



OLLSCOIL NA GAILLIMHE
UNIVERSITY OF GALWAY

Discrimination fondée sur le handicap

Dr Shivaun Quinlivan
Université de Galway



Funded by
the European Union



University
ofGalway.ie

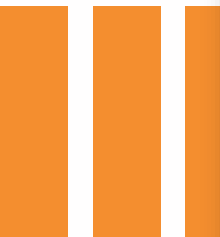


OLLSCOIL NA GAILLIMHE
UNIVERSITY OF GALWAY

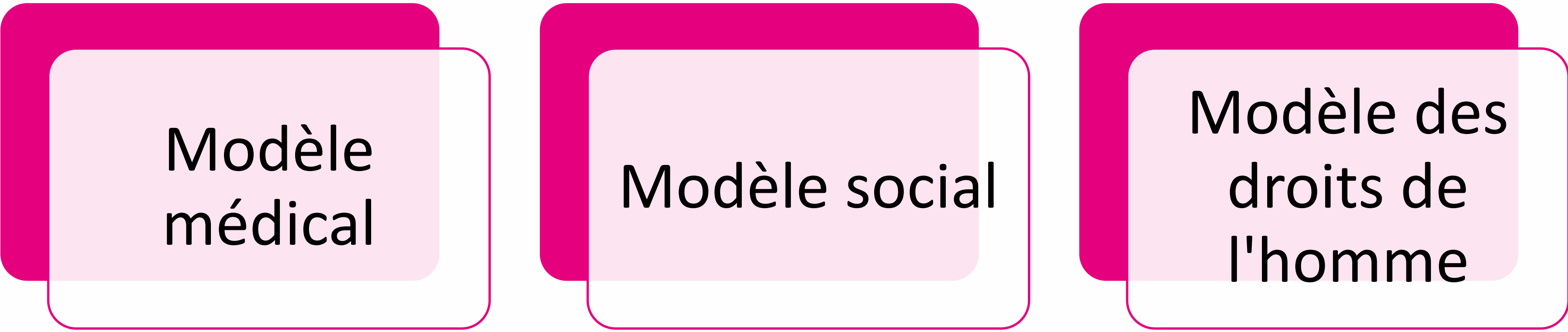
Structure du document

- Explorer la relation entre le droit européen et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées à travers une discussion sur le concept de handicap
- Aménagement raisonnable





Modèles de handicap



Modèle
médical

Modèle social

Modèle des
droits de
l'homme



OLLSCOIL NA GAILLIMHE
UNIVERSITY OF GALWAY

La directive 2000/78/CE ne définit pas le handicap

CJUE - *Chácon Navas c. Eurest Colectividades SA*
(C-13/05).

« personnes qui ont de sérieuses limitations fonctionnelles (handicaps) découlant de troubles corporels, mentaux ou psychiques. » (par. 76).

Pour que la limitation relève de la notion de « handicap », il faut donc qu'elle soit susceptible de durer longtemps (par. 45).

Ne couvre pas la maladie (par. 47).





La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ne définit pas le handicap

- Il n'existe pas de définition fixe du handicap
 - « une définition souple sous forme de lignes directrices ouvertes et inclusives » de Búrca
- Article 1 :
 - Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.
- Modèle social du handicap





GC n° 6 : égalité et non-discrimination

La définition du handicap devrait inclure :

- Les personnes souffrant d'un handicap physique, psychosocial, intellectuel ou sensoriel de longue durée
- Elle devrait inclure les handicaps passés, présents, futurs et présumés
- Ainsi que les personnes associées à des personnes handicapées
- Il ne devrait pas être nécessaire de prouver que vous êtes « suffisamment handicapé » pour bénéficier de la protection
- Une définition large du handicap, fondée sur les déficiences, est conforme à la Convention



OLLSCOIL NA GAILLIMHE
UNIVERSITY OF GALWAY



Affaires C-335/11, C-337/11 *Ring & Skouboe Werge*

- La directive-cadre sur l'emploi doit être interprétée à la lumière de la CDPH
 - «**la primauté des accords internationaux** conclus par l'Union sur les textes de droit dérivé **commande d'interpréter ces derniers, dans la mesure du possible, en conformité avec ces accords**».
- La CDPH fait « **partie intégrante, à partir de l'entrée en vigueur de celle-ci, de l'ordre juridique de l'Union** ».



Handicap :

une limitation qui résulte notamment de handicaps physiques, mentaux ou psychologiques qui, en interaction avec divers obstacles, peuvent empêcher la personne concernée de participer pleinement et efficacement à la vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, et cette limitation est de longue durée.

Affaires C-335/11, C-337/11 Ring & Skouboe Werge

Voir également

C-354/13 Karsten Kaltoft C-397/18 Nobel Plastiques Ibérica

C-363/12 Z C-270/16 Ruiz Conejero

C-406/15 Milkova C-395/15 Daouidi

Affaire C-395/15 Daouidi



- «La convention de l'ONU ne définit pas la notion du caractère « durable » d'une incapacité physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle. La directive 2000/78 ne définit pas la notion de « handicap » ni n'énonce celle de limitation « durable » de la capacité de la personne, au sens de ladite notion» (pt. 49)
- Dans ce cas, six mois ont été considérés comme une longue durée lorsque le pronostic quant à la durée du rétablissement était incertain.





C-363/12 Z *c. A Government Department*

- La CJUE a estimé que la notion de handicap :
“suppose que la limitation dont souffre la personne, en interaction avec diverses barrières, puisse faire obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l’égalité avec les autres travailleurs” (pt. 80)
- Par conséquent, Z n'était pas en situation de handicap.

AP Assistenzprofis, affaire C-518/22

Directive 2000/78 :

doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que le recrutement d'une personne fournissant une assistance personnelle soit soumis à une condition d'âge, en application d'une législation nationale prévoyant la prise en compte des souhaits individuels des personnes ayant droit, en raison de leur handicap, à des prestations de services d'assistance personnelle, si une telle mesure est nécessaire à la protection des droits et des libertés d'autrui. (pt. 68).





OLLSCOIL NA GAILLIMHÉ
UNIVERSITY OF GALWAY

Fredman

- Au lieu d'exiger des personnes handicapées qu'elles se conforment aux normes existantes, l'objectif est de développer un concept d'égalité qui exige adaptation et changement.



CRPD et aménagement raisonnable



- La CDPH interdit « toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagements raisonnables ».
- Obligation de légiférer
- Les aménagements raisonnables doivent être reconnus comme une forme de discrimination punissable
 - (Observations finales – Allemagne, mai 2015)
- Justiciable et immédiatement applicable.

Aménagements raisonnables : quelques précisions

- 1) Les aménagements raisonnables et les mesures positives sont deux concepts distincts
 - L'article 5(3) de la CDPH prévoit des aménagements raisonnables
 - L'article 5, paragraphe 4, de la CDPH prévoit des mesures positives ou d'action positive
- 2) Directive 2000/78
 - L'article 5 prévoit des aménagements raisonnables
 - L'article 7 prévoit des mesures positives
- 3) Aménagements raisonnables et accessibilité
 - Les aménagements raisonnables constituent une obligation *ex nunc*, qui prend effet dès qu'ils sont demandés, sont individualisés et réactifs.
 - L'accessibilité est une obligation *ex ante*, collective, qui nécessite des mesures proactives et systémiques.





Première partie – obligation légale positive de fournir un aménagement raisonnable

- Aménagement « raisonnable » – un seul terme
 - Les aménagements doivent permettre de lever les obstacles à la participation d'une personne – *HM c. Suède*
- Il n'existe pas de solution unique
- Obligation individualisée et réactive
- Dialogue



Ring et Skoubue Werge

- La notion d'aménagement raisonnable englobe non seulement « des mesures matérielles, mais aussi organisationnelles, et le « modèle » de temps de travail doit être compris comme le rythme ou la cadence à laquelle le travail est effectué » ...
- le considérant 20 du préambule de la directive 2000/78 n'est pas exhaustif et, par conséquent, même si elle n'était pas couverte par la notion de « rythme de travail », une réduction du temps de travail pourrait être considérée comme une mesure d'aménagement





Affaire C-485/20 – *HR*

Rail

- Le stagiaire relève du champ d'application du FED
- Lorsqu'un travailleur devient incapable de conserver son emploi en raison de l'apparition d'un handicap, son reclassement dans un autre emploi peut constituer une mesure appropriée :
 - S'il existe au moins un poste vacant et que le travailleur concerné est capable de l'occuper, cette mesure n'est pas disproportionnée.



OLLSCOIL NA GAILLIMH
UNIVERSITY OF GALWAY



Affaire C-631/22 - *Ca Na Negreta*

L'article 5 de la directive 2000/78/CE doit être lu à la lumière tant de la Charte des droits fondamentaux que de la CDPH :

- “interprété en ce sens qu’il s’oppose à une réglementation nationale qui prévoit que l’employeur peut mettre fin au contrat de travail au motif que le travailleur est dans l’incapacité permanente d’exécuter les tâches qui lui incombent en vertu de ce contrat, en raison de la survenance, au cours de la relation de travail, d’un handicap, sans que l’employeur soit tenu, au préalable, de prévoir ou de maintenir des aménagements raisonnables en vue de permettre à ce travailleur de conserver son emploi, ni de démontrer, le cas échéant, que de tels aménagements constitueraient une charge disproportionnée” (pt.33).



Deuxième partie – limites de l'obligation

- Charge disproportionnée et excessive – un seul terme, et non deux restrictions distinctes.
- Individualisé et réactif
 - Coût, ressources disponibles (y compris les subventions), taille du groupe (dans son ensemble), effet de la modification sur l'établissement, avantages pour les tiers, impact sur les autres, exigences raisonnables en matière de santé et de sécurité.
 - NB – considérer l'entité dans son ensemble
- Non valable – attitude des autres





CJUE – Charge disproportionnée

- *Ring & Skouboe Werge* - il faut tenir compte :
 - les coûts financiers et autres ;
 - de la taille et des ressources financières de l'entreprise,
 - la possibilité d'obtenir un financement public ou toute autre aide.
- *HR Rail*
 - En cas de poste vacant
 - Ne doit pas priver une autre personne de son emploi ni imposer un échange d'emploi



Quelques réflexions finales

- La FED ne définit pas l'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination.
- La question de savoir si le terme « raisonnable » est un modificateur indépendant de l'obligation d'aménagement doit être réévaluée dans l'ensemble de l'UE.
- La CDPH applique le principe de l'aménagement raisonnable à TOUS les droits énoncés dans la Convention. L'UE ne l'applique qu'à l'emploi.
- CJUE – jurisprudence positive et parfois expansive en matière d'aménagement raisonnable, mais contrastant avec la jurisprudence sur la définition du handicap.

