

et 26 de la Charte, en érigeant le handicap du travailleur en motif de licenciement, sans que l'employeur soit tenu, au préalable, de prévoir ou de maintenir des aménagements raisonnables en vue de permettre à ce travailleur de conserver son emploi, ni de démontrer, le cas échéant, que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée, au sens de la jurisprudence rappelée au point 45 du présent arrêt.

53. Par conséquent, il convient de répondre aux questions posées que l'article 5 de la directive 2000/78, lu à la lumière des articles 21 et 26 de la Charte ainsi que des articles 2 et 27 de la convention de l'ONU, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit que l'employeur peut mettre fin au contrat de travail au motif que le travailleur est dans l'incapacité permanente d'exécuter les tâches qui lui incombent en vertu de ce contrat, en raison de la survenance, au cours de la relation de travail, d'un handicap, sans que l'employeur soit tenu, au préalable, de prévoir ou de maintenir des aménagements raisonnables en vue de permettre à ce travailleur de conserver son emploi, ni de démontrer, le cas échéant, que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée.

(...)

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : MM. **A. Arabadjiev** (prés.), **T. von Danwitz** (rapp.), **P.G. Xuereb**, **A. Kumin** et Mme **I. Ziemele**.  
Greffier : M. **A. Calot Escobar**.

M.P. : M. **A. Rantos**.

Plaid. : M<sup>e</sup> **I. M. Roa Ruiz**, Mme **M. Morales Puerta**, M. **V. Baroutas**, Mmes **M. Tassopoulou**, **F. Clotuche-Duvieusart**, **I. Galindo Martín** et **E. Schmidt**.

*J.L.M.B. 24/122*

## Observations

### **Travailleur en incapacité de travail : entre obligation d'aménagements raisonnables et dissolution du contrat de travail pour force majeure**

1. L'obligation, faite par le droit européen, de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur des travailleurs handicapés implique que les États membres ne peuvent pas prévoir la possibilité pour l'employeur de licencier un travailleur inapte à occuper son poste en raison d'un handicap, sans être tenu de prévoir ou de maintenir des aménagements raisonnables ou de prouver qu'ils constituent une charge disproportionnée<sup>2</sup>. C'est l'enseignement qui peut être retiré de l'arrêt commenté.

En droit belge, longtemps a été discutée la question de l'articulation des règles de cessation du contrat de travail pour force majeure résultant de l'incapacité de travail du travailleur le rendant définitivement inapte à exercer le travail convenu, et des règles protectrices en matière de discrimination, lorsque le travailleur est atteint d'un handicap<sup>3</sup>. Les débats se sont cristallisés autour de la question suivante : l'employeur peut-il invoquer la dissolution du contrat de travail pour force majeure nonobstant l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables au profit des travailleurs handicapés<sup>4</sup> ? Pour certains, le refus de mettre en place des

<sup>2</sup> Points 47 à 53 de l'arrêt.

<sup>3</sup> F. KÉFER et J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020, n° 3, pp. 366-367. Voy. N. BETSCH et A. VAN REGENMORTEL, « Definitieve arbeidsongeschiktheid bekeken vanuit het anti-discriminatierecht. Wordt het recht op redelijke aanpassingen voor werknemers met "beperking" niet al te zeer "beperkt" ? », *Chron. D.S.*, 2012, n° 1, pp. 1-6.

<sup>4</sup> Articles 4, 12°, 9 et 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et 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.

aménagements raisonnables n'empêchait pas d'invoquer la dissolution du contrat pour force majeure ; dans ce cas, une indemnité était due uniquement sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>5</sup>. Pour d'autres, l'employeur qui invoquait la dissolution pour force majeure sans avoir respecté ses obligations en matière d'aménagements raisonnables rompait irrégulièrement le contrat ; il était redevable d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité sur la base de la loi du 10 mai 2007<sup>6</sup>.

La réforme de l'automne 2022<sup>7</sup> semble avoir dissipé certaines incertitudes en faisant expressément le lien entre les règles régissant les conséquences de l'incapacité de travail du travailleur (reprise du travail ou dissolution du contrat pour force majeure) et l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables. L'arrêt commenté est l'occasion de rappeler succinctement en quoi consiste l'obligation d'aménagements raisonnables avant de présenter les nouveautés de la réforme<sup>8</sup>.

2. Transposant la directive 2000/78/CE, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination impose à l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables au profit du travailleur handicapé qui le demande, à moins que ces aménagements imposent une charge disproportionnée à l'employeur<sup>9</sup>.

Cette obligation suppose que le travailleur soit en situation de handicap. Cette notion, qui n'est définie ni par la loi ni par la directive qu'elle transpose, a été façonnée au fil de la jurisprudence de la Cour de justice. Dans l'arrêt commenté, la Cour rappelle que « la notion de handicap (...) doit être entendue comme visant une limitation de la capacité, résultant, notamment, d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec différentes 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 »<sup>10</sup>. Il existe donc des cas où le travailleur atteint d'une incapacité de travail de manière durable sera considéré comme atteint d'un handicap<sup>11</sup>. C'est d'ailleurs le cas dans l'arrêt commenté : le travailleur a été engagé en tant que chauffeur de camion et a été victime d'un accident du travail lui causant une fracture au pied ; en raison des séquelles de cet accident, il a été réaffecté à un poste nécessitant de conduire moins, son état de santé l'empêchant de conduire de manière continue comme sa fonction initiale l'implique.

<sup>5</sup> A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (deuxième partie) », *J.T.T.*, 2017, pp. 58-59.

<sup>6</sup> J.-Fr. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement », in *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, L. Peltzer et al. (dir.), Bruxelles, Éditions du jeune barreau de Bruxelles, 2008, pp. 194-198.

<sup>7</sup> Cette réforme est mise en œuvre par un arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail et par la loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.

<sup>8</sup> Pour une analyse plus complète de l'articulation de l'obligation de rechercher un travail adapté et de l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables, voy. C. ZIMBILÉ et J. CLESSE, « Trajet de réintégration et dissolution du contrat de travail pour force majeure », in J. Clesse, C. Detienne et F. Kéfer (dir.), *Questions actuelles de droit social*, coll. CUP, vol. 225, Liège, Anthemis, 2023, pp. 69-70.

<sup>9</sup> Articles 4, 12°, 9 et 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et 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.

<sup>10</sup> Point 34 de l'arrêt. Voy. également C.J.U.E., arrêt *X. c. H.R. Rail S.A.*, 10 février 2022, C-485/20, point 34. Pour une synthèse de l'évolution de la jurisprudence, voy. A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (deuxième partie) », *op. cit.*, pp. 51-53 ; J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.T.*, 2018, pp. 314-315 ; I. PLETS et J. DE VREESE, *Bloemlezing rechtspraak arbeidsrecht 2016-2020 : overzicht van de meest markante rechtspraak*, Mechelen, Kluwer, 2022, pp. 16-20 ; C. NAUD, « Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables : le point sur la jurisprudence belge et européenne », in D. Castiaux (dir.), *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Limal, Anthemis, 2022, pp. 180-193.

<sup>11</sup> F. KÉFER et J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrat de travail », *op. cit.*, n° 29.

La directive 2000/78/CE définit les aménagements raisonnables comme « 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 »<sup>12</sup>. Dans l'arrêt *H.R. Rail*, la Cour de justice a jugé que les mesures appropriées peuvent prendre la forme de mesures permettant au travailleur de conserver son emploi, comme un transfert du travailleur à un autre poste de travail « pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises »<sup>13</sup>. L'arrêt commenté confirme cette jurisprudence<sup>14</sup>.

3. Depuis le 28 novembre 2022, la dissolution du contrat de travail pour force majeure résultant de l'incapacité définitive du travailleur à exercer le travail convenu n'est plus conditionnée au respect d'un trajet de réintégration<sup>15</sup>. Elle est désormais régie par une procédure propre, nommée « procédure spécifique », visée par les articles 34 de la loi du 3 juillet 1978 et I.4-82/1 du Code du bien-être au travail<sup>16</sup>. Le trajet de réintégration des articles I.4-72 et suivants du Code du bien-être au travail continue d'exister et poursuit l'objectif de réintégrer le travailleur dans l'entreprise<sup>17</sup>.

4. En synthèse, la procédure spécifique peut être présentée comme suit.

Pour y avoir accès, il ne doit pas y avoir de trajet de réintégration en cours et le travailleur doit être en incapacité de travail ininterrompue depuis au moins neuf mois. En principe, toute reprise du travail interrompt ce délai, sauf si le travailleur est à nouveau en incapacité de travail dans les quatorze jours de la reprise (article 34, paragraphe 1<sup>er</sup>).

La procédure commence par un courrier recommandé envoyé par le travailleur ou l'employeur à l'autre partie et au conseiller en prévention-médecin du travail. Ce courrier contient l'intention de son auteur de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu (article 34, paragraphe 2). Lorsque la notification émane de l'employeur, elle doit contenir certaines mentions, dont le droit du travailleur de demander au conseiller en prévention-médecin du travail d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail (article 34, paragraphe 2).

<sup>12</sup> 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. En droit interne, voy. l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ; le protocole entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap 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 ; J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *op. cit.*, pp. 316-317 ; A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (deuxième partie) », *op. cit.*, pp. 55-57 ; C. NAUD, « Les notions de handicap et d'aménagements raisonnables : le point sur la jurisprudence belge et européenne », *op. cit.*, pp. 199-204.

<sup>13</sup> C.J.U.E., arrêt *X. c. HR Rail S.A.*, 10 février 2022, C-485/20, points 41, 43 et 49. Pour un commentaire de cet arrêt, voy. J. DE WILDE D'ESTMAEL et L. SCHAFFERS, « Arrêt "H.R. Rail" : l'obligation de réaffecter le travailleur handicapé à un autre poste à titre d'aménagement raisonnable », *J.D.E.*, 2022, n° 6, pp. 276-280.

<sup>14</sup> Points 44 à 46 de l'arrêt.

<sup>15</sup> Ancien article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

<sup>16</sup> Les exigences du droit commun des contrats subsistent. Ainsi, l'article 5.226 du Code civil requiert que l'impossibilité d'exécuter le contrat ne soit pas imputable au débiteur ou à une personne dont il répond. Voy. W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, Anvers, Kluwer, 1987, pp. 615-616 ; P. WÉRY, *Droit des obligations*, 1, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, pp. 576-580 ; P.-A. FORIERS, « Force majeure et imprévision », in T. Derval, R. Jafferli et B. Kohl (dir.), *La réforme du droit des obligations*, Bruxelles, Larcier, 2023, pp. 329-342.

<sup>17</sup> Projet de loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, *Doc. parl.*, Chambre, 2021-2022, n° 2875/001, pp. 4-5.

Le conseiller en prévention-médecin du travail convoque ensuite le travailleur pour un examen. S'il l'estime nécessaire, il procède également à un examen du lieu de travail. À l'occasion de l'examen médical, le travailleur a la possibilité d'indiquer par écrit s'il souhaite que les conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail doit répondre soient examinées. S'il ne le fait pas, il peut revenir sur sa décision dans les sept jours suivant l'envoi de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, en motivant son choix (article I.4-82/1, paragraphe 3).

5. À l'issue de ses travaux, le conseiller en prévention-médecin du travail constate s'il est définitivement impossible, ou non, pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. Si tel est le cas, et si le travailleur le souhaite, le processus de recherche d'un travail adapté ou d'un autre travail peut commencer. Il est mené selon les règles du trajet de réintégration<sup>18</sup> : le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les conditions et modalités auxquelles le travail adapté ou l'autre travail doit répondre selon l'état de santé du travailleur dans une évaluation de réintégration. Ensuite, l'employeur examine les possibilités d'adaptation au sein de son entreprise en vue de la rédaction d'un plan de réintégration. Dans la recherche d'un travail adapté, l'employeur doit désormais tenir compte, si le travailleur est en situation de handicap, du droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées<sup>19</sup>. S'il estime ne pas être en mesure d'élaborer un plan de réintégration, l'employeur doit alors établir un rapport motivé dans lequel il explique en quoi il n'a pas pu établir ce plan et dans lequel il tient compte aussi, le cas échéant, du droit aux aménagements raisonnables (article I.4-74, paragraphe 4).

6. Pour constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, l'article 34 impose le respect de deux conditions. Premièrement, le conseiller en prévention-médecin du travail doit avoir constaté l'impossibilité pour le travailleur d'effectuer le travail convenu<sup>20</sup> (article 34, paragraphe 2, alinéa 3, première partie). Deuxièmement, l'une des trois circonstances suivantes doit être vérifiée : (i) le travailleur n'a pas demandé que les possibilités relatives à un travail adapté soient examinées ; (ii) le travailleur a demandé que ces possibilités soient examinées, mais l'employeur a remis un rapport motivé expliquant en quoi l'établissement d'un plan pour un travail adapté ou un autre travail est impossible ; (iii) le travailleur a demandé que les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail soient examinées, mais a refusé le plan pour un travail adapté ou un autre travail établi par l'employeur (article 34, paragraphe 2, alinéa 3, deuxième partie).

7. Si le conseiller en prévention-médecin du travail conclut qu'il n'est pas définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, la procédure spécifique prend fin. Un trajet de réintégration peut alors commencer. Si les parties souhaitent mettre une nouvelle fois en œuvre la procédure en vue de rompre le contrat pour force majeure, elles devront attendre que le travailleur atteigne une période d'incapacité de travail ininterrompue d'au moins neuf mois (article 34, paragraphe 2, alinéa 4).

8. Les règles en vigueur ayant été exposées, l'on peut s'interroger sur la question de savoir si la nouvelle procédure spécifique répond suffisamment aux exigences de la Cour de justice.

Comme on l'a vu, un lien explicite est désormais établi entre les règles traitant des conséquences de l'incapacité de travail du travailleur et le droit de la lutte contre les

<sup>18</sup> L'article I.4-82/1 du Code du bien-être au travail renvoie aux articles I.4-73 et s. concernant le trajet de réintégration.

<sup>19</sup> Articles I.4-74, paragraphe 1<sup>er</sup>, et I.4-82/1 du Code du bien-être au travail.

<sup>20</sup> Il faut que cette constatation ne soit plus susceptible de recours, sinon on se référera au résultat de la procédure de recours reprise dans le Code du bien-être au travail (articles I.4-82/1, paragraphe 4, et I.4-80).

discriminations. Ce lien se matérialise d'abord par le fait que l'employeur qui prend l'initiative de la procédure spécifique doit informer le travailleur du fait qu'il peut demander que les possibilités d'un travail adapté soient recherchées. Si le travailleur n'en fait pas la demande, il peut revenir sur son choix dans les sept jours suivant la réception de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, en motivant sa demande. Le travailleur, s'il est atteint de handicap, a donc bien la possibilité, à deux reprises, de demander la mise en place d'aménagements raisonnables. Selon les travaux préparatoires, « offrir cette possibilité répond également au droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées »<sup>21</sup>.

Par ailleurs, si le travailleur souhaite que les possibilités d'un travail adapté soient recherchées, l'employeur doit tenir compte du droit aux aménagements raisonnables dans le plan de réintégration ou, le cas échéant, dans le rapport motivé. Dans cette dernière hypothèse, la justification de l'employeur pour ne pas mettre en place un plan de réintégration devrait inclure des éléments permettant d'établir que les aménagements raisonnables n'ont pas été mis en place car ils auraient fait naître une charge disproportionnée dans son chef<sup>22</sup>.

En pratique, on peut imaginer des cas où la dissolution du contrat de travail pour force majeure est invoquée sans la mise en place d'aménagements raisonnables. Cela peut s'expliquer par l'absence de volonté du travailleur que soient recherchés ces aménagements, par la charge disproportionnée qu'ils feraient naître dans le chef de l'employeur, dûment justifiée dans son rapport motivé, ou encore par l'impossibilité absolue d'envisager de tels aménagements, par exemple si le travailleur est en état végétatif après un accident vasculaire cérébral. En revanche, l'employeur n'a pas la possibilité d'invoquer la rupture du contrat en contournant le droit aux aménagements raisonnables, si le travailleur souhaite que ce droit soit mis en œuvre. En cela, le régime belge nous semble échapper aux critiques formulées par la Cour de justice à l'encontre du système espagnol.

Célia ZIMBILE  
Assistante à l'ULiège  
Avocate

## Cour du travail de Mons (2<sup>e</sup> chambre)

7 novembre 2022

- I. Contrat de travail - Licenciement abusif – Faute de l'employeur – Absence de réaction à un appel à l'aide psychologique.**
- II. Contrat de travail - Licenciement abusif – Faute de l'employeur – Accident du travail – Dommages moraux.**

### **Observations.**

*1. Lorsqu'un travailleur qui, à la suite d'une altercation grave avec un collègue, adresse un courrier à l'employeur pour lui faire part d'un sentiment de malaise et sollicite un entretien en présence d'un délégué syndical, l'employeur abuse de son droit de licencier s'il n'a pas donné suite à cet appel à l'aide, en dépit du fait qu'il n'en a pas eu connaissance en raison d'un défaut de communication interne, alors que pareil entretien aurait permis d'atténuer le choc de la rupture.*

<sup>21</sup> Projet de loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail, *Doc. parl.*, Chambre, 2022-2023, n° 2875/003, p. 6.

<sup>22</sup> K. DE SCHOENMAEKER et S. DEMEESTERE, *Arbeidsongeschiktheid. Rechtsgevolgen voor werkgever en werknemer*, alines, Kluwer, 2023, pp. 233-234.