|  |  |
| --- | --- |
| **Une image contenant texte, Police, Graphique, graphisme  Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.** | Afbeelding met tekst, Lettertype, Graphics, logo  Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist. |
|  Afbeelding met Graphics, symbool, grafische vormgeving, Lettertype  Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist. | Afbeelding met tekst, Lettertype, Graphics, ontwerp  Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist. |
| Afbeelding met Lettertype, tekst, Graphics, schermopname  Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist. | Afbeelding met tekst, Lettertype, schermopname  Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist. |
| **Afbeelding met tekst, Lettertype, schermopname, logo  Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist.** |

associatie

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Uw brief van | : |  |  |
| Uw kenmerk | : |  |
| Ons kenmerk | : |  |
| Datum | : |  |
| Bijlage(n) | : |  |

**Nederlandse vertaling door DeepL, zonder verbetering**

Onderwerp : Noodzaak om het recht op "redelijke aanpassingen wegens discriminatie door associatie" expliciet te erkennen in het Belgische recht

Geachte minister,
Geachte mevrouw, geachte heer,

Het **Platform van Adviesraden voor Personen met een handicap** (hierna "het Platform" genoemd) wil uw aandacht vestigen op de dringende noodzaak om het concept "**redelijke aanpassingen wegens discriminatie door associatie"** concreet vorm te geven.

Op **11 september 2025** bevestigde het Hof van Justitie van de Europese Unie in zaak C-38/24 Bervidi dat het beginsel van non-discriminatie op het gebied van werkgelegenheid en arbeid, zoals vastgelegd in **Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep,** ook **indirecte discriminatie "door associatie"** op grond van handicap omvat ten gunste van werknemers die zelf geen handicap hebben, maar die essentiële bijstand verlenen aan hun kind of familielid met een handicap.

Het Hof heeft eraan herinnerd dat deze interpretatie moet worden gelezen in het licht van verschillende internationale en Europese teksten waarin het beginsel van non-discriminatie en de bescherming van personen met een handicap zijn vastgelegd. Het Hof baseert zich met name op het **Handvest van de grondrechten van de Europese Unie** (artikel 21 over non-discriminatie, artikel 24 over de rechten van het kind, artikel 26 over de integratie van personen met een handicap) en op het **Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap** (artikelen 2, 5 en 7).

Bijgevolg heeft het Hof verduidelijkt dat **de werkgever verplicht is redelijke aanpassingen door te voeren** om de mantelzorger in staat te stellen zijn beroepsactiviteit en zijn rol als mantelzorger te combineren, op voorwaarde dat deze maatregelen geen onevenredige belasting vormen. Deze aanpassingen kunnen bijvoorbeeld een aanpassing van de werktijden of een herplaatsing omvatten.[[1]](#footnote-1)

Momenteel voorziet het Belgische recht niet expliciet in de erkenning van redelijke aanpassingen ten behoeve van **mantelzorgers** die zelf geen handicap hebben. Alleen het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** heeft dit recht duidelijk in zijn wettelijk kader opgenomen. Dit gebrek aan erkenning op federaal niveau en in de andere gefedereerde entiteiten leidt tot:

* **rechtsonzekerheid** voor werkgevers, die niet over een duidelijk kader beschikken om te reageren op verzoeken om redelijke aanpassingen;
* **ongelijke bescherming** voor mantelzorgers, ondanks de Europese erkenning van hun rechten door het Hof.

Het **Platform** roept de regeringen dan ook op om:

1. **te voldoen aan hun Europese verplichtingen door in het Belgische recht** de nodige expliciete bepalingen **op te nemen** die het recht op “redelijke aanpassingen wegens discriminatie door associatie » voor mantelzorgers erkennen
2. **de informatie en sensibilisering** van bedrijven **te versterken** om een effectieve, evenwichtige en juridisch veilige toepassing van het beginsel te garanderen

Het verzoek van het Platform sluit aan bij de aanbevelingen van Unia om het begrip “redelijke aanpassingen wegens discriminatie door associatie » op te nemen in de antidiscriminatiewetgeving[[2]](#footnote-2).

Het **Platform** dankt u voor uw aandacht voor deze fundamentele kwestie en blijft tot uw beschikking om bij te dragen aan de werkzaamheden ter versterking van het wettelijke en praktische kader op dit gebied.

Met vriendelijke groeten.

1. Deze jurisprudentie sluit aan bij het arrest Coleman (C-303/06), waarin reeds directe discriminatie door associatie werd erkend. [↑](#footnote-ref-1)
2. [Aanbevelingen van Unia voor het federaal actieplan 2025-2029, pagina 5:](https://www.unia.be/fr/connaissances-recommandations/avis-sur-le-plan-daction-f%C3%A9d%C3%A9ral-handicap-2025-2029) "Submaatregel 1: Voeg een expliciet verbod toe op het weigeren van redelijke aanpassingen wegens discriminatie door associatie, voor naasten van personen met een handicap" en [Advies Unia nr. 351 van 31 januari 2024 waarin wordt aanbevolen om het begrip redelijke aanpassingen door associatie in te voeren. door vereniging](file:///%5C%5Cnuvem.intra%5CFPS-SocSec%5CShares%5CGS-Finto%5CDG_PersHand%5CC.S.N.P.H.-N.H.R.G%5CArticles%20UNCRPD%5CArt.27%20-%20Travail%20%26%20Emploi%5CAm%C3%A9nagements%20raisonnables%5C2025-Am%C3%A9nagement-Raisonnable-Par-Association%5CAvis_n%C2%B0_351_am%C3%A9nagements_raisonnables_par_association.pdf), waarin Unia benadrukt dat deze erkenning in hoge mate zou bijdragen tot de inclusie van personen met een handicap, rekening houdend met de essentiële rol van hun mantelzorgers, die vaak geconfronteerd worden met sociale en financiële onzekerheid. [↑](#footnote-ref-2)