



COMMUNIQUE DE PRESSE n° 119/25

Luxembourg, le 11 septembre 2025

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-38/24 | [Bervidi] ¹

Discrimination au travail : la protection des droits des personnes handicapées contre les discriminations indirectes s'étend aux parents d'enfants handicapés

Les conditions d'emploi et de travail doivent être adaptées pour permettre à ces parents de s'occuper de leur enfant sans risquer de subir une discrimination indirecte

Une opératrice de gare a demandé à plusieurs reprises à son employeur d'être affectée à un poste de travail à horaires fixes. Sa demande reposait sur la nécessité de s'occuper de son fils, atteint d'un handicap grave et d'une invalidité totale. L'employeur lui a accordé, à titre provisoire, certains aménagements. Il a toutefois refusé de rendre ces aménagements permanents. L'opératrice a contesté ce refus devant les juridictions italiennes et l'affaire a été portée devant la Cour de cassation italienne.

Cette juridiction a saisi la Cour de justice car elle nourrit des doutes quant à l'interprétation du droit de l'Union en matière de protection contre la discrimination indirecte d'un employé qui s'occupe de son enfant mineur gravement handicapé, en n'étant pas lui-même une personne handicapée.

La Cour répond en affirmant que **l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap**, aux termes de la directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ², **s'étend également à un employé qui en est victime en raison de l'assistance apportée à son enfant atteint d'un handicap**.

Ainsi qu'il ressort de l'arrêt Coleman ³, dans lequel la Cour a déjà jugé que cette directive vise à interdire la discrimination directe « par association » fondée sur le handicap, cette directive vise à lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. En outre, les dispositions de cette directive doivent être lues à la lumière du principe de non-discrimination, du respect des droits des enfants et du droit à l'intégration des personnes handicapées prévus par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en combinaison avec les stipulations de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ⁴. Il ressort de ces actes que, pour sauvegarder les droits des personnes handicapées, notamment s'il s'agit d'enfants, le principe général de non-discrimination vise la discrimination indirecte « par association » fondée sur le handicap pour que l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail soit garantie à leurs parents également, et que ces derniers ne subissent pas de traitement défavorable dans leur emploi lié à la situation de leurs enfants.

Selon la Cour, afin de garantir l'égalité des employés, **l'employeur est tenu d'adopter des aménagements raisonnables** qui soient aptes à leur permettre d'apporter l'assistance nécessaire à leurs enfants handicapés, avec pour limite le caractère disproportionné que pourrait représenter cette charge pour l'employeur. Dès lors, le juge national devra vérifier que, dans cette affaire, la demande de l'employée ne représentait pas une telle charge.

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 et, le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

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

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

Restez connectés !



¹ Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

² [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.

³ Arrêt du 17 juillet 2008, Coleman, [C-303/06](#) (voir également communiqué de presse n° [53/08](#)).

⁴ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, conclue à New York le 13 décembre 2006 et approuvée au nom de la Communauté européenne par la [décision 2010/48/CE](#) du Conseil, du 26 novembre 2009.