



Emploi des personnes handicapées : selon l'avocat général Rantos, un employeur est tenu, au titre des aménagements raisonnables, de réaffecter un travailleur devenu inapte à occuper son poste de travail à un autre poste lorsqu'il dispose de la compétence, de la capacité et de la disponibilité requises, et lorsqu'une telle mesure n'impose pas à cet employeur une charge disproportionnée

Ces aménagements constituent une mesure préventive pour maintenir l'emploi des personnes handicapées et s'appliquent au travailleur accomplissant un stage dans le cadre de son recrutement

La société anonyme de droit public HR Rail a pour objet la sélection et le recrutement du personnel statutaire et non statutaire nécessaire à la réalisation des missions de la société Infrabel SA et de la Société nationale des chemins de fer belges (SNCB). Elle a recruté un agent de maintenance spécialisé dans l'entretien des voies ferrées, qui a commencé son stage au sein de la société Infrabel en novembre 2016. Au mois de décembre 2017, cet agent stagiaire s'est vu diagnostiquer un problème cardiaque nécessitant la pose d'un stimulateur cardiaque, dispositif sensible aux champs électromagnétiques émis, notamment, par les voies ferrées, de sorte qu'il a été reconnu comme handicapé par le Service public fédéral Sécurité sociale (Belgique).

À l'issue d'un examen médical, HR Rail l'a déclaré définitivement inapte à l'exercice des fonctions pour lesquelles il avait été recruté et l'a affecté au poste de magasinier au sein d'Infrabel. Le 26 septembre 2018, le conseiller chef de service concerné de HR Rail a informé l'agent de son licenciement à la date du 30 septembre 2018, avec interdiction de recrutement pour une durée de cinq ans au grade dans lequel il avait été recruté.

Le 26 octobre 2018, le directeur général de HR Rail a indiqué à l'agent qu'il est mis fin au stage du membre du personnel qui est déclaré totalement et définitivement inapte lorsqu'il n'est plus en état d'exercer les attributions liées à son grade. L'agent a sollicité, devant le Conseil d'État (Belgique), l'annulation de la décision de le licencier.

Cette juridiction nationale pose à la Cour la question de savoir si, dans une telle situation, plutôt que de licencier cet agent, l'employeur avait l'obligation, en application de la directive en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹ et afin d'éviter toute discrimination en raison du handicap, de l'affecter à un autre poste de travail pour lequel il était compétent, capable et disponible.

Dans ses conclusions présentées ce jour, l'avocat général Athanasios Rantos propose à la Cour de répondre au Conseil d'État que, lorsqu'un travailleur, **y compris celui accomplissant un stage dans le cadre de son recrutement**, devient définitivement inapte, en raison de la survenance d'un handicap, à occuper le poste de travail auquel il a été affecté au sein de l'entreprise, son employeur est tenu, au titre des aménagements raisonnables prévus par le droit de l'Union, de le **réaffecter à un autre poste de travail** lorsqu'il dispose de la compétence, de la capacité et de la disponibilité requises, et lorsqu'une telle mesure n'impose pas à cet employeur une charge disproportionnée.

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 de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

L'avocat général souligne, à titre liminaire, que la directive 2000/78 tend à établir un cadre général pour assurer à toute personne l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en lui offrant une protection efficace contre les discriminations fondées sur l'un des motifs visés à son article 1^{er}, au nombre desquels figure le handicap.

L'avocat général considère que l'agent concerné a subi une limitation durable de sa capacité, résultant d'atteintes physiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et qu'il doit être qualifié de personne handicapée, au sens de la directive 2000/78. Il ajoute qu'une personne accomplissant un stage dans le cadre de son recrutement est dans une **situation plus vulnérable** qu'une personne qui dispose d'un travail stable, et qu'il lui est plus difficile de trouver un autre emploi en cas de survenance d'un handicap la rendant inapte à occuper l'emploi pour lequel elle a été recrutée, d'autant plus si elle est au début de sa carrière professionnelle. Il lui semble dès lors **justifié d'assurer la protection d'un tel stagiaire contre les discriminations** et l'avocat général souligne à cet égard que, dans le cadre de son stage, l'agent effectuait une activité salariée réelle et effective, en faveur et sous la direction d'un employeur, et qu'il devait ainsi être qualifié de travailleur au sens du droit de l'Union.

S'agissant ensuite de la notion d'« aménagements raisonnables », l'avocat général rappelle que leur raison d'être est de parvenir à un **juste équilibre** entre les besoins des personnes souffrant d'un handicap et ceux de l'employeur. Il relève que la disposition de la directive en cause **ne limite pas les mesures adoptées au seul poste occupé par le travailleur handicapé**. Au contraire, l'accès à un emploi et la dispense d'une formation laissent ouverte la possibilité d'une **affectation à un autre poste de travail**. L'avocat général précise qu'il y a lieu, conformément à la jurisprudence de la Cour, de retenir une définition large de la notion d'« aménagements raisonnables » et celle-ci doit être entendue comme visant **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**.

Selon l'avocat général, dans toute la mesure du possible, il convient de maintenir les personnes atteintes d'un handicap dans une situation d'emploi, plutôt que de procéder à leur licenciement pour inaptitude, lequel ne doit intervenir qu'en dernier recours.

L'avocat général ajoute que la réaffectation d'un travailleur handicapé à un autre poste de travail au sein de l'entreprise suppose qu'il soit compétent, capable et disponible pour remplir les fonctions essentielles de ce nouveau poste. En outre, les mesures d'aménagements raisonnables **ne doivent pas imposer à l'employeur une charge disproportionnée** en tenant compte, notamment, des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, 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. À cet égard, l'avocat général indique que la possibilité d'affecter un travailleur handicapé à un autre poste de travail vise la situation dans laquelle il existe au moins un poste vacant que ce travailleur est susceptible d'occuper, pour ne pas imposer une charge disproportionnée à l'employeur.

RAPPEL : Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

Contact presse: Amanda Nouvel 📞 (+352) 4303 2524.