


Article | 15 septembre 2025 | 

Les parents d'enfants handicapés ont droit à des aménagements de travail



La CJUE juge que des aménagements raisonnables doivent être mis en oeuvre pour permettre à un employé de s'occuper de son enfant en situation de handicap. - © Getty Images

Au nom de l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap, l'employeur est tenu d'adopter des "aménagements raisonnables" à l'égard d'un employé qui s'occupe de son enfant handicapé, juge la Cour de justice de l'Union européenne.

Dans une décision du 11 septembre, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) précise que l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap, posée par la directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière de travail, s'applique également aux employés parents d'enfants en situation de handicap.

L'employeur est en conséquence tenu de mettre en place des aménagements des conditions de travail pour permettre à son employé de s'occuper de son enfant handicapé.

La décision concerne l'Italie mais elle lie également les juridictions françaises qui seraient saisies d'un problème similaire.

Refus d'aménagement des conditions de travail

Dans cette affaire, une employée a demandé à plusieurs reprises à son employeur de l'affecter de façon permanente à un poste de travail à horaires fixes, lui permettant de s'occuper de son fils mineur, *« atteint d'un grave handicap et d'une invalidité totale, qui vit avec elle, et qui doit suivre un programme de soins, à heure fixe, l'après-midi »*.

La société n'a pas satisfait à ses demandes mais lui a accordé, à titre provisoire, certains aménagements des conditions de travail, à savoir un lieu de travail fixe et un *« régime horaire préférentiel »*.

Estimant que le refus de son employeur d'accéder à sa demande d'aménagements permanents présentait un caractère discriminatoire, l'intéressée a effectué un recours devant les juridictions italiennes.

Question à la CJUE

Sa demande est rejetée en première instance et en appel.

La Cour de cassation italienne, avant de répondre, interroge la CJUE sur le point suivant : un employé s'occupant de son enfant mineur handicapé peut-il invoquer en justice la protection contre la discrimination indirecte fondée sur le handicap dont bénéficient les personnes handicapées ?

Protection contre la discrimination indirecte

Pour se prononcer, la CJUE examine 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 »*, lue à la lumière de la **charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** et de la **convention des Nations unies** relative aux droits des personnes handicapées.

Elle estime que 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 du soutien qu'il apporte à son enfant handicapé.

Obligation d'aménagements par l'employeur

Par ailleurs, juge-t-elle, pour assurer le respect de l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap, l'employeur est tenu d'adopter des « *aménagements raisonnables* » à l'égard d'un employé qui apporte à son enfant atteint d'un handicap « *l'assistance lui permettant de recevoir l'essentiel des soins que nécessite son état* ».

Cependant, ces aménagements ne doivent pas imposer à l'employeur « *une charge disproportionnée* ».

La Cour de cassation italienne devra tenir compte des réponses de la CJUE pour se prononcer sur le fond de l'affaire et vérifier en particulier si les aménagements demandés par la requérante sont raisonnables ou impliquent une charge disproportionnée pour l'employeur.

À lire également :

- Handicap : cumuler complément d'AEEH et indemnités maladie, c'est possible
- Retraite des parents d'enfant handicapé : comment bénéficier d'une majoration de trimestres ?
- Le handicap de son enfant peut justifier un refus de changement d'horaire

 **Virginie FLEURY**

SOURCES

Décision de la CJUE du 11 septembre 2025