

# Discrimination basée sur le handicap

- ERA, 10 novembre 2015
- Dick Houtzager, Netherlands Institute for Human Rights

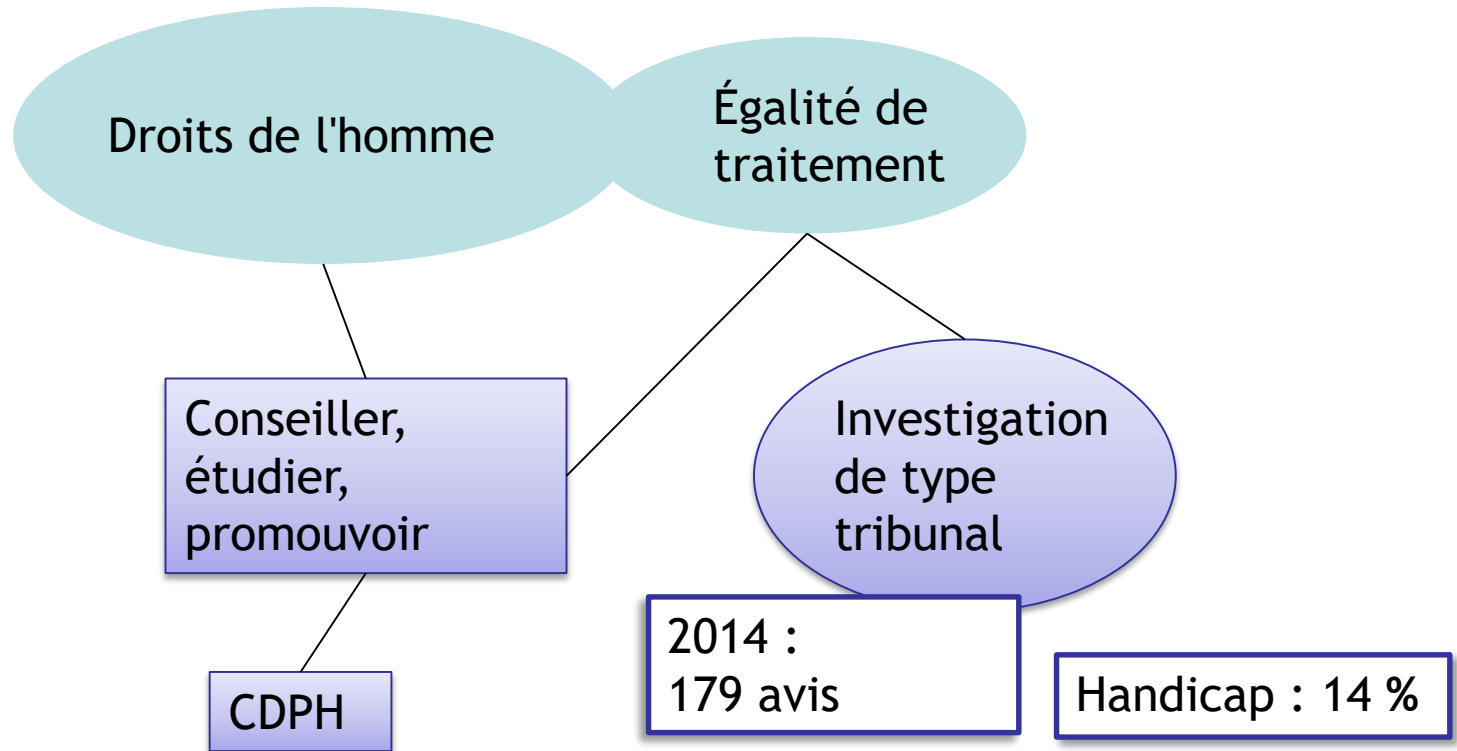
COLLEGE VOOR  
DE RECHTEN  
VAN DE MENS

# Introduction

- Introduction
- Le handicap considéré comme un problème de droits de l'homme : le rôle du CDPH
- Handicap et emploi
- La notion de handicap
- Aménagements raisonnables

# Netherlands Institute for Human Rights

- Droits de l'homme et égalité de traitement



# Le handicap considéré comme un problème de droits de l'homme

- Le concept de handicap a évolué au fil du temps d'un modèle médical à un modèle social.
- Le paradigme actuel : la société érige des obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'y participer
- Il a trouvé sa voie dans la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH) :
  - Article 1 Concept de handicap
  - Article 5 Non-discrimination
  - Article 12 Égalité devant la loi
  - Article 27 Droit à l'emploi

# Union européenne : handicap et emploi

- Observations finales de la CDPH sur le travail et l'emploi (art. 27) :
- Préoccupation suscitée par le chômage élevé chez les personnes handicapées.
- Recommandations :
  - prendre des mesures effectives pour mesurer l'emploi des personnes handicapées
  - augmenter leur taux d'emploi sur le marché du travail, y compris en fournissant une formation sur les aménagements raisonnables et l'accessibilité en matière d'emploi.

# Discrimination basée sur le handicap

- *Droit de l'Union européenne :*
- Article 19 du TFUE : mandat pour légiférer
- Directive-cadre 2000/78 :
  - Article 2: interdiction de la discrimination directe et indirecte en matière d'emploi. Obligation de prendre des mesures appropriées pour éliminer les désavantages.
  - Article 5: obligation de réaliser des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. La non-réalisation d'aménagements est une discrimination.

# Discrimination basée sur le handicap

- *Droit de l'Union européenne :*
- Charte des droits fondamentaux :
  - Article 21 : interdiction de la discrimination fondée (notamment) sur le handicap.
  - Article 26 : droits des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration et à la participation.

# La notion de handicap

- Le handicap : une notion en évolution
- La CJUE précise la notion de « handicap » :
  - *Chacon Navas* (2006)
  - *Kaltoft* (2014)
  - *Coleman* (2008)
  - *Z* (2014)



# La notion de handicap

- *Chacon Navas (C-13/05) :*
  1. *La Cour a défini le handicap comme :*  
« *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* »
  2. *Le handicap diffère de la maladie : une personne qui a été licenciée par son employeur sur la seule base de sa maladie n'entre pas dans le cadre général établi par la directive 2000/78.*

# La notion de handicap

- *Kaltoft (C-354/13) :*
- *Handicap : une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.*
- *Inclut non pas uniquement une impossibilité d'exercer une activité professionnelle, mais également une gêne à l'exercice d'une telle activité.*
- *Dans le même sens : HK Danmark/Ring et Skouboe Werge (C-335/11 et C-337/11).*

# La notion de handicap

- *Coleman / Attridge Law (C-303/06)*
- Personne licenciée suite à la naissance de son fils handicapé parce que, en tant que première personne à prendre en charge l'enfant, il lui fallait passer du temps avec lui.
- CJUE : « discrimination par association » - la directive entend prévenir toutes les formes de discrimination sur la base du handicap et pas seulement celles qui frappent les personnes handicapées.

# La notion de handicap

- Z. (C-363/12)
- Une salariée, n'étant pas elle-même en état de supporter une grossesse, a eu un enfant par le biais d'une mère porteuse. Elle a demandé un congé de maternité qui lui a été refusé. Discrimination sur la base du genre ou du handicap ?
- CJUE : pas de discrimination. « *L'état de santé de Mme Z n'était pas de nature à limiter sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.* »

# Aménagements raisonnables

- Élément-clé de directive 2000/78
- Vise une égalité significative
- CDPH : le refus de fournir des aménagements raisonnables est discriminatoire ;
  - Directive de l'UE : le refus de fournir des aménagements raisonnables n'est *pas* défini comme discrimination.

# Aménagements raisonnables

Directive de l'UE par rapport à la CDPH :

Directive 2000/78 Art. 5	CDPH Art. 2
<p>... <b>mesures appropriées</b>, 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 <b>charge disproportionnée</b>.</p>	<p>... 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.</p>

# Aménagements raisonnables

- Des mesures appropriées ?
  - Considérant 17 : la directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée.
  - Considérant 20 : des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.

# Aménagements raisonnables

- Charge disproportionnée ?
  - Considérant 21 : tenir compte des coûts financiers et autres, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.
  - Article 5 de la directive : cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est 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.



# Aménagements raisonnables

- Exemples tirés de la jurisprudence néerlandaise :
- Une étudiante dyslexique dans une école d'infirmières s'était vue refuser un type alternatif d'examen. Discrimination parce que l'école n'avait pas examiné la possibilité d'examens alternatifs (2014-169).
- Un salarié ayant un handicap visuel s'était vu refuser un ordinateur portable de 23 pouces. Discrimination (2014-138).
- Un salarié d'une entreprise de réparation de véhicules souffrant de fibromyalgie ne pouvait soulever d'outils en acier et il a été mis fin à son contrat. Pas de discrimination, parce que l'intéressé ne pouvait pas accomplir des tâches essentielles du poste concerné. Aménagements raisonnables impossibles (2013-139).

# Aménagements raisonnables

- Autres exemples ?

# Merci !

- [d.houtzager@mensenrechten.nl](mailto:d.houtzager@mensenrechten.nl)