

# Refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée

Daniela travaille depuis 6 ans dans une entreprise de travail adapté (ETA). Elle y a décroché un CDI comme opératrice au Call Center, au départ à temps plein mais elle est rapidement passée à mi-temps. Ses horaires sont à pauses : une semaine le matin et l'autre l'après-midi.

Daniela a dû subir une opération assez lourde, nécessitant de la rééducation en piscine. La travailleuse demande alors à reprendre le travail à mi-temps mais en prestant uniquement le matin. Pour cela, elle a l'accord du médecin-conseil de la mutuelle ainsi que les recommandations du médecin du travail. Elle effectue d'abord la demande, elle-même et mandate ensuite son délégué FGTB pour intercéder auprès de l'employeur. Tous deux essuient un refus pour adapter ses horaires.

## Intervention de la CLCD

C'est le délégué syndical de l'ETA qui a contacté la Cellule par téléphone. Un membre de la CLCD a rencontré la travailleuse en présence de son délégué syndical afin d'obtenir de plus amples renseignements. A l'issue de cette rencontre, un mail a été rédigé à l'attention de la responsable de Daniela proposant des dates de rencontre. Une réunion a pu avoir lieu, dans les locaux de l'ETA, avec la responsable du service, la DRH, le délégué syndical et un membre de la CLCD. La législation anti-discrimination de 2007 a été rappelée et, surtout, la notion de refus d'aménagement raisonnable et ses conséquences pour l'entreprise de travail adapté.

## Résultat

Suite à la réunion, il a été décidé que Daniela revoie la médecine du travail. Celle-ci a confirmé le travail à mi-temps en matinée afin de permettre à la travailleuse de pouvoir faire sa rééducation. Cet aménagement, au départ accordé pour 6 mois, a finalement été adopté de manière définitive.

## Analyse juridique

L'employeur a adopté un comportement discriminatoire à l'égard de la travailleuse en raison de son handicap et lui a refusé un aménagement raisonnable, sur base de :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- la CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Les contraventions à la loi de 2007 et à la CCT n° 95 sont passibles de sanctions.

La loi anti discrimination de 2007 interdit de traiter différemment un.e travailleur.euse sur base d'un handicap sans le justifier légalement.

La réglementation anti-discrimination précise aussi qu'un « refus de procéder à des aménagements raisonnables en faveur d'une personne victime d'une atteinte physique, mentale ou psychique et risquant d'entraver durablement la participation de la personne concernée à la vie professionnelle » constitue une discrimination.

**La charge de la preuve :** il suffit, pour la personne discriminée d'avancer quelques éléments de preuve : un courrier, un courriel, un sms, un témoignage... C'est ensuite à la personne responsable de la discrimination de prouver qu'elle n'a pas discriminé.

Dans ce cas précis, la travailleuse peut prouver qu'elle a effectué une demande d'aménagement raisonnable. La demande de reprise du travail à mi-temps avec des horaires aménagés peut être considérée comme une demande d'aménagement raisonnable.

Cette preuve peut être le document avec les recommandations du médecin du travail, du médecin conseil de la mutuelle et/ou les demandes effectuées par écrit précédemment par la travailleuse, son délégué syndical ainsi que la réunion avec les responsables de l'ETA avec la rédaction d'un PV.

**Pour qu'il y ait discrimination, il faut remplir 4 conditions :**

1. Différence de traitement :

OUI, c'est le cas.

2. Fondée sur un des critères fixés par la loi :

OUI, on peut invoquer le critère du handicap et le refus d'aménagement raisonnable.

3. Qui ne peut être justifiée légalement :

OUI, en matière de handicap, une distinction de traitement ne sera justifiée que si elle est « une exigence professionnelle essentielle et déterminante ». Cette condition est très difficile à remplir et ne s'appliquera que quand aucun aménagement raisonnable n'est susceptible d'être mis en place et que le/la travailleur.euse ne peut plus exercer sa fonction. L'employeur.euse doit prouver qu'aucun aménagement n'est possible.

Or, dans le cas de Daniela, une adaptation d'horaire est possible. C'est une demande d'aménagement qui ne coûte rien à l'employeur (raisonnable) et nous pouvons prouver que c'est faisable puisqu'une autre personne bénéficie déjà de ce type d'horaire dans l'entreprise. En outre, Daniela veut et peut continuer à exercer sa fonction.

4. Un champ d'application :

OUI, l'emploi.

**Dans ce cas-ci, on est bien en présence d'une discrimination.**



## Commentaires

On se rend compte que, pour négocier sur certaines questions, même un délégué expérimenté et formé a parfois besoin d'une aide extérieure, que ce soit par son/sa permanente ou par un service comme la Cellule Lutte Contre les Discriminations.

On remarque aujourd'hui que même dans une ETA, il est difficile de faire respecter certaines législations et les droits des travailleur.euse.s, c'est pour cela qu'il faut être très vigilant et ne pas hésiter à faire appel aux personnes et services adéquats pour se faire aider.