



Expédition

Numéro du répertoire 2026/
Date du prononcé 04 août 2026
Numéro du rôle 2024/AB/770
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 09 septembre 2024 23/1649/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La s.a. X, BCE , dont le siège est établi à

Appelante,

représentée par Maître loco Maître , avocat à

contre

Monsieur S P, NRN , domicilié à

Intimée,

représentée par Maître , avocat à

I. LES FAITS

1.

Monsieur P S a été engagé par X à partir du 1^{er} septembre 2019, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de *Customer Loyalty Team member Daily Banking*

Private Individuals. Cette fonction consiste à répondre par téléphone aux questions des clients de la banque et à leur prodiguer des conseils en vue de la vente de produits de la banque.

2.

Monsieur P S a subi une incapacité de travail à partir du 19 février 2020, soit un peu plus de 5 mois après son entrée en service, en raison d'une hyperacousie due au travail et d'otalgies importantes causées par le téléphone, combinées à une inflammation de la membrane tympanique.

Cette incapacité de travail fut ininterrompue jusqu'à la fin de la relation de travail.

Le 14 janvier 2022, la mutuelle de monsieur P S a considéré qu'il n'était plus incapable de travailler au sens de l'article 100, §1er, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, mais apte à effectuer un travail adapté : « *travail sans prise permanente de téléphone* ».

Monsieur P S a été placé en chômage temporaire pour force majeure médicale.

3.

Monsieur P S a demandé un trajet de réintégration auprès d'X.

Il a été reçu le 8 mars 2022 par le conseiller en prévention-médecin du travail pour l'évaluation de réintégration.

Dans le formulaire d'évaluation de réintégration du même jour, le conseiller en prévention-médecin du travail a pris la décision C, selon laquelle monsieur P S « *est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail).* (...) »

Modalités/Recommandations et propositions relatives à l'adaptation du poste de travail : Pas de travail téléphonique continu (pas de callcenter). »

Cette évaluation de réintégration a été communiquée à X et à monsieur P S le jour même, 8 mars 2022.

Monsieur P S n'a pas formé de recours contre cette décision.

Le 22 mars 2022, une première réunion a eu lieu entre monsieur N. (membre du département RH chargé du trajet de réintégration) et monsieur P S .

Au cours de cette réunion, les critères d'emploi suivants ont été dégagés :

- service d'étude macro-économique ;

- fonction commerciale (vente/conseils en matière d'investissement) ;
- fonction administrative avec contact avec le client (par exemple, succession) ;
- localisation : (pour un emploi dans les agences).

Par la suite, monsieur N. a adressé régulièrement à monsieur P S , environ trois fois par mois, une liste des postes vacants correspondant selon lui à ces critères, ou a signalé l'absence de postes vacants au cours de la période. Plusieurs réunions ont été tenues entre monsieur N. et monsieur P S .

Durant sept mois, 24 postes de travail ont ainsi été proposés à monsieur P S . Il a postulé à 8 de ceux-ci. Aucune de ses candidatures n'a été retenue.

4.

Le 14 octobre 2022, X a dressé et communiqué à monsieur P S un rapport concluant qu'il lui était techniquement et objectivement impossible de le réintégrer au sein de l'entreprise en ces termes :

« Au terme de la concertation, il s'avère que le trajet de réintégration correspondant aux recommandations du médecin du travail est objectivement impossible et/ou ne peut être exigé et ce, pour les raisons suivantes :

X a cherché un autre travail tenant compte des recommandations du médecin.

Pour ce faire X a procédé comme suit :

- *Réunion de démarrage le 22/03/2022 entre X et Monsieur P S . Inventaire des types de travaux que P peut et veut faire*
- *Depuis cette date, X adresse toutes les semaines à Monsieur P S un aperçu des postes vacants qui correspondent à ses souhaits et à ses compétences*
- *Outre l'envoi hebdomadaire d'un aperçu des postes vacants, des réunions ont été organisées les 19/04/2022 & 31/05/22 & 5/07/22 et 9/08/22 pour discuter de l'avancement afin de trouver un autre travail et donner des conseils à Monsieur P S .*

Après 6 mois de recherches intensives d'une autre fonction pour P S , il s'avère qu'il n'y a pas d'emploi correspondant aux souhaits et aux compétences de P au sein d'X. En effet nous avons envisagé 7 fonctions. Soit Monsieur S les refusait pour des raisons médicales, soit Monsieur S ne disposait pas des compétences requises.

Au vu de l'ampleur de la recherche ; des compétences de P et des recommandations du médecin du travail, il est impossible d'établir un plan de réintégration.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que la mise en place d'un trajet de réintégration, selon les recommandations du médecin du travail est techniquement ou objectivement impossible ».

5.

Le 20 octobre 2022, X a constaté la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale en raison de l'incapacité définitive de monsieur P S de reprendre le travail convenu et de l'impossibilité de mettre en place un plan de réintégration.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

Monsieur P S a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 20 avril 2023.

Il a demandé au tribunal de :

«- Condamner X SA. à payer à Monsieur S les sommes suivantes :

- 14.458,17€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux depuis le 20/10/2022;*
- 29.116,35€ bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour refus d'aménagements raisonnables et/ou licenciement fondé sur l'état de santé au sens de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts légaux depuis le 20/10/2022.*

- Condamner X S.A. aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3.750,00€ (montant de base) et la contribution au fonds d'aide juridique de 2ème ligne, soit 24,00€ ».

X a demandé au tribunal de débouter monsieur P S de ses demandes et de le condamner aux dépens de l'instance.

Par un jugement du 9 septembre 2024 (R.G. n°23/1649/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

*Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
Déclare les demandes de Monsieur P S recevables et fondées ;*

Ce faisant ;

- Condamne la S.A. X à payer à Monsieur P S la somme de 14.458,17 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts aux taux légaux à*

compter du 20 octobre 2022 jusqu'à complet paiement, sous déduction des retenues légales ;

- *Condamne la S.A. X à payer à Monsieur P S la somme de 29.116,35 euros bruts à titre d'indemnité du chef de licenciement discriminatoire et de refus d'aménagements raisonnables, à majorer des intérêts aux taux légaux depuis le 20 octobre 2022 jusqu'à complet paiement ;*
- *Dit qu'en vertu de l'article 1404 du Code judiciaire, la S.A. X est en droit de cantonner ces montants ;*
- *Pour autant que besoin, déclare le présent jugement exécutoire par provision.*

Condamne la S.A. X aux dépens de Monsieur P S , liquidés comme suit:

- *3.750,00 euros à titre d'indemnité de procédure ;*
- *24,00 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (déjà versés) ;*

Délaisse à la S.A. X ses propres dépens ».

III. L'APPEL

X interjette appel de ce jugement. Elle demande à la cour de débouter monsieur P S de ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

Monsieur P S demande à la cour du travail de confirmer le jugement attaqué et de condamner X aux dépens des deux instances.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 29 novembre 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties
- les observations écrites communiquées par le ministère public aux parties le 19 juin 2025.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 16 juin 2026.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

V. L'EXAMEN DE LA CONTESTATION PAR LA COUR DU TRAVAIL

1. Le trajet de réintégration mené par X est insuffisant

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les règles applicables

1.

Le Code du bien-être au travail contient des dispositions visant à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu. Lorsque l'incapacité au travail convenu est définitive, l'objectif poursuivi par le Code consiste à donner à ce travailleur un travail adapté ou un autre travail (article I.4-72 du Code).

2.

Dans ce but, le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration, notamment à la demande du travailleur (article I.4-73 du Code).

Le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail est détaillé par l'article I.4-73 du Code. Dans sa version en vigueur le 8 mars 2022, cette disposition prévoyait notamment que le conseiller en prévention-médecin du travail examine les possibilités de réintégration sur base des capacités de travail du travailleur et examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail. Il établit un rapport de ses constatations, qui est joint au dossier de santé du travailleur. À l'issue de l'évaluation de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail prend une décision qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration.

3.

Une fois le formulaire de réintégration établi par le conseiller en prévention-médecin du travail, il incombe à l'employeur d'établir un plan de réintégration en se conformant aux exigences de l'article I.4-74 du Code. Celui-ci a été modifié à partir du 1^{er} octobre 2022¹ et ces modifications

¹ 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, article 12, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2022 en vertu de son article 21.

sont applicables immédiatement aux trajets de réintégration en cours à cette date, comme c'est le cas en l'occurrence. Ces exigences peuvent être résumées comme suit² :

- L'employeur examine les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail, en tenant compte, dans la mesure du possible, des conditions et modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail, du cadre collectif sur la réintégration visé à l'article I.4-79 et, le cas échéant, du droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées (article I.4-74, § 1^{er}).
- L'employeur élabore ensuite, en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, les autres personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration, un plan de réintégration adapté à l'état de santé et au potentiel du travailleur (article I.4-74, § 1^{er}).
- Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes : une description des adaptations raisonnables du poste de travail, une description du travail adapté, une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, la nature de la formation et/ou de l'accompagnement proposés en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail (article I.4-74, § 2).
- Un employeur qui, après la concertation visée au § 1^{er}, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport motivé. Depuis le 1^{er} octobre 2022, le Code exige que le rapport montre que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées et prene en compte, le cas échéant, le droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées (article I.4-74, § 4).
- Le délai dont l'employeur dispose pour remettre au travailleur le plan de réintégration ou le rapport motivé justifiant de l'impossibilité d'établir un tel plan était initialement de 12 mois à partir de la réception de l'évaluation de réintégration. Il a été réduit à 6 mois par la modification du Code entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2022 (article I.4-74, § 3).

1.2. Application en l'espèce

1.

Il ressort des pièces et explications des parties que les démarches accomplies par X, dans le cadre du trajet de réintégration de monsieur P S , ont consisté à :

- faire l'inventaire des types de travaux que monsieur P S peut et veut faire

² La cour ne retient que les éléments pertinents en l'espèce.

- adresser régulièrement à monsieur P S (environ trois fois par mois) un aperçu des postes vacants qui correspondent à ses souhaits et à ses compétences
- tenir une réunion par mois pour discuter de l'avancement des recherches et donner des conseils à monsieur P S .

À l'estime de la cour, ces démarches ne satisfont pas suffisamment aux exigences des dispositions du Code du bien-être au travail, rappelées ci-dessus. En effet :

2.

D'une part, les démarches ont consisté uniquement en la recherche d'un autre poste de travail. Aucune adaptation du poste de travail n'a été envisagée, que ce soit par des moyens techniques réduisant ou supprimant la nuisance auditive (par exemple la transcription automatique instantanée de la communication téléphonique) ou par des moyens organisationnels (par exemple remplacer l'échange verbal avec le client par un échange écrit).

Le rapport n'indique pas que des possibilités d'adaptation du poste de travail ont été sérieusement considérées ni si et pourquoi elles sont impossibles.

3.

D'autre part, la méthode appliquée par X a consisté à dégager des critères d'emploi, informer monsieur P S des vacances de postes susceptibles de correspondre à ces critères et l'inviter à y postuler. Lors de ses candidatures, monsieur P S s'est trouvé mis en concurrence avec d'autres candidats, tant internes qu'externes. Il n'est pas surprenant qu'un candidat en inactivité depuis plus de deux ans pour cause d'incapacité de travail ait des difficultés à convaincre les recruteurs face à d'autres candidats qui ne présentent pas ce profil.

Au travers du dossier, il n'apparaît pas qu'X a pris des mesures pour rencontrer cette difficulté et promouvoir la réintégration de travailleurs en incapacité de travail au sein de ses services.

4.

Les refus de candidature notifiés à monsieur P S ne sont pas motivés. X s'est contentée d'informer monsieur P S , de manière laconique, que soit la fonction n'était plus vacante, soit « *au terme d'une première sélection (...), nous ne sommes pas en mesure de réserver une suite favorable à votre candidature pour ce poste* ». Dans ses conclusions, elle indique que c'est au manager responsable pour la fonction concernée de décider si monsieur P S dispose ou non des compétences requises pour le poste concerné.

X ne peut se retrancher derrière la décision discrétionnaire d'un membre de son personnel, qui engage la responsabilité de la banque. Faute de motifs objectifs de rejet des candidatures déposées par monsieur P S , X ne montre pas que les possibilités de l'occuper à un autre travail ont été sérieusement considérées.

5.

Enfin, il ne ressort pas du dossier qu'X a proposé à monsieur P S des formations et/ou un accompagnement en vue d'acquérir les compétences lui permettant d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. Or, le *curriculum vitae* de monsieur P S permet de présumer qu'il possède des capacités de formation et de réadaptation élevées, qui n'ont pas été exploitées dans le cadre du trajet de réintégration.

X renvoie, dans ses conclusions, aux formations disponibles pour tous les membres du personnel. Ceci ne répond pas aux exigences du Code qui impose à l'employeur de mettre en œuvre un trajet de réintégration personnalisé.

6.

En conclusion, le trajet de réintégration mené par X est insuffisant eu égard aux exigences du Code du bien-être au travail.

7.

X oppose à ceci l'inaction qu'elle reproche à monsieur P S .

Il est vrai qu'en vertu de l'article I.4-78 du Code, « *L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.* »

En l'occurrence, monsieur P S a postulé à 8 des 24 postes vacants qui lui ont été signalés et explique que monsieur N. lui-même lui avait déconseillé de postuler à toutes les offres d'emploi afin d'éviter d'agacer le service des recrutements. Pour étonnante que soit cette explication aux yeux de la cour, X ne la conteste pas. Pour le surplus, il n'apparaît pas que lors de leurs entretiens mensuels ou en complément à ceux-ci, monsieur N. a indiqué à monsieur P S qu'il n'était pas suffisamment actif ni quelles autres démarches, par exemple en termes de formation, étaient attendues de sa part.

La cour ne retiendra donc pas la prétendue inaction de monsieur P S .

8.

La cour n'abordera pas la question du délai dans lequel le trajet de réintégration devait déboucher soit sur un plan de réintégration, soit sur un rapport justifiant de l'impossibilité de celui-ci. En effet, l'examen de cette question est superflu, la cour ayant déjà jugé que le trajet de réintégration était insuffisant dans le chef d'X.

2. X doit payer à monsieur P S une indemnité compensatoire de préavis

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les règles applicables

1.

L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doit être appliqué dans sa version en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail, le 20 octobre 2022 :

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

Le trajet de réintégration est terminé au moment où l'employeur a remis le rapport justifiant de l'impossibilité de réintégration (article I.4-76, § 1^{er} du Code du bien-être au travail).

2.

Pour permettre la constatation de la force majeure, le cas échéant, le trajet de réintégration doit avoir été régulièrement accompli. L'article 34 précise ainsi qu'il doit être conforme aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont le Code du bien-être au travail est un arrêté d'exécution. Il doit donc être conforme aux dispositions de ce Code également. Les travaux préparatoires de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version ici applicable, le confirment : *« Le respect de la procédure de réintégration prévue par l'A.R. du 28 mai 2003 [lire articles I.4-72 à I.4-82 du Code du bien-être au travail] devient donc une condition préalable pour pouvoir se prévaloir de la force majeure comme cause de fin du contrat en cas d'incapacité définitive du travailleur à exécuter le travail convenu »*³.

2.2. Application en l'espèce

Le trajet de réintégration de monsieur P S a pris fin le 14 octobre 2022, par la remise du rapport d'X concluant à l'impossibilité de réintégration.

Pour les raisons exposées ci-dessus, la cour juge qu'X n'a pas mené le trajet de réintégration de monsieur P S de manière conforme aux dispositions du Code du bien-être au travail. La fin de ce trajet de réintégration n'ouvre dès lors pas, pour X, la possibilité de constater la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure.

En constatant la rupture du contrat de travail de monsieur P S pour force majeure alors que les conditions lui permettant de le faire n'étaient pas réunies, X a procédé au licenciement de monsieur P S sans préavis. Elle lui est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

³ Projet de loi du 16 novembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *Doc. parl.*, Chambre, 54-2155/001, p. 16.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis demandée par monsieur P S n'est pas contesté devant la cour. **La condamnation, prononcée par le tribunal, à payer 14.458,17 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis est dès lors confirmée.**

3. X doit payer à monsieur P S une indemnité pour discrimination sous forme de refus d'aménagements raisonnables

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Les principes applicables

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute forme de discrimination dans les relations de travail, fondée sur l'un des critères protégés (article 14).

2.

Parmi ces critères figure le handicap (article 4, 4°).

Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union européenne comme « *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* ». ⁴

La limitation dont il est question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence, ou non, d'une perspective de rétablissement à court terme ⁵.

3.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue l'une des formes de discrimination interdites par la loi (article 14).

Il faut entendre par aménagements raisonnables, des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines auxquels la loi s'applique, en l'occurrence les

⁴ C.J.U.E., 10 février 2022, *HR Rail*, aff. C-485/20, § 34 et C.J.U.E., 18 janvier 2024, J.M.A.R., aff. C-631/22, § 34.

⁵ C.J.U.E., 1^{er} décembre 2016, *Daouidi*, aff. C-395/15, § 53 et 56.

relations de travail, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.⁶

Selon la formulation de la Cour de justice de l'Union : « *l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées, à savoir des mesures efficaces et pratiques, en prenant en compte chaque situation individuelle, pour permettre à toute personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée* ». ⁷

Une adaptation ou une modification de la fonction du travailleur peut, le cas échéant, constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi.⁸ L'aménagement raisonnable peut aussi consister en l'offre d'un poste de travail dans une fonction différente, étant entendu que « *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* ». ⁹

4.

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination¹⁰.

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce mécanisme implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, *prima facie*, l'efficacité de l'aménagement raisonnable proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments, de prouver l'absence de refus ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée.¹¹

5.

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice.

L'article 18 de la loi fixe l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral à six mois de rémunération brute.¹²

⁶ Article 4, 12 ° de la loi.

⁷ C.J.U.E., 10 février 2022, *HR Rail*, aff. C-485/20, § 37 et C.J.U.E., 18 janvier 2024, J.M.A.R., aff. C-631/22, § 43.

⁸ J.-F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, coord. M. DAVAGLE, Anthémis, 2013, p. 43.

⁹ C.J.U.E., 10 février 2022, *HR Rail*, aff. C-485/20, §§ 43 et 48.

¹⁰ Article 28, § 1^{er}, de la loi.

¹¹ J.-F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, coord. M. DAVAGLE, Anthémis, 2013, p. 57.

¹² Sauf dans certaines hypothèses non pertinentes en l'espèce.

3.2. Application en l'espèce

1.

Monsieur P S se trouve en situation de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

En effet, il présente une atteinte physique, plus particulièrement auditive, qui limite sa capacité à participer pleinement à la vie professionnelle. Il ne peut exercer de profession nécessitant l'usage continu du téléphone. C'est en raison de cette limitation de capacité qu'il a été licencié, ce qui illustre bien l'obstacle à sa pleine participation à la vie professionnelle.

Le caractère durable de la limitation n'est pas discuté. Le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé monsieur S définitivement inapte au travail téléphonique continu et aucune perspective d'amélioration n'a été relevée.

2.

Monsieur P S a informé X de son handicap. Ainsi, monsieur N., membre du service RH en charge de son trajet de réintégration, lui a-t-il précisé que les postes sélectionnés tiennent compte de son « problème auditif ».¹³ En outre, monsieur P S a indiqué avec précision l'existence d'un « handicap auditif » à madame D., *Talent Acquisition Specialist*.¹⁴

Monsieur P S a demandé un trajet de réintégration. Comme cela a été rappelé ci-dessus, l'employeur a l'obligation, dans le cadre du trajet de réintégration, d'examiner les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autre travail et/ou d'adaptations du poste de travail en tenant compte, le cas échéant, du droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées (article I.4-74, § 1^{er}).

Dans ce contexte, la demande de trajet de réintégration introduite par monsieur P S le 8 mars 2022 constitue également une demande d'aménagements raisonnables.

3.

En réponse à la demande d'aménagements raisonnables, X s'est limitée à informer monsieur P S des postes disponibles, répondant à ses critères, et à l'inviter à y postuler.

X n'a envisagé aucune possibilité d'adaptation du poste de travail de monsieur P S pour lui permettre de continuer à l'occuper.

Pour chacun des postes disponibles, monsieur P S s'est trouvé mis en concurrence avec d'autres candidats, tant internes qu'externes, ne présentant, selon toute vraisemblance, pas de limitation de leur capacité à participer à la vie professionnelle ni de longue période d'incapacité de travail.

¹³ Pièce 8 de monsieur P S

¹⁴ Pièce 9 de monsieur P S.

Ses candidatures ont été systématiquement rejetées et X n'établit pas les motifs objectifs de ces rejets.

Enfin, X n'a proposé à monsieur P S aucune formation de nature à favoriser son accession à un poste disponible.

À l'estime de la cour, ces démarches ne répondent pas suffisamment à la demande d'aménagements raisonnables.

4.

X ne justifie pas que les aménagements demandés lui auraient imposé une charge disproportionnée.

5.

En ne répondant pas suffisamment à la demande d'aménagements raisonnables de monsieur P S , X s'est rendue responsable d'un refus d'aménagements raisonnables. En vertu de la loi, ce refus équivaut à une discrimination fondée sur le handicap.

La cour constate dès lors l'existence d'une discrimination fondée sur le handicap à l'égard de monsieur P S .

La condamnation au paiement de 29.116,35 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination est confirmée.

VI. LA DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La cour déclare l'appel recevable, mais non fondé.

La cour confirme le dispositif du jugement attaqué.

La cour condamne X à payer à monsieur P S les dépens de l'instance d'appel à ce jour, liquidés à 3.924,42 euros à titre d'indemnité de procédure.

La cour met à charge d' X la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :
 , présidente de chambre,

, conseillère sociale au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 04 août 2026, où étaient présents :

, présidente de chambre,
, greffier