

AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL : UN ARRET EUROPEEN MAJEUR POUR LES AIDANTS FAMILIAUX

Mémo N°2

C'est une décision qui pourrait changer la vie de millions de travailleuses et travailleurs en Europe. Le 11 septembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu un arrêt décisif : un employeur doit prévoir des aménagements raisonnables du poste de travail, y compris lorsque la personne salariée n'est pas elle-même en situation de handicap mais aidante d'un proche en situation de handicap. Il s'agit d'un pas majeur pour la reconnaissance des aidants familiaux, souvent oubliés des politiques publiques.

L'affaire concerne une salariée italienne dont le fils mineur est atteint d'un handicap lourd, nécessitant un protocole de soins à heure fixe chaque après-midi. Elle demande simplement à son employeur une adaptation de ses horaires : travailler le matin, sur un poste aux heures fixes. L'entreprise accepte temporairement... puis finit par licencier la salariée.

S'ouvre alors une bataille juridique qui arrivera devant la CJUE. Au final, la CJUE juge que :

- Il s'agit d'une discrimination indirecte fondée sur le handicap
- Même si la salariée n'est pas handicapée, la situation de handicap de son fils entraîne des conséquences directes sur sa vie professionnelle.
- L'employeur a une obligation d'aménagement raisonnable

Cette obligation existait déjà dans la [directive européenne 2000/78](#), transposée en droit français, mais elle était jusqu'ici appliquée essentiellement aux personnes directement en situation de handicap.

L'arrêt élargit donc la portée de l'obligation : Un employeur doit adapter le poste de travail lorsqu'un salarié assume la charge d'un proche handicapé, si cela est raisonnablement possible.

La CJUE ne prononce pas explicitement le mot aidant, mais les conclusions de la décision sont claires : les aidants familiaux doivent pouvoir bénéficier d'aménagements, notamment d'horaires, lorsque les besoins de la personne aidée l'exigent. En France, où plus de 9 millions de personnes sont aidantes, dont 60 % de femmes, cette décision pourrait avoir un impact important.

L'arrêt ouvre la voie à de nouvelles revendications dans les négociations avec les entreprises, notamment :

- ✓ Horaires aménagés,
- ✓ Télétravail facilité,
- ✓ Changement de poste ou d'horaires fixes,

Mémo travail /handicap

- ✓ Congés supplémentaires ou autorisations d'absence,
- ✓ Droits élargis sans justificatifs intrusifs, dès lors qu'un dossier est déposé auprès de la MDPH.

Il renforce aussi la possibilité pour un salarié d'agir en justice si son employeur refuse un aménagement sans justification solide.

Cet arrêt marque une étape importante dans la reconnaissance de la situation des aidants, qui subissent souvent une double peine : une vie personnelle bouleversée et une carrière fragilisée.

En affirmant que les employeurs doivent prendre en compte les besoins liés au handicap d'un proche, la CJUE rappelle un principe fort : Le droit au travail doit être compatible avec les obligations familiales et les situations de handicap.

Retrouvez l'ensemble des propositions et analyses CGT sur le site :
<https://analyses-propositions.cgt.fr/>

L'intégralité des Mémo handicap et travail est disponible à l'adresse suivante :
<https://analyses-propositions.cgt.fr/travail-handicap>

Montreuil, 10/12/2025