnalité<sup>425</sup> détermine le motif légitime ou non du

---

<sup>418</sup> Trib. Trav. Liège, 20 juin 2016, *op. cit.*

<sup>419</sup> *Ibid.*

<sup>420</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*

<sup>421</sup> Observation générale n°6 sur l'égalité et la non-discrimination, *op. cit.* ; Voy. D. FERRI and A. LAWSON, *Reasonable Accommodation for Disabled People in Employment - A Legal Analysis of the Situation in EU Member States*, Iceland, Liechtenstein and Norway, European Commission, D.G. Justice and Consumers, 2016, p. 67 ; Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *op. cit.*, art. 27, 1, a).

<sup>422</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*

<sup>423</sup> M. DE VOS, « De bouwstenen van het discriminatierecht in de arbeidsverhoudingen » in *De Wet Bestrijding Discriminatie in de Praktijk* (onder leiding van M. DE VOS en E. BREMS), Antwerpen, Intersentia, 2004, p. 81.

<sup>424</sup> O. DE SCHUTTER, « La loi belge tendant à lutter contre la discrimination », *J.T.*, 2003/40, n° 6118, pp. 845-856.

<sup>425</sup> A. RAHMÉ, *Discriminatie op basis van handicap en gezondheidstoestand in de arbeidsverhoudingen*, *op. cit.*, p. 91.

refus d'aménagement raisonnable<sup>426</sup>. En effet, si l'employeur refuse de l'engager ou le licencie en raison de son handicap, alors que des aménagements ne constituant pas une charge disproportionnée sont possibles, il commettra une discrimination<sup>427</sup>.

L'appréciation du caractère « raisonnable » de l'aménagement revient au juge<sup>428</sup>. Bien qu'aucune législation ne définisse ce que constitue une charge disproportionnée<sup>429</sup>, la directive 2000/78<sup>430</sup>, la loi de 2007<sup>431</sup> ainsi que le Protocole relatif au concept d'aménagement<sup>432</sup> énoncent des facteurs pouvant guider le juge dans son appréciation.

La question financière va être un facteur important dans l'appréciation du caractère raisonnable de l'aménagement. En effet, la directive 2000/78 mentionne qu'il faut avoir égard « *aux coûts financiers et autres qu'impliquent les aménagements raisonnables, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide* »<sup>433</sup>. Ce dernier critère va jouer un rôle majeur dans l'appréciation déraisonnable ou non de l'aménagement<sup>434</sup>. En effet, si un aménagement peut sembler déraisonnable au vu du coût important qu'il engendre, les mesures financières de soutien peuvent venir contrebalancer cette appréciation<sup>435</sup>. En Région wallonne, à laquelle nous nous restreindrons dans le cadre de cette étude, c'est l'Agence pour une vie de qualité

---

<sup>426</sup> J. RINGELHEIM, « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination / Adapting the Enterprise to Workers' Diversity : the Transformative Potential of Non-Discrimination », *J.E.D.H.*, 2013/1, p. 69.

<sup>427</sup> L. WADDINGTON and A. HENDRIKS, « The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe : From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 18, 2002, pp. 403-427.

<sup>428</sup> N. BETSCH en A. VAN REGENMORTEL, « Definitieve arbeidsongeschiktheid bekeken vanuit het antidiscriminatierecht. Wordt het recht op redelijke aanpassingen voor werknemers met een 'beperking' niet al te zeer 'beperkt' ? », *Soc. Kron.*, 2012, p. 5.

<sup>429</sup> J. LAFFINEUR, « Les droits fondamentaux de la personne handicapée », actes du colloque organisé le 2 décembre 2005 par l'Institut des droits de l'homme du barreau de Bruxelles, collection Droit et justice n°66. », *J.T.*, 2007/10, n° 6259, p. 195.

<sup>430</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 21 et art. 5.

<sup>431</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 4, 12°.

<sup>432</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, rapport du roi.

<sup>433</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 21.

<sup>434</sup> L. WADDINGTON and A. LAWSON, *Disability and Non-Discrimination Law in the European Union. An Analysis of Disability Discrimination Law within and beyond the Employment Field*, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009, p. 34.

<sup>435</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 21 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 4, 12°.

(ci-après « AVIQ ») qui va subventionner et contrôler les aides octroyées à ceux à qui ils incombent de mettre en place les mesures d'aménagement, en vue de l'intégration des travailleurs ayant un handicap. Il existe différentes formes d'aides financières concédées à l'employeur, tel que la prime de tutorat qui va permettre de subventionner un tuteur dans l'accompagnement de la personne handicapée<sup>436</sup>, la prime d'intégration afin d'inciter l'embauche de personne en situation de handicap<sup>437</sup>, la prime de compensation « *en vue de compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures que l'entreprise prend pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions* »<sup>438</sup> ou encore l'aménagement du poste de travail qui constitue une aide financière afin d'adapter le poste de travail aux besoins de la personne handicapée<sup>439</sup>. D'autres aides financières concernent les frais de déplacement<sup>440</sup>, les stages de découvertes<sup>441</sup> ou encore les contrats d'adaptation<sup>442</sup>. L'octroi de ces aides, pour lesquelles le budget est limité, sont soumises à un certains nombres de conditions<sup>443</sup>.

Si le facteur financier a un poids important dans l'appréciation du caractère raisonnable de l'aménagement, ce n'est pas le seul qui doit être pris en considération. Le Protocole de 2007 en expose un certain nombre : « *l'impact organisationnel de l'aménagement, la fréquence et la durée de son utilisation prévue par la personne concernée, l'impact sur la qualité de vie de ses utilisateurs effectifs ou potentiels, l'impact sur l'environnement et les autres utilisateurs, l'absence d'alternative équivalente et la négligence de normes évidentes ou obligatoires* »<sup>444</sup>.

Précisons qu'on ne pourra indéniablement pas retenir le refus d'aménagement d'un employeur, si aucun aménagement ne permet de répondre aux besoins du travailleur handicapé dans l'accomplissement de ses activités<sup>445</sup>.

Face à l'ensemble de ces facteurs, le juge devra apprécier le caractère raisonnable de l'aménagement en tenant compte de la situation de chaque partie<sup>446</sup>. Comme exposé

---

<sup>436</sup> Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé, deuxième partie, livre 5, titre 9, chapitre 5, section 4, art. 1093.

<sup>437</sup> *Ibid.*, section 5, art. 1101.

<sup>438</sup> *Ibid.*, section 6, art. 1112.

<sup>439</sup> *Ibid.*, section 8, sous-section 1, art. 1130.

<sup>440</sup> *Ibid.*, section 9.b

<sup>441</sup> *Ibid.*, section 2.

<sup>442</sup> *Ibid.*, section 3.

<sup>443</sup> *Ibid.*

<sup>444</sup> Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *op. cit.*, rapport du roi.

<sup>445</sup> X. DELGRANGE et V. GHESQUIERE, *op. cit.*, p. 338.

précédemment concernant la charge de la preuve d'une discrimination, il incombera à l'employeur de démontrer que son refus d'aménagement n'est pas déraisonnable s'il est établi une présomption de discrimination<sup>447</sup>. Le juge pourra ordonner, à la demande de la victime, la cessation de l'acte discriminatoire<sup>448</sup> que constitue le refus d'aménagement raisonnable par l'employeur pour autant qu'il n'y ait pas encore eu de rupture de contrat, ce qui n'est malheureusement pas souvent le cas<sup>449</sup>.

Dans la pratique, la jurisprudence démontre que dans la majorité des cas, le refus d'aménagement est jugé déraisonnable par les Cours et tribunaux belges<sup>450</sup>.

---

<sup>446</sup> *Ibid.*

<sup>447</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*

<sup>448</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*, art. 20.

<sup>449</sup> J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*

<sup>450</sup> *Ibid.*

## **Chapitre 4. L’articulation entre la discrimination par association fondée sur le handicap et l’aménagement raisonnable**

Après avoir exposé les résultats de l’enquête menée auprès des travailleurs ayant un enfant handicapé, nous articulerons la notion de discrimination par association et le concept d’aménagement raisonnable. Nous clôturerons ce chapitre en exposant deux hypothèses d’aménagements raisonnables répondant aux besoins de ces travailleurs.

### **Section 1. Résultat de notre enquête**

Nous avons effectué une enquête afin de comprendre et mesurer les difficultés que rencontrent les parents ayant un enfant handicapé par rapport à leur milieu professionnel.

Nous leur avons posé une vingtaine de questions abordant plusieurs thèmes : leur quotidien, leur emploi, leur point de vue sur une potentielle discrimination du fait qu’ils sont traités de la même manière qu’un travailleur n’ayant pas d’enfant handicapé. Enfin, nous avons demandé leur opinion par rapport aux hypothèses d’aménagement raisonnable que nous avons imaginées (reprises en section trois).

Nous avons récolté dix-huit réponses : seize émises par des femmes et deux provenant d’hommes. La majorité des participants sont mariés ou cohabitent, trois sont célibataires et une personne divorcée. Tous vivent avec leur enfant ayant, pour la plupart, un handicap physique. Trois enfants sont porteurs d’un handicap mental et trois autres sont polyhandicapés. Les âges des enfants vont de trois à dix-huit ans. Huit enfants sont en enseignement spécialisé, cinq en intégration dans l’enseignement ordinaire, trois en enseignement ordinaire et enfin, deux enfants vont en centre de jour.

Nous avons extrait de cette enquête trois informations importantes pour notre étude.

Premièrement, nous avons demandé aux personnes sondées de donner une estimation du nombre d’heures par semaine qu’impliquent les soins liés au handicap de leur enfant.

Il est important de préciser ce que regroupe les soins liés à l’enfant. Ils ne se limitent pas au seul suivi médical, comme les séances de kinésithérapie ou encore les rendez-vous médicaux. En effet, les parents doivent aussi supporter une lourde charge administrative (dossier

médical, suivi mutuelle, etc.) ce qui constitue un poids supplémentaire. Jongler avec l'ensemble de ces rendez-vous, les nombreux déplacements, le suivi scolaire mais également leur profession et le quotidien d'une vie de famille relève presque de l'exploit. Cela leur demande une qualité organisationnelle remarquable.

Les réponses relatives au temps de travail que représente l'ensemble de ces tâches ont été pour le moins disparates allant de sept heures par semaine pour un enfant relativement autonome jusqu'à trente-six heures par semaine. Une participante n'a pas su estimer cette charge car je cite : « Je dois m'en occuper dès qu'il se lève jusqu'à ce qu'il soit couché ». En moyenne, les parents consacrent vingt-trois heures par semaine à leur enfant, ce qui est nettement plus important que pour les parents ayant un enfant sans handicap<sup>451</sup>.

Deuxièmement, nous avons abordé l'horaire de travail des participants en se concentrant sur les modifications éventuelles suite à la naissance de leur enfant handicapé.

Les résultats sont malheureusement unanimes. Un des parents, au minimum, a dû adapter son horaire de travail, voire carrément le quitter. Pour quasiment la moitié des participants, ce sont les deux parents qui ont dû effectuer des changements au niveau de leur carrière professionnelle pour répondre aux besoins spécifiques de leur enfant. Ces changements sont divers : réduction de l'horaire, mise en disponibilité, changement de fonction dans l'entreprise, changement de métier voir démission. Certains participants précisent également qu'en plus de ces changements, ils doivent utiliser leurs congés ou parfois prendre des congés sans solde afin de répondre aux besoins de leur enfant.

Suite à cette question, nous leur avons demandé si leur employeur tenait compte de leur situation familiale complexe en étant plus souple et plus conciliant. Sur l'ensemble des participants, seul quatre ont jugé que leur employeur était à l'écoute et était donc plus flexible sur leur horaire ou leurs prises de congés. Parallèlement, une des participantes souligne qu'elle se sent redevable vis-à-vis de son employeur et donc « compense » en acceptant par exemple des changements d'horaires. Une autre participante ressent une certaine jalousie et stigmatisation de sa situation familiale de la part de ses collègues.

---

<sup>451</sup> L. OWEN, M. GORDON, M. FREDERICO and B. COOPER, *Chapter two : Child en family Needs, Theoretical Frameworks*, School of Social Work & Social Policy, La Trobe University and Victorian Government Department of Human Services, Melbourne, 2002, p. 71 ; J. VINCK et W. VAN LANCKER, « l'emploi parental dans les familles qui comptent un enfant handicapé en Belgique: s'agit-il d'une question d'origine social ? » in *Pauvreté et handicap en Belgique*, SPF Sécurité social, Bruxelles, 2019, p. 233.

Troisièmement, nous avons demandé aux participants si la situation d'un travailleur n'ayant pas d'enfant handicapé était similaire à la leur.

L'ensemble des participants ont jugé que la situation était différente. En effet, ils le justifient en précisant que leur enfant est dépendant d'eux et le restera probablement, dans une certaine mesure, bien au-delà de leur majorité, en fonction de leur handicap.

À cela s'ajoute la logistique qui entoure les soins à donner à l'enfant ayant un handicap et qui dépasse largement celle qui entoure la vie d'un enfant sans handicap.

À ce titre, nous leur avons demandé si, à leurs yeux, le fait qu'il soit traité de la même manière qu'un travailleur avec enfant sans handicap constitue une discrimination. Les réponses ont été partagées. La moitié des participants a jugé qu'ils sont effectivement victimes de discrimination. L'autre moitié n'a pas su répondre car ils n'ont jamais envisagé cela sous cet angle.

Ces réponses sont pour le moins éloquentes. Nous pouvons constater que les nombreux sacrifices réalisés ainsi que les obligations à respecter, ne sont pas des choix mais des contraintes, selon nous. En effet, leurs enfants sont dépendants d'eux et le seront potentiellement toute leur vie.

Ces parents doivent donc « sacrifier » leur carrière professionnelle pour assurer à leur enfant une vie et un avenir le plus « normal » possible. L'ensemble de ces changements ont inévitablement un impact sur le salaire de ces travailleurs, mais également directement sur le montant futur de leur pension.

Nous pouvons également constater que certains travailleurs doivent faire face à une certaine stigmatisation due à leur enfant handicapé. Cela peut avoir des répercussions sur leur bien-être psychologique. Si nous ne pouvons pas affirmer cette stigmatisation comme une généralité, au vu des quelques participants l'ayant mentionné, nous pouvons malgré tout le souligner avec vigueur.

## **Section 2. Articulation des deux notions : discrimination par association et aménagement raisonnable**

La discrimination par association est avant toute chose une discrimination, comme nous avons pu le définir précédemment. Nous nous permettons de revenir sur un point important : le fait de discriminer peut signifier « *que des personnes placées dans des situations différentes*

*reçoivent un traitement identique* »<sup>452</sup>. En nous appuyant sur les résultats de l'enquête exposée ci-dessus ainsi que l'enquête menée par Julie Vinck et Wim Van Lancker<sup>453</sup>, nous pouvons affirmer que la situation d'un travailleur ayant un enfant handicapé est différente de celle d'un travailleur ayant un enfant sans handicap. En effet, un enfant handicapé requiert des soins spécifiques plus conséquents que les soins parentaux pour des enfants dits « normaux ». Pour répondre à ceux-ci, les parents doivent consentir des sacrifices au niveau professionnel étant entendu que la société ne tient pas compte des spécificités qui entourent leur quotidien. Cela a, en plus des répercussions financières présentes et à venir et un impact sur le développement de leur carrière professionnelle. Nous jugeons que cette situation est déraisonnable et illégitime. Pourtant, ces travailleurs sont traités de manière identique par rapport aux autres travailleurs. Nous pouvons dès lors établir et affirmer qu'il existe une discrimination en raison des liens qui rattache le travailleur à son enfant handicapé, communément appelé une discrimination par association.

Suite à l'établissement de cette discrimination par association fondée sur le handicap, des mesures doivent être prises afin de protéger ces travailleurs, ce qui constitue, rappelons-le, un droit universel<sup>454</sup>.

Afin de lever cette discrimination, nous estimons pouvoir nous tourner vers une mesure déjà reconnue pour les personnes porteuses d'un handicap. En effet, pendant longtemps, ces dernières ont été victimes de discrimination notamment au niveau professionnel : difficultés à s'intégrer et/ou à progresser dans leur travail au même titre que tout autres travailleurs. S'il est indéniable que la situation d'un travailleur ayant un enfant handicapé et un travailleur handicapé n'est pas en tout point similaire, la conclusion est pourtant la même : ils sont ou ont été victimes de discrimination dans le secteur professionnel en raison du handicap.

Dans cette logique, nous estimons pouvoir assimiler les droits octroyés aux personnes handicapées, ayant pour but de les protéger de cette discrimination dans le milieu professionnel, aux travailleurs ayant un enfant handicapé.

---

<sup>452</sup> C. LEFLOT, et P. MONFORTI, « L'égalité entre travailleurs féminins et masculins vue de Luxembourg et de Strasbourg », *J.D.J.*, 2013/2, n° 322, p. 5.

<sup>453</sup> J. VINCK et W. VAN LANCKER, *op. cit.*, pp. 239-241.

<sup>454</sup> Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 7.

C'est pourquoi, nous jugeons que ces derniers peuvent bénéficier de l'aménagement raisonnable établi sur base de l'égalité entre les travailleurs<sup>455</sup>. Pour cela, il faudrait élargir le champ d'application *ratione personae* de l'article 5 de la directive 2000/78 aux travailleurs ayant un enfant handicapé. Nous sommes conscients que l'aménagement raisonnable est également prévu dans d'autres législations ayant un champ d'application *ratione materiae* plus important. Cependant, nous nous restreignons à la directive 2000/78 (et par conséquent la loi de 2007<sup>456</sup> transposant celle-ci), laquelle vise parfaitement le domaine pour lequel les travailleurs sont discriminés. Cet élargissement du champ d'application va permettre de lever les obstacles qui entourent les travailleurs, leur permettant de s'intégrer et de progresser dans leur travail et, par conséquent, les protéger de cette discrimination qui les touche. Ces travailleurs pourront répondre aux besoins de leur enfant handicapé, sans pour autant sacrifier leur carrière professionnelle.

Nous avons imaginé quatre hypothèses d'aménagement raisonnable exposées dans la prochaine section. Ces aménagements seront indéniablement organisationnels et les conditions attachées à leur aménagement devront être respectées par l'employeur. Un refus déraisonnable de la mise en place de ces aménagements constituera une discrimination punissable par la loi. En devenant une obligation pour l'employeur, les travailleurs bénéficiant déjà d'une certaine flexibilité de leur part, n'auront plus ce sentiment de leur être redevable. Nous espérons de plus que toute forme de jalousie de la part des autres travailleurs et stigmatisations de la part de certains diminueront voire disparaîtront.

En conclusion, en démontrant l'établissement d'une discrimination dans le secteur professionnel envers les travailleurs ayant un enfant handicapé, via le concept de la discrimination par association, des mesures pour la lutte contre celle-ci doivent être prises. L'aménagement raisonnable poursuivant cet objectif, c'est-à-dire lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi et du travail, serait une solution idéale et non-négligeable<sup>457</sup>.

---

<sup>455</sup> 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 du travail, *op. cit.*, art. 5.

<sup>456</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *op. cit.*

<sup>457</sup> 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 du travail, *op. cit.*, considérant 16.

### **Section 3. Hypothèses d'aménagement raisonnable**

Lors de l'enquête, nous avons formulé diverses hypothèses d'aménagement raisonnable. Nous avons également été à l'écoute des nouvelles suggestions des travailleurs sondés. L'objectif serait de pouvoir combiner à la fois le maintien de leur horaire de travail tout en ayant la possibilité d'assumer les soins spécifiques de leur enfant.

Nous partons du principe que pour l'ensemble de ces hypothèses d'aménagement raisonnable, au même titre que tout travailleurs handicapés, l'AVIQ interviendrait financièrement auprès de l'employeur via la prime de compensation<sup>458</sup>. De nouvelles conditions d'accès à cette intervention financière devraient être adaptées à la situation du travailleur « non-handicapé ». Nous pourrions envisager d'évaluer le handicap de leur enfant afin de déterminer la nature de l'aménagement, comme pour les personnes en situation de handicap.

Nous allons approfondir ci-dessous les deux hypothèses ayant été majoritairement jugées comme indispensables par les travailleurs sur les quatre proposées.

Avant cela, nous mentionnerons tout de même les deux autres hypothèses jugées moins essentielles par les participants mais présentant malgré tout un certain intérêt.

La première pourrait être l'octroi d'une subvention financière à l'employeur afin de compenser, en tout ou en partie, la réduction du temps de travail du parent s'occupant de l'enfant. Le travailleur pourrait donc maintenir un salaire égal à l'horaire de travail qu'il occupait avant la naissance de son enfant.

La deuxième permettrait d'aménager et de modifier l'horaire de travail selon les impératifs liés à l'enfant.

Nous pouvons également citer la proposition d'aménagement raisonnable d'une participante à savoir la possibilité de faire du télétravail.

Rappelons à ce titre, qu'un aménagement a pour but de répondre aux besoins individuels de chaque personne. Une multitude d'aménagements sont donc envisageables.

---

<sup>458</sup> Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé, deuxième partie, livre 5, titre 9, chapitre 5, section 4.

## **§ 1. Inclure un créneau horaire dans son temps de travail pour son enfant handicapé**

Un aménagement adéquat serait d'inclure un créneau horaire, dans le temps de travail des parents, destiné à leur enfant handicapé.

Cette idée d'aménagement raisonnable s'est fondée sur un aménagement régulièrement offert aux personnes handicapées : l'octroi de pauses régulières<sup>459</sup>. À ce titre, nous transposerions ces pauses quotidiennes en un créneau horaire quotidien destiné à l'enfant. Nous estimons que ceux-ci doivent être communiqués en temps et en heure à leur employeur, à chaque début du mois par exemple, afin de préserver l'organisation de l'entreprise.

Ces créneaux horaires pourraient être mis en place en fonction des besoins de l'enfant et ce à n'importe quel moment de la journée de travail. Une suggestion d'une participante était l'octroi d'une flexibilité horaire le matin.

## **§ 2. Octroi de congés payés exceptionnels**

La proposition jugée comme indispensable est l'octroi de congés payés exceptionnels.

Même s'il nous est difficile d'imaginer la complexité du suivi d'un enfant handicapé au quotidien, nous estimons que cet aménagement devrait répondre aux besoins urgents et/ou de dernières minutes. En effet, les résultats de l'enquête ont montré que les parents devaient faire face à de multiples imprévus. Nous pouvons citer, par exemple, le déplacement d'un rendez-vous médical urgent ou des crises de colère intenses par un enfant atteint d'autisme, ceux-ci étant plus vulnérables émotionnellement parlant. L'ensemble de ces absences non programmées peuvent avoir des conséquences négatives pour le travailleur pouvant entraîner jusqu'à son licenciement. Cet aménagement raisonnable viendrait palier cette situation délicate tant professionnelle que pour l'enfant handicapé. Cela permettrait de plus d'éviter une perte financière puisque le travailleur ne serait plus obligé de prendre par exemple un congé sans solde ou encore de devoir faire des heures supplémentaires pour compenser ses heures d'absence. Cette solution devrait permettre de satisfaire à la fois l'employeur et le travailleur.

---

<sup>459</sup> Service public Emploi, *Clés pour les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail*, op. cit., p. 27.

Dans le même sens, une participante a suggéré l'octroi d'une demande de congé tardive, ce qui rejoindrait notre hypothèse. En effet, ces congés exceptionnels pourraient être donnés en dehors des délais prévu par la Convention collective de travail auquel sont soumis les travailleurs.

## Conclusion

Au cours de cette étude, nous avons retracé l'origine du handicap et les différents modèles s'y afférents. Nous pouvons constater que cette notion a connu de nombreuses évolutions. En effet, le handicap reprend, de manière élargie, les malades présentant des incapacités semblables au handicap. Par la suite, la notion de handicap s'est définie en considérant les facteurs environnementaux au même titre que la déficience de la personne. Cette évolution est non-négligeable puisqu'il y a encore cinquante ans, ces personnes étaient seulement considérées comme étant en dehors de « la norme sans déficience ».

Notre étude s'est poursuivie sur une évolution jurisprudentielle dégagant le principe novateur de la discrimination par association. Ce dernier apporte une protection à de nombreuses personnes souvent oubliées par le législateur et pourtant discriminées en raison des liens qui l'unissent à une personne porteuse d'un critère protégée. La Cour de Justice a fait preuve d'audace en établissant ce principe et en l'étendant à l'ensemble des critères protégés, déjà repris par nos Cours et tribunaux. Une nouvelle avancée pour ce principe serait d'être défini et mentionné de manière explicite dans les différentes législations supranationales mais également dans la loi de 2007. Cela éviterait toute mauvaise interprétation. Rappelons que certains décrets belges, tels que le décret flamand et le décret wallon de 2008, font déjà mention de manière explicite de la discrimination par association, ce que nous félicitons.

Nous avons ensuite analysé le concept d'aménagement raisonnable. Ce dernier est, selon nous, remarquable étant entendu qu'il permet à des personnes en situation de handicap de s'intégrer, notamment dans le milieu professionnel, au même titre que tout autre individu.

Le but de ce mémoire était de connaître le potentiel de l'articulation de la discrimination par association et du concept d'aménagement raisonnable pour un travailleur ayant un enfant handicapé. Pour ce faire, nous avons réalisé une enquête afin de comprendre et de mesurer les difficultés que rencontrent les parents ayant un enfant handicapé dans le cadre professionnel. Sur base des résultats, nous avons conclu, via le principe de discrimination par association, qu'un travailleur ayant un enfant handicapé n'a pas à être traité de façon similaire à tout autre travailleur. Leur situation étant profondément différente.

Nous avons dès lors articulé la reconnaissance de cette discrimination par association à l'aménagement raisonnable en étendant son champ d'application *ratione personae*, qui est pour l'heure exclusivement limité aux personnes handicapées. Nous nous sommes limités à étendre le champ d'application de l'article 5 de la directive 2000/78 (et par conséquent à la loi de 2007 transposant celle-ci) étant donné que cette directive se limite au domaine de l'emploi et du travail, domaine pour lequel les travailleurs ayant un enfant handicapé sont discriminés. Cet élargissement du champ d'application ne nous semble pas disproportionné étant entendu que l'objectif poursuivi par l'aménagement raisonnable, à savoir rétablir une certaine égalité de traitement entre la personne handicapée et ses collègues, permettrait de lever la discrimination qui touche ces parents. Nous avons choisi d'exposer deux hypothèses d'aménagement raisonnable répondant aux besoins de ces travailleurs, tout en sachant que de nombreuses autres pistes d'aménagements restent imaginables.

Cette articulation peut sembler audacieuse. Pourtant, nous estimons que celle-ci est légitime et proportionnée au vu des nombreux bénéfices qui en découleraient.

Afin de renforcer le fondement de cette articulation, mener une enquête plus étendue, tant au niveau du nombre de personnes sondées que de la zone géographique, serait intéressant.

En effet, notre enquête a récolté dix-huit réponses et s'est limitée à la Wallonie.

L'idéal serait de réaliser cette étude sur l'ensemble de la Belgique ainsi qu'au-delà de nos frontières, notamment en réalisant une étude comparative des pays de l'Union européenne. Chaque pays ayant des législations différentes, il serait intéressant de comparer les résultats obtenus afin de déterminer si la situation de discrimination vécue par ces travailleurs est la même que celle que nous avons mise en avant au cours de notre recherche. Les résultats des différents pays pourraient potentiellement contrebalancer les résultats obtenus chez nous, même si nous en doutons.

Par ailleurs, l'articulation de la discrimination par association avec l'aménagement raisonnable a été un choix de notre part. Néanmoins, nous pourrions réaliser un tour d'horizon auprès de nos voisins européens afin de constater s'il existe d'autres solutions pour améliorer le quotidien d'un travailleur ayant un enfant handicapé et/ou lever la discrimination qui les touche.

En conclusion, nous espérons que les législateurs européens mais également belges prendront rapidement conscience de la discrimination dont sont victimes les travailleurs ayant un enfant handicapé et prendront les mesures adéquates en conséquence, par exemple en élargissant le champ d'application de l'aménagement raisonnable.

# Bibliographie

## I. Législation

### a. Internationale

- Déclaration universelle des droits de l’homme
- Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale, signée à New-York le 7 mars 1966, approuvée par la loi du 9 juillet 1975, *M.B.*, 11 décembre 1975, p. 15791.
- Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes, signée à New-York le 18 décembre 1979, approuvée par la loi du 11 mai 1983, *M.B.*, 5 novembre 1985, p. 16179.
- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, signés à New-York le 13 décembre 2006, approuvée par la loi du 13 mai 2009, *M.B.*, 22 juillet 2009, p. 50169.
- Convention de l’OIT n°111 concernant la discrimination en matière d’emploi et de profession, signée à Genève le 25 juin 1958 par la Conférence générale de l’Organisation internationale du travail au cours de sa quarante-deuxième session, approuvée par la loi du 16 février 1997, *M.B.*, 23 septembre 1977, p. 11683.
- Déclaration des droits de déficients mentaux adoptée par l’Assemblée générale des Nations Unies, *J.O.U.E.*, 20 décembre 1971.
- Déclaration des droits des personnes handicapées adoptée par l’Assemblée générale des Nations Unies, *J.O.U.E.*, 9 décembre 1975.

### b. Européenne

- Traité instituant la Communauté européenne, nouvellement Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne.
- Convention européenne des droits de l’homme.
- Charte sociale européenne signée à Turin, *J.O.U.E.*, 18 octobre 1961.
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique, *J.O.U.E.*, L 180, p. 1.
- 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 du travail, *J.O.U.E.*, 2 décembre 2000, L 303, p. 1.

- Décision 2010/48/CE du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, *J.O.U.E.*, 27 janvier 2010, L 23, p. 1.
- Communication de la commission du 30 juillet 1996 sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées : Une nouvelle stratégie pour la Communauté européenne, COM (1996), 406 final.
- Observation générale n°4 relative au droit à l'éducation inclusive, adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées le 25 novembre 2016, CRPD/C/GC/4.
- Observation générale n°6 sur l'égalité et la non-discrimination adoptée par le Comité des droits des personnes handicapées à sa dix-neuvième session (14 février-9 mars 2018), CRPD/C/GC/6.
- Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, C.O.M. (2008), 426 final.

c. Belge

- Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé, deuxième partie.
- Révision de la Constitution du 17 mars 2021 visant à insérer au titre II de la Constitution un article 22ter garantissant aux personnes en situation de handicap le droit à une pleine inclusion dans la société, *M.B.*, 30 mars 2021, p. 29539.
- Loi du 28 avril 1958 relative à la formation et à la réadaptation professionnelles ainsi qu'au reclassement social des handicapés, *M.B.*, 14 mai 1958.
- Loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, *M.B.*, 23 avril 1963, p. 4266.
- Loi du 6 juillet 1973 portant amélioration de la législation relative à l'octroi d'allocations aux handicapés, *M.B.*, 14 juillet 1973, p. 8351.
- Loi du 17 juillet 1975 relative à l'accès des handicapés aux bâtiments accessibles au public, *M.B.*, 19 août 1975, p. 10013.
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.
- Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *M.B.*, 17 mars 2003, p. 12844.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29016.

- Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29046.
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007, p. 29031.
- Loi du 13 mai 2009 portant assentiment aux Actes internationaux suivants : Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et le Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptées à New-York le 13 décembre, *M.B.*, 22 juillet 2009, p. 50169.
- Convention collective de travail n°26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal, *M.B.*, 23 avril 1977, p. 5275.
- Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, *M.B.*, 26 july 2002, p. 33262.
- Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, *M.B.*, 23 september 2008, p. 49410.
- 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, p. 48144
- Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, 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, p. 67338.
- Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 13 janvier 2009, p. 974
- Décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, *M.B.*, 3 septembre 2010, p. 56434.
- Décret du 19 mars 2012 visant à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 5 juin 2012, p. 31662.
- Règlement du travail pour la protection du travail du 11 février 1946 – Titre I (Art. 1 – 27) et Titre II (art. 28 – 183), *M.B.*, 3 avril 1946, p. 3047.
- Protocole du 19 juillet 2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, *M.B.*, 20 septembre 2007, p. 49653.
- Projet de révision de la Constitution visant à insérer au titre II de la Constitution un article 22<sup>ter</sup> garantissant aux personnes en situation de handicap le droit à une

pleine inclusion dans la société, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2020-2021, n°55-1445/002.

- Question n°47 de M. Elio Di Rupo du 2 mai 2005 (Fr.), *Q.R.*, Ch. Repr., sess. ord. (2004-2005), n°51, p. 12842.

d. Étrangère

- The equal employment opportunity act of 1972 amended title VII of Civil Right Act of 1964, 24 mars 1972.
- Americans with Disabilities Act, 26 juillet 1990.
- Disability Discrimination Act, 8 novembre 1995, chapitre 50.
- Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2 juillet 2003, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

## II. Jurisprudence

a. Européenne

- Cour eur. D.H., arrêt D.H. e.a. c. République tchèque du 13 novembre 2007, *T.O.R.B.*, 2007-08, liv. 3, 239, note.
- Cour eur. D.H., arrêt Weller c. Hongrie du 31 mars 2009, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (Consultée le 15 juillet 2021) ; *Chron. D.S.*, 2010, liv. 1, p. 49, note.
- Cour eur. D.H., arrêt Carson et autres c. Royaume-Uni du 16 mars 2010, *R.W.*, 2012-2013, liv. 7, 272
- Cour eur. D.H. (1<sup>ère</sup> sect.), arrêt I. B. c. Grèce, 21 octobre 2013, (req. n°552/10).
- Cour eur. D. H., arrêt Guberina c. Croatie du 22 mars 2016, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (16 juillet 2021) ; *Juristenkrant*, 2016, (reflet LAVRYSEN, L.), liv. 328, 3.
- Cour eur. D.H., arrêt Skorjanec c. Croatie du 28 mars 2017, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (Consultée le 16 juillet 2021).
- Cour eur. D.H., arrêt Molla Sali c. Grèce du 19 décembre 2018, <http://www.echr.coe.int.proxy.bib.ucl.ac.be> (Consultée le 16 juillet 2021).
- Arrêt Irish Creamery Milk Suppliers Association e. a., aff. Jtes C-36/80 et C-71/80, EU: C: 1981: 62.
- Arrêt JämO, C-236/98, EU: C: 2000: 173.

- Arrêt Chacón Navas, C-13/05, EU: C: 2006: 456.
- Arrêt Feryn, C-54/07, EU: C: 2008: 397.
- Arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415.
- Arrêt Air Transport of America e.a., C-366/10, EU: C: 2011: 864.
- Arrêt Runevič-Vardyn et Wardyn, C-391/09, EU: C: 2011: 291.
- Arrêt HK Danmark, aff. jtes C-335/11 et C-337/11, EU: C: 2013: 222.
- Arrêt Associata Accept, C-81/12, EU: C: 2013: 275.
- Arrêt Commission européenne c. République italienne, C-312/11, EU: C: 2013: 446.
- Arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU: C: 2015: 480.
- Arrêt Daouibi, C-395/15, EU: C: 2016: 917.
- Conclusion de l’avocat général Poiares Maduro sous l’arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415.
- Conclusion de l’avocat général Juliane Kokott sous l’arrêt HK Danmark, aff. jtes C-335/11 et C-337/11, EU: C: 2013: 222.
- Conclusions de l’avocat général Nils WAHL sous l’arrêt Z, C-363/12, EU: C: 2013: 604.
- Conclusion de l’avocat général Kokott sous l’arrêt CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14, EU: C: 2015: 480.
- Demande de décision préjudicielle présentée par l’Employment Tribunal (London South), 10 juillet 2006, S. Coleman/ Attridge Law e.a., C-303/06.

b. Belge

- C. const., 12 mars 2009, n°17/2009, *M.B.*, 2009, p. 4359.
- Arbh. Antwerpen, 12 mei 2009, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2009\\_05\\_12\\_arbh.\\_Antwerpen\\_Lisette\\_H.\\_t.\\_IGL.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2009_05_12_arbh._Antwerpen_Lisette_H._t._IGL.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021)
- Arbh. Antwerpen, 21 november 2011, *R.G.* n° 2010/AA/344, *Juristenkrant*, 2011, n° 239.
- C. trav. Bruxelles, 20 février 2018, *R.G.*, n°2016/AB/959.

- C. trav. Liège, 18 mars 2021, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021\\_03\\_18\\_Cour\\_Trav.\\_Liège.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021_03_18_Cour_Trav._Liège.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).
- Arbrb. Leuven, 10 décembre 2013, *T.O.R.B.*, 2013, liv. 2-3, p. 240.
- Arbrb. Antwerpen, 8 mei 2014, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2014\\_05\\_08\\_arbrb.\\_antwerpen.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2014_05_08_arbrb._antwerpen.pdf) (Consultée le 8 juillet 2021)
- Arbrb. Leuven, 22 januari 2015, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015\\_01\\_22\\_arbrb.\\_leuven.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015_01_22_arbrb._leuven.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).
- Trib. Trav. de Mons et de Charleroi, 9 mars 2015, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015\\_03-09\\_trib.\\_trav.\\_charleroi.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015_03-09_trib._trav._charleroi.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).
- Trib. Trav. Bruxelles, 2 février 2021, Unia, <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence/tribunal-du-travail-de-bruxelles-2-fevrier-2021> (Consultée le 7 juillet 2021).
- Trib. Trav. Bruxelles, 12 mars 2021, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021\\_03\\_12\\_Trib.\\_Trav.\\_Bruxelles.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2021_03_12_Trib._Trav._Bruxelles.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).
- Pol. Vilvoorde, 6 januari 2015, Unia, [https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015\\_01\\_06\\_pol.\\_vilvoorde.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Rechtspraak/2015_01_06_pol._vilvoorde.pdf) (Consultée le 7 juillet 2021).

#### c. Étrangère

- Employment appeal tribunal, London, UKEAT 0417-06-2012, 2006.
- Employment appeal tribunal, London, UKEAT 0071-09-3010, 2009.
- Tribunal de district de Varsovie (tribunal de deuxième instance), 18 novembre 2015, V Ca 3611/14.

### III. **Doctrine**

- ASSANTE V., *Situations de handicap et réponses politiques*, Reliance, 2007.
- ADAM I. et REA A., *La diversité culturelle sur le lieu de travail. Pratiques d'aménagement raisonnables*, Université libre de Bruxelles (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme), 2010.

- BARNES C., « The Social Model of Disability : Valuable or Irrelevant ? » , in *The Routledge Handbook of Disability Studies* (under the dir. of WATSON N., ROULSTONE A. and THOMAS C.), Londres, Routledge, 2012.
- BARRAL C., « Qu'est-ce que le handicap ? » in *La situation des personnes handicapées : un enjeu de société*, Adsp n°49, décembre 2004.
- BARRAL C., « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé : un nouveau regard pour les praticiens », *Contraste*, 2007/2 (n°27).
- BAUDOT P.-Y., BORELLE C. et REVILLARD A., « Politiques du handicap. Introduction », *Terrains & travaux*, 2013/2 (n° 23).
- BAYART C. en DEITEREN C., « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de Ras- en Kaderrichtlijn » in *Actuele Topics discriminatierecht*, Die Keure, 2010.
- BENEDI LAHUERTA S., Ethnic discrimination, discrimination by association and the Roma community : CHEZ, *the Common Market Law Review*, 2016.
- BETSCH N. en VANREGENMORTELA A., « Definitieve arbeidsongeschiktheid bekeken vanuit het anti-discriminatierecht. Wordt het recht op redelijke aanpassingen voor werknemers met 'beperking' niet al te zeer 'beperkt' ? », *Soc.Kron.*, 2012.
- BICKENBACH J., « Chapitre 1 : Évolution du handicap » in *Pauvreté et handicap en Belgique*, SPF Sécurité social, Bruxelles, 2019.
- BICKENBACH J., CHATTERJI S., BADLEY E. M. and ÜSTÜN T. B., « Models of disablement, universalism and the international classification of impairments, disabilities and handicaps », *Social Science and Medicine*, n°48, 1999.
- BRIBOSIA E. et RORIVE I., « Droit de l'égalité et de la non-discrimination / Equality and Non-Discrimination », *J.E.D.H.*, 2014/2.
- BRUCE A., *Which Entitlements and for Whom? The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Ideological Antecedents*, Lund University, Media-Tryck, 2014.
- CHAPIREAU F., « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé » in *Gérontologie et société*, Fng, vol. 24/99, 2001.
- CLOOTS E. , VRIELINK J. en SPINOY M., « Hoofdstuk III - De Belgische federale antidiscriminatiewetten » in *Gelijk zijn versus gelijk krijgen*, 1<sup>e</sup> editie, Bruxelles, Intersentia, 2021.
- CRÉTÉ M., « Hand in cap : tous dans le même chapeau ? Le handicap ne peut-il plus être fruit du hasard ? », *Journal français de psychiatrie*, 2007/4 (n° 31).

- CRIOC, *Recherche relative aux aménagements raisonnables en biens et services pour personnes handicapées et personnes à mobilité réduite*, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, 3 décembre 2009.
- 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? », *R.D.S.-T.S.R.*, 2014/1.
- DAMAMME J., « La socialisation de la notion de handicap en droit de la non-discrimination / Socialising of the notion of disability in non-discrimination law », *J.E.D.H.*, 2013/5.
- DAMAMME J., « III - La construction multi-niveaux des droits des personnes en situation de handicap comme vecteur de protection des travailleurs alcooliques et toxicomanes » in *Human Rights as a Basis for reevaluating and reconstructing the law* (sous la dir. de HOC A. et al.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2016.
- DAMAMME J., « 2 - Les définitions du handicap » in *Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de HACHEZ I. et VRIELINK J.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2020.
- de BURCA G. , « The EU in the Negotiations of the UN Disability Convention », *Jean Monnet Working Paper*, no 14/09.
- DELGRANGE X. et GHESQUIERE V., « 4.2.1. - Les aménagements raisonnables » in *Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de HACHEZ I. et VRIELINK J.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2020.
- DE SCHUTTER O., « La loi belge tendant à lutter contre la discrimination », *J.T.*, 2003/40, n° 6118.
- D'ESPALLIER A., *Redelijke aanpassingen, evenredigheid en de rol van de rechter*, Brugge, die Keure, 2016.
- DE VOS M., « De bouwstenen van het discriminatierecht in de arbeidsverhoudingen » in *De Wet Bestrijding Discriminatie in de Praktijk* (onder leiding van DE VOS M. en BREMS E.), Antwerpen, Intersentia, 2004.
- DE VOS M., « Zieke is geen gehandicapte voor het Hof van Justitie », *Juristenkrant*, 2006, afl. 135.
- DONIER V., « Accès aux services publics et vulnérabilité : réflexions à propos du handicap » in *Le droit à l'épreuve de la vulnérabilité* (sous la dir. de ROUVIÈRE F.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2010.
- EIDSVAAAG T. and INGHAMMAR A., « The definition of 'disability' under EU law and its impact on the protection of persons with disabilities in Denmark, Norway and Sweden », *E.J.S.L.*, 2014/4.

- FAGNART L. et LUTTE I., « Incapacité, Handicap social d'un individu unique » in *Indicatieve Tabel 2020/Tableau Indicatif 2020*, Brugge, die Keure / la Charte, 2021.
- FALEZ F., « L'expertise médicale menacée d'obsolescence : comment répondre aux défis du futur ? », *Consilio*, 2017/4.
- FALEZ F., « Une approche nouvelle des situations de handicap et de leurs implications en évaluation pour l'expert médical », *SK*, 2019, nr. 04-05.
- GAZARETH P., « Visages du handicap, Personnes pouvant être considérées comme handicapées selon différentes définitions », *OFS*, Suisse, 2009.
- GENICOT G., « Vulnérabilité et intégrité physique en droit belge. Entre protection renforcée et autonomie encadrée », *Rev. Dr. ULiège*, 2019/1.
- GHESQUIÈRE V., HACHEZ I. et VAN BASSELAERE C., « La discrimination fondée sur le handicap » in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations* (sous la dir. de RINGELHEIM J. et WAUTELET P.), Limal, Anthémis, 2018.
- HACHEZ I. en VANDROOGHENBROECK S., « Als soft law hard law inhaalt », *Tijdschrift voor mensenrechten*, 2013/4.
- HEERMAVAN VOSS G. en VAN SLOOTEN J., « Kroniek van het sociaal recht », *Nederlands Juristenblad*, 2008, afl. 34.
- HOREVOETS C. et VINCENT S., « Section 3. - Les différences de traitement admises et les discriminations prohibées » in *Actualités en matière de non-discrimination* (sous la dir. de BRIBOSIA E. et al.), 1<sup>re</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2016.
- KARAGIORGI C., « The concept of discrimination by association and its application in the EU Member States », *European Anti-Discrimination Law Review*, 2014, nr. 18.
- KARLAN P.S. and RUTHERGLEN G., « Disabilities, discrimination and reasonable accommodation », *Duke Law Journal*, 1996, nr. 1.
- KETT M., LANG R. and TRANI J.F., « Disability, development and the dawning of a new convention : a cause for optimism ? », *Journal of International Development*, 2009, n°21.
- KOHL A., « The long and winding road to equality and inclusion for persons with disabilities. The United Nations Convention on the rights of persons with disabilities », *R.D.I.D.C.*, 2017/3.
- LAFFINEUR J., « Les droits fondamentaux de la personne handicapée », actes du colloque organisé le 2 décembre 2005 par l'Institut des droits de l'homme du barreau de Bruxelles, collection Droit et justice n°66. », *J.T.*, 2007/10, n° 6259.

- LAVRYSSEN L., « Personen met een handicap beter beschermd op de werkvloer », *Juristenkrant*, 2013, afl. 269.
- LEFLOT C. et MONFORTI P., « L'égalité entre travailleurs féminins et masculins vue de Luxembourg et de Strasbourg », *J.D.J.*, 2013/2, n° 322.
- LEJEUNE A., HUBIN J., RINGELHEIM J., ROBIN-OLIVIER S., SCHOENAERS F., YAZDANPANAH H., FILLION E. et THIVET D., *Handicap et aménagements raisonnables au travail : Importation et usages d'une catégorie juridique en France et en Belgique*, Mission de recherche Droit et Justice, CERAPS, Université de Lille, 2017.
- LESPINET-NAJIB V. et BELIO C., « Classification des handicaps : enjeux et controverses » in *Classer, penser contrôler*, Hermès, La Revue, n°66, 2013.
- MARKEY L., « 4 - Les autres discriminations » in *Actualités en droit social européen* (sous la dir. CLESSE Ch.-É. et GILSON St.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2010.
- MARTIN D., « L'arrêt CHEZ : la Cour de Justice et la discrimination – Alice ou Humpty Dumpty ? », *Rev. Aff. Eur.*, 2015/3.
- MINÉ M., « § 2 - Cadre et définitions du droit des discriminations dans l'emploi » in *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2016.
- NEVEN J.-F. , LAMBINET F. et GILSON S., « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination. », *R.D.S.-T.S.R.*, 2013/2.
- NICKE M., « § 6. - Travailleurs handicapés » in *Le droit international social*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2013.
- NOUSIAINEN K., « When does more become less? Proliferation and hierarchy of discrimination grounds in Finnish non-discrimination law. », *E.J.S.L.*, 2014/4.
- OLIVER M., « A New Model for the Social Work Role in Relation to Disability » in *The Handicapped Person: A New Perspective for Social Workers ?* (under the dir. of CAMPLING J.), Londres, Radar, 1981.
- OLIVER M., *Understanding Disability: From Theory to Practice*, Macmillan, Basingstoke, 1995.
- OLIVER M., « Defining Impairment and Disability: Issues at Stake » in *Exploring the Divide: Illness and Disability* (under the dir. of BARNES C. and MERCER G.), Leeds, The Disability Press, 1996.
- OWEN L., GORDON M., FREDERICO M. and COOPER B., *Chapter two : Child en family Needs, Theoretical Frameworks*, School of Social Work & Social Policy, La Trobe University and Victorian Government Department of Human Services, Melbourne, 2002.

- PAGES V., « I. Vers une définition du handicap » in *handicaps et psychopathologie*, Dunod, 2017.
- PAPA V., « Dignity as the foundational paradigm of labour law », *E.J.S.L.*, 2012/1.
- PERJU V., « Impairment, Discrimination, and the Legal Construction of Disability in the European Union and the United States », *Cornell International Law Journal*, 2011, vol. 44.
- PILGERSTORFER M. and FORSHAW S., « Transferred Discrimination in European Law: Case C-303/06, Coleman v Attridge Law », *Industrial Law Journal*, 2008.
- PLETS I., « Champ d'application de la directive 2000/78/CE- Discrimination directe et harcèlement fondés sur un handicap – Licenciement d'un travailleur qui n'a pas lui-même un handicap mais dont l'enfant est handicapé », note sous l'Arrêt Coleman, C-303/06, EU: C: 2008: 415, *Ors.*, 2008, liv. 9.
- RAHMÉ A., *Discriminatie op basis van handicap en gezondheidsstoestand in de arbeidsverhoudingen*, Antwerpen, Intersentia, 2009.
- RAHMÉ A., « Discriminatie op basis van handicap in de arbeidsverhoudingen » in *Arbeidsrecht tussen wel-zijn en niet-zijn. Liber Amicorum prof. dr. Othmar Vanachter* (onder leiding van HENDRICKX F., VAN PUTTEN M., VANDEPUTTE W. en RAHMÉ A.), Antwerpen-Oxford, Intersentia 2009.
- RAVAUD J.-F., *Modèle individuel, modèle médical, modèle social : La question du sujet*, INSERM, 1999.
- RINGELHEIM J., « Adapter l'entreprise à la diversité des travailleurs : la portée transformatrice de la non-discrimination / Adapting the Enterprise to Workers' Diversity : the Transformative Potential of Non-Discrimination », *J.E.D.H.*, 2013/1.
- RINGELHEIM J., « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018/14, n° 6726.
- RINGELHEIM J., « Chapitre 2 : les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations » in *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Limal, Anthemis, 2018.
- ROBIN-OLIVIER S., « Article 2. - Concept de discrimination / Concept of discrimination » in *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* (sous la dir. de DUBOUT E.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2020.
- ROCHAT L., *Les conceptions et modèles principaux concernant le handicap*, Bureau fédérale de l'égalité pour les personnes handicapées, 16 mars 2008.

- SAMAHA A., *What Good is the Social Model of Disability*, Chicago Public Law and Legal Theory Working Paper, 2007, n° 166.
- SERVAIS J.-M., « Chapitre III. - L'égalité de chances et de traitement » in *Droit social de l'Union européenne*, 3<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2017.
- SPINOY M. et VRIELINK J., « 4.1.2. - Les discriminations directes et indirectes par association (et attribution) » in *Les grands arrêts en matière de handicap* (sous la dir. de HACHEZ I. et VRIELINK J.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2020.
- SZYMCAK D., « Juridictions européennes et principe de non-discrimination: analyse croisée à l'aune de la garantie des droits fondamentaux », *Rev. Aff. Eur.*, 2009-2010/2.
- TASIAUX A. et FLOHIMONT V., « Chapitre 12 - Risques et opportunités des nouvelles technologies pour les Adultes âgés et/ou les personnes atteintes d'un handicap » in *Vulnérabilités et droits dans l'environnement numérique* (sous la dir. JACQUEMIN H. et NIHOUL M.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2018.
- THEUNIS J., « Rechtspraak in kort bestek : januari 2015 tot en met juni 2015 (GwH, EHRM, HvJ) », *M.E.R.*, 2015/3.
- THIERY Y., *Discriminatie en verzekering*, Antwerpen, Intersentia, 2011.
- Unia, pour une directive « horizontale » au niveau européen, <https://www.unia.be/fr/articles/pour-une-directive-horizontale-au-niveau-europeen> (consultée le 29 juin 2021).
- Unia, le droit à l'inclusion des personnes en situations de handicap désormais dans la Constitution, <https://www.unia.be/fr/articles/le-droit-a-linclusion-des-personnes-en-situation-de-handicap-desormais-dans> (consultée le 30 juin 2021).
- VANBELLINGEN L., « L'accommodement raisonnable de la religion dans le secteur public : analyse du cadre juridique belge au regard de l'expérience canadienne », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2015/2, vol. 75.
- VAN DEN LANGENBERGH K., « Discriminatie van gehandicapten bij de aanwerving » in *Gelijkheid in het arbeidsrecht, Gelijkheid zonder grenzen* (onder leiding van CUYPERS D.), Anwerpen, Intersentia, 2003.
- VANDEN POEL I., « Ziekte als handicap : als het regent in Europa, druppelt het (gelukkig) ook in Brussel », *R.A.B.G.*, 2018/12.
- VANDERSTRAETEN M., « Accessibilité des personnes handicapées aux lieux ouverts au public : vers un modèle social d'anticipation ? », *A.P.T.*, 2014/4.
- VANTHOURENHOUT S., *L'inclusion professionnelle de la personne handicapée, une question de solidarité ! Et si demain, la pièce du puzzle c'était vous ?*, CSCBIE, Bruxelles, septembre 2013.

- VAN TRIMPONT I. en HOPPENBROUWERS K., « Recht op onderwijs voor kinderen met een chronische aandoening », *T.J.K.*, 2016/3.
- VAS NUNES P.C., « Het Coleman-arrest en ‘associatieve’ ongelijke behandeling », *Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk (Nl)*, 2008.
- VERMEULEN L., « Hoofdstuk III - Handicap » in *Discriminatie in arbeidsrelaties*, 1<sup>e</sup> editie, Bruxelles, Intersentia, 2015.
- VERMEULEN L., « Hoofdstuk 1 - Algemeen » in *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0*, 1<sup>e</sup> editie, Brussel, Intersentia, 2020.
- VINCK J. et VAN LANCKER W., « l’emploi parental dans les familles qui comptent un enfant handicapé en Belgique: s’agit-il d’une question d’origine social ? » in *Pauvreté et handicap en Belgique*, SPF Sécurité social, Bruxelles, 2019.
- WADDINGTON L., « Case C-13/05, Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA », *C.M.L.R.*, 2007.
- WADDINGTON L., « Case C-303/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Judgment of the Grand Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008, Not Yet Reported », *CMLR*, 2009.
- WADDINGTON L., « Not disabled enough » : how European Courts filter non-discrimination claims through a narrow view of disability » / « Pas suffisamment handicapé » : comment les cours européennes filtrent les actions en discrimination par une appréhension étroite de la notion de handicap, *J.E.D.H.*, 2015/1.
- WADDINGTON L. and HENDRIKS A., « The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe : From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 18, 2002.
- WADDINGTON L. and LAWSON A., *Disability and Non-Discrimination Law in the European Union. An Analysis of Disability Discrimination Law within and beyond the Employment Field*, European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2009.
- WARD T. and STEWART C., « Putting human rights into practice with people with an intellectual disability », *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 2008, vol. 20, n°3.
- WILLEMS K. en SPINOY M., « Het M-decreet. “M” voor méér of minder buitengewoon onderwijs? Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap: implicaties voor het onderwijsbeleid inzake leerlingen met specifieke leerbehoeften », *T.O.R.B.*, 2019-2020/1.

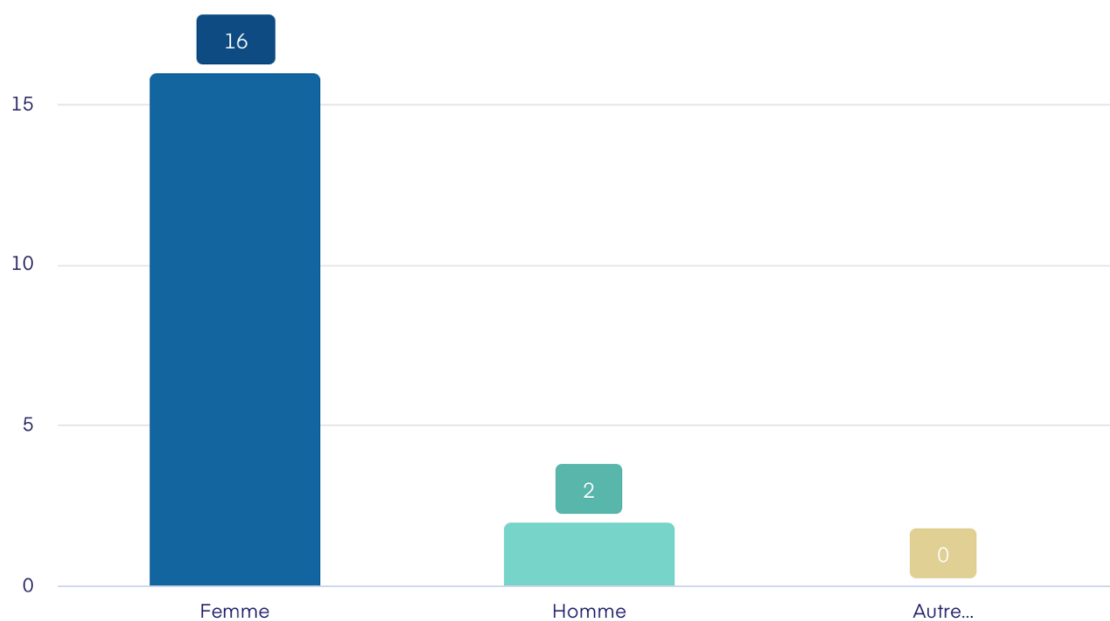
- WINANCE M., *La notion de handicap et ses transformations à travers les classifications internationales du handicap de l'OMS, 1980 et 2001*, Dynamis, Paris, 21 janvier 2008.
- X., « Veroordeeld wegens ontslag op grond van « associatieve discriminatie », een première in België ! », *Soc. Maand*, 2014/3.
- X., Guide sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 1 du Protocole n°12 à la Convention : interdiction de la discrimination, 1<sup>ère</sup> édition, 31 décembre 2019, p. 41.  
[https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_FRA.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_FRA.pdf)  
(consultée le 16 juillet 2021).
- ZORBAS G. et ZORBAS A., « 2 - L'apport du traité d'Amsterdam : l'élimination d'autres formes de discrimination » in *Le harcèlement*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2010.

#### IV. Documents officiels

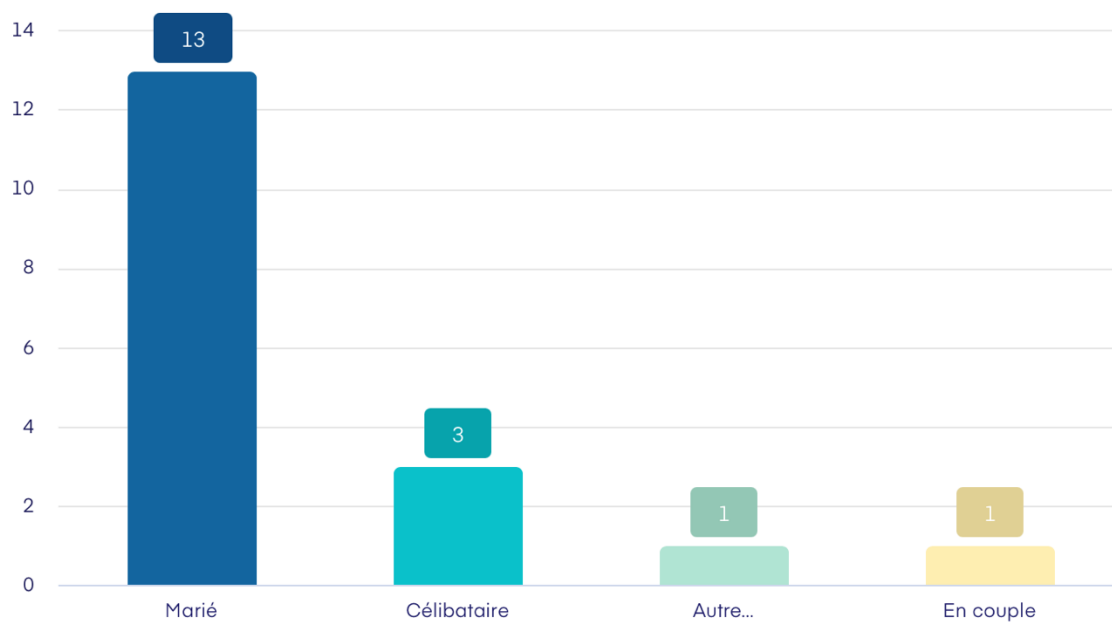
- OMS, International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease, [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Consultée le 21 juillet 2021).
- OMS, Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Un manuel de classification des conséquences des maladies, Traduction : INSERM, Paris, CTNERHI, 1988, [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41005/9782877100205\\_fre.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41005/9782877100205_fre.pdf?sequence=1) (Consultée le 21 juillet 2021).
- OMS, Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42418/9242545422\\_fre.pdf;jsessionid=278CD708477975EDBEA9C63ABE01654D?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42418/9242545422_fre.pdf;jsessionid=278CD708477975EDBEA9C63ABE01654D?sequence=1) (Consultée le 8 juillet 2021).

## Annexe – Résultats de l'enquête

### 1. SEXE



### 2. STATUT CIVIL



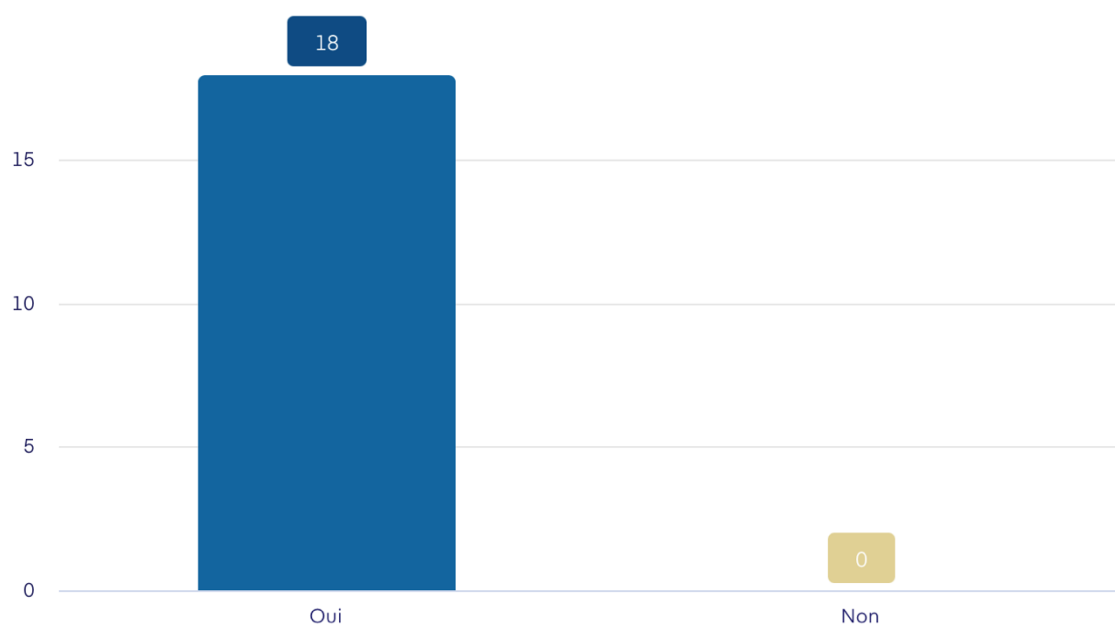
### 3. Quel est le handicap de votre enfant ?

| Réponse                                                                                                                     | Réponses | Ratio  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| <b>IMC</b>                                                                                                                  | 5        | 27.7 % |
| <b>Diplégie spastique</b>                                                                                                   | 3        | 16.7 % |
| <b>Autiste</b>                                                                                                              | 1        | 5.6 %  |
| <b>Handicap mental</b>                                                                                                      | 1        | 5.6 %  |
| <b>Syndrome de Noonan avec autisme Asperger et dyspraxie très importante</b>                                                | 1        | 5.6 %  |
| <b>Syndrome d'Elhers Danlos vasculaire</b>                                                                                  | 1        | 5.6 %  |
| <b>Retard mental sévère</b>                                                                                                 | 1        | 5.6 %  |
| <b>Polyhandicape</b>                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |
| <b>Multiples : dysphasique, dyspraxique verbal (15 ans et ne sait pas parler ni lire ni écrire), psychomoteur, ...</b>      | 1        | 5.6 %  |
| <b>Infirmité motrice cérébrale, diplégie spastique</b>                                                                      | 1        | 5.6 %  |
| <b>Handicap moteur important car maladie neurodégénérative : plus possible de tenir debout, difficultés d'apprentissage</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>Maladie de Pélizaeus-Merspacher (maladie orpheline rare de la famille des leucodystrophies), handicap neuromoteur</b>    | 1        | 5.6 %  |

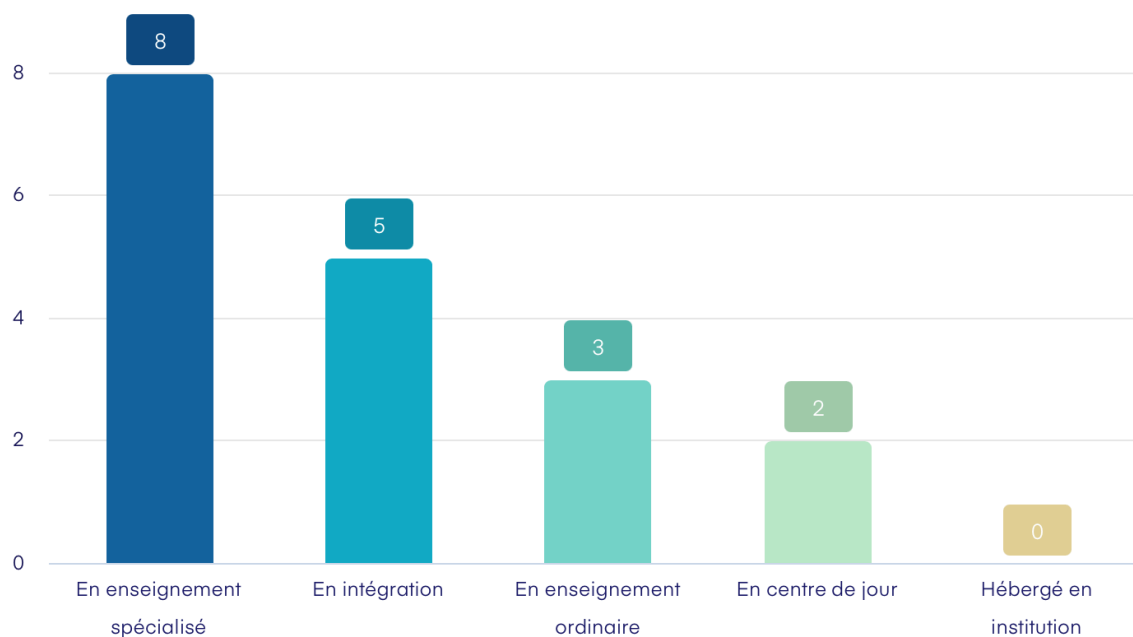
### 4. Quel âge à votre enfant ?

| Réponse       | Réponses | Ratio  |
|---------------|----------|--------|
| <b>15 ans</b> | 4        | 22.2 % |
| <b>10 ans</b> | 3        | 16.7 % |
| <b>12 ans</b> | 2        | 11.1 % |
| <b>9 ans</b>  | 1        | 5.6 %  |
| <b>6 ans</b>  | 2        | 11.1 % |
| <b>3 ans</b>  | 1        | 5.6 %  |
| <b>18 ans</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>17 ans</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>15 ans</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>14 ans</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>13 ans</b> | 1        | 5.6 %  |

## 5. Votre enfant vit-il avec vous ?



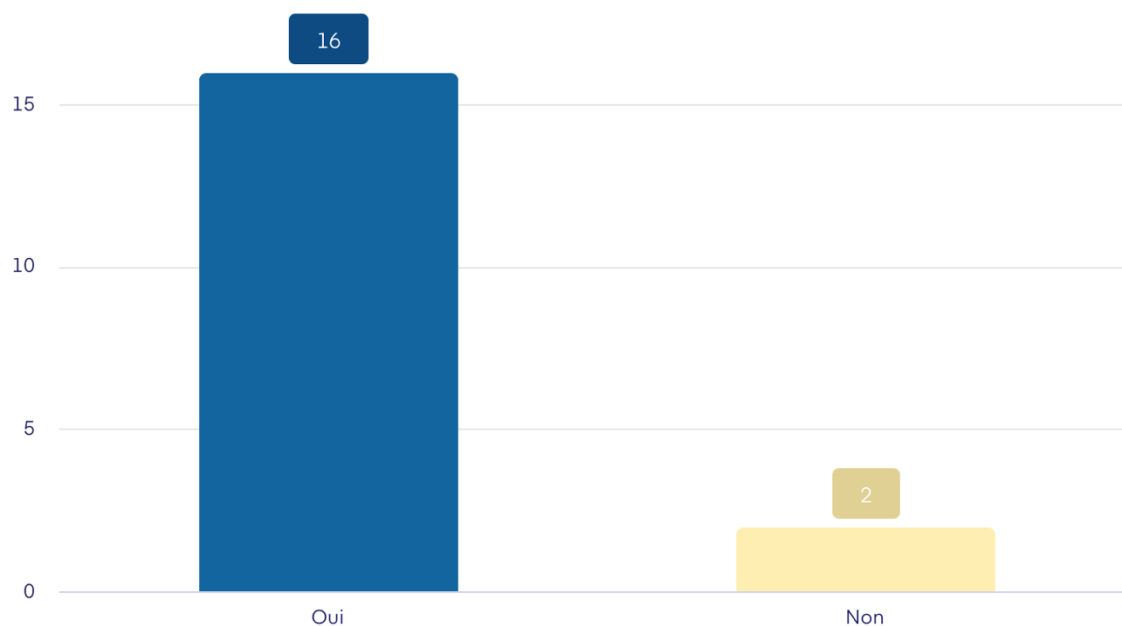
## 6. Votre enfant est-il...



## 7. La charge de travail liée à l'handicap de votre enfant vous prend, approximativement, combien d'heures par semaine ?

| Réponse                                                                                                                      | Réponses | Ratio |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|
| 12h30                                                                                                                        | 1        | 5.6 % |
| 7h                                                                                                                           | 1        | 5.6 % |
| Elle est assez indépendante                                                                                                  | 1        | 5.6 % |
| Je dirais plus ou moins 35 heures                                                                                            | 1        | 5.6 % |
| Je ne compte pas en heure car je dois m'en occuper tous les jours dès qu'il se lève jusqu'à son couché                       | 1        | 5.6 % |
| 10h                                                                                                                          | 1        | 5.6 % |
| 13h                                                                                                                          | 1        | 5.6 % |
| Difficile à dire. On s'habitue et on ne se rend pas compte. Je dirais au moins 5 à 10h représentant les trajets vers l'école | 1        | 5.6 % |
| 24h sur 24                                                                                                                   | 1        | 5.6 % |
| 23h                                                                                                                          | 1        | 5.6 % |
| 26 heures (4x/semaine kiné, ...)                                                                                             | 1        | 5.6 % |
| Il est dépendant pour tout (toilette, repas, occupationnel) donc beaucoup d'heures                                           | 1        | 5.6 % |
| 30h                                                                                                                          | 1        | 5.6 % |
| 30 heures d'aide par semaine plus les déplacements pour aller à l'école et revenir + les 4h de kiné par semaine              | 1        | 5.6 % |
| 35h                                                                                                                          | 1        | 5.6 % |
| 36h                                                                                                                          | 1        | 5.6 % |
| 25h                                                                                                                          | 1        | 5.6 % |
| Au moins 20h (quand il peut se rendre à l'école) : aide quasi-totale                                                         | 1        | 5.6 % |

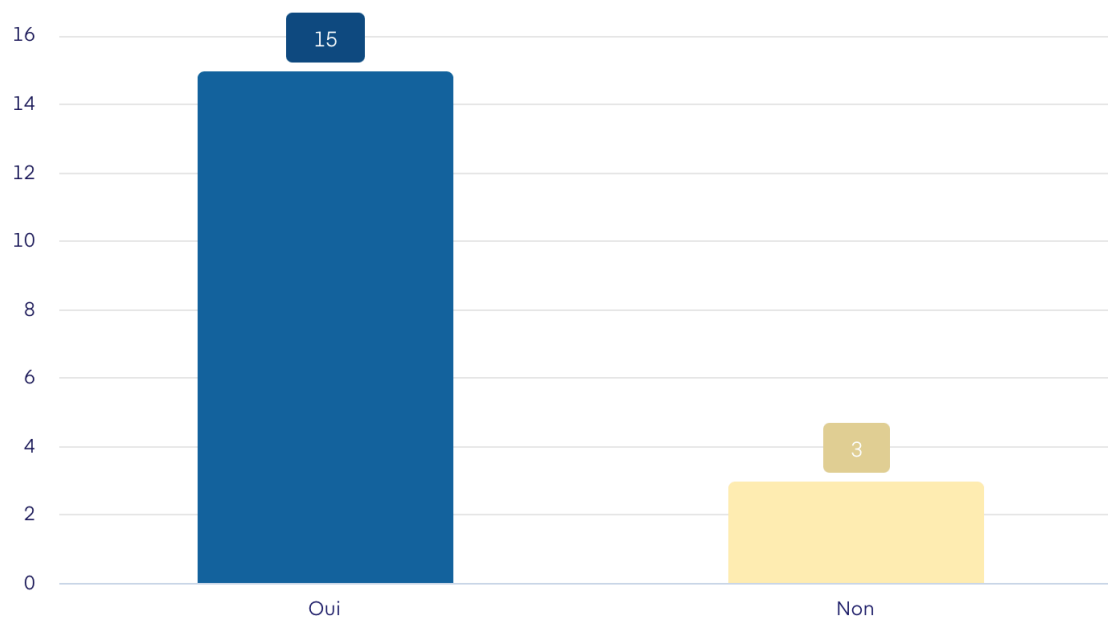
## 8. Avez-vous un emploi ?



## 9. Quel est le contrat horaire de votre travail ?

| Réponse                                                                                                                                                                         | Réponses | Ratio  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| Temps plein                                                                                                                                                                     | 2        | 11.1 % |
| Mi-temps                                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |
| 19                                                                                                                                                                              | 2        | 11.1 % |
| 20h                                                                                                                                                                             | 2        | 11.1 % |
| 38h                                                                                                                                                                             | 1        | 5.6 %  |
| 30 heure/semaine                                                                                                                                                                | 1        | 5.6 %  |
| 28,5                                                                                                                                                                            | 1        | 5.6 %  |
| 4/5                                                                                                                                                                             | 1        | 5.6 %  |
| 18h semaine                                                                                                                                                                     | 1        | 5.6 %  |
| ¼ temps                                                                                                                                                                         | 1        | 5.6 %  |
| Temps plein                                                                                                                                                                     | 1        | 5.6 %  |
| Ancien travail : temps plein. J'ai démissionné et pris un emploi plus près de l'école de mon fils – Maintenant : temps plein également                                          | 1        | 5.6 %  |
| Enseignante à mi-temps depuis que notre fils est scolarisé (ses 3 ans) ; aménagement horaire octroyé par la direction pour me permettre les trajets (école à 37km de la maison) | 1        | 5.6 %  |
| /                                                                                                                                                                               | 2        | 11.2 % |

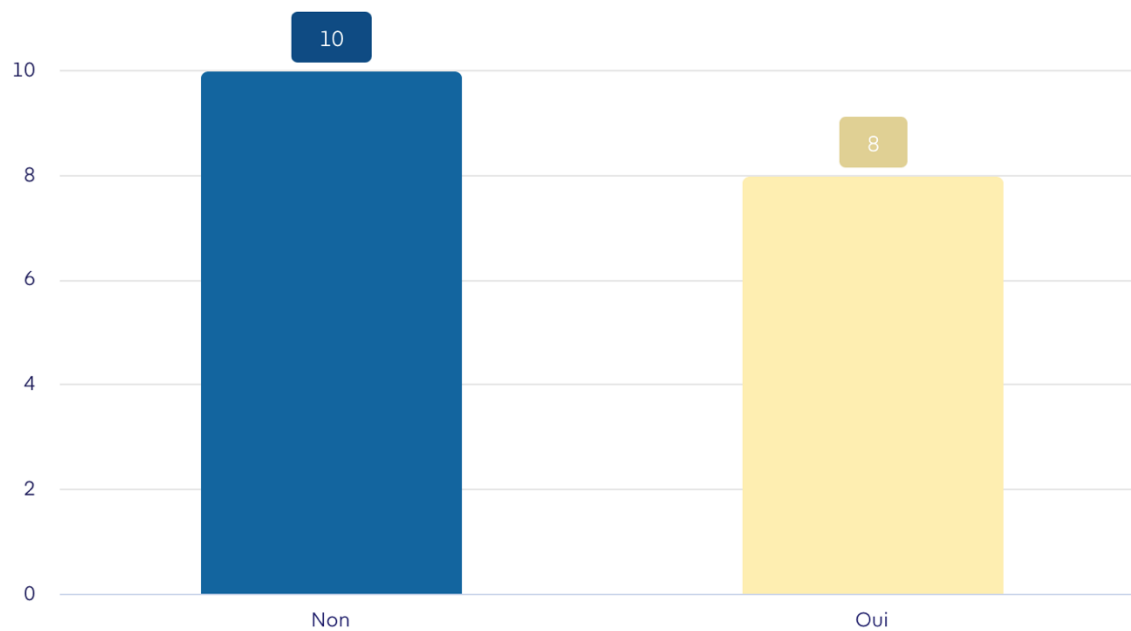
**10. Avez-vous dû adapter votre horaire de travail depuis la naissance de votre enfant handicapé afin de subvenir à ses besoins ?**



## 11. Si oui, quel(s) changement(s) avez-vous fait(s) et pourquoi ?

| Réponse                                                                                                                                                                                                                                                                              | Réponses | Ratio  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| <b>Temps plein à ¾ temps</b>                                                                                                                                                                                                                                                         | 1        | 5.6 %  |
| <b>Réduction temps de travail (38 à 19h)</b>                                                                                                                                                                                                                                         | 1        | 5.6 %  |
| <b>Prendre sur mes heures de travail et récupérer le soir. Ou manger tous mes congés... Ou prendre des heures sans sole</b>                                                                                                                                                          | 1        | 5.6 %  |
| <b>Plus de travail temps plein et accepter un travail plus près de mon domicile pour ne pas perdre de temps dans les transports</b>                                                                                                                                                  | 1        | 5.6 %  |
| <b>Pendant plus de 10 ans, nous avons dû nous partager les congés scolaires et prendre des congés sans soldes car il était impossible de trouver un stage ou accueil auquel il puisse participer. Idem pour les mercredis après-midi et à chaque contrainte scolaire ou médicale</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>Passage d'un temps-plein à un mi-temps</b>                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |
| <b>Passage à mi-temps : différents rendez-vous et suivis administratifs et médicaux, démarches écoles (aide apprentissages, déplacements école-maison, recherches écoles adaptées, autre enfant, fatigue, arriver à avoir un peu de temps pour soi.</b>                              | 1        | 5.6 %  |
| <b>Mise en disponibilité</b>                                                                                                                                                                                                                                                         | 1        | 5.6 %  |
| <b>Mes temps de midi sont plus longs certains jours pour faire une séance de kiné</b>                                                                                                                                                                                                | 1        | 5.6 %  |
| <b>Je suis passée d'un temps plein à un mi-temps</b>                                                                                                                                                                                                                                 | 1        | 5.6 %  |
| <b>Je l'ai réduit pour m'occuper de mon fils</b>                                                                                                                                                                                                                                     | 1        | 5.6 %  |
| <b>Horaires flexibles, travail en soirée</b>                                                                                                                                                                                                                                         | 1        | 5.6 %  |
| <b>Avant je faisais un 35h semaine et j'étais assistante gérante. J'ai dû réduire mes heures et passer assistante de vente pour pouvoir m'occuper de mon fils au quotidien. Et les fonctions de sous gérante ne sont pas compatible avec un 18h semaines.</b>                        | 1        | 5.6 %  |
| <b>Arrêt de travail</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 %  |
| <b>Mi-temps + aménagement horaire (je commence plus tard pour pouvoir faire les trajets maison-école-boulot)</b>                                                                                                                                                                     | 1        | 5.6 %  |
| <b>/</b>                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3        | 16.7 % |

## 12. Est-ce que l'autre parent a dû adapter son horaire de travail ?



### 13. Si oui, quel(s) changement(s) a-t'il dû(ues) faire et pourquoi ?

| Réponse                                                                                                                                                                                                                                                                     | Réponses | Ratio |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|
| Temps plein à femme au foyer                                                                                                                                                                                                                                                | 1        | 5.6 % |
| Pour aller la chercher à l'école et la conduire aux thérapies principalement                                                                                                                                                                                                | 1        | 5.6 % |
| Pas de changement mais heureusement relative flexibilité de son employeur et peut faire du télétravail                                                                                                                                                                      | 1        | 5.6 % |
| Réduire à $\frac{3}{4}$ temps pour avoir plus de temps pour me seconder dans les trajets, avoir du temps de travail à domicile qd notre fils est à l'école pour pouvoir lui consacrer du temps à son retour (+accompagnement kiné 3x/semaine que nous partageons également) | 1        | 5.6 % |
| Il a réduit son horaire                                                                                                                                                                                                                                                     | 1        | 5.6 % |
| Il a changé de fonction dans son travail pour avoir des horaires plus régulier                                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 % |
| Il a allégé son horaire                                                                                                                                                                                                                                                     | 1        | 5.6 % |
| Démissionner de son salariat. Devenir indépendante mais c'est totalement non rentable vu le temps consacré à notre enfant et la flexibilité exigée. Et depuis 1 an, elle est elle-même handicapée suite à un accident. J'assume les 2 handicaps                             | 1        | 5.6 % |
| De la même manière. Une fois un, une fois l'autre                                                                                                                                                                                                                           | 1        | 5.6 % |
| /                                                                                                                                                                                                                                                                           | 9        | 50 %  |

## 14. Estimez-vous que la situation d'un travailleur ayant un enfant ne portant pas de handicap est similaire à la vôtre ?

| Réponse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Réponses | Ratio  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| <b>Non</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 8        | 54.4 % |
| <b>Un enfant sans handicap peut s'avérer difficile à gérer également mais dans l'ensemble, non : la situation est différente</b>                                                                                                                                                                                                                                   | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non, vraiment pas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non, surtout différence au niveau de la charge mentale (et physique) ; imprévus plus nombreux à gérer ; difficile équilibre travail et privé, congé pris pour suivis médicaux</b>                                                                                                                                                                               | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non pas du tout</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non, la situation n'est pas similaire en ce qu'il y a beaucoup d'obligations en plus des loisirs normaux</b>                                                                                                                                                                                                                                                    | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non clairement pas.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non, car notre enfant est dépendant de nous. Parfois il est difficile de le faire garder et même en grandissant il sera toujours dépendant de nous. Il faut s'en occuper 24h sur 24, le conduire à ses thérapies ou à des rdv médicaux ou à l'école et parfois trouver des solutions si on travaille pour le conduire car impossible de changer ses horaire</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>Clairement pas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 %  |
| <b>Absolument pas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 %  |
| <b>Pas du tout !!! Tout est organisé en fonction de lui</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |

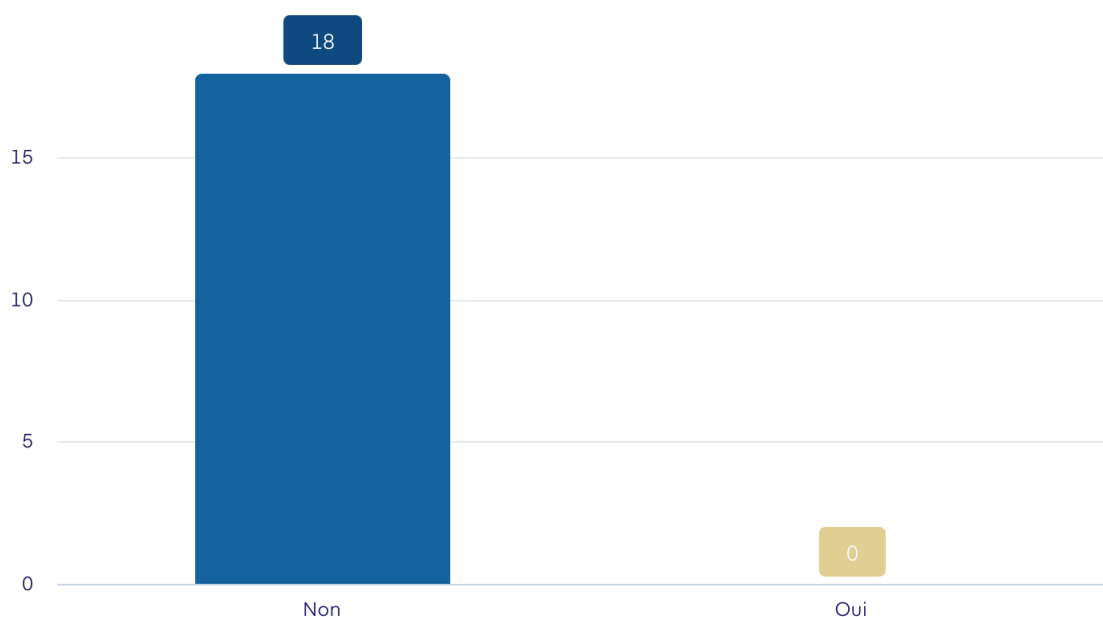
**15. Trouvez-vous que votre employeur prend en compte les besoins de votre enfant handicapé ?  
(Exemple: en étant plus souple sur vos retards ou en ayant plus facilement des congés,...)**

| Réponse                                                                                                                                                                                               | Réponses | Ratio |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|
| <b>Non</b>                                                                                                                                                                                            | 9        | 50 %  |
| <b>Pas forcément</b>                                                                                                                                                                                  | 1        | 5.6 % |
| <b>Oui, quand je demande de finir plutôt ou d'avoir congé un jour, il n'y a pas de problème. Mais d'un autre côté, je me sens obligée de dire oui quand on me demande pour un changement horaire.</b> | 1        | 5.6 % |
| <b>Oui. Horaires adaptés, congés flexibles</b>                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 % |
| <b>Non et il n'est pas au courant</b>                                                                                                                                                                 | 1        | 5.6 % |
| <b>Mon ancien employeur appliquant la même politique à tout le personnel et heureusement est souple</b>                                                                                               | 1        | 5.6 % |
| <b>Dans mon cas oui, je peux faire du télé travail à ma guise ou prendre congé cas de soucis médicaux</b>                                                                                             | 1        | 5.6 % |
| <b>Pas vraiment. Si exception faite par moment il y a toujours à un moment un « retour de flammes » et surtout je me dois d'être toujours efficace. Beaucoup de non-dits aussi.</b>                   | 1        | 5.6 % |
| <b>Tout à fait, j'ai beaucoup de chance</b>                                                                                                                                                           | 1        | 5.6 % |
| <b>/</b>                                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 % |

## 16. Avez-vous déjà vécu ou vivez-vous une discrimination dans le cadre de votre travail parce que vous avez un enfant handicapé ?

| Réponse                                                                                                                | Réponses | Ratio  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| <b>Non</b>                                                                                                             | 10       | 55.6 % |
| <b>Oui, quelques remarques parfois sur le fait que j'ai un enfant handicapé</b>                                        | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui, jalousie des collègues par rapport à la flexibilité de mon rythme de travail</b>                               | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non mais ils ne sont pas au courant, ils n'ont jamais posé la question. Je porte cela tout seul sur mes épaules</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui</b>                                                                                                             | 2        | 11.2 % |
| <b>Non je ne pense pas</b>                                                                                             | 1        | 5.6 %  |
| <b>Non je ne crois pas. Ce n'est pas facile mais je ne dirais pas discriminant</b>                                     | 1        | 5.6 %  |
| <b>Discrimination je ne sais pas mais pas de réel soutien et merci pour efforts faits. « Non-dits » et étiquette.</b>  | 1        | 5.6 %  |

## 17. La situation d'un travailleur ayant un enfant handicapé (avec la charge de travail que cela nécessite en plus) est-elle comparable à celle d'un travailleur n'ayant pas d'enfant handicapé?

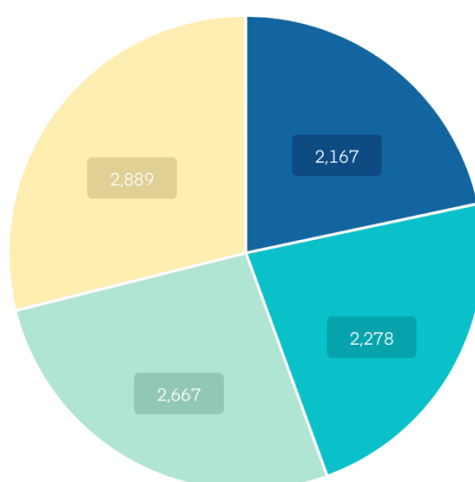


**18. Si non, estimez-vous cela comme une discrimination (aussi faible soit-elle) ? Pouvez-vous en dire quelques mots.**

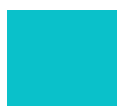
| Réponse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Réponses | Ratio  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| /                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 4        | 22.3 % |
| <b>Pas nécessairement. On attend la même chose de chaque salarié : Un service ou de la production. Le fait qu'il ait ou non un enfant handicapé ne change rien à cela. Sans quoi, nous serions victimes de discrimination à l'embauche. Mais nous devons nous occuper de nos enfants plus et plus longtemps que d'autres parents qui commencent à avoir des répit à l'adolescence puis lorsque leurs enfants commencent à travailler, etc.</b>                                                                             | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui tout à fait. Un travailleur qui n'a pas d'enfant handicapé a énormément plus de possibilités d'évolution. Par exemple aussi, ma voiture de fonction est imposée. Impossible de choisir le modèle. Mais j'ai une fille et ma femme qui sont toutes les 2 en chaise roulante. La voiture n'est pas un modèle adapté. Mon collègue peut prendre sa voiture de fonction le week-end et pour les vacances. Moi je dois avoir un deuxième véhicule et tout payer alors que je suis imposé sur mon avantage de voiture</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui parce qu'on ne tient pas compte de tout ce qu'il a besoin après le travail, il est dépendant de nous c'est très épuisant</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui je pense que cela en est une</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui car on est pourtant traité de la même manière alors que je pense que la charge éducative est beaucoup plus importante</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui car il faut utiliser ses congés pour les rendez-vous médicaux chez les spécialistes et il ne reste plus de congés pour se détendre ou partir en vacances</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |
| <b>Oui</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1        | 5.6 %  |
| <b>Le législateur ne tient pas compte de notre charge de travail en tant qu'aidant proche</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 %  |
| <b>La réalité de la situation n'est pas connu</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 1        | 5.6 %  |
| <b>Certainement. Je ne suis pas responsable du handicap et du fait que mon enfant ait davantage de difficultés. Fatigue, frustrations (colère parfois), tristesse, ... sont des émotions qui me demandent de l'énergie pour garder cap du positif. Une espèce de deuil sur le long terme que société ne reconnaît pas assez car trop long</b>                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 %  |
| <b>Ce n'est pas une discrimination, mais les collègues ne comprennent pas ce qu'est le handicap</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |
| <b>Avoir un enfant autiste demande beaucoup de besoins mais</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1        | 5.6 %  |

|                                                                                                                                                               |   |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------|
| <b>également du temps et de l'énergie. Faisant énormément de crise nous pouvons être bloqué des journées avant qu'il se clame</b>                             |   |       |
| <b>Aucune idée</b>                                                                                                                                            | 1 | 5.6 % |
| <b>Certains collègues ne se rendent pas compte de ce qu'est la vie à la maison ; du manque de liberté et du temps de travail à domicile que cela implique</b> | 1 | 5.6 % |

**19. L'aménagement raisonnable permet, par la mise en place de moyens matériels ou non, d'adapter l'environnement du travailleur handicapé. Il pourra donc exercer son travail comme tout autre travailleur. Si cela pouvait s'appliquer à vous, quels aménagements raisonnables préféreriez-vous obtenir dans le cadre de votre travail ? Veuillez les sélectionner par ordre croissant.**



**Aménager votre horaire de travail afin de vous adapter aux besoins de votre enfant, par semaine ou par mois. (Ex : pour un rendez-vous médical, une séance de kiné, etc.)**



**Octroyer une subvention financière à l'employeur afin de compenser, en tout ou en partie, la perte financière due à la réduction du temps de travail du parent s'occupant de l'enfant. Cela permettrait également d'avoir une pension plus conséquente.**



**Inclure dans son temps de travail un créneau horaire pour son enfant, afin de pouvoir répondre à ses besoins pendant la période de travail. (Par exemple, un rendez-vous chez le kiné, des rendez-vous médicaux, etc.) Cela permettrait de ne pas prolonger la journée de travail.**



**Octroyer des congés supplémentaires rémunérés pour répondre à des besoins exceptionnels de votre enfant. Cela permettrait également d'avoir une pension plus conséquente.**

## 20. Avez-vous une autre proposition d'aménagement raisonnable ?

| Réponse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Réponses | Ratio  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| /                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 11       | 61.2 % |
| Des congés supplémentaires exceptionnels qui pourraient être donné en dernière minute. Mon enfant faisant parfois de grosses crises, je ne peux pas aller au travail                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1        | 5.6 %  |
| Permettre au travailleur de réduire son temps de travail sans la perte totale de son salaire. Par exemple par une indemnité de remplacement                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1        | 5.6 %  |
| Que l'employeur accepte une demande tardive de congé car par exemple un rdv de dernière minute                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1        | 5.6 %  |
| Réponse question 19 : 4, 1, 3, 2 – le formulaire ne fonctionnait pas sur son gsm                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1        | 5.6 %  |
| Télétravail + appliquer le principe d'équité et non d'égalité avec collègues ; ma situation familiale n'est pas égale à la leur. Le reconnaître me permettrait de continuer à donner le meilleur de moi au travail sans idée que l'employeur ne voit pas d'efforts fournis pour arriver aux mêmes résultats (voire mieux : habitude des combats quotidiens, voir essentiel et non petites guéguerres de jalousie ou de pouvoir) que mes collègues | 1        | 5.6 %  |
| Un soutien psychologique ?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1        | 5.6 %  |
| Peut-être une extension du nombre de jours de congé possible à prendre pour une intervention chirurgicale et ses suites sans désavantages                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1        | 5.6 %  |

## 21. Si vous avez d'autres suggestions, n'hésitez pas à me les proposer.

| Réponse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Réponses | Ratio  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|
| /                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 14       | 77.8 % |
| <b>Merci beaucoup pour ce beau projet de mémoire. Hélas c'est tout le regard de la société qui doit changer face au handicap qui n'est pas que manques et faiblesses ! Il permet aussi de développer plein d'atouts positifs pour aller de l'avant, exige une grande organisation et gestion des agendas, des compétences de communication avec différents acteurs (médicaux, administratifs, sociétés fournissant aides techniques...) de bonnes compétences administratives et en gestion de dossiers compliqués ...</b> | 1        | 5.6 %  |
| <b>Ne pas oublier le conjoint qui œuvre dans l'ombre et qui n'existe plus aux yeux de la société « qui travaille ». Et qui mérite plus que tout aussi des aménagements raisonnables.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1        | 5.6 %  |
| <b>Permission d'une flexibilité horaire le matin</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1        | 5.6 %  |
| <b>Un aménagement aussi pour la fratrie car les horaires sont compliqués, il est parfois difficile de se rendre aux réunions de parents d'élèves du frère ou de la sœur handicapé</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1        | 5.6 %  |
| <b>Ne pas devoir jongler avec plusieurs types de congés (il manque un intitulé spécifique de prestations limitées reconductibles tant que nécessaire)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1        | 5.6 %  |

