

Les « aménagements raisonnables » incluent-ils l'obligation d'offrir un autre emploi ?

Le 06 nov 2020

Secteur public

Dans un arrêt du 30 juin 2020, le Conseil d'État examine la question de savoir si l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'un travailleur en situation de handicap va jusqu'à imposer à l'employeur de proposer à l'intéressé un autre poste au sein de son entreprise.

N'ayant pas trouvé une réponse unanime au sein de la jurisprudence nationale et européenne, le Conseil d'État décide de saisir la Cour de justice de la question.

Contexte

Suite au placement d'un pacemaker, un cheminot stagiaire est déclaré définitivement inapte à exercer la fonction pour laquelle il a été recruté (agent de maintenance spécialisée) compte tenu du risque que les champs magnétiques présents dans les voies ferrées pouvaient lui faire courir.

Il est provisoirement reclassé à une fonction de magasinier. Une offre d'accompagnement de reclassement lui est par ailleurs faite.

Le statut de la SNCB prévoit néanmoins 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 ». Aucune procédure de reclassement n'est prévue en ce qui concerne les stagiaires, contrairement aux agents nommés à titre définitif. Le cheminot est donc finalement licencié.

Le cheminot conteste cette décision devant le Conseil d'État en mettant notamment en avant l'existence d'une discrimination entre les stagiaires et les agents nommés sur le plan des droits au reclassement mais aussi – et de manière plus fondamentale – l'existence d'une discrimination basée sur son handicap.

Décision du Conseil d'État

Le Conseil d'État confirme d'abord que la pathologie du travailleur répond à la définition de « handicap », au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

Le Conseil d'État constate qu'une discrimination directe fondée sur le handicap peut être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. En l'espèce, personne ne contestait le fait que le requérant ne rencontrait plus les exigences professionnelles essentielles à sa fonction de maintenance spécialisée, qui implique d'être soumis aux champs électromagnétiques présents sur les voies ferrées.

La discrimination peut néanmoins également découler d'un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

A cet égard, le Conseil d'État relève qu'il existe une controverse en jurisprudence sur le fait de savoir si les aménagements raisonnables doivent être appréciés au regard de la fonction exercée, ou s'ils vont jusqu'à imposer à l'employeur de proposer une réaffectation dans un autre poste au sein de l'entreprise pour lequel le travailleur souffrant d'un handicap dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, lorsqu'une telle obligation ne constitue pas pour l'employeur une charge disproportionnée.

Le Conseil d'État avait en effet constaté qu'en l'espèce, HR-Rail restait en défaut de démontrer que, sur la base des conditions d'accès à l'emploi de maintenance, il n'aurait pas été possible de fournir à l'intéressé d'autres tâches compatibles avec son handicap (comme celle de magasinier à laquelle il avait été provisoirement réaffecté).

Considérant que la solution du litige sur ce point nécessite d'interpréter la notion d'« aménagements raisonnables », qui est une notion de droit communautaire, le Conseil d'État décide de surseoir à statuer afin de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

Que retenir ?

La Cour de Justice devra déterminer prochainement si l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables pour un travailleur en situation de handicap s'apprécie uniquement au regard de la fonction exercée par ce dernier ou si elle implique, plus largement, l'obligation dans le

chef de l'employeur de lui proposer un autre poste de travail au sein de l'entreprise.

Si elle adopte la seconde option, les employeurs pourraient se voir condamner pour discrimination s'ils refusent de proposer à la personne en situation de handicap un autre poste, lorsque cela est raisonnablement possible.

Affaire à suivre donc...

Source : Conseil d'État 30 juin 2020, n°247.959, Gonzalez Lopez.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be