

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

19 oktober 2026

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van bepaalde vormen
van discriminatie alsook van het Strafwet-
boek, teneinde het recht op redelijke
aanpassingen door associatie te verankeren
in de arbeidsbetrekkingen**

(ingediend door mevrouw Isabelle Hansez c.s.)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

19 octobre 2026

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre certaines formes
de discrimination et le Code pénal
en vue de consacrer le droit
aux aménagements raisonnables
par association dans les relations de travail**

(déposée par Mme Isabelle Hansez et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt de wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie alsook van het Strafwetboek, teneinde het recht op redelijke aanpassingen door associatie te verankeren in de arbeidsbetrekkingen.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à modifier la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et le Code pénal en vue de consacrer le droit aux aménagements raisonnables par association dans les relations de travail.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

A. Rechtvaardigheid en erkenning: een noodzaak

In België bieden honderdduizenden burgers dagelijks essentiële hulp aan een naaste met een handicap.

De daadwerkelijke inclusie van personen met een handicap hangt niet uitsluitend af van de voorzieningen die de overheid opzet of van de prestaties die professionals verstrekken.

Ze berust eveneens (en in aanzienlijke mate) op de hulp en ondersteuning die familieleden of naasten buiten elk professioneel kader om aanreiken.

Ouders, partners, kinderen, volwassenen of andere vertrouwenspersonen vormen zo een essentiële schakel in de ondersteuning van personen met een handicap. Dankzij hun inzet kunnen velen van die steunbehoevenden in hun eigen omgeving blijven wonen, hun dagelijkse activiteiten uitvoeren, toegang krijgen tot zorg, naar school gaan of een opleiding volgen en, in bredere zin, ten volle deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Die hulp kan verschillende vormen aannemen: begeleiding bij dagelijkse activiteiten, het regelen van zorg, vervoer, administratieve zaken, ondersteuning in de context van de school of een opleiding, of nog begeleiding bij het uitoefenen van een sociale activiteit.

In bepaalde situaties vormt die hulp een onmisbare voorwaarde voor de zelfredzaamheid van de persoon met een handicap en voor de daadwerkelijke uitoefening van diens grondrechten.

De ondersteuning van personen met een handicap houdt heel wat in.

Uit de nationale Gezondheidsenquête blijkt dat in 2024 maar liefst 13,3 % van de bevolking van vijftien jaar en ouder minstens één keer per week informele hulp of zorg verleende aan een hulpbehoevende persoon. Van die mensen besteedde 11,7 % twintig uur of meer per week aan het verstrekken van dergelijke hulp.¹ Die gegevens

¹ E. Braekman et al., *Nationale Gezondheidsenquête 2023-2024 – Informele zorgverlening*, Sciensano, 2025; B. Bayenet, O. Bertrand, F. Delmez, I. Tojerow en A. Zaytseva, *Aidants proches: quels impacts, quelles politiques de soutien?*, DULBEA, Policy Brief, nr. 26.02, mei 2026.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

A. Un impératif d'équité et de reconnaissance

En Belgique, des centaines de milliers de citoyens apportent quotidiennement une aide essentielle à un proche atteint d'un handicap.

L'inclusion effective des personnes en situation de handicap ne dépend pas exclusivement des prestations organisées par les pouvoirs publics ou dispensées par des professionnels.

Elle repose également, dans une mesure considérable, sur l'aide et l'assistance apportées, en dehors de tout cadre professionnel, par des membres de leur famille ou de leur entourage proche.

Parents, conjoints, enfants, adultes ou autres personnes de confiance constituent ainsi un maillon essentiel du soutien aux personnes en situation de handicap. Leur intervention permet à nombre d'entre elles de demeurer dans leur milieu de vie, d'accomplir les actes de la vie quotidienne, d'accéder aux soins, de poursuivre une scolarité ou une formation et, plus largement, de participer pleinement à la vie sociale.

Cette assistance peut revêtir des formes diverses: accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, organisation des soins, déplacements, démarches administratives, soutien à la scolarité ou à la formation, ou encore accompagnement dans l'exercice d'une activité sociale.

Dans certaines situations, elle constitue une condition indispensable à l'autonomie de la personne handicapée ainsi qu'à l'exercice effectif de ses droits fondamentaux.

L'ampleur de cette réalité est considérable.

L'Enquête de santé belge révèle qu'en 2024, 13,3 % de la population âgée de quinze ans et plus fournissait, au moins une fois par semaine, une aide ou des soins informels à une personne dépendante. Parmi ces personnes, 11,7 % consacraient vingt heures ou davantage par semaine à cette assistance¹. Ces données

¹ S. Braekman et al., *Enquête de santé belge 2023-2024 – Aide informelle*, Sciensano, 2025; B. Bayenet, O. Bertrand, F. Delmez, I. Tojerow et A. Zaytseva, *Aidants proches: quels impacts, quelles politiques de soutien?*, DULBEA, Policy Brief n° 26.02, mai 2026.

hebben betrekking op alle vormen van informele hulp en geven dus geen specifieke informatie over situaties die uitsluitend verband houden met personen met een handicap. Niettemin verschaffen ze een beeld van de algemene omvang van de informele hulpverlening in België.

In dit wetsvoorstel wordt de term “familiaal zorgverlener” gehanteerd om die maatschappelijke werkelijkheid aan te duiden.

De bescherming die dergelijke zorgverleners bieden, mag echter niet afhankelijk worden gesteld van het bestaan van een familierechtelijke band. Wie een hechte, stabiele en daadwerkelijke band heeft met een persoon met een handicap en die persoon geregeld de nodige hulp biedt, kan immers dezelfde professionele moeilijkheden ondervinden als een ouder, een kind of een partner.

Het begrip dat in het raam van dit wetsvoorstel wordt gehanteerd, heeft derhalve een functioneel karakter. Het berust op de werkelijkheid, de regelmaat en de noodzaak van de verleende zorg, niet louter op de familieband van de betrokkene, noch op het vooraf verkrijgen van de administratieve erkenning waarin is voorzien in de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.

Wanneer de zorgverlener een beroepswerkzaamheid uitoefent, kunnen de eisen die aan de verleende zorg worden gesteld in conflict komen met die van de organisatie van de arbeid.

Onvoorspelbare of variabele dienstroosters, de toegewezen werkplek, wijzigingen in de arbeidsverdeling of de onmogelijkheid om een flexibelere werkregeling te verkrijgen, kunnen een belemmering vormen voor de continuïteit van de zorgverlening waarvan de persoon met een handicap afhankelijk is.

Die moeilijkheid om werk en zorg te combineren kan aanzienlijke gevolgen hebben voor de beroepsloopbaan van de zorgverlener.

Zonder passende oplossing kan die ertoe gedwongen worden de beroepswerkzaamheden te beperken, af te zien van een bepaalde loopbaanontwikkeling, de loopbaan tijdelijk te onderbreken of zelfs de arbeidsmarkt te verlaten.²

² B. Bayenet, O. Bertrand, F. Delmez, I. Tojerow en A. Zaytseva, *Aidants proches: quels impacts, quelles politiques de soutien?*, DULBEA, Policy Brief, nr. 26.02, mei 2026, met name blz. 4-8.

recouvrent l'ensemble des situations d'aide informelle et ne permettent pas d'isoler les seules situations liées au handicap. Elles témoignent néanmoins de l'ampleur générale du phénomène d'aidance en Belgique.

La présente proposition emploie l'expression d'“aidants familiaux” pour désigner cette réalité sociale.

La protection qu'elle organise ne saurait toutefois être subordonnée à l'existence d'un lien de parenté juridiquement établi. Une personne qui entretient avec une personne handicapée un lien étroit, stable et effectif et lui apporte une assistance régulière et nécessaire peut être confrontée aux mêmes difficultés professionnelles qu'un parent, un enfant ou un conjoint.

La notion retenue par la présente proposition revêt dès lors un caractère fonctionnel. Elle repose sur la réalité, la régularité et la nécessité de l'assistance apportée, et non sur la seule qualité familiale de l'intéressé ni sur l'obtention préalable de la reconnaissance administrative prévue par la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant proche.

Lorsque l'aidant exerce une activité professionnelle, les exigences inhérentes à l'assistance apportée peuvent se heurter à celles de l'organisation du travail.

L'imprévisibilité ou la variabilité des horaires, l'affectation à un lieu de travail déterminé, la modification de la répartition des prestations ou l'impossibilité de recourir à une modalité de travail plus souple peuvent compromettre la continuité de l'assistance dont dépend la personne handicapée.

Cette difficulté de conciliation est susceptible d'entraîner des conséquences importantes sur le parcours professionnel de l'aidant.

À défaut de solution appropriée, celui-ci peut être contraint de réduire son activité, de renoncer à une évolution professionnelle, d'interrompre temporairement sa carrière, voire de quitter le marché du travail².

² B. Bayenet, O. Bertrand, F. Delmez, I. Tojerow et A. Zaytseva, *Aidants proches: quels impacts, quelles politiques de soutien?*, DULBEA, Policy Brief n° 26.02, mai 2026, spéc. pp. 4-8.

Zonder aanpassingen op dat vlak staat dus niet alleen de professionele en financiële situatie van de zorgverlener op het spel, maar tevens de zelfredzaamheid en de maatschappelijke participatie van de personen met een handicap.

De gevolgen van die moeilijke combinatie blijven niet beperkt tot de loopbaan van de zorgverlener.

Uit onderzoek naar informele hulp blijkt dat er eveneens sprake is van een verhoogde blootstelling aan stress, angst, depressieve symptomen, sociaal isolement en uitputting.

De intensiteit en de duur van de zorgverlening blijken in dat verband doorslaggevende factoren.

Uit een onderzoek op basis van de Belgische gezondheidsenquêtes van 2013 en 2018 blijkt dan ook dat er sprake is van aanzienlijk hogere niveaus van psychische belasting bij mensen die meer dan twintig uur per week hulp verlenen.

Studies over een langere periode in andere Europese landen bevestigen dat de gevolgen voor de geestelijke gezondheid doorgaans zwaarder doorwegen naarmate de frequentie en de intensiteit van de geboden hulp toenemen.³

Een groot deel van die studies heeft betrekking op de zorg voor ouderen of een niet-zelfredzame partner.

De resultaten ervan kunnen dan ook niet zonder meer worden opengetrokken naar alle situaties die verband houden met een handicap.

Toch tonen zij aan dat het langdurig en intensief verlenen van informele hulp een gewichtige factor van psychologische kwetsbaarheid kan vormen.

De resultaten met betrekking tot de lichamelijke gezondheid lopen meer uiteen.

Sommige studies wijzen op een verslechtering van hoe de gezondheid wordt ervaren, een toename van

L'absence d'adaptation peut ainsi porter atteinte non seulement à la situation professionnelle et financière de l'aidant, mais également à l'autonomie et à la participation sociale de la personne handicapée.

Les conséquences de cette difficile conciliation ne se limitent pas au parcours professionnel de l'aidant.

Les travaux consacrés à l'aide informelle mettent également en évidence une exposition accrue au stress, à l'anxiété, aux symptômes dépressifs, à l'isolement social et à l'épuisement.

L'intensité et la durée de l'assistance apparaissent, à cet égard, comme des facteurs déterminants.

Une étude fondée sur les Enquêtes de santé belges de 2013 et 2018 observe ainsi des niveaux significativement plus élevés de détresse psychologique parmi les personnes qui fournissent plus de vingt heures d'aide par semaine.

Des études longitudinales menées dans d'autres États européens confirment que les effets sur la santé mentale tendent à s'accroître à mesure qu'augmentent la fréquence et l'intensité de l'aide apportée³.

Une partie importante de ces travaux concerne l'assistance apportée à des personnes âgées ou à un conjoint dépendant.

Leurs résultats ne sauraient dès lors être transposés indistinctement à l'ensemble des situations liées au handicap.

Ils établissent néanmoins que la fourniture durable et intensive d'une aide informelle peut constituer un facteur important de vulnérabilité psychologique.

Les résultats relatifs à la santé physique sont plus contrastés.

Certaines études font état d'une dégradation de la santé perçue, d'un recours accru aux consultations

³ B. Bayenet, O. Bertrand, F. Delmez, I. Tojerow et A. Zaytseva, *Aidants proches: quels impacts, quelles politiques de soutien?*, DULBEA, Policy Brief, nr. 26.02, mei 2026, blz. 3-5; F. Van Droogenbroeck, B. Spruyt, P. Gérain, L. Van den Borre, P. Smith, R. De Pauw et S. Dury, *Informal caregiving and mental health: results from the Belgian health interview survey 2013 and 2018*, *BMC Public Health*, vol. 25, 2025, art. 15; J.A. Ailshire et M. Casanova, *Mental health impacts of spousal caregiving intensity in the US*, *Health Economics*, vol. 34, nr. 2, 2025, blz. 267-282; P. Gérain et E. Zech, *Do informal caregivers experience more burnout? A meta-analytic study*, *Psychology, Health & Medicine*, vol. 26, nr. 2, 2021, blz. 145-161.

³ B. Bayenet, O. Bertrand, F. Delmez, I. Tojerow et A. Zaytseva, *Aidants proches: quels impacts, quelles politiques de soutien?*, DULBEA, Policy Brief no 26.02, mai 2026, pp. 3-5; F. Van Droogenbroeck, B. Spruyt, P. Gérain, L. Van Den Borre, P. Smith, R. De Pauw et S. Dury, "Informal caregiving and mental health: Results from the Belgian health interview survey 2013 and 2018", *BMC Public Health*, vol. 25, 2025, art. 15; J.A. Ailshire et M. Casanova, "Mental health impacts of spousal caregiving intensity in the US", *Health Economics*, vol. 34, no 2, 2025, pp. 267-282; P. Gérain et E. Zech, "Do informal caregivers experience more burnout? A meta-analytic study", *Psychology, Health & Medicine*, vol. 26, n° 2, 2021, pp. 145-161.

het aantal doktersbezoeken of van het gebruik van medicijnen op voorschrift, alsook op een hoger risico op kwetsbaarheid bij bepaalde groepen mantelzorgers; andere studies stellen dan weer geen significant objectief effect vast.⁴

Die bevindingen verduidelijken het preventieve karakter van dit wetsvoorstel.

Redelijke aanpassingen door associatie vormen geen geneeskundige verstrekking en zijn geen vervanging voor respijtregelingen, psychologische ondersteuning of tussenkomst door professionele diensten.

Ze helpen echter te voorkomen dat de starheid van de werkorganisatie een extra factor van uitputting wordt, door ruimte te bieden voor een betere afstemming tussen werk, rusttijden en de benodigde ondersteuning.

Het recht op die aanpassingen mag echter niet afhankelijk worden gesteld van het vooraf aantonen van een aantasting van de lichamelijke of geestelijke gezondheid van de zorgverlener.

De bescherming die het recht op non-discriminatie biedt, mag onder deze omstandigheden niet uitsluitend negatief blijven.⁵ Het verbod om een werknemer uit te sluiten, te benadelen of te ontslaan wegens de handicap van een persoon met wie hij een nauwe band heeft, moet, wanneer een concrete situatie zulks vereist, gepaard kunnen gaan met positieve maatregelen die bedoeld zijn om het ondervonden nadeel te voorkomen of ongedaan te maken.

De erkenning van redelijke aanpassingen door associatie voldoet aan die eis.

Ze houdt in dat passende maatregelen kunnen worden genomen opdat iemand zonder handicap iemand

médicales ou aux médicaments sur prescription ainsi que d'un risque plus élevé de fragilité chez certains groupes d'aidants, tandis que d'autres ne constatent pas d'effet objectif significatif⁴.

Ces constatations éclairent la dimension préventive de la présente proposition.

L'aménagement raisonnable par association ne constitue pas une prestation de santé et ne se substitue ni aux dispositifs de répit, ni au soutien psychologique, ni à l'intervention des services professionnels.

Il peut cependant éviter que la rigidité de l'organisation du travail ne devienne un facteur supplémentaire d'épuisement, en permettant une meilleure articulation entre l'activité professionnelle, les temps de repos et l'assistance nécessaire.

Le bénéfice de l'aménagement ne saurait, pour autant, être subordonné à la preuve préalable d'une atteinte à la santé physique ou mentale de l'aidant.

La protection offerte par le droit de la non-discrimination ne saurait, dans ces circonstances, demeurer exclusivement négative⁵. L'interdiction d'écarter, de défavoriser ou de licencier un travailleur en raison du handicap d'une personne qui lui est étroitement associée doit, lorsqu'une situation concrète le requiert, pouvoir être assortie de mesures positives destinées à prévenir ou à neutraliser le désavantage subi.

La reconnaissance des aménagements raisonnables par association répond à cette exigence.

Elle consiste à permettre la mise en œuvre de mesures appropriées afin qu'une personne non handicapée

⁴ B. Bayenet et al., *op. cit.*, blz. 4-5; P.L. de Zwart, P. Bakx en E.K.A. van Doorslaer, *Will you still need me, will you still feed me when I'm 64? The health impact of caregiving to one's spouse*, *Health Economics*, vol. 26, suppl. 2, 2017, blz. 127-138; F. Barbosa, G. Voss en A. Delerue Matos, *Do European co-residential caregivers aged 50+ have an increased risk of frailty?*, *Health & Social Care in the Community*, vol. 28, nr. 6, 2020, blz. 2418-2430; R.E. Lacey, B. Xue, G. Di Gessa, W. Lu en A. McMunn, *Mental and physical health changes around transitions into unpaid caregiving in the UK: a longitudinal, propensity score analysis*, *The Lancet Public Health*, vol. 9, nr. 1, 2024, blz. 16-25.

⁵ J. Ringelheim, *Dépasser le modèle classique de lutte contre la discrimination. Prévenir la discrimination et promouvoir l'inclusion*, in P. Adam, M. Le Friant, M. Mercat-Brun en N. Moizard (dir.), *Les mots et les mondes de l'inclusion au travail*, Aix-Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2025, blz. 53-75, spec. blz. 58 en volgende; J. Ringelheim, *La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés*, *J.T.*, 2018, blz. 309-319.

⁴ B. Bayenet et al., *op. cit.*, pp. 4-5; P.L. de Zwart, P. Bakx et E.K.A. van Doorslaer, "Will you still need me, will you still feed me when I'm 64? The health impact of caregiving to one's spouse", *Health Economics*, vol. 26, suppl. 2, 2017, pp. 127-138; F. Barbosa, G. Voss et A. Delerue Matos, "Do European co-residential caregivers aged 50+ have an increased risk of frailty?", *Health & Social Care in the Community*, vol. 28, n° 6, 2020, pp. 2418-2430; R.E. Lacey, B. Xue, G. Di Gessa, W. Lu et A. McMunn, "Mental and physical health changes around transitions into unpaid caregiving in the UK: A longitudinal, propensity score analysis", *The Lancet Public Health*, vol. 9, n° 1, 2024, pp. 16-25.

⁵ J. Ringelheim, "Dépasser le modèle classique de lutte contre la discrimination. Prévenir la discrimination et promouvoir l'inclusion", in P. Adam, M. Le Friant, M. Mercat-Brun et N. Moizard (dir.), *Les mots et les mondes de l'inclusion au travail*, Aix-Marseille, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2025, pp. 53-75, spéc. pp. 58 et s.; J. Ringelheim, "La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés", *J.T.*, 2018, pp. 309-319.

met een handicap de regelmatige en noodzakelijke bijstand kan verlenen die deze laatste nodig heeft, voor zover die maatregelen geen onevenredige last voor de werkgever vormen.

Dergelijke aanpassingen kunnen, afhankelijk van de aard van de functie en de specifieke omstandigheden van elke situatie, onder meer bestaan uit een aanpassing of stabilisatie van de werktijden, een wijziging in de verdeling van de arbeidstijd, telewerk wanneer de functie zich daartoe leent of de aanstelling in een functie die verenigbaar is met de behoeften van de verleende ondersteuning.

Ze verlenen de werknemer echter geen algemeen en absoluut recht om eenzijdig zijn werktijden, zijn werkplek of de nadere uitvoeringsregels van zijn arbeidsovereenkomst te bepalen.

Verplicht is wel het concrete onderzoek van de aanvraag en, wanneer zulks passend en evenredig blijkt, de uitvoering van een maatregel die tegemoetkomt aan de vastgestelde behoeften.

Of de aanvraag redelijk is, moet per geval worden beoordeeld, met name rekening houdend met de aard en de noodzaak van de verleende ondersteuning, de uitgeoefende functies, de duur en de kosten van de aanpassing, de omvang en de middelen van de werkgever, de organisatorische behoeften van de dienst en het bestaan van alternatieve oplossingen.⁶

Dit wetsvoorstel beoogt dan ook een juist evenwicht te waarborgen tussen de effectiviteit van de rechten van personen met een handicap, het aan de slag houden van wie hun onmisbare bijstand verleent en de bescherming van de legitieme belangen van de werkgever.

Het voorstel vloeit voort uit de vaststelling dat de inclusie van personen met een handicap in bepaalde situaties kan vereisen dat het arbeidsrecht ook rekening houdt met de situatie van de persoon van wie de uitoefening van de rechten van de gehandicapte in de praktijk afhankelijk is.

⁶ Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap, art. 2, § 2; J. Ringelheim, *La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés*, J.T., 2018, blz. 309-319, spec. blz. 315-317.

puisse apporter à une personne handicapée l'assistance régulière et nécessaire dont celle-ci a besoin, pour autant que ces mesures n'imposent pas à l'employeur une charge disproportionnée.

De tels aménagements peuvent notamment consister, selon la nature de la fonction et les circonstances propres à chaque situation, en une adaptation ou une stabilisation des horaires, une modification de la répartition du temps de travail, le recours au travail à distance lorsque la fonction s'y prête ou une affectation compatible avec les nécessités de l'assistance apportée.

Ils ne confèrent cependant au travailleur aucun droit général et absolu de déterminer unilatéralement ses horaires, son lieu de travail ou les modalités d'exécution de son contrat.

L'obligation porte sur l'examen concret de la demande et, lorsqu'elle apparaît appropriée et proportionnée, sur la mise en œuvre d'une mesure répondant aux besoins établis.

Son caractère raisonnable doit être apprécié au cas par cas, compte tenu notamment de la nature et de la nécessité de l'assistance apportée, des fonctions exercées, de la durée et du coût de l'aménagement, de la taille et des ressources de l'employeur, des nécessités organisationnelles du service ainsi que de l'existence de solutions alternatives⁶.

La présente proposition entend ainsi assurer un juste équilibre entre l'effectivité des droits des personnes en situation de handicap, le maintien dans l'emploi des personnes qui leur apportent une assistance indispensable et la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Elle procède du constat que l'inclusion de la personne handicapée peut, dans certaines situations, requérir que le droit du travail prenne également en considération la situation de la personne dont dépend concrètement l'exercice de ses droits.

⁶ Protocole du 19 juillet 2007 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 et la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap, art. 2, § 2; J. Ringelheim, "La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés", J.T., 2018, pp. 309-319, spéc. pp. 315-317.

B. Het huidige Belgische recht: een reële maar onvolledige bescherming tegen discriminatie van de familiaal zorgverleners

1. De wet van 10 mei 2007 en de erkenning van discriminatie door associatie

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie vormt een van de belangrijkste instrumenten van het Belgische federale antidiscriminatie-recht.⁷ Die wet is vooral een omzetting van Richtlijn (EU) 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Het toepassingsgebied ervan bestrijkt de toegang tot goederen en diensten, de sociale bescherming en de arbeidsverhoudingen, die in de breedste zin van het woord dienen te worden begrepen.

Die omvatten immers de voorwaarden voor toegang tot werk, de selectiecriteria, de arbeids- en beloningsvoorwaarden, de promotiemogelijkheden en de beëindiging van de arbeidsverhouding.

Een handicap is een van de krachtens die wet beschermde criteria.

De wet verbiedt met name directe discriminatie, indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren, intimidatie en de weigering om voor een persoon met een handicap redelijke aanpassingen door te voeren.⁸

De bescherming die aan de wet wordt ontleend, is niet langer beperkt tot wie zelf aan het beschermde criterium voldoet.

Discriminatie door associatie is voortaan dus expliciet bij wet in het Belgische federale recht verankerd. Er is sprake van discriminatie door associatie wanneer een persoon ongunstig wordt behandeld, niet vanwege diens eigen kenmerken, maar vanwege diens band met een andere persoon die aan een beschermd criterium voldoet.

⁷ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *Belgisch Staatsblad* van 30 mei 2007, art. 5.

⁸ *Ibid.*, art. 4 en 14.

B. Le droit belge actuel: une protection réelle mais incomplète des aidants familiaux contre la discrimination

1. La loi du 10 mai 2007 et la reconnaissance de la discrimination par association

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination constitue l'un des principaux instruments du droit fédéral belge de la non-discrimination⁷. Elle transpose notamment 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.

Son champ d'application s'étend notamment à l'accès aux biens et aux services, à la protection sociale ainsi qu'aux relations de travail, entendues largement.

Dans ce dernier domaine, elle couvre notamment les conditions d'accès à l'emploi, les critères de sélection, les conditions de travail et de rémunération, les possibilités de promotion ainsi que la rupture de la relation de travail.

Le handicap figure parmi les critères protégés par la loi.

Celle-ci interdit notamment la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement ainsi que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée⁸.

La protection conférée par la loi ne se limite plus aux personnes qui présentent elles-mêmes le critère protégé.

La discrimination par association bénéficie donc désormais d'un ancrage législatif explicite en droit fédéral belge. Elle vise la situation dans laquelle une personne subit un traitement défavorable non en raison d'une caractéristique qu'elle présente elle-même, mais en raison du lien qui l'unit à une personne présentant un critère protégé.

⁷ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Moniteur belge* du 30 mai 2007, art. 5.

⁸ *Ibid.*, art. 4 et 14.

Die wettelijke verankering vloeit voort uit de wet van 28 juni 2023, waarbij de drie federale antidiscriminatie-wetten werden gewijzigd.⁹

Die wet, aangenomen in het verlengde van de aanbevelingen van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie-wetten in haar eindverslag van februari 2022¹⁰, vervolledigt artikel 4, 4°, van de wet van 10 mei 2007 met de verduidelijking dat de beschermde criteria “werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria” kunnen zijn.

Een werknemer zonder handicap kan dus de wet van 10 mei 2007 invoeren wanneer hij wordt benadeeld vanwege de handicap van zijn kind, partner of van een andere persoon met wie hij of zij een nauwe band heeft.

Denken we maar aan een kandidaat die bij een wervingsprocedure wordt afgewezen omdat de werkgever vermoedt dat de handicap van diens kind vaak tot verzuim zal leiden, of aan een werknemer die wegens zijn zorgverantwoordelijkheden een promotie wordt ontzegd, of nog aan een werknemer die wordt ontslagen vanwege de tijd die hij in een persoon met een handicap investeert.

Er kan dan ook niet langer worden gesteld dat het Belgische recht geen bescherming biedt aan werknemers die een persoon met een handicap bijstaan of dat discriminatie door associatie buiten de wet van 10 mei 2007 valt.

De resterende leemte ter zake is veel specifiek. Hoewel directe en indirecte discriminatie door associatie worden erkend, blijft de wettelijke definitie van “redelijke aanpassingen” nog steeds geformuleerd met een persoon met een handicap voor ogen, aan de hand van maatregelen waardoor die toegang krijgt tot, kan deelnemen aan en vooruitgang kan boeken in de aangelegenheden waarop de wet van toepassing is.

Artikel 4, 12°, van de wet definieert “redelijke aanpassingen” namelijk als passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang van de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop

Cette consécration résulte de la loi du 28 juin 2023 portant modification des trois législations fédérales antidiscrimination⁹.

Adoptée dans le prolongement des recommandations formulées par la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination dans son rapport final de février 2022¹⁰, cette loi a complété l'article 4, 4°, de la loi du 10 mai 2007 afin de préciser que les critères protégés peuvent être “réels ou supposés, octroyés en propre ou par association”.

Un travailleur non handicapé peut ainsi invoquer la loi du 10 mai 2007 lorsqu'il est défavorisé en raison du handicap de son enfant, de son conjoint ou d'une autre personne avec laquelle il entretient un lien étroit.

Tel pourrait notamment être le cas d'un candidat écarté d'un recrutement au motif que l'employeur présume que le handicap de son enfant entraînera des absences fréquentes, d'un travailleur privé d'une promotion en raison de ses responsabilités d'assistance ou d'un travailleur licencié en raison du temps qu'il consacre à une personne handicapée.

Il ne serait dès lors plus exact d'affirmer que le droit belge ne protège pas les travailleurs qui assistent une personne handicapée ou que la discrimination par association demeure étrangère à la loi du 10 mai 2007.

La lacune subsistante est plus circonscrite. Si la discrimination directe et indirecte par association est reconnue, la définition légale des aménagements raisonnables demeure formulée par référence aux mesures permettant à la personne handicapée elle-même d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines auxquels la loi s'applique.

L'article 4, 12°, de la loi définit en effet les aménagements raisonnables comme les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, afin de permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines auxquels la loi s'applique, sauf si ces mesures

⁹ Wet van 28 juni 2023 houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *Belgisch Staatsblad* van 20 juli 2023, art. 24; Kamer, 2022-2023, DOC 55 3366/001.

¹⁰ Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie-wetten, *Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid*, eindverslag, februari 2022.

⁹ Loi du 28 juin 2023 portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *Moniteur belge* du 20 juillet 2023, art. 24; Doc. parl., Chambre, 2022-2023, DOC 55 3366/001.

¹⁰ Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, *Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine: une responsabilité partagée*, rapport final, février 2022.

deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die ze moet treffen.

Artikel 14 kwalificeert de weigering om dergelijke maatregelen te nemen als een vorm van discriminatie.

In de tekst van die bepalingen wordt dus niet uitdrukkelijk rekening gehouden met het geval waarin een persoon zonder handicap om een aanpassing verzoekt om iemand met een handicap de noodzakelijke hulp te kunnen bieden.

Dat leidt tot een scheeftrekking in de vigerende federale wetgeving: discriminatie op grond van associatie met een handicap wordt uitdrukkelijk erkend, maar de positieve, aan die bescherming gebonden gevolgen in de vorm van redelijke aanpassingen bij associatie zijn er niet expliciet in verankerd.

2. De wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger

De situatie van mensen die op regelmatige en niet-professionele basis hulp verlenen aan een hulpbehoevende persoon, wordt ook specifiek erkend in de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.¹¹

In die wet wordt de mantelzorger omschreven als de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan de geholpen persoon.

Mits aan de wettelijke en reglementaire voorwaarden wordt voldaan, kan de betrokkene erkenning verkrijgen bij zijn ziekenfonds. Een specifieke erkenning kan toegang bieden tot bepaalde sociale rechten, waaronder mantelzorgerverlof.

Die wetgeving betekende een belangrijke stap voorwaarts in de maatschappelijke erkenning van de rol die mantelzorgers vervullen. Het doel ervan blijft echter verschillend van dat van de antidiscriminatiewetgeving.

De wet van 12 mei 2014 regelt de administratieve erkenning en de toekenning van bepaalde sociale rechten. Ze bepaalt niet welke gedragingen als discriminatie in de arbeidsbetrekkingen worden beschouwd en al evenmin stelt ze een algemene verplichting vast tot het doorvoeren van redelijke aanpassingen.

¹¹ Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger, *Belgisch Staatsblad* van 6 juni 2014, art. 3 e.v.

imposent une charge disproportionnée à la personne qui doit les adopter.

L'article 14 érige le refus de mettre en place de tels aménagements en une forme de discrimination.

La lettre de ces dispositions n'envisage donc pas expressément l'hypothèse dans laquelle l'aménagement est sollicité par une personne non handicapée afin de lui permettre d'apporter une assistance nécessaire à une personne handicapée.

Il en résulte une dissociation dans l'état actuel de la législation fédérale: la discrimination fondée par association sur le handicap est expressément reconnue, tandis que les conséquences positives susceptibles de découler de cette protection, sous la forme d'aménagements raisonnables par association, ne sont pas explicitement consacrées.

2. La loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant-proche

La situation des personnes qui apportent une aide régulière et non professionnelle à une personne en perte d'autonomie bénéficie également d'une reconnaissance particulière dans la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant proche¹¹.

Cette loi définit l'aidant proche comme la personne qui apporte une aide et un soutien continu ou réguliers à une personne aidée.

Moyennant le respect des conditions légales et réglementaires, l'intéressé peut obtenir une reconnaissance auprès de sa mutualité. Une reconnaissance particulière peut ouvrir l'accès à certains droits sociaux, parmi lesquels le congé pour aidant proche.

Cette législation constitue une avancée importante dans la reconnaissance sociale du rôle assumé par les aidants proches. Sa finalité demeure toutefois distincte de celle de la législation antidiscrimination.

La loi du 12 mai 2014 organise une reconnaissance administrative et l'octroi de droits sociaux déterminés. Elle n'a pas pour objet de définir les comportements constitutifs d'une discrimination dans les relations de travail ni d'établir une obligation générale de mise en place d'aménagements raisonnables.

¹¹ Loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant proche, *Moniteur belge* du 6 juin 2014, art. 3 et s.

Ze vormt dus op zich geen rechtsgrond om een weigering tot indienstneming, een uitsluiting, een beroepsmatige benadeling of een ontslag vanwege de handicap van een naaste aan te vechten.

Dergelijke gedragingen moeten worden beoordeeld in het licht van de wet van 10 mei 2007 en zo nodig van de andere geldende antidiscriminatiewetgeving.

Bovendien blijft de erkenning waarin de wet van 12 mei 2014 voorziet, facultatief.

Tal van mensen bieden regelmatig noodzakelijke hulp aan een persoon met een handicap, zonder dat zij die erkenning hebben gevraagd of voldoen aan de specifieke voorwaarden waaraan bepaalde sociale rechten zijn verbonden.

De bescherming tegen discriminatie door associatie mag niet afhankelijk worden gesteld van het vooraf verkrijgen van een administratief statuut.

Ze vindt haar grondslag in de reden voor de ongunstige behandeling en in het feit dat er een band bestaat tussen het slachtoffer van de discriminatie en de persoon die aan het beschermingscriterium voldoet.

Het functioneel concept dat in dit wetsvoorstel wordt gehanteerd, onderscheidt zich dan ook van het statutair concept van mantelzorger.

Het is gebaseerd op de feitelijkheid, de regelmaat en de noodzaak van de hulp die aan de persoon met een handicap wordt geboden, ongeacht of er sprake is van een familieband of het doorlopen van een administratieve erkenningsprocedure.

3. Flexibele werkregelingen en andere mechanismen om werk en zorg te combineren

Het Belgisch recht bevat al verschillende regelingen om de combinatie van werk en zorgverantwoordelijkheden voor een naaste te vergemakkelijken.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 162 van 27 september 2022, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit,

Elle ne constitue donc pas, en elle-même, le fondement juridique permettant de contester un refus d'embauche, une mise à l'écart, un désavantage professionnel ou un licenciement motivé par le handicap d'un proche.

Ces comportements doivent être appréciés au regard de la loi du 10 mai 2007 et, le cas échéant, des autres législations antidiscrimination applicables.

En outre, la reconnaissance prévue par la loi du 12 mai 2014 demeure facultative.

De nombreuses personnes apportent une assistance régulière et nécessaire à une personne handicapée sans avoir sollicité cette reconnaissance ou sans satisfaire aux conditions particulières auxquelles sont attachés certains droits sociaux.

Or, la protection contre la discrimination par association ne saurait être subordonnée à l'obtention préalable d'un statut administratif.

Elle trouve son fondement dans le motif du traitement défavorable et dans la réalité du lien unissant la victime de la discrimination à la personne présentant le critère protégé.

La notion fonctionnelle retenue par la présente proposition se distingue dès lors de la notion statutaire d'aidant proche.

Elle repose sur la réalité, la régularité et la nécessité de l'assistance apportée à la personne handicapée, indépendamment de l'existence d'un lien de parenté ou de l'accomplissement d'une procédure administrative de reconnaissance.

3. Les formules souples de travail et les autres dispositifs de conciliation

Le droit belge comporte déjà plusieurs mécanismes destinés à faciliter la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités de soins assumées à l'égard d'un proche.

La convention collective de travail n° 162 du 27 septembre 2022, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal, transpose,

zet voor de werknemers waarvoor zij van toepassing is¹² de bepalingen van Richtlijn (EU) 2019/1158 inzake flexibele werkregelingen om.

De cao erkent het recht van de werknemer om met het oog op de zorg voor een naaste een aanpassing van zijn bestaande werkpatroon aan te vragen, met een aanpassing van het uurrooster of de arbeidsregeling of telewerk.

Soortgelijke bepalingen werden ingevoerd bij de wet van 7 oktober 2022¹³ voor contractuele werknemers die niet onder het toepassingsgebied van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 162 vallen.

Die regelingen vormen een aanvulling op de verlof- en loopbaanonderbrekingsstelsels die bestaan voor personen die hulp bieden aan een naaste.

Ze onderscheiden zich echter, zowel qua grondslag als qua gevolgen, van het recht op redelijke aanpassingen dat onder de antidiscriminatiewetgeving valt.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 162 voorziet in het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen.

De werkgever moet het verzoek beoordelen, zoveel mogelijk rekening houden met de behoeften van de werknemer en een eventuele weigering of uitstel schriftelijk motiveren.

De werknemer heeft echter niet louter op die grond recht op de gevraagde regeling.

De regeling inzake redelijke aanpassingen vloeit voort uit een andere logica, namelijk dat het om een manier gaat om het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie in de praktijk te brengen.

Wanneer aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, moet de passende maatregel worden genomen, tenzij degene aan wie de maatregel wordt opgelegd aantoonbaar dat dit voor hem een onevenredige last met zich zou brengen.

pour les travailleurs relevant de son champ d'application¹², les dispositions de la directive (UE) 2019/1158 relatives aux formules souples de travail.

Elle reconnaît au travailleur le droit de demander, dans le but de prodiguer des soins à un proche, un aménagement de ses modalités de travail existantes. Celui-ci peut notamment consister en une adaptation de l'horaire ou du régime de travail ou dans le recours au travail à distance.

Des dispositions analogues ont été introduites par la loi du 7 octobre 2022¹³ pour les travailleurs contractuels qui ne relèvent pas du champ d'application de la convention collective de travail n° 162.

Ces mécanismes complètent les congés et régimes d'interruption de carrière prévus en faveur des personnes qui assistent un proche.

Ils se distinguent cependant, par leur fondement et par leurs effets, du droit aux aménagements raisonnables relevant de la législation antidiscrimination.

La convention collective de travail n° 162 institue un droit de demander une formule souple de travail.

L'employeur doit examiner la demande, tenir compte de manière maximale des besoins du travailleur et motiver par écrit un éventuel refus ou report.

Le travailleur ne dispose cependant pas, sur cette seule base, d'un droit à l'obtention de la formule sollicitée.

Le régime des aménagements raisonnables procède d'une logique différente. Il constitue une modalité de mise en œuvre du principe d'égalité et de non-discrimination.

Lorsque les conditions légales sont réunies, la mesure appropriée doit être adoptée, sauf si la personne à laquelle elle incombe démontre qu'elle lui imposerait une charge disproportionnée.

¹² CAO nr. 162 van 27 september 2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit; Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, *PB*, L-188 van 12 juli 2019, blz. 79-93.

¹³ Wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, *Belgisch Staatsblad* van 31 oktober 2022.

¹² C.C.T. n° 162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander une formule souple de travail, rendue obligatoire par arrêté royal; directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, *J.O.U.E.*, L 188 du 12 juillet 2019, pp. 79-93.

¹³ Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, *Moniteur belge* du 31 octobre 2022.

Beide stelsels vullen elkaar dus aan.¹⁴

Het eerste behelst, onder bepaalde voorwaarden, een algemeen recht om een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden aan te vragen teneinde voor een naaste te kunnen zorgen.

Het tweede legt een dwingendere verplichting op wanneer de aanpassing nodig is om discriminatie door associatie op grond van een handicap te voorkomen of ongedaan te maken.

Met andere woorden: de werkgever kan de flexibele regeling weigeren op voorwaarde dat hij daarvoor een concrete reden opgeeft, terwijl een redelijke aanpassing enkel kan worden geweigerd als zulks een onevenredige last met zich brengt.

Het geïndividualiseerde karakter van de redelijke aanpassing is van bijzonder belang in het licht van de verscheidenheid van hulsituaties.

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat professionele en psychologische problemen niet uitsluitend voortkomen uit het feit dat men hulp verleent, maar nauw samenhangen met de intensiteit, de duur en de frequentie van de geboden hulp.

Een regeling op basis van de beoordeling van de behoeften in een concrete situatie maakt het juist mogelijk om met die aspecten rekening te houden, terwijl verlofregelingen en flexibele werkregelingen nog steeds volgens algemene voorwaarden worden georganiseerd.¹⁵

Dit voorstel brengt geen wijzigingen aan in de verlof- en loopbaanonderbrekingsstelsels, noch in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 162.

Evenmin doet het afbreuk aan de bevoegdheden van de sociale partners.

Zij voorziet binnen de antidiscriminatiwetgeving in een autonome garantie waarvan de grondslag, de toepassingsvoorwaarden en het rechtstelsel verschillend zijn.

4. Een reeds bestaande verankering in het Brussels Wetboek inzake gelijkheid

Het recht op redelijke aanpassingen door associatie is reeds uitdrukkelijk verankerd in het Brussels Wetboek

Ces régimes sont donc complémentaires¹⁴.

Le premier organise, sous certaines conditions, un droit général de solliciter une adaptation des modalités de travail afin de s'occuper d'un proche.

Le second impose une obligation plus contraignante lorsque l'adaptation est nécessaire afin de prévenir ou de neutraliser une discrimination fondée, par association, sur le handicap.

En d'autres termes, l'employeur peut refuser la formule souple moyennant une motivation concrète, alors que l'aménagement raisonnable ne peut être refusé qu'en présence d'une charge disproportionnée.

Le caractère individualisé de l'aménagement raisonnable revêt une importance particulière au regard de la diversité des situations d'assistance.

Les travaux scientifiques montrent que les difficultés professionnelles et psychologiques ne résultent pas de la seule qualité d'aidant, mais dépendent étroitement de l'intensité, de la durée et de la fréquence de l'aide apportée.

Un mécanisme fondé sur l'examen des besoins dans une situation concrète permet précisément de tenir compte de ces éléments, là où les régimes de congé et les formules souples de travail demeurent organisés selon des conditions générales¹⁵.

La présente proposition ne modifie ni les régimes de congé et d'interruption de carrière ni la convention collective de travail n° 162.

Elle ne porte pas davantage atteinte aux compétences des partenaires sociaux.

Elle consacre, dans la législation antidiscrimination, une garantie autonome dont le fondement, les conditions d'application et le régime juridique sont distincts.

4. Une consécration préexistante dans le Code bruxellois de l'égalité

Le droit aux aménagements raisonnables par association bénéficie déjà d'une consécration expresse dans

¹⁴ Voormelde CAO nr. 162, art. 11 tot 14; NAR, advies nr. 2315 van 27 september 2022.

¹⁵ B. Bayenet et al., *op. cit.*, blz. 3-8; F. Van Droogenbroeck et al., *op. cit.*; N. Ciccarelli en A. Van Soest, *Informal Caregiving, Employment Status and Work Hours of the 50+ Population in Europe*, *De Economist*, vol. 166, nr. 3, 2018, blz. 363-396.

¹⁴ C.C.T. n° 162 précitée, art. 11 à 14; CNT, avis n° 2315 du 27 septembre 2022.

¹⁵ B. Bayenet et al., *op. cit.*, pp. 3-8; F. Van Droogenbroeck et al., *op. cit.*; N. Ciccarelli et A. Van Soest, "Informal Caregiving, Employment Status and Work Hours of the 50+ Population in Europe", *De Economist*, vol. 166, no 3, 2018, pp. 363-396.

inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit, aangenomen bij het gezamenlijk decreet en ordonnantie van 4 april 2024.¹⁶

Artikel 11 van dat Wetboek bepaalt dat, wanneer een persoon met een handicap verzoekt om een aanpassing in verband met zijn handicap, of wanneer een mantelzorger van een persoon met een handicap verzoekt om een aanpassing in verband met die handicap, deze wordt uitgevoerd.

In geval van weigering moet de betrokkene worden ingelicht over de redenen waarom de gevraagde aanpassing als onredelijk wordt beschouwd.

In voorkomend geval moet hij worden doorverwezen naar de persoon die aan het verzoek kan voldoen en moet hem een gelijkwaardige oplossing worden aangeboden.

In artikel 12 wordt bepaald dat de aanpassing kan worden geweigerd wanneer die een onevenredige belasting zou creëren.

Bepaalde Brusselse overheidsinstanties zijn bovendien verplicht om, wanneer zij de aangevraagde aanpassing weigeren, een gelijkwaardig alternatief voor te stellen.

De Brusselse wetgeving liep dus vooruit op het arrest-Bervidi door te erkennen dat een aanpassing die aan een persoon zonder handicap wordt toegekend, noodzakelijk kan zijn om de inclusie en de daadwerkelijke uitoefening van de rechten van personen met een handicap te waarborgen.¹⁷

Het toepassingsgebied blijft echter beperkt tot aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie.

Het ontbreken van een expliciete verankering in de federale wetgeving inzake arbeidsverhoudingen wordt er dus niet door gecompenseerd.

le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, adopté par le décret et l'ordonnance conjoints du 4 avril 2024¹⁶.

L'article 11 de ce Code prévoit que, lorsqu'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à son handicap, ou lorsqu'un aidant proche d'une personne en situation de handicap demande un aménagement lié à ce handicap, celui-ci est mis en place.

En cas de refus, la personne concernée doit être informée des motifs pour lesquels l'aménagement demandé est considéré comme déraisonnable.

Elle doit, le cas échéant, être renvoyée vers la personne en mesure de répondre à sa demande et se voir proposer une solution équivalente.

L'article 12 précise que l'aménagement peut être refusé lorsqu'il imposerait une charge disproportionnée.

Certaines instances publiques bruxelloises sont en outre tenues, lorsqu'elles refusent l'aménagement sollicité, de proposer une alternative équivalente.

La législation bruxelloise a ainsi précédé l'arrêt Bervidi en reconnaissant que l'aménagement accordé à une personne non handicapée peut être nécessaire pour garantir l'inclusion et l'exercice effectif des droits de la personne handicapée¹⁷.

Son champ d'application demeure toutefois limité aux matières relevant des compétences de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française.

Elle ne saurait donc suppléer l'absence d'une consécration explicite dans la législation fédérale applicable aux relations de travail.

¹⁶ Gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie van 4 april 2024 houdende het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit, *Belgisch Staatsblad* van 16 april 2024, art. 11 en 12.

¹⁷ RvS, advies nr. 74.490/VR van 15 december 2023, punt 16; Unia, advies over de invoering van het begrip "redelijke aanpassingen door associatie" in het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, 2024.

¹⁶ Décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française du 4 avril 2024 portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, *Moniteur belge* du 16 avril 2024, art. 11 et 12.

¹⁷ C.E., avis n° 74.490/VR du 15 décembre 2023, pt 16; Unia, avis relatif à l'introduction de la notion d'aménagement raisonnable par association dans le Code bruxellois de l'égalité, 2024.

5. De nog bestaande leemte in de federale wetgeving

Het naast elkaar bestaan van die verschillende instrumenten biedt nog geen expliciete en volledige wettelijke grondslag voor redelijke aanpassingen door associatie in de federale wetgeving.

Rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie door associatie worden sinds 2023 uitdrukkelijk erkend. Werknemers hebben onder bepaalde omstandigheden het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen.

Mantelzorgers kunnen administratieve erkenning krijgen en aanspraak maken op bepaalde sociale rechten.

De Brusselse wetgeving voorziet binnen de grenzen van haar bevoegdheden reeds in redelijke aanpassingen door associatie.

De federale wet van 10 mei 2007 bepaalt echter niet uitdrukkelijk dat de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten gunste van een persoon die regelmatige en noodzakelijke bijstand verleent aan een persoon met een handicap, als discriminatie kan worden beschouwd.

Die leemte betekent niet dat de betrokken werknemers van elke vorm van bescherming verstoken zouden zijn.

Ingevolge het arrest-Bervidi moeten de Belgische rechtscolleges de nationale wetgeving zoveel mogelijk interpreteren in overeenstemming met de uitlegging die het Hof van Justitie geeft aan Richtlijn 2000/78/EG.

Het ontbreken van een uitdrukkelijke bepaling zorgt niettemin voor rechtsonzekerheid.

De lacune kan ervoor zorgen dat de betrokken werknemer zich tot de rechter moet wenden om een verplichting te laten erkennen die niet rechtstreeks uit de wettekst blijkt.

Bovendien is het voor de werkgever onvoldoende duidelijk wat de reikwijdte van zijn verplichting is of aan de hand van welke criteria hij het verzoek moet beoordelen.

In haar advies nr. 389 van 3 december 2025¹⁸ heeft Unia specifiek vastgesteld dat discriminatie door associatie al over een brede wettelijke basis beschikt, maar dat er voor redelijke aanpassingen door associatie nog geen

¹⁸ Unia, advies nr. 389 van 3 december 2025, *Invoering van het begrip "redelijke aanpassingen door associatie" in de antidiscriminatiwetgeving*, blz. 10 tot 13.

5. La lacune subsistant dans la législation fédérale

La coexistence de ces différents instruments ne permet pas encore de dégager, dans la législation fédérale, une base textuelle explicite et complète en faveur des aménagements raisonnables par association.

La discrimination directe et indirecte par association est expressément reconnue depuis 2023. Les travailleurs disposent, dans certaines circonstances, d'un droit de demander une formule souple de travail.

Les aidants proches peuvent obtenir une reconnaissance administrative et bénéficier de certains droits sociaux.

Le droit bruxellois consacre déjà les aménagements raisonnables par association dans les limites de ses compétences.

La loi fédérale du 10 mai 2007 ne prévoit toutefois pas expressément que le refus de mettre en place un aménagement raisonnable au bénéfice d'une personne qui apporte une assistance régulière et nécessaire à une personne handicapée puisse constituer une discrimination.

Cette lacune n'implique pas que les travailleurs concernés seraient privés de toute protection.

À la suite de l'arrêt Bervidi, les juridictions belges sont tenues d'interpréter, dans toute la mesure du possible, la législation nationale conformément à la directive 2000/78/CE, telle qu'interprétée par la Cour de justice.

L'absence de disposition expresse entretient néanmoins une insécurité juridique.

Elle peut contraindre le travailleur concerné à saisir le juge afin de faire reconnaître une obligation qui ne ressort pas directement du texte de la loi.

Elle ne permet pas davantage à l'employeur d'identifier avec suffisamment de précision la portée de son obligation ni les critères au regard desquels la demande doit être examinée.

Dans son avis n° 389 du 3 décembre 2025¹⁸, Unia a précisément constaté que la discrimination par association bénéficie déjà d'un ancrage législatif étendu, mais que les aménagements raisonnables par association ne

¹⁸ Unia, avis n° 389 du 3 décembre 2025, *Introduction de la notion d'aménagements raisonnables par association dans les législations antidiscrimination*, pp. 10 à 13. Unia recommande expressément à l'État fédéral et aux entités fédérées concernées d'inscrire ce droit dans leurs législations respectives.

expliciete wettelijke basis bestaat buiten het Brussels Wetboek inzake gelijkheid.

Unia beveelt de federale overheid en de betrokken deelstaten dan ook aan om dat recht uitdrukkelijk in hun respectieve antidiscriminatiewetgeving op te nemen, in overeenstemming met het arrest-Bervidi.

Dit wetsvoorstel beperkt die verankering echter tot de arbeidsbetrekkingen bedoeld in artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 10 mei 2007. Die keuze sluit aan bij het toepassingsgebied van Richtlijn 2000/78/EG alsook bij de strekking van het arrest-Bervidi.

Ze laat de bevoegde wetgevers de ruimte om ook dergelijke maatregelen toe te staan in andere domeinen die onder hun bevoegdheid vallen.

C. Het recht van de Europese Unie: van discriminatie door associatie tot redelijke aanpassingen door associatie

1. Richtlijn 2000/78/EG: het Europees kader voor gelijke behandeling op het stuk van arbeid

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 stelt een algemeen kader in voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Het doel ervan is, overeenkomstig artikel 1, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, op het gebied van arbeid en beroep, opdat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast.

Het toepassingsgebied omvat met name de voorwaarden voor toegang tot werk en zelfstandige activiteiten, de selectiecriteria, de aanstellingsvoorwaarden, de beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, alsook de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.

Artikel 2 verbiedt zowel directe als indirecte discriminatie.

Er is sprake van directe discriminatie wanneer een persoon op basis van een van de beschermde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze

disposent pas encore d'une assise législative explicite en dehors du Code bruxellois de l'égalité.

Unia recommande dès lors à l'autorité fédérale et aux entités fédérées concernées d'intégrer expressément ce droit dans leurs législations antidiscrimination respectives, conformément à l'arrêt Bervidi.

La présente proposition limite toutefois cette consécration aux relations de travail visées à l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007. Ce choix correspond au champ d'application de la directive 2000/78/CE ainsi qu'à la portée de l'arrêt Bervidi.

Il ne préjuge pas de l'extension que les législateurs compétents pourraient consacrer dans les autres domaines relevant de leurs compétences.

C. Le droit de l'Union européenne: de la discrimination par association aux aménagements raisonnables par association

1. La directive 2000/78/CE: le cadre européen de l'égalité de traitement dans l'emploi

La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 établit un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Elle a pour objet, aux termes de son article 1^{er}, d'établir un cadre général destiné à lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Son champ d'application couvre notamment les conditions d'accès à l'emploi et aux activités non salariées, les critères de sélection, les conditions de recrutement, l'orientation et la formation professionnelles ainsi que les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

L'article 2 interdit tant les discriminations directes que les discriminations indirectes.

Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur le fondement de l'un des motifs protégés.

Une discrimination indirecte résulte d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique apparemment neutre

personen met een handicap bijzonder kan benadelen, tenzij dat op grond van de richtlijn gerechtvaardigd is.

Artikel 5 schrijft bovendien voor dat er redelijke aanpassingen moeten worden doorgevoerd ten behoeve van personen met een handicap.¹⁹

De werkgever is verplicht om, naargelang van de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen te nemen waardoor een persoon met een handicap toegang krijgt tot arbeid, arbeid kan verrichten, daarin vooruit kan komen of een opleiding kan krijgen, tenzij die maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

De belasting kan niet als onevenredig worden beschouwd wanneer die voldoende wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen ten gunste van personen met een handicap in het raam van het beleid van de betrokken lidstaat.

De richtlijn blijft dus niet beperkt tot het verbieden van verschillen in behandeling die rechtstreeks op een handicap zijn gebaseerd.

Ze schrijft tevens, binnen de door haar vastgestelde grenzen, voor dat de werkomgeving op positieve wijze moet worden aangepast wanneer dat nodig is om daadwerkelijke gelijkheid te waarborgen.

Richtlijn 2000/78/EG moet bovendien worden geïnterpreteerd in het licht van de grondrechten die worden gewaarborgd door het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, waarbij de Europese Unie partij is.²⁰

2. De voorrang van het EU-recht, de eensluidende uitlegging en het gezag van de prejudiciële arresten

Het recht van de Europese Unie vormt een eigen en autonome rechtsorde die zit ingebed in de rechtsorden van de lidstaten en door hun rechtbanken moet worden toegepast.

¹⁹ J. Ringelheim, *La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés*, J.T., 2018, blz. 309-319; J. Ringelheim, *La discrimination fondée sur le handicap*, in I. Hachez et J. Vrielink (dir.), *Les grands arrêts en matière de handicap*, Bruxelles, Larcier, 2020, blz. 89 e.v.

²⁰ Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen te New York op 13 december 2006, inz. art. 2, 5 en 27, bekrachtigd bij de instemmingswet van 13 mei 2009, *Belgisch Staatsblad* van 22 juli 2009; VN-comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene opmerking nr. 6 (2018) over gelijkheid en non-discriminatie, CRPD/C/GC/6, inzonderheid §§ 23-27.

susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes présentant notamment un handicap, sauf justification admise par la directive.

L'article 5 impose en outre la mise en place d'aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées¹⁹.

L'employeur est tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées permettant à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de recevoir une formation, sauf si ces mesures lui imposent une charge disproportionnée.

La charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée par l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.

La directive ne se borne donc pas à interdire les différences de traitement directement fondées sur le handicap.

Elle impose également, dans les limites qu'elle détermine, l'adaptation positive de l'environnement de travail lorsque celle-ci est nécessaire pour garantir une égalité effective.

La directive 2000/78/CE doit, en outre, être interprétée à la lumière des droits fondamentaux garantis par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, à laquelle l'Union européenne est partie²⁰.

2. La primauté du droit de l'Union européenne, l'interprétation conforme et l'autorité des arrêts préjudiciels

Le droit de l'Union européenne constitue un ordre juridique propre et autonome, intégré aux ordres juridiques des États membres et appelé à être appliqué par leurs juridictions.

¹⁹ J. Ringelheim, "La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés", J.T., 2018, pp. 309-319; J. Ringelheim, "La discrimination fondée sur le handicap", in I. Hachez et J. Vrielink (dir.), *Les grands arrêts en matière de handicap*, Bruxelles, Larcier, 2020, pp. 89 et s.

²⁰ Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée à New York le 13 décembre 2006, spéc. art. 2, 5 et 27, approuvée par la loi du 13 mai 2009, *Moniteur belge* du 22 juillet 2009; Comité des droits des personnes handicapées, observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination, CRPD/C/GC/6, spéc. §§ 23-27.

In zijn basisarrest-*Costa/ENEL* van 15 juli 1964 stelt het Hof dat door een Gemeenschap op te richten met eigen organen, rechtspersoonlijkheid, vertegenwoordigingsbevoegdheid op internationaal vlak en werkelijke handelingsbevoegdheid door de inperking of overdracht van lidstatelijke bevoegdheden, de lidstaten voor een aantal welbepaalde domeinen de uitoefening van hun soevereine rechten hebben teruggeschroefd en een rechtsstelsel in het leven hebben geroepen dat zowel hun onderdanen als henzelf bindt.²¹

Het Hof heeft daaruit afgeleid dat het uit de verdragen voortvloeiende recht, gezien de specifieke oorspronkelijke aard ervan, niet door nationaalrechtelijke voorschriften opzij kan worden gezet zonder zijn gemeenschapsrechtelijke karakter te verliezen en zonder dat de rechtsgrond van de Gemeenschap zelf daardoor wordt aangetast.

Dat voorrangsbeginsel werd vervolgens bevestigd en nader omschreven, met name in het arrest- *Internationale Handelsgesellschaft* van 17 december 1970. Daarin oordeelt het Hof dat de geldigheid en uitwerking van het Unierecht niet kunnen worden aangetast door een aangevoerde strijdigheid met nationaalrechtelijke – zelfs grondwettelijke – bepalingen.²²

Het voorrangsbeginsel waarborgt de eenheid, de uniformiteit en de doeltreffendheid van het Unierecht in alle EU-lidstaten.

De nationale rechters die op grond van hun bevoegdheden het Unierecht moeten toepassen, moeten ook de volledige uitwerking ervan garanderen.

De reikwijdte van die verplichting hangt evenwel af van de aard van de kwestieuze Europese rechtsregeling. Is een Unierechtelijke bepaling direct toepasbaar of heeft ze directe uitwerking in het betreffende geschil, dan moet het nationale rechtscollege in de door de rechtspraak van het Hof bepaalde omstandigheden afzien van elke strijdige nationaalrechtelijke bepaling.

Krachtens artikel 288 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is een richtlijn bindend voor elke lidstaat waarvoor ze bestemd is, althans ten aanzien van het te bereiken resultaat. De vorm en middelen mogen de nationale instanties zelf bepalen.

Het Hof oordeelt echter stelselmatig dat een richtlijn op zichzelf geen verplichtingen kan opwerpen ten aanzien

Dans son arrêt fondateur *Costa/ENEL* du 15 juillet 1964, la Cour de justice a affirmé que, en instituant une Communauté dotée d'institutions propres, de la personnalité juridique, d'une capacité de représentation internationale et de pouvoirs réels issus d'une limitation de compétence ou d'un transfert d'attributions des États, ceux-ci avaient limité, dans des domaines déterminés, l'exercice de leurs droits souverains et créé un corps de droit applicable à leurs ressortissants et à eux-mêmes²¹.

La Cour en a déduit que le droit issu des traités ne saurait, en raison de sa nature spécifique originale, se voir judiciairement opposer un texte interne sans perdre son caractère communautaire et sans que soit mise en cause la base juridique de la Communauté elle-même.

Ce principe de primauté a ensuite été confirmé et précisé, notamment dans l'arrêt *Internationale Handelsgesellschaft* du 17 décembre 1970. La Cour y a jugé que la validité et l'effet du droit de l'Union ne sauraient être affectés par l'allégation d'une contrariété avec des règles de droit national, fussent-elles de rang constitutionnel²².

La primauté garantit l'unité, l'uniformité et l'effectivité du droit de l'Union dans l'ensemble des États membres.

Il appartient aux juridictions nationales, chargées d'appliquer le droit de l'Union dans le cadre de leurs compétences, d'en assurer le plein effet.

La portée de cette obligation doit cependant être distinguée selon la nature de la norme européenne en cause. Si une disposition du droit de l'Union est directement applicable ou produit un effet direct dans le litige considéré, la juridiction nationale doit, dans les conditions déterminées par la jurisprudence de la Cour, laisser inappliquée toute disposition nationale contraire.

Une directive lie, en vertu de l'article 288 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens.

La Cour juge de manière constante qu'une directive ne peut toutefois, par elle-même, créer d'obligations

²¹ Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, 15 juli 1964, *Costa tegen ENEL*, 6/64, EU:C:1964:66.

²² Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, 17 december 1970, *Internationale Handelsgesellschaft*, 11/70, EU:C:1970:114, punt 3.

²¹ C.J.C.E., 15 juillet 1964, *Costa c. ENEL*, 6/64, EU:C:1964:66.

²² C.J.C.E., 17 décembre 1970, *Internationale Handelsgesellschaft*, 11/70, EU:C:1970:114, pt 3.

van een particulier en dus als zodanig niet tegen hem kan worden ingeroepen.²³

Daardoor kan een nationale rechter in geschillen tussen particulieren een nationale bepaling dus niet telkens terzijde schuiven op de loutere grond van een Europese richtlijn.

Dat neemt niet weg dat hij verplicht is om, met inachtneming van het hele interne recht en met toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethodes, de relevante nationale bepalingen zoveel mogelijk te toetsen aan de tekst en aan de betrachting van de richtlijn, om zo het resultaat te verkrijgen dat die beoogt.

Die verplichting tot eensluidende uitlegging mag echter niet als reden dienen voor een interpretatie *contra legem* van het nationaal recht.²⁴

Op grond van artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is het Hof van Justitie bevoegd om prejudicieel uitspraak te doen over de uitlegging van de verdragen en handelingen van de instellingen, organen of instanties van de Unie.

Prejudiciële arresten zijn dus niet louter adviserend voor het rechtscollege dat zich tot het Hof heeft gericht.

De gehanteerde uitlegging verduidelijkt de zin en reikwijdte van de Europese rechtsregel, zoals die sinds de inwerkingtreding ervan moet of had moeten worden begrepen en toegepast.

Ze is bindend voor de verwijzende rechter en geldt tevens voor de nationale rechters die dezelfde bepaling moeten toepassen.

Het beginsel van loyale samenwerking, vastgelegd in artikel 4, paragraaf 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie, verplicht de lidstaten er bovendien toe alle algemene en bijzondere maatregelen te nemen die geschikt zijn om de nakoming van de uit de verdragen of handelingen van de instellingen van de Unie voortvloeiende verplichtingen te verzekeren.

à la charge d'un particulier et ne peut donc pas être invoquée, en tant que telle, contre celui-ci²³.

Dans les litiges opposant des particuliers, le juge national ne peut dès lors pas systématiquement écarter une disposition nationale sur le seul fondement d'une directive.

Il est néanmoins tenu, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en appliquant les méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, d'interpréter les dispositions nationales pertinentes, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte et de la finalité de la directive, afin d'atteindre le résultat poursuivi par celle-ci.

Cette obligation d'interprétation conforme ne saurait toutefois servir de fondement à une interprétation *contra legem* du droit national.²⁴

La Cour de justice est compétente, en vertu de l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, pour statuer à titre préjudiciel sur l'interprétation des traités et des actes adoptés par les institutions, organes ou organismes de l'Union.

Les arrêts rendus à titre préjudiciel ne constituent pas de simples avis adressés à la juridiction qui a saisi la Cour.

L'interprétation retenue précise le sens et la portée de la norme européenne telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis son entrée en vigueur.

Elle lie la juridiction de renvoi et s'impose aux autres juridictions nationales appelées à appliquer la même disposition.

Le principe de coopération loyale, consacré à l'article 4, paragraphe 3, du Traité sur l'Union européenne, impose par ailleurs aux États membres de prendre toute mesure générale ou particulière propre à assurer l'exécution des obligations découlant des traités ou résultant des actes des institutions de l'Union.

²³ Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, 26 februari 1986, *Marshall*, 152/84, EU:C:1986:84, punt 48; Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, 14 juli 1994, *Faccini Dori*, C-91/92, EU:C:1994:292, punten 20 tot 25.

²⁴ Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, 10 april 1984, *Von Colson en Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, punt 26; Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, 13 november 1990, *Marleasing*, C-106/89, EU:C:1990:395, punt 8; Hof van Justitie van de Europese Unie, 24 juni 2019, *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, punten 72 tot 76.

²³ C.J.C.E., 26 février 1986, *Marshall*, 152/84, EU:C:1986:84, pt 48; C.J.C.E., 14 juillet 1994, *Faccini Dori*, C-91/92, EU:C:1994:292, pts 20 à 25.

²⁴ C.J.C.E., 10 avril 1984, *Von Colson et Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, pt 26; C.J.C.E., 13 novembre 1990, *Marleasing*, C-106/89, EU:C:1990:395, pt 8; C.J.U.E., 24 juin 2019, *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, pts 72 à 76.

Daardoor is het aan de Belgische wetgever om de gevolgen te trekken uit de uitlegging van Richtlijn 2000/78/EG die het Hof bezigt in de arresten-Coleman en -Bervidi.

Een uitdrukkelijk wettelijk optreden kan dan helpen om de rechtszekerheid te waarborgen, interpretatieverschillen te voorkomen en de doeltreffendheid van het Unierecht te garanderen zonder de betrokkenen geval per geval te dwingen de rechter om een eensluidende uitlegging te verzoeken.

3. Het arrest-Coleman: de erkenning van directe discriminatie door associatie

De rechtspraak van het Hof van Justitie heeft de reikwijdte van de bescherming van Richtlijn 2000/78/EG inzake handicap gaandeweg verduidelijkt.

In het arrest-Coleman van 17 juli 2008 moest het Hof zich buigen over de situatie van een niet-gehandicapte werknemster die het grootste deel van de zorg voor haar gehandicapte kind op zich nam.

Zij beweerde dat ze haar baan noodgedwongen had moeten opzeggen nadat ze ongunstig was behandeld vanwege de handicap van haar zoon.

De Britse verwijzende rechter vroeg het Hof of het verbod op directe discriminatie en intimidatie op grond van een handicap uitsluitend van toepassing was op personen die zelf een handicap hadden, dan wel of het ook bescherming bood aan een werknemer die ongunstig werd behandeld vanwege de handicap van zijn kind.

Het Hof merkte op dat Richtlijn 2000/78/EG tot doel heeft bepaalde vormen van discriminatie op het vlak van arbeid en beroep te bestrijden op basis van de daarin opgesomde gronden.

Het aldus vastgelegde beginsel van gelijke behandeling wordt derhalve toegepast op grond van het discriminatiemotief en hangt niet af van deze of gene categorie van personen.

Als de bescherming beperkt zou zijn tot personen met een handicap, zou de richtlijn mogelijk een groot deel van haar effectiviteit verliezen, met minder bescherming tot gevolg.²⁵

²⁵ HvJ, 17 juli 2008, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 51; J. Ringelheim, *Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations*, in S. Van Drooghenbroeck et al. (dir.), *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Luik, Anthemis, 2018, blz. 45 e.v., inz. de bijdragen over discriminatie door associatie.

Il appartient dès lors au législateur belge de tirer les conséquences de l'interprétation de la directive 2000/78/CE retenue par la Cour dans les arrêts *Coleman* et *Bervidi*.

Une intervention législative expresse permet d'assurer la sécurité juridique, de prévenir les divergences d'interprétation et de garantir l'effet utile du droit de l'Union sans contraindre les intéressés à rechercher, au cas par cas, une interprétation conforme devant les juridictions.

3. L'arrêt Coleman: la consécration de la discrimination directe par association

La jurisprudence de la Cour de justice a progressivement précisé la portée de la protection conférée par la directive 2000/78/CE en matière de handicap.

Dans l'arrêt *Coleman* du 17 juillet 2008, la Cour était saisie de la situation d'une travailleuse non handicapée qui assurait l'essentiel des soins nécessaires à son enfant handicapé.

Elle soutenait avoir été contrainte de quitter son emploi après avoir subi un traitement défavorable lié au handicap de son fils.

La juridiction britannique de renvoi interrogeait la Cour sur la question de savoir si l'interdiction de la discrimination directe et du harcèlement fondés sur le handicap s'appliquait uniquement aux personnes qui étaient elles-mêmes handicapées ou si elle protégeait également un travailleur traité défavorablement en raison du handicap de son enfant.

La Cour a relevé que la directive 2000/78/CE a pour objet de lutter contre certaines formes de discrimination dans le domaine de l'emploi et du travail en fonction des motifs qu'elle énumère.

Le principe de l'égalité de traitement qu'elle consacre s'applique dès lors en fonction du motif de la discrimination et non par référence à une catégorie déterminée de personnes.

Limiter la protection aux seules personnes elles-mêmes handicapées aurait été susceptible de priver la directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle entend garantir²⁵.

²⁵ C.J.U.E., 17 juillet 2008, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, pt 51; J. Ringelheim, "Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations", in S. Van Drooghenbroeck et al. (dir.), *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, Anthemis, 2018, pp. 45 et s., spéc. les développements consacrés à la discrimination par association.

Het Hof heeft dan ook het volgende geoordeeld:

“Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het verbod van directe discriminatie.”²⁶

Met dit arrest erkende het Hof directe discriminatie door associatie op grond van een handicap. De bescherming die de richtlijn biedt, geldt dus ook voor iemand die, hoewel hij zelf geen handicap heeft, minder gunstig wordt behandeld vanwege de handicap van een persoon met wie hij nauw verbonden is.

In het arrest-Coleman werden echter uitdrukkelijk alleen directe discriminatie en intimidatie door associatie erkend. De vraag bleef of indirecte discriminatie en de verplichting tot het treffen van redelijke aanpassingen in een dergelijke situatie al dan niet van toepassing zijn.

4. Het arrest-Guberina tegen Kroatië: de verdragsrechtelijke erkenning van discriminatie door associatie

Discriminatie door associatie op grond van een handicap werd ook bevestigd door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens in zijn arrest-Guberina tegen Kroatië van 22 maart 2016.²⁷

De zaak betrof de vader van een kind met een ernstige handicap. Het gezin was verhuisd uit een appartement op de verdieping van een flatgebouw zonder lift om een huis te kopen dat beter was afgestemd op de behoeften van het kind. De verzoeker had om een belastingvrijstelling verzocht die volgens het Kroatische recht van toepassing is op bepaalde aankopen van onroerend goed die bedoeld zijn om in de woonbehoeften van de koper te voorzien.

De belastingdienst had zijn aanvraag afgewezen zonder rekening te houden met de handicap van zijn kind of met het feit dat de woning waarin hij voordien woonde niet geschikt was. De verzoeker zag daarin een vorm van discriminatie op grond van een handicap, waardoor hem het genot van zijn recht op eerbiediging van zijn eigendom werd onzegd.

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens herinnerde eraan dat artikel 14 van het Europees Verdrag

²⁶ *Ibid.*, punt 56.

²⁷ EHRM, 22 maart 2016, *Guberina v. Croatia*, verz. nr. 23.682/13.

La Cour a dès lors jugé que:

“Lorsqu’un employeur traite un employé n’ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu’un autre employé ne l’est, ne l’a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu’il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l’essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l’interdiction de discrimination directe”²⁶.

Par cet arrêt, la Cour a consacré la discrimination directe par association fondée sur le handicap. La protection conférée par la directive bénéficie ainsi à une personne qui, sans être elle-même handicapée, subit un traitement moins favorable en raison du handicap d’une personne à laquelle elle est étroitement associée.

L’arrêt Coleman ne reconnaissait toutefois explicitement que la discrimination directe et le harcèlement par association. La question de l’application de la discrimination indirecte et de l’obligation d’aménagement raisonnable à une telle situation demeurait ouverte.

4. L’arrêt Guberina c. Croatie: la reconnaissance conventionnelle de la discrimination par association

La discrimination par association fondée sur le handicap a également été consacrée par la Cour européenne des droits de l’homme dans son arrêt *Guberina c. Croatie* du 22 mars 2016²⁷.

L’affaire concernait le père d’un enfant atteint d’un handicap lourd. La famille avait quitté un appartement situé à l’étage d’un immeuble dépourvu d’ascenseur pour acquérir une maison mieux adaptée aux besoins de l’enfant. Le requérant avait sollicité le bénéfice d’une exonération fiscale applicable, en droit croate, à certaines acquisitions immobilières destinées à répondre aux besoins de logement de l’acquéreur.

Les autorités fiscales avaient rejeté sa demande sans prendre en considération le handicap de son enfant ni l’inadaptation du logement précédemment occupé. Le requérant soutenait que cette décision constituait une discrimination fondée sur le handicap dans la jouissance de son droit au respect de ses biens.

La Cour européenne des droits de l’homme a rappelé que l’article 14 de la Convention européenne de

²⁶ *Ibid.*, pt 56.

²⁷ Cour eur. D.H., 22 mars 2016, *Guberina c. Croatie*, req. n° 23.682/13.

tot bescherming van de rechten van de mens een verschillende behandeling op grond van een identificeerbare status of een persoonlijk kenmerk verbiedt.

Voorts erkende het Hof dat die bescherming ook van toepassing kon zijn wanneer de ongunstige behandeling jegens een persoon verband houdt met de handicap van zijn kind met wie hij een nauwe persoonlijke band heeft.

Het Hof concludeerde derhalve dat de discriminerende behandeling die de verzoeker terecht aanklaagde vanwege de handicap van zijn kind met wie hij nauwe persoonlijke banden onderhield en voor wie hij zorg droeg, moest worden beschouwd als een vorm van discriminatie op grond van handicap zoals bedoeld artikel 14 van het Verdrag.²⁸

Het Hof stelde vast dat de nationale autoriteiten geen rekening hadden gehouden met de bijzondere situatie van het gezin, noch met de toegankelijkheidsbehoeften die voortvloeiden uit de handicap van het kind.

Het concludeerde dat er sprake was van een schending van artikel 14 van het Verdrag, in samenhang gelezen met artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol.

In de rechtsleer²⁹ wordt echter opgemerkt dat het arrest niet uitdrukkelijk vaststelt of de geconstateerde schending het gevolg is van indirecte discriminatie, het ontbreken van redelijke aanpassingen of het niet verschillend behandelen van personen die zich in wezenlijk verschillende situaties bevinden.

Ondanks die onduidelijkheid over de precieze juridische kwalificatie van de betwiste behandeling bevestigt het arrest-Guberina dat discriminatie door associatie niet beperkt blijft tot de arbeidsbetrekkingen die onder Richtlijn 2000/78/EG vallen.

Ze vormt tevens een omstandigheid waarin artikel 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens bescherming biedt ingeval iemand benadeeld wordt vanwege de handicap van een persoon met wie hij een nauwe persoonlijke band heeft.

Uit het arrest blijkt bovendien dat het beginsel van non-discriminatie kan vereisen dat rekening wordt gehouden met situaties die wezenlijk van elkaar verschillen.³⁰

²⁸ EHRM, 22 maart 2016, *Guberina v. Croatia*, verz. nr. 23.682/13, § 79.

²⁹ C. COJOCARIU, *Guberina and Gherghina: the two sides of the Court's disability jurisprudence*, *Strasbourg Observers*, 17 mei 2016.

³⁰ EHRM, 6 april 2000, *Thlimmenos v. Greece* [GC], verz. n° 34.369/97, § 44.

sauvegarde interdit les différences de traitement fondées sur un statut identifiable ou une caractéristique personnelle.

Elle a ensuite admis que cette protection pouvait également trouver à s'appliquer lorsque le traitement défavorable subi par une personne était lié au handicap de son enfant, avec lequel elle entretenait un lien personnel étroit.

La Cour conclut donc que "le traitement discriminatoire dont le requérant se plaint à raison du handicap de son enfant, avec lequel il entretient des liens personnels étroits et auquel il prodigue des soins, s'analyse en une forme de discrimination fondée sur le handicap qui est couverte par l'article 14 de la Convention"²⁸.

La Cour a constaté que les autorités nationales n'avaient pas tenu compte de la situation particulière de la famille ni des besoins d'accessibilité découlant du handicap de l'enfant.

Elle a conclu à la violation de l'article 14 de la Convention, combiné avec l'article 1^{er} du Premier Protocole additionnel.

La doctrine²⁹ relève toutefois que l'arrêt ne détermine pas expressément si la violation constatée procède d'une discrimination indirecte, d'une absence d'aménagement raisonnable ou du défaut de traitement différencié de personnes se trouvant dans des situations substantiellement différentes.

Malgré cette indétermination quant à la qualification juridique précise du traitement litigieux, l'arrêt *Guberina* confirme que la discrimination par association ne se limite pas aux relations de travail relevant de la directive 2000/78/CE.

Elle constitue également une modalité de la protection offerte par l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde lorsqu'une personne subit un désavantage en raison du handicap d'une personne avec laquelle elle entretient un lien personnel étroit.

Cet arrêt révèle en outre que le principe de non-discrimination peut imposer de prendre en considération des situations substantiellement différentes³⁰.

²⁸ Cour eur. D.H., 22 mars 2016, *Guberina c. Croatie*, req. n° 23.682/13, § 79.

²⁹ C. COJOCARIU, "Guberina and Gherghina: the two sides of the Court's disability jurisprudence", *Strasbourg Observers*, 17 mai 2016.

³⁰ Cour eur. D.H., 6 avril 2000, *Thlimmenos c. Grèce* [GC], req. n° 34.369/97, § 44.

De ongedifferentieerde toepassing van een algemene regel, zonder rekening te houden met de specifieke behoeften die voortvloeien uit de handicap van een naaste, kan dus een discriminerend effect hebben.

Die jurisprudentie was een voorafspiegeling – zij het in andere bewoordingen – van de latere evolutie die het Hof van Justitie via het arrest-Bervidi heeft ingezet op het gebied van indirecte discriminatie en redelijke aanpassingen door associatie.

5. Het arrest-Bervidi: de uitbreiding naar indirecte discriminatie

Het arrest-Bervidi, gewezen op 11 september 2025 in zaak C-38/24, vormde een nieuwe mijlpaal in de bescherming van al wie zorg verleent aan een persoon met een handicap.

De *Corte suprema di cassazione* (het Italiaanse hof van cassatie) had in dat verband een prejudiciële vraag gesteld aan het Hof. Het geschil betrof een stationsbediende van een spoorvervoerbedrijf die haar zwaar gehandicapte en voor 100 % invalide verklaarde zoon verzorgde.

Om die zorg te kunnen verzekeren, had ze gevraagd permanent een functie met vaste uren te krijgen.

Haar werkgever had ingestemd met een tijdelijke regeling, maar weigerde die permanent te maken.

In casu had de verwijzende rechter gevraagd of het verbod op indirecte discriminatie op grond van een handicap ook kan gelden voor een niet-gehandicapte werknemer die zijn gehandicapt kind verzorgt, alsook of de werkgever kon worden verplicht om voor die werknemer gepaste maatregelen te treffen.

Op de eerste vraag antwoordde het Hof bevestigend: “(...) het verbod van indirecte discriminatie op grond van handicap [is] van toepassing (...) op een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar wel een dergelijke discriminatie ondervindt vanwege de zorgtaken die hij voor zijn gehandicapte kind verricht (...).”³¹

Daarbij verwees het Hof naar de artikelen 21, 24 en 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, respectievelijk met betrekking tot non-discriminatie, de rechten van het kind en de integratie van personen met een handicap.

³¹ HvJEU, 11 september 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:690, punt 66.

L'application indifférenciée d'une règle générale, sans égard aux besoins particuliers découlant du handicap d'un proche, peut ainsi produire un effet discriminatoire.

Cette jurisprudence annonçait, sans la consacrer encore dans les mêmes termes, l'évolution ultérieure opérée par la Cour de justice dans l'arrêt Bervidi en matière de discrimination indirecte et d'aménagements raisonnables par association.

5. L'arrêt Bervidi: l'extension à la discrimination indirecte

L'arrêt Bervidi, rendu le 11 septembre 2025 dans l'affaire C-38/24, constitue une nouvelle étape déterminante dans la protection des personnes qui apportent une assistance à une personne handicapée.

La Cour était saisie à titre préjudiciel par la *Corte suprema di cassazione*, la Cour de cassation italienne. Le litige concernait une opératrice de station employée par une entreprise de transport ferroviaire qui apportait une assistance à son fils atteint d'un handicap grave et reconnu invalide à 100 %.

Afin de pouvoir assurer cette assistance, la travailleuse avait sollicité une affectation permanente à un poste comportant des horaires fixes.

Son employeur avait accepté certains aménagements à titre provisoire, mais avait refusé de les pérenniser.

La juridiction de renvoi demandait, en substance, si l'interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le handicap pouvait bénéficier à un travailleur non handicapé en raison de l'assistance apportée à son enfant handicapé et si l'employeur pouvait être tenu de prendre des mesures appropriées au bénéfice de ce travailleur.

À la première question, la Cour a répondu par l'affirmative: “L'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap s'applique à un employé qui n'est pas lui-même handicapé, mais qui fait l'objet d'une telle discrimination en raison de l'assistance qu'il apporte à son enfant atteint d'un handicap.”³¹

La Cour s'est référée aux articles 21, 24 et 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, relatifs respectivement à la non-discrimination, aux droits de l'enfant et à l'intégration des personnes handicapées.

³¹ C.J.U.E., 11 septembre 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:690, pt 66.

Het baseerde zich tevens op de artikelen 2, 5 en 7 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, die met name betrekking hebben op discriminatie op basis van een handicap, redelijke aanpassingen en de bescherming van kinderen met een handicap.

Het Hof wees erop dat aangezien de Unie dat Verdrag heeft goedgekeurd, de bepalingen ervan sinds hun inwerkingtreding integraal deel uitmaken van de rechtsorde van de Unie.

Zodus moet Richtlijn 2000/78/EG zoveel mogelijk worden uitgelegd in overeenstemming met dat Verdrag.³²

In het verlengde van het arrest-Coleman oordeelde het Hof dat het non-discriminatiebeginsel ook van toepassing is op indirecte associatieve discriminatie op grond van handicap.

Daarmee bevestigde het dat de toepassing van de richtlijn niet afhangt van de persoonlijke hoedanigheid van de werknemer, maar van de reden voor het geleden nadeel.

Het Hof heeft wel de hulpcontext nader omschreven.

Daardoor is het aan de nationale rechter om na te gaan of de werknemer zijn gehandicapte kind de nodige hulp biedt om te verzekeren dat het alle essentiële zorgen krijgt.

Het loutere bestaan van een familieband of een handicap volstaat dus niet noodzakelijkerwijs om te stellen dat aan alle beschermingsvoorwaarden is voldaan.³³

Het Hof heeft het begrip “zorgverlener” evenwel niet algemeen omschreven, aangezien de derde prejudiciële vraag onontvankelijk werd verklaard.

Uit het dictum van het arrest-Bervidi vloeit dus niet uitdrukkelijk voort dat ook anderen dan ouders die voor hun kind zorgen, als rechthebbenden worden beschouwd. Die keuze komt de Belgische wetgever toe.

Elle s'est également fondée sur les articles 2, 5 et 7 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui portent notamment sur la discrimination fondée sur le handicap, les aménagements raisonnables et la protection des enfants handicapés.

Elle a rappelé que, l'Union ayant approuvé la Convention, les dispositions de celle-ci font partie intégrante, depuis son entrée en vigueur, de l'ordre juridique de l'Union.

La directive 2000/78/CE doit dès lors, dans toute la mesure du possible, être interprétée en conformité avec cette Convention³².

Dans le prolongement de l'arrêt *Coleman*, la Cour a considéré que le principe de non-discrimination devait également couvrir la discrimination indirecte par association fondée sur le handicap.

Elle a ainsi confirmé que le champ d'application de la directive ne se définit pas par la qualité personnelle du travailleur, mais par le motif à l'origine du désavantage subi.

La Cour a néanmoins précisé la situation d'assistance visée.

Il revient, dès lors, au juge national de vérifier si le travailleur fournit à son enfant handicapé l'assistance nécessaire lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que son état requiert.

La seule existence d'un lien familial ou d'un handicap ne suffit donc pas nécessairement à établir que toutes les conditions de la protection sont réunies³³.

La Cour n'a toutefois pas défini de manière générale la notion d'“aidant”, la troisième question préjudicielle ayant été déclarée irrecevable.

L'élargissement du cercle des bénéficiaires au-delà du parent qui assiste son enfant ne découle donc pas expressément du dispositif de l'arrêt Bervidi et constitue un choix propre du législateur belge.

³² Zie met name HvJEU, 11 april 2013, *HK Danmark*, gevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punten 30 tot 32; HvJEU, 18 januari 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53.

³³ A. Słowik, *Interdiction de la discrimination “par association” fondée sur le handicap*, Centre d'études juridiques européennes, actualité, nr. 32/2025, 6 oktober 2025.

³² Voy. notamment C.J.U.E., 11 avril 2013, *HK Danmark*, aff. jointes C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, pts 30 à 32; C.J.U.E., 18 janvier 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53.

³³ A. Słowik, “Interdiction de la discrimination “par association” fondée sur le handicap”, Centre d'études juridiques européennes, actualité n° 32/2025, 6 octobre 2025.

6. De verplichting te voorzien in redelijke aanpassingen door associatie

Het arrest-Bervidi heeft meer opgeleverd dan alleen een ruimere toepassings sfeer van het begrip indirecte discriminatie door associatie.

Het Hof heeft tevens verduidelijkt welke positieve verplichtingen er voor de werkgever uit kunnen voortvloeien.³⁴

In antwoord op de tweede prejudiciële vraag oordeelt het Hof dat de werkgever verplicht is alle passende maatregelen te treffen voor een werknemer die voor zijn gehandicapte kind zorgt, opdat hij die zorg ook daadwerkelijk kan verlenen. De maatregelen mogen de werkgever evenwel niet onevenredig belasten.³⁵

Het Hof heeft eraan herinnerd dat het begrip “redelijke aanpassing” ruim moet worden opgevat.

Het gaat niet louter om materiële of fysieke maatregelen.

Het kan ook gaan om organisatorische regelingen die te maken hebben met de duur, het ritme of de specifieke omstandigheden van het werk.

Zo stelde het Hof uitdrukkelijk dat een arbeidstijdverkortings als een redelijke aanpassing kan worden beschouwd en dat in bepaalde omstandigheden de aanstelling in een andere functie ook als dusdanig kan worden gezien.

Voor het overige heeft het Hof het aan de verwijzende rechter gelaten om te oordelen of de toekenning aan de werknemer van een welbepaalde functie met vast dienstrooster, zoals verzocht in het hoofdgeding, al dan niet een onevenredige belasting inhoudt voor de werkgever.³⁶

Deze opsomming is niet limitatief. Het is aan de nationale rechter om afhankelijk van de omstandigheden te oordelen of de gevraagde maatregel passend is en de werkgever niet onevenredig belast.

6. L'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables par association

L'apport de l'arrêt Bervidi ne se limite pas à l'extension de la discrimination indirecte par association.

La Cour a également précisé les obligations positives susceptibles d'en découler pour l'employeur³⁴.

Répondant à la seconde question préjudicielle, elle a jugé que l'employeur est tenu de prendre, à l'égard d'un travailleur apportant une assistance à son enfant handicapé, les mesures appropriées permettant à ce travailleur de fournir l'assistance nécessaire, pour autant que ces mesures n'imposent pas à l'employeur une charge disproportionnée³⁵.

La Cour a rappelé que la notion d'aménagement raisonnable doit être entendue largement.

Elle ne saurait être limitée aux seules mesures matérielles ou physiques.

Elle peut également comprendre des mesures organisationnelles portant sur le temps, le rythme ou les modalités du travail.

La Cour a expressément relevé que la réduction du temps de travail peut constituer une mesure d'aménagement raisonnable et que, dans certaines conditions, la réaffectation à un autre poste de travail peut également constituer une telle mesure.

Elle a par ailleurs laissé à la juridiction de renvoi le soin d'apprécier si l'octroi permanent d'horaires fixes sur un poste déterminé, tel qu'il était sollicité dans l'affaire au principal, imposait à l'employeur une charge disproportionnée³⁶.

Cette énumération n'est pas exhaustive. Il appartient à la juridiction nationale d'apprécier, au regard des circonstances de l'espèce, si la mesure sollicitée est appropriée et si elle n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée.

³⁴ K. Lempen, *Handicap psychique: droit à des aménagements raisonnables dans les rapports de travail. La révision de la LHand au regard du droit onusien et européen*, 2025, blz. 90-102, inz. blz. 97-101; conclusies van advocaat-generaal A. Rantos voorafgaand aan HvJEU, 11 september 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:184, punten 55 tot 60.

³⁵ HvJEU, 11 september 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:690, punt 80 en dictum.

³⁶ HvJEU, 11 september 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:690, punten 76 en 79.

³⁴ K. Lempen, “Handicap psychique: droit à des aménagements raisonnables dans les rapports de travail. La révision de la LHand au regard du droit onusien et européen”, 2025, pp. 90-102, spéc. pp. 97-101; concl. av. gén. A. Rantos précédant C.J.U.E., 11 septembre 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:184, pts 55 à 60.

³⁵ C.J.U.E., 11 septembre 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:690, pt 80 et dispositif.

³⁶ C.J.U.E., 11 septembre 2025, *Bervidi*, C-38/24, EU:C:2025:690, pts 76 et 79.

Het Hof heeft uitdrukkelijk herhaald dat “artikel 5 van Richtlijn 2000/78 (...) de werkgever echter niet [verplicht] om maatregelen te nemen die ertoe zouden leiden dat hem een onevenredige belasting wordt opgelegd”.³⁷

Een beoordeling per geval is dus nodig.

Die moet rekening houden met de kostprijs van de maatregel, de omvang en de middelen van de werkgever, de aard van de verrichte functies, de werkorganisatie en de mogelijkheid om andere passende maatregelen te nemen.

Het arrest verleent de werknemer dus geen absoluut recht op de maatregel die hij vraagt.

Het legt de werkgever wel de verplichting op om concreet na te gaan welke maatregelen ervoor kunnen zorgen dat de werknemer kan blijven voortwerken en tegelijk in de hulpbehoefte kan voorzien, alsook om die maatregelen uit te voeren zo ze passend blijken en geen onevenredige belasting met zich brengen.

De aanpassing mag dan aan de niet-gehandicapte werknemer worden toegekend, ze is ingegeven door de daadwerkelijke uitoefening van de rechten van de persoon met een handicap.

Aldus erkent het Hof dat wanneer iemand met een handicap niet zonder de hulp van een naaste kan om zijn rechten uit te oefenen, de aanpassing van de beroeps-situatie van die naaste de integratie van de persoon met een handicap zelf ten goede kan komen.

7. De gevolgen voor de Belgische wetgever

Bij de interpretatie van Richtlijn 2000/78/EG moeten de Belgische rechtscolleges zich houden aan het arrest-Bervidi.

Daarbij moeten zij de wet van 10 mei 2007 zoveel mogelijk in overeenstemming met de strekking van dat arrest interpreteren.

Een dergelijke juridische verplichting doet echter geen afbreuk aan het nut van wetgevend optreden.

Integendeel, het ontbreken van een uitdrukkelijke bepaling creëert onzekerheid bij werknemers en werkgevers. Die onzekerheid kan niet blijvend worden weggenomen door een eensluidende uitlegging; dat is een kwestie van rechtszekerheid.

³⁷ *Ibid.*, punt 78.

La Cour a expressément rappelé que: “l’article 5 de la directive 2000/78 n’oblige pas l’employeur à prendre des mesures qui lui imposeraient une charge disproportionnée”³⁷.

L’appréciation doit dès lors être individualisée.

Elle suppose notamment la prise en considération du coût financier de la mesure, de la taille et des ressources de l’employeur, de la nature des fonctions exercées, de l’organisation du travail ainsi que de la possibilité de recourir à d’autres mesures appropriées.

L’arrêt n’accorde donc pas au travailleur un droit absolu à la mesure précisément sollicitée.

Toutefois, l’enseignement de l’arrêt oblige l’employeur à examiner concrètement les mesures susceptibles de permettre la poursuite de l’activité professionnelle et la fourniture de l’assistance nécessaire, puis à les mettre en œuvre lorsqu’elles sont appropriées et ne représentent pas une charge disproportionnée.

L’aménagement est accordé au travailleur non handicapé, mais trouve sa justification dans l’effectivité des droits de la personne handicapée.

La Cour reconnaît ainsi que, lorsque l’exercice des droits de cette dernière dépend de l’assistance d’un proche, l’adaptation de la situation professionnelle de celui-ci peut constituer un instrument d’inclusion de la personne handicapée elle-même.

7. Les conséquences pour le législateur belge

L’arrêt Bervidi lie les juridictions belges dans l’interprétation de la directive 2000/78/CE.

Celles-ci doivent, dans toute la mesure du possible, interpréter la loi du 10 mai 2007 conformément aux enseignements de cet arrêt.

Une telle obligation juridictionnelle ne prive toutefois pas l’intervention législative de son utilité.

Au contraire, l’absence de disposition explicite fait peser sur les travailleurs et les employeurs une incertitude qui ne peut être durablement résolue par le seul recours à l’interprétation conforme conformément au principe de sécurité juridique.

³⁷ *Ibid.*, pt 78.

In dat verband heeft de Belgische wetgever directe en indirecte discriminatie door associatie reeds in 2023 erkend.

Nu moet hij verduidelijken dat de weigering om een redelijke aanpassing door te voeren ook een vorm van discriminatie kan zijn wanneer die aanpassing wordt gevraagd door een persoon zonder handicap die regelmatige en noodzakelijke hulp verleent aan een persoon met een handicap.

De erkenning moet binnen de bakens blijven van de beginselen die door het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn vastgesteld.

Het bestaan van een familiale of emotionele band als zodanig volstaat niet.

De bijstand moet reëel, regelmatig en noodzakelijk zijn; de gevraagde maatregel moet passend zijn voor de concrete situatie en rechtstreeks verband houden met de verleende bijstand.

Tot slot mag de maatregel, overeenkomstig de jurisprudentie en de realiteit van de arbeidsmarkt, de werkgever geen onevenredige last opleggen.

Hoewel het arrest-Bervidi betrekking had op de hulp van een moeder aan haar gehandicapte kind, gaat dit voorstel, overeenkomstig de aanbeveling van Unia³⁸, uit van een functionele opvatting van de hulpverleningsrelatie.

De bescherming is niet beperkt tot de ouders van een kind met een handicap en is evenmin afhankelijk van het vooraf verkrijgen van een administratieve erkenning als mantelzorger.

Iedereen die een hechte, stabiele en daadwerkelijke band met de persoon met een handicap heeft en hem regelmatige en noodzakelijke hulp biedt, kan ervoor in aanmerking komen.

De uitbreiding beantwoordt aan het eigenlijke doel van de bescherming.

Wanneer de inclusie of de daadwerkelijke uitoefening van de rechten van een persoon met een handicap afhankelijk is van de hulp die door een naaste wordt geboden, zou de precieze juridische aard van de band tussen de betrokkenen op zichzelf niet bepalend mogen zijn voor de toegang tot een redelijke aanpassing.

³⁸ Unia, advies nr. 389 van 3 december 2025, *Invoering van het begrip "redelijke aanpassingen door associatie" in de antidiscriminatiewetgeving*, inz. blz. 2-3, 8-11.

À cet égard, le législateur belge a déjà consacré, en 2023, la discrimination directe et indirecte par association.

Il lui appartient désormais de préciser que le refus de mettre en place un aménagement raisonnable peut également constituer une discrimination lorsque cet aménagement est sollicité par une personne non handicapée qui apporte une assistance régulière et nécessaire à une personne handicapée.

Cette consécration doit demeurer encadrée par les principes dégagés par la Cour de justice de l'Union européenne.

L'existence d'un lien familial ou affectif ne saurait suffire à elle seule.

L'assistance doit être réelle, régulière et nécessaire; la mesure sollicitée doit être appropriée à la situation concrète et présenter un lien direct avec l'assistance apportée.

Enfin, conformément aux enseignements jurisprudentiels et à la réalité du marché du travail, la mesure ne peut imposer à l'employeur une charge disproportionnée.

Si l'arrêt Bervidi a été rendu à propos de l'assistance apportée par une mère à son enfant handicapé, la présente proposition retient, conformément à la recommandation formulée par Unia³⁸, une conception fonctionnelle de la relation d'assistance.

La protection n'est pas limitée aux seuls parents d'un enfant handicapé ni subordonnée à l'obtention préalable d'une reconnaissance administrative d'aidant proche.

Elle peut bénéficier à toute personne qui entretient avec la personne handicapée un lien étroit, stable et effectif et qui lui apporte une assistance régulière et nécessaire.

Cette extension répond à l'objet même de la protection.

Lorsque l'inclusion ou l'exercice effectif des droits d'une personne handicapée dépend de l'assistance apportée par un proche, la nature juridique précise du lien unissant les intéressés ne saurait, à elle seule, déterminer l'accès à un aménagement raisonnable.

³⁸ Unia, avis n° 389 du 3 décembre 2025, *Introduction de la notion d'aménagements raisonnables par association dans les législations antidiscrimination*, spéc. pp. 2-3, 8-11.

Een beperking van de bescherming tot uitsluitend verwantschapsbanden zou dus, tussen personen die materieel vergelijkbare zorgverplichtingen op zich nemen, een verschil in behandeling creëren dat geen objectieve en redelijke rechtvaardiging lijkt te hebben in het licht van de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie zoals vastgelegd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Dit wetgevingsinitiatief moet er dus voor zorgen dat de Europese jurisprudentie volledig in de federale wetgeving wordt overgenomen; voor de partijen schept dat meer rechtszekerheid in de arbeidsbetrekkingen en bovendien komt aldus een uniforme toepassing van het beginsel van non-discriminatie op grond van een handicap tot stand.

De ingreep draagt ook bij aan de tenuitvoerlegging van artikel 22^{ter} van de Grondwet, dat het recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen, waarborgt aan iedere persoon met een handicap.³⁹

Une limitation du bénéfice de la protection aux seuls liens de filiation instaurerait ainsi, entre des personnes assumant des charges d'assistance matériellement comparables, une différence de traitement qui ne paraît susceptible d'aucune justification objective et raisonnable au regard des principes d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution.

L'intervention proposée assure ainsi la pleine réception de la jurisprudence européenne dans la législation fédérale, renforce la sécurité juridique des parties à la relation de travail et garantit une application uniforme du principe de non-discrimination fondée sur le handicap.

Cette intervention participe également à la mise en œuvre de l'article 22^{ter} de la Constitution, qui garantit à chaque personne en situation de handicap le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables³⁹.

³⁹ Grondwet, art. 22^{ter}; I. Hachez, *La consécration constitutionnelle du droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap (article 22^{ter}): de la duplication du cadre juridique au dessin de politiques publiques*, J.T., 2022, blz. 17-24.

³⁹ Const., art. 22^{ter}; I. Hachez, "La consécration constitutionnelle du droit à l'inclusion des personnes en situation de handicap: de la duplication du cadre juridique au dessin de politiques publiques", J.T., 2022, pp. 17-24.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de constitutionele grondslag voor de wetgevende bevoegdheid van de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Dit voorstel regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Dit artikel vervangt de definitie van het begrip “redelijke aanpassingen” als bedoeld in artikel 4, 12°, van de wet van 10 mei 2007.

Het eerste deel van de definitie neemt zonder inhoudelijke wijzigingen het jegens personen met een handicap erkende recht op redelijke aanpassingen over, in alle domeinen waarop de wet van toepassing is.

Het tweede deel regelt het recht op redelijke aanpassingen door associatie.

Op die manier kunnen familiaal zorgverleners in het raam van hun arbeidsbetrekkingen de nodige passende maatregelen verkrijgen, opdat ze kunnen blijven werken en tegelijkertijd een persoon met een handicap de vereiste regelmatige en essentiële zorg kunnen verlenen.

Dat tweede deel blijft uitdrukkelijk beperkt tot de in artikel 5, § 1, 5°, van de wet bedoelde arbeidsbetrekkingen.

Het strekt er op zichzelf dus niet toe het recht op redelijke aanpassingen door associatie uit te breiden naar de toegang tot goederen en diensten, sociale bescherming, gezondheidszorg of andere domeinen waarop de wet van toepassing is.

Het begrip “arbeidsbetrekkingen” moet worden begrepen zoals bedoeld in artikel 4, 1°, van de wet. Het omvat zowel de openbare als de private sector, zowel arbeid in loondienst als onbetaalde arbeid en zowel contractuele als statutaire arbeidsbetrekkingen, binnen de bevoegdheden van de federale overheid.

Maatregelen die als redelijke aanpassing door associatie kunnen worden gezien, zijn onder meer het aanpassen of vastklikken van de werkuren, een aangepaste spreiding of een vermindering van de arbeidstijd, telewerk zo de functie zich daartoe leent of, in bepaalde

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article précise le fondement constitutionnel de la compétence législative de la Chambre des représentants.

La présente proposition règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Cet article remplace la définition des aménagements raisonnables figurant à l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007.

La première branche de la définition reprend, sans en modifier la substance, le droit aux aménagements raisonnables reconnu aux personnes handicapées dans l'ensemble des domaines auxquels la loi est applicable.

La seconde branche consacre le droit aux aménagements raisonnables par association.

Elle permet à un aidant familial de bénéficier, dans les relations de travail, des mesures appropriées qui lui sont nécessaires pour poursuivre son activité professionnelle tout en apportant à une personne handicapée l'assistance régulière et nécessaire dont celle-ci a besoin.

Cette seconde branche est expressément limitée aux relations de travail visées à l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi.

Elle n'étend donc pas, par elle-même, le droit aux aménagements raisonnables par association à l'accès aux biens et aux services, à la protection sociale, aux soins de santé ou aux autres domaines relevant du champ d'application de la loi.

La notion de relations de travail doit être comprise conformément à l'article 4, 1°, de la loi. Elle couvre notamment le secteur public et le secteur privé, le travail salarié et non salarié ainsi que les relations de travail de nature contractuelle ou statutaire, dans les limites des compétences de l'autorité fédérale.

Les mesures susceptibles de constituer un aménagement raisonnable par association peuvent notamment consister en une adaptation ou une stabilisation des horaires, une modification de la répartition du temps de travail, une réduction du temps de travail, le recours au

omstandigheden, de overplaatsing naar een andere functie of werkplek.

Deze opsomming is niet limitatief en schept evenmin automatische rechten.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft uitdrukkelijk aangegeven dat een arbeidstijdverkorting en, in bepaalde omstandigheden, een overplaatsing naar een andere functie redelijke aanpassingen zijn.

Daarnaast wordt het aan de nationale rechter gelaten om te oordelen of de permanente toekenning van vaste werktijden in een bepaalde functie de werkgever onevenredig belast.

Mantelzorgers genieten dus geen algemeen en absoluut recht om eenzijdig hun dienstrooster, werkplek, arbeidsregeling of de andere uitvoeringsregels van hun arbeidsbetrekking te bepalen.

De gevraagde maatregel moet in verhouding staan tot de behoefte in de concrete situatie.

De werkgever is niet verplicht het precieze verzoek in te willigen wanneer een andere maatregel evengoed volstaat om de vastgestelde behoefte doeltreffend en in dezelfde mate te lenigen.

Hij moet dat verzoek wel naar behoren onder de loep nemen en nagaan welke aanpassingen redelijkerwijs haalbaar zijn.

Er wordt per geval beoordeeld of de belasting al dan niet onevenredig is.

Zo kan worden gekeken naar de kostprijs, de duur en de frequentie van de maatregel, de omvang en middelen van de werkgever, de aard van de verrichte functies, de weerslag op de werkorganisatie, de beschikbaarheid van een andere functie, de gevolgen voor de ander werknemers, de mogelijkheid van een gelijkwaardige oplossing alsook de mogelijkheid om overheidssteun of -financiering te krijgen.

Het loutere feit dat aanpassingen een bijsturing van de werkorganisatie of kosten met zich brengen, volstaat op zich niet om aan te voeren dat de belasting onevenredig is.

Omgekeerd verplicht deze bepaling werkgevers niet om de aard van een functie fundamenteel te wijzigen, een nog niet bestaande functie te creëren of een maatregel te

travail à distance lorsque la fonction s'y prête ou, dans certaines conditions, une affectation à un autre poste ou à un autre lieu de travail.

Cette énumération n'est ni exhaustive ni constitutive de droits automatiques.

La Cour de justice de l'Union européenne a expressément indiqué que la réduction du temps de travail et, sous certaines conditions, la réaffectation à un autre poste peuvent constituer des aménagements raisonnables.

Elle a également confié au juge national le soin d'apprécier si l'octroi permanent d'horaires fixes sur un poste déterminé imposerait à l'employeur une charge disproportionnée.

L'aidant familial ne dispose donc pas d'un droit général et absolu à déterminer unilatéralement ses horaires, son lieu de travail, son régime de travail ou les autres modalités d'exécution de sa relation de travail.

La mesure demandée doit être appropriée au regard du besoin établi dans la situation concrète.

L'employeur n'est pas nécessairement tenu d'accorder la mesure précisément sollicitée lorsqu'une autre mesure permet de répondre de manière effective et équivalente au besoin établi.

Il lui appartient toutefois d'examiner concrètement la demande et les solutions raisonnablement envisageables.

L'appréciation du caractère disproportionné de la charge s'effectue au cas par cas.

Peuvent notamment être pris en considération le coût financier de la mesure, sa durée et sa fréquence, la taille et les ressources de l'employeur, la nature des fonctions exercées, les répercussions sur l'organisation du travail, la disponibilité d'un autre poste, les conséquences pour les autres travailleurs, l'existence d'une solution alternative équivalente ainsi que la possibilité d'obtenir une intervention ou une aide publique.

Le simple fait qu'un aménagement entraîne une adaptation organisationnelle ou un coût ne suffit pas à établir le caractère disproportionné de la charge.

Inversement, la présente disposition n'impose pas à l'employeur de modifier fondamentalement la nature de la fonction, de créer un poste qui n'existe pas ou

treffen die de werking van de onderneming of de dienst onevenredig zou omgooien.

Het recht op een aanpassing mag niet afhangen van het bewijs dat de zorgtaken de lichamelijke of mentale gezondheid van de zorgverlener al hebben aangetast.

Het dient ook een preventief doel: voorkomen dat door een starre werkorganisatie de belanghebbende het nog moeilijker krijgt.

De bepaling doet niets af aan de verlof- en loopbaan-onderbrekingsstelsels, noch aan het recht om flexibele arbeidsvoorwaarden te vragen.

Die regelingen behouden hun eigen doel en voorwaarden.

Redelijke aanpassingen door associatie zijn een waarborg op zich, geënt op de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie op grond van een handicap.

Art. 3

Dit artikel voegt in artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie een autonome definitie van het begrip “familiaal zorgverlener” in.

Het gekozen begrip heeft een functioneel karakter.

Het is gebaseerd op de feitelijke hulp die aan de persoon met een handicap wordt geboden en niet louter op het bestaan van een juridisch vastgestelde verwantschapsrelatie.

Als familiaal zorgverlener kan dus worden beschouwd elke persoon die, buiten enig professioneel kader om, regelmatige en noodzakelijke hulp of bijstand verleent aan een persoon met een handicap die tot zijn familie of naaste omgeving behoort, voor zover hij met die persoon een hechte, stabiele en daadwerkelijke band onderhoudt.

Het begrip kan dus, naargelang van de omstandigheden, betrekking hebben op een ouder, een volwassen kind, een echtgenoot, een partner, een broer of zus, een ander familielid of zelfs een vertrouwenspersoon uit de naaste omgeving van de persoon met een handicap.

Een verwantschapsband, samenwoning of een gemeenschappelijke woonplaats vormen geen voorwaarde voor de toepassing van de bepaling.

d'adopter une mesure qui compromettrait de manière disproportionnée le fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Le droit à l'aménagement ne saurait être subordonné à la preuve que les responsabilités d'assistance ont déjà provoqué une atteinte à la santé physique ou mentale de l'aidant.

Il présente également une dimension préventive, en évitant que la rigidité de l'organisation du travail n'aggrave les difficultés auxquelles l'intéressé est confronté.

La disposition ne modifie ni les régimes de congé et d'interruption de carrière ni le droit de demander une formule souple de travail.

Ces mécanismes conservent leur objet et leurs conditions propres.

L'aménagement raisonnable par association constitue une garantie autonome, fondée sur le principe d'égalité et de non-discrimination en raison du handicap.

Art. 3

Cet article insère, à l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, une définition autonome de l'“aidant familial”.

La notion retenue revêt un caractère fonctionnel.

Elle repose sur la réalité de l'assistance apportée à la personne handicapée et non sur la seule existence d'un lien de parenté juridiquement établi.

Peut ainsi être considérée comme un aidant familial toute personne qui, en dehors de tout cadre professionnel, apporte une aide ou une assistance régulière et nécessaire à une personne handicapée appartenant à sa famille ou à son entourage proche, pour autant qu'elle entretienne avec celle-ci un lien étroit, stable et effectif.

La notion peut dès lors couvrir, selon les circonstances, un parent, un enfant adulte, un conjoint, un partenaire, un frère ou une sœur, un autre membre de la famille ou encore une personne de confiance appartenant à l'entourage proche de la personne handicapée.

L'existence d'un lien de parenté, d'une cohabitation ou d'une domiciliation commune ne constitue pas une condition d'application de la disposition.

Omgekeerd is het loutere bestaan van een familieband niet voldoende.

Er moet worden vastgesteld of er daadwerkelijk sprake is van een band en of de verleende bijstand regelmatig en noodzakelijk is.

Het regelmatige karakter van de hulp betekent niet dat die dagelijks of permanent moet zijn. Het houdt in dat de bijstand plaatsvindt binnen een bepaalde continuïteit, rekening houdend met de behoeften van de persoon met een handicap.

Een louter incidentele of eenmalige handeling volstaat in principe niet om die hoedanigheid vast te stellen.

Of de hulp noodzakelijk is, moet worden beoordeeld in het licht van de concrete behoeften die verband houden met de handicap.

De ondersteuning kan onder meer betrekking hebben op dagelijkse handelingen, de organisatie of coördinatie van de zorg, vervoer, administratieve formaliteiten, onderwijs, opleiding of deelname aan het maatschappelijk leven.

Het aldus omschreven begrip “familiaal zorgverlener” verschilt van het begrip “mantelzorger” in de zin van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.

Deze bepaling voert geen nieuwe administratieve status in en wijzigt de toepassingsvoorwaarden van de wet van 12 mei 2014 niet.

Het recht op redelijke aanpassingen door associatie is dus niet afhankelijk van de voorafgaande erkenning door een verzekeringsinstelling.

Die erkenning kan een nuttig element vormen ter ondersteuning van een verzoek, maar kan niet worden beschouwd als een wettelijke voorwaarde voor bescherming tegen discriminatie.

Die definitie reikt bewust verder dan de specifieke situatie van de ouder die zijn gehandicapte kind de nodige hulp biedt met het oog op de essentiële zorg die zijn toestand vereist, zoals bedoeld in het arrest-Bervidi. Aangezien het Hof van Justitie het begrip “zorgverlener” niet in algemene zin heeft gedefinieerd, is de uitbreiding naar andere personen die een nauwe, stabiele en daadwerkelijke band met de persoon met een handicap onderhouden, een keuze van de Belgische wetgever.

À l'inverse, la seule existence d'un lien familial ne suffit pas.

Il convient d'établir la réalité du lien ainsi que le caractère régulier et nécessaire de l'assistance apportée.

Le caractère régulier de l'assistance ne suppose pas que celle-ci soit quotidienne ou permanente. Il implique qu'elle s'inscrive dans une certaine continuité, compte tenu des besoins de la personne handicapée.

Une intervention purement occasionnelle ou ponctuelle ne suffit, en principe, pas à établir cette qualité.

Le caractère nécessaire de l'assistance doit être apprécié au regard des besoins concrets liés au handicap.

L'assistance peut notamment concerner les actes de la vie quotidienne, l'organisation ou la coordination des soins, les déplacements, les démarches administratives, la scolarité, la formation ou la participation à la vie sociale.

La notion d'“aidant familial” ainsi définie se distingue de celle d'“aidant proche” au sens de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche et à l'octroi de droits sociaux à l'aidant proche.

La présente disposition n'instaure pas un nouveau statut administratif et ne modifie pas les conditions d'application de la loi du 12 mai 2014.

Le bénéfice des aménagements raisonnables par association n'est dès lors pas subordonné à l'obtention préalable d'une reconnaissance auprès d'un organisme assureur.

Cette reconnaissance peut constituer un élément utile à l'appui d'une demande, mais elle ne saurait être érigée en condition légale de la protection contre la discrimination.

Cette définition dépasse, de manière délibérée, la situation particulière du parent qui apporte à son enfant handicapé l'assistance lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que son état requiert, visée dans l'arrêt Bervidi. La Cour de justice n'ayant pas défini de manière générale la notion d'aidant, l'extension à d'autres personnes entretenant un lien étroit, stable et effectif avec la personne handicapée constitue un choix propre du législateur belge.

Art. 4

Dit artikel past artikel 14 van de wet van 10 mei 2007 aan, waarin wordt bepaald welke gedragingen als discriminatie worden beschouwd.

De weigering om een redelijke aanpassing door associatie door te voeren, wordt dus uitdrukkelijk beschouwd als een vorm van discriminatie in de arbeidsbetrekkingen.

Die kwalificatie veronderstelt dat aan de voorwaarden van artikel 4, 12° en 18°, is voldaan.

Het is met name aan de aanvrager om feiten aan te voeren op basis waarvan kan worden aangenomen dat er daadwerkelijk een band bestaat met de persoon met een handicap en dat de verleende bijstand regelmatig en noodzakelijk is.

Wanneer dergelijke feiten zijn vastgesteld, is het aan de verweerder om aan te tonen dat niet aan de voorwaarden voor aanpassing was voldaan of dat de aanpassing een onevenredige belasting zou hebben gecreëerd.

De werkgever blijft tevens vrij om een alternatieve maatregel voor te stellen, voor zover die op doeltreffende en gelijkwaardige wijze tegemoetkomt aan de vastgestelde behoefte.

Door voortaan te verwijzen naar de redelijke aanpassingen zoals omschreven in artikel 4, 12°, heeft de bepaling zowel betrekking op aanpassingen die rechtstreeks aan een persoon met een handicap worden toegekend als op aanpassingen die, in het kader van de arbeidsbetrekking, aan een familiaal zorgverlener worden toegekend.

Door die formulering wordt voorkomen dat de definitie in de verschillende bepalingen van de wet wordt herhaald en wordt de eenheid van de toepasselijke rechtsregeling gewaarborgd.

Art. 5

Dit artikel wijzigt artikel 27 van de wet van 10 mei 2007, wat de bewijslastregeling betreft.

Het waarborgt dat de bijzondere bewijsregels vermeld in de artikelen 27 en 28 ook van toepassing zijn op geschillen voor de rechtbanken en gerechtshoven die betrekking hebben op de weigering om redelijke aanpassingen door associatie door te voeren.

Art. 4

Cet article adapte l'article 14 de la loi du 10 mai 2007, qui détermine les comportements constitutifs d'une discrimination.

Le refus de mettre en place un aménagement raisonnable par association devient ainsi expressément une forme de discrimination dans les relations de travail.

Cette qualification suppose que les conditions prévues à l'article 4, 12° et 18°, soient réunies.

Il appartient notamment au demandeur de présenter des faits permettant de présumer la réalité de son lien avec la personne handicapée ainsi que le caractère régulier et nécessaire de l'assistance apportée.

Lorsque de tels faits sont établis, il incombe au défendeur de démontrer que les conditions de l'aménagement n'étaient pas réunies ou que celui-ci aurait imposé une charge disproportionnée.

L'employeur demeure également libre de proposer une mesure alternative, pour autant que celle-ci réponde de manière effective et équivalente au besoin établi.

En visant désormais les aménagements raisonnables définis à l'article 4, 12°, la disposition couvre tant les aménagements accordés directement à une personne handicapée que ceux accordés, dans les relations de travail, à un aidant familial.

Cette formulation permet d'éviter la répétition de la définition dans les différentes dispositions de la loi et assure l'unité du régime juridique applicable.

Art. 5

Cet article adapte l'article 27 de la loi du 10 mai 2007 relatif au régime de la charge de la preuve.

Il garantit que les règles probatoires particulières prévues par les articles 27 et 28 s'appliquent également aux litiges devant les Cours et Tribunaux portant sur un refus d'aménagement raisonnable par association.

Wie meent het slachtoffer te zijn van een dergelijke weigering, moet feiten aanvoeren op basis waarvan het bestaan ervan kan worden verondersteld.

Het kan daarbij onder meer gaan om het feit dat een verzoek om aanpassingen werd geformuleerd, om de behoeften in verband met de verleende hulp, om de gepastheid van de gevraagde maatregel, om de contacten met de werkgever en om de door de werkgever genomen beslissing.

Wanneer dergelijke feiten zijn vastgesteld, is het aan de verweerder om aan te tonen dat niet aan de voorwaarden voor het recht op aanpassing was voldaan, dat de gevraagde maatregel niet gepast was, dat een doeltreffende en gelijkwaardige oplossing werd voorgesteld of dat de aanpassing een onevenredige belasting zou hebben gecreëerd.

De bepaling brengt geen wijziging aan in de bewijslastregeling die geldt voor strafrechtelijke procedures; die blijven van het toepassingsgebied van titel V uitgesloten.

Art. 6

Dit artikel brengt de in artikel 249 van het Strafwetboek vervatte definitie van “discriminatie” in overeenstemming met de nieuwe definitie van “redelijke aanpassingen” die wordt ingevoegd in de wet van 10 mei 2007.

Sinds het Nieuw Strafwetboek op 1 september 2026 in werking is getreden, zijn de bepalingen die voorheen waren opgenomen in de artikelen 21 tot 23 van de wet van 10 mei 2007, daar terug te vinden. Artikel 249 omschrijft het begrip “discriminatie” voor de in het Nieuw Strafwetboek vervatte misdrijven. Artikel 255 stelt dan weer discriminatie in de arbeidsbetrekkingen (in de Nederlandse tekst van het Nieuw Strafwetboek “arbeidsrelaties” genoemd) strafbaar.

Via deze wijziging wordt bijgevolg gegarandeerd dat de weigering om een redelijke aanpassing door te voeren ten gunste van een familiaal zorgverlener, eveneens onder die strafrechtelijke definitie kan vallen zo ze wordt geuit in het raam van de arbeidsbetrekkingen en zo de voorwaarden vervuld zijn om te kunnen spreken van een misdrijf.

Dat betekent niet dat aldus elke weigering een misdrijf wordt. De aanpassing moet voldoen aan de voorwaarden die zijn vastgelegd in artikel 4, 12°, van de wet van 10 mei 2007 en mag inzonderheid geen onevenredige last inhouden voor degene die ze moet doorvoeren.

La personne qui s'estime victime d'un tel refus doit présenter des faits permettant d'en présumer l'existence.

Ces faits peuvent notamment porter sur l'existence d'une demande d'aménagement, les besoins liés à l'assistance apportée, le caractère approprié de la mesure sollicitée, les échanges intervenus avec l'employeur et la décision prise par celui-ci.

Lorsque de tels faits sont établis, il appartient au défendeur de démontrer que les conditions du droit à l'aménagement n'étaient pas réunies, que la mesure sollicitée n'était pas appropriée, qu'une solution effective et équivalente a été proposée ou que l'aménagement aurait imposé une charge disproportionnée.

La disposition ne modifie pas le régime de la charge de la preuve applicable aux procédures pénales, lesquelles demeurent exclues du champ d'application du titre V.

Art. 6

Cet article met la définition de la discrimination figurant à l'article 249 du Code pénal en concordance avec la nouvelle définition des aménagements raisonnables introduite dans la loi du 10 mai 2007.

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau Code pénal, le 1^{er} septembre 2026, les dispositions pénales antérieurement inscrites aux articles 21 à 23 de la loi du 10 mai 2007 sont reprises dans le Code pénal. L'article 249 définit la discrimination pour l'application des infractions prévues par celui-ci, tandis que l'article 255 réprime la discrimination commise dans le domaine des relations de travail.

La modification garantit, dès lors, que le refus de mettre en place un aménagement raisonnable en faveur d'un aidant familial peut également relever de cette définition pénale lorsqu'il intervient dans les relations de travail et que les conditions de l'infraction sont réunies.

Elle n'érige, cependant, pas tout refus d'aménagement en infraction. L'aménagement doit répondre aux conditions fixées à l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007 et ne peut notamment imposer une charge disproportionnée à la personne tenue de l'adopter. Les

Bovendien blijven de algemene beginselen van het strafrecht onverkort van toepassing.

principes généraux du droit pénal demeurent, en outre, pleinement applicables.

Isabelle Hansez (Les Engagés)
Anne Pirson (Les Engagés)
Aurore Tourneur (Les Engagés)
Jean-François Gatelier (Les Engagés)
Xavier Dubois (Les Engagés)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 juni 2023, wordt de bepaling onder 12° vervangen door:

“12° redelijke aanpassingen:

a) passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang van de behoeften worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is;

b) in de arbeidsbetrekkingen zoals bedoeld in artikel 5, § 1, 5°, passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang van de behoeften worden getroffen om een familiaal zorgverlener in staat te stellen toegang te hebben tot een beroepsactiviteit, ze uit te oefenen of erin vooruit te komen en tegelijkertijd aan de persoon met een handicap de onder 18° bedoelde hulp of bijstand te verlenen;

tenzij die maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die ze moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het raam van het overheidsbeleid inzake personen met een handicap, is ze niet onevenredig;”.

Art. 3

Artikel 4 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 juni 2023, wordt aangevuld met een bepaling onder 18°, luidende:

“18° familiaal zorgverlener: de persoon die niet-beroepsmatig aan een persoon met een handicap uit zijn familie of directe omgeving met wie hij een nauwe, stabiele en daadwerkelijke band onderhoudt, regelmatige hulp of bijstand verleent die noodzakelijk is gezien de behoeften die met de handicap van de betrokkene gepaard gaan.”.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, modifié en dernier lieu par la loi du 28 juin 2023, le 12° est remplacé par ce qui suit:

“12° aménagements raisonnables:

a) les 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 pour lesquels la présente loi est d'application;

b) dans les relations de travail visées à l'article 5, § 1^{er}, 5°, les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un aidant familial d'accéder à une activité professionnelle, de l'exercer ou d'y progresser tout en apportant à la personne handicapée l'aide ou l'assistance visée au 18°;

sauf si ces mesures imposent à la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;”.

Art. 3

L'article 4 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 28 juin 2023, est complété par un 18°, rédigé comme suit:

“18° aidant familial: la personne qui, à titre non professionnel, apporte à une personne handicapée de sa famille ou de son entourage proche, avec laquelle elle entretient un lien étroit, stable et effectif, une aide ou une assistance régulière et nécessaire au regard des besoins liés au handicap de celle-ci;”.

Art. 4

In artikel 14 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 28 juni 2023, wordt het vijfde streepje vervangen door:

“— de weigering om de in artikel 4, 12°, bedoelde redelijke aanpassingen door te voeren;”.

Art. 5

In artikel 27, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 28 juni 2023, wordt het vijfde streepje vervangen door:

“— de weigering om de in artikel 4, 12°, bedoelde redelijke aanpassingen door te voeren;”.

Art. 6

In artikel 249, eerste lid, van het Strafwetboek worden de woorden “alook de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap” vervangen door de woorden “alook de weigering om de redelijke aanpassingen door te voeren als bedoeld in artikel 4, 12°, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie”.

17 augustus 2026

Art. 4

Dans l'article 14 de la même loi, modifié par la loi du 28 juin 2023, le cinquième tiret est remplacé par ce qui suit:

“— le refus de mettre en place les aménagements raisonnables visés à l'article 4, 12°;”.

Art. 5

Dans l'article 27, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 28 juin 2023, le cinquième tiret est remplacé par ce qui suit:

“— le refus de mettre en place les aménagements raisonnables visés à l'article 4, 12°;”.

Art. 6

Dans l'article 249, alinéa 1^{er}, du Code pénal, les mots “ainsi que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée” sont remplacés par les mots “ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables visés à l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination”.

17 août 2026

Isabelle Hansez (Les Engagés)
Anne Pirson (Les Engagés)
Aurore Tourneur (Les Engagés)
Jean-François Gatelier (Les Engagés)
Xavier Dubois (Les Engagés)