



Un travailleur handicapé, y compris celui qui accomplit un stage dans le cadre de son recrutement, et déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe peut bénéficier d'une affectation à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises

Une telle mesure ne doit cependant pas imposer à l'employeur une charge disproportionnée

La société HR Rail est l'employeur exclusif du personnel des Chemins de fer belges. En novembre 2016, elle a recruté un agent de maintenance sur les voies ferrées qui a commencé son stage au sein d'Infrabel, entité chargée de gérer les infrastructures pour les Chemins de fer belges. Au mois de décembre 2017, cet agent stagiaire s'est vu diagnostiquer un problème cardiaque nécessitant la pose d'un pacemaker, appareil sensible aux champs électromagnétiques émis, notamment, par les voies ferrées. De ce fait, il a été reconnu comme étant handicapé par le Service public fédéral « Sécurité sociale » (Belgique).

En juin 2018, le centre régional de la médecine de l'administration (Belgique), chargé d'évaluer l'aptitude médicale des agents statutaires des Chemins de fer belges, a déclaré l'agent inapte à exercer les fonctions pour lesquelles il avait été engagé. Il a alors été réaffecté à un poste de magasinier au sein de la même entreprise.

Le 26 septembre 2018, le conseiller en chef de HR Rail l'a informé de son licenciement à la date du 30 septembre 2018, assorti d'une interdiction de recrutement de cinq ans dans le grade dans lequel il a été recruté. Un mois plus tard, le directeur général de HR Rail a informé l'agent du fait qu'il était mis fin à son stage en raison de son impossibilité totale et définitive de poursuivre les tâches pour lesquelles il avait été engagé. En effet, selon le statut et le règlement applicables au personnel des Chemins de fer belges, contrairement aux agents statutaires, les stagiaires qui sont reconnus handicapés et ne sont dès lors plus capables d'exercer leur fonction ne bénéficient pas d'une réaffectation au sein de l'entreprise.

L'agent a sollicité, devant le Conseil d'État (Belgique), l'annulation de la décision de licenciement. Cette juridiction demande à la Cour de justice des éclaircissements concernant l'interprétation de la directive 2000/78 en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ¹ et plus particulièrement la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ».

Dans son arrêt rendu ce jour, la Cour considère que **cette notion implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe, soit affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée.**

¹ Article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

À titre liminaire, la Cour rappelle 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, parmi lesquelles figure le handicap.

La Cour précise que la directive s'applique aux conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, ainsi qu'à l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion. Selon la Cour, les termes employés sont suffisamment larges pour englober la situation d'un travailleur qui effectue un stage de formation consécutif à son recrutement par son employeur. Par conséquent, **le fait que l'agent employé par HR Rail n'était pas, à la date de son licenciement, un agent définitivement recruté, n'empêche pas sa situation professionnelle de relever du champ d'application de la directive 2000/78.**

Ensuite, la Cour rappelle que, selon cette directive, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, « des aménagements raisonnables » doivent être prévus. Ainsi, l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Parmi les mesures appropriées, la directive prévoit « des mesures **efficaces et pratiques** destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple, en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement ». La Cour précise qu'il s'agit d'une énumération **non exhaustive** des mesures appropriées, ces dernières pouvant être d'ordre physique, organisationnel et/ou éducatif. La directive **préconise une définition large** de la notion d'« aménagement raisonnable ».

La Cour considère, à cet égard, que, **lorsqu'un travailleur devient définitivement inapte à occuper son poste en raison de la survenance d'un handicap, sa réaffectation à un autre poste de travail est susceptible de constituer une mesure appropriée dans le cadre des « aménagements raisonnables »**. Une telle interprétation est conforme à cette notion qui 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.

Cela étant, la Cour observe **que la directive 2000/78 ne saurait obliger l'employeur à prendre des mesures qui lui imposeraient une « charge disproportionnée »**. À cet égard, afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte, notamment, des **coûts financiers** 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**.

Par ailleurs, la Cour précise que, en tout état de cause, **la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper.**

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](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

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