

Handicap et discrimination

Aménagement raisonnable, affaires de la CJUE et la Convention
relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)

Dr. Oliver Tolmein, Avocat

Séminaire de l'ERA, Trèves, 17 novembre 2020



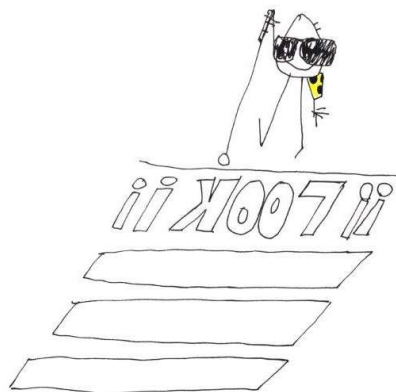
Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté" 2014-2020

- Jurisprudence de la CJUE sur le handicap
- Aménagement raisonnable – le concept

- OMS / Modèle médical à l'ancienne (existe toujours dans l'imaginaire)
 - Handicap : toute restriction ou absence de capacité (résultant d'une incapacité) à exercer une activité de la manière ou dans une fourchette considérée comme **normale pour un être humain.**

Classification de l'OMS des déficiences, incapacités et handicaps, 1980

- CDPH Préambule e) :
 - Le handicap est un concept en évolution
- Article 1 de la CDPH :
 - des personnes handicapées sont celles qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui, **don't 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.



- Manque de données détaillées fiables
- Taux d'emploi UE 2014 (20 à 64 ans)
 - Avec handicap : 48,7 %.
 - Sans handicap : 72,0
 - Handicapés graves 78 % hors de la population active (2002)
 - Problème de santé/invalidité de longue durée 27 % en dehors de la population active (2002)
- Personnes menacées par la pauvreté ou l'exclusion sociale (2011)
 - Avec handicap : 36,7 %.
 - Sans handicap : 21,7 %.

- Le handicap par définition : incapacité dont l'interaction avec des barrières
- Les barrières sont au centre de l'intervention politique visant à créer/appliquer une force de travail inclusive
- Supprimer les barrières : pas toujours possible
 - => Aménagement raisonnable
- Cadre juridique :
 - Directive 2000/78 CE sur l'emploi
 - Article 2 de la CDPH (définition)
 - Législation nationale (Allemagne : Première loi mentionnant le "L'aménagement raisonnable" - Angemessene Vorkehrung - explicitement en vigueur depuis 2017 : § 7 BGG. Mais de facto, les articles 81 Abs 4 SGB 9 établissent une obligation d'aménagement raisonnable)

Aménagement raisonnable

Aménagements raisonnable et autres

- Distinguer l'aménagement raisonnable de :
 - Normes générales d'accessibilité (conception universelle)
 - Mesures de discrimination positive.

Aménagement raisonnable

- CDPH Art 2 :
 - « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »
- 2000/78/CE Art 5 :
 - Par "aménagement raisonnable", on entend : "que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

17.03.2021

www.menschenundrechte.de

9

**Aménagement raisonnable
et accessibilité sans barrières**

- Aménagement raisonnable :
 - Individualisé
 - Circonstances concrètes
 - Pas de devoir absolu
 - Raisonnable (pas d'optimum)
 - Non disproportionné/ non excessif
- Sans barrières :
 - Pour un groupe spécifique
 - Obligation (absolue) - pas de test pour savoir si "raisonnable" ou "disproportionné".

17.03.2021

www.menschenundrechte.de

10

- Pour les personnes handicapées : aménagement raisonnable = un concept clé de la directive 2000/78/CE (toujours pas d'aménagement raisonnable requis : protection sociale, soins, éducation, en cours de modification dans l'EEE concernant la fourniture de biens et services...)
- Concept d'égalité substantielle (vs. égalité formelle)
- Pas de discrimination positive en faveur des personnes handicapés en tant que groupe, mais démantèlement des préjugés stéréotypés qui limitent les possibilités des personnes handicapés.

- Considérant 17 : Limites de l'aménagement raisonnable
 - La personne doit être compétente, capable et disponible pour exercer les fonctions essentielles du poste concerné
- Considérant 20 : mesures appropriées
 - Des mesures efficaces et pratiques
 - Aménager le poste de travail au handicap
 - Par exemple : aménagement des locaux ou adaptation des équipements,
 - Adaptation des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyen de formation

- Considérant 21 :
 - Afin de déterminer une charge disproportionnée : prendre en compte les coûts financiers et autres coûts
 - Taille et ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise
 - Possibilité d'obtenir des fonds publics ou d'autres aides publiques

- Article 5 (3) : pas de charge disproportionnée, si :
 - compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.
 - Rôle important de la législation nationale
 - Différents niveaux d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées dans les différents États membres ?
 - Rôle de la CDPH ?
- L'entreprise est-elle obligée de demander des mesures d'aide ?
 - Non, mais sinon : pas de charge disproportionnée

Aménagement raisonnable
Exigences

- Le travailleur/candidat est qualifié
- L'employeur est conscient des besoins du travailleur/candidat
- Aménagement raisonnable => condition appropriée pour que le travailleur puisse accomplir les tâches essentielles de son emploi.
- Les aménagements raisonnables ne représentent pas une charge disproportionnée

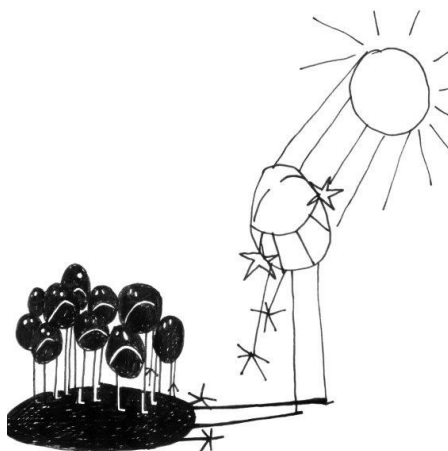
17.03.2021

www.menschenundrechte.de

15

Aménagement Raisonnable
Resumé

- CDPH
 - Pas d'aménagement raisonnable = discrimination
 - discrimination directe, discrimination indirecte
 - Pas d'aménagement raisonnable (nouveau type de discrimination sui generis : lié à la nouvelle définition du handicap)



17.03.2021

www.menschenundrechte.de

16

- 94 recommandations :
- Exemples :
 - Aménagement raisonnable non requis dans d'autres domaines que l'emploi
 - Pas d'intégration du handicap / pas d'intégration du handicap dans la dimension de genre
 - Manque d'aménagements procéduraux pour les personnes handicapées qui tentent d'accéder à la justice dans les États membres de la CE
 - Formation pour les États membres sur les aménagements raisonnables et l'accessibilité dans le cadre de l'emploi

- Directive 2019/882 = Loi européenne sur l'accessibilité (EEE)
- Adopté le 7 juin 2019
- Période de transposition par les États membres
- 28 juin 2022
- Application de la directive par le droit national : au plus tard le 28 juillet 2025

- Objectif : Accessibilité des produits et services (sans barrières)
- Priorité de la demande : "Conception universelle" (orientation générale n° 2 — article 9 rédigée par le comité des droits des personnes handicapées.)
- Mais : un aménagement raisonnable ne doit pas être exclu (Considérant 50). Ils ne sont toutefois pas spécifiquement définis ou exigés.

Une attention particulière sur :

- Le commerce électronique et ses plateformes
- Appareils, systèmes d'exploitation, ordinateurs pour la communication électronique
- Livres électroniques et logiciels correspondants
- Accès aux médias audiovisuels (télévision, lecteurs de livres électroniques, lecteurs de CD, etc.)
- Services et produits dans le secteur des transports (transport de passagers)
- Numéros de téléphone d'urgence
- Services bancaires (également distributeurs de billets, terminaux de services)

Exception dans l'EEE : Art 14

- Encadre les aménagements raisonnables :
 - Pas de modification significative requise du produit/service qui compromettrait ses caractéristiques essentielles
 - Pas de charge disproportionnée pour les acteurs
 - Les exigences en matière d'accessibilité doivent être documentées / peuvent être demandées par les autorités
 - Exigences réduites pour les petites entreprises (moins de 10 employés).

- Allemagne :
 - Aménagement raisonnable ne fait pas partie de la loi anti-discrimination "AGG".
 - SGB 9 : Loi sur le handicap (réadaptation, participation, lieu de travail)
 - Règlementation uniquement pour les personnes gravement handicapées : § 16SGB 9 :
 - Espace de travail accessible aux employés handicapés, organisation appropriée du travail, ressources nécessaires

Aménagement raisonnable

- CJCE C-335/11 Ring & Skouboe Werge
 - Deux secrétaires souffrent de graves douleurs dorsales (arthrose, conséquence d'un coup du lapin)
 - Longues périodes d'absence au travail
 - Rejeté (sans tenir compte des lois visant à protéger les personnes handicapées)
 - Tous deux ont déposé des plaintes contre le licenciement et exigent des aménagements raisonnables (travail à temps partiel, bureau à hauteur réglable)
 - CJCE : Incapacités de longue durée qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent entraver la participation pleine et effective de la personne concernée à la vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs = Handicap (non seulement congénital ou accidentel, mais aussi résultant d'une maladie)
 - La nature des mesures à prendre par l'employeur n'est pas déterminante pour considérer que l'état de santé d'une personne est couvert par ce concept (le travail à temps partiel et les bureaux réglables en hauteur ne sont pas des adaptations particulières pour les personnes handicapées)

17.03.2021

www.menschenundrechte.de

23

- Affaire "Flachschleifer" (meulage de surface)
 - L'employé doit soulever des pièces de 30 kg et plus
 - Après l'opération, il n'a pas pu soulever plus de 10 Kg
 - L'employeur l'a licencié
 - Tribunal fédéral du travail : aménagement approprié
Changement d'organisation du travail, machine spéciale pour les pièces de 10 kg.
Licenciement illégal
- Autres affaires devant les tribunaux allemands
- Aménagement raisonnable \neq Meilleur aménagement imaginable
- Différentes possibilités d'adaptation : l'employeur a le droit de décider
- Mais : Droit à l'autodétermination § 9 SGB IX
- Exemple : Assistant de travail pour un informaticien aveugle

17.03.2021

www.menschenundrechte.de

24

- Irlande : Obligation de fournir un aménagement raisonnable depuis 1998, la disposition a été modifiée pour intégrer les exigences de la directive 2000/78/CE
 - Harrington c. East Coast Area Health Board
 - Utilisateur d'un fauteuil roulant
 - L'entretien préalable à l'emploi s'est déroulé dans un lieu inaccessible
 - Le responsable en charge de l'égalité : défaut de fournir un aménagement raisonnable au demandeur

- Entreprise de composants informatiques c. travailleur A
 - Un employé épileptique ne pouvait pas faire fonctionner de lourdes machines
 - Décision de la Cour : l'exploitation de machines lourdes est une partie mineure du système de production, des dispositions doivent être prises pour que A n'ait pas besoin de faire fonctionner ces machines

- Feist contre l'État de Louisiane
 - Feist : assistant du procureur général, souffre d'arthrose, pas de parking gratuit sur place
 - Le ministère de la justice de la Louisiane : aménagement raisonnable uniquement s'il facilite la performance professionnelle
- Cinquième circuit d'appel :
 - les employeurs peuvent être obligés de fournir des aménagements sans rapport avec les "fonctions essentielles" de l'emploi si cela est nécessaire pour offrir à un employé un accès égal à l'emploi ou aux avantages et privilèges de l'emploi.

Accommodement raisonnable en cas d'entretien

- Nouvelle situation (par rapport aux années 1990) : dans la plupart des cas il n'est pas nécessaire de cacher son handicap
- La connaissance du handicap est une condition préalable à un aménagement raisonnable
- La connaissance des possibilités d'adaptation pour les personnes handicapées et pour les employeurs est très importante.

Aménagements raisonnables

Exemples

- Interprète en langue des signes
- Locaux sans barrières (fauteuils roulants, mais aussi aveugles, handicapés mentaux)
- Possibilité d'avoir un chien guide
- Possibilités d'écrire (sur ordinateur) pour les aveugles ou les personnes sans bras
- Possibilité de donner des réponses écrites pour le bégaiement
- Accorder plus de temps aux personnes handicapées en cas d'évaluation
- Documents en langage simple

Resumé

- Le handicap : distinction handicap/maladie
- Se concentrer non seulement sur les personnes handicapées, mais aussi sur la discrimination fondée sur le handicap
- Les aménagements raisonnables : un instrument puissant pour surmonter les barrières / une chance de participer
- Problème : les aménagements raisonnables peuvent être mises en place tardivement (personnes sourdes en cours de candidature)
- Une partie du handicap change d'image
- Un aménagement raisonnable doit être individualisé / répond aux besoins individuels
- Concept dynamique / Besoin de développement

- Signes, explications, assistance aux personnes handicapées mentales
- Explications de la procédure en langage simple par la Cour
- Interprètes en langue des signes dans les procédures au principal et pour le conseil en droit public
- Des avocats spécialement formés
- Des salles d'audience accessibles et techniquement bien équipées

Kanzlei Menschen und Rechte

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte

Lünsmann, Dr. Tolmein, Dr. Tondorf

Borselstraße 26

22765 Hamburg

040.600094700 (Fhone)

040.600094747 (Fax)

kanzlei@menschenundrechte.dewww.menschenundrechte.de