

Définition du handicap

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (« CDPH ») a été adoptée par l'ONU en 2006. La Hongrie a été le premier pays européen à la ratifier. La CDPH détaille et élabore des garanties en matière des droits de l'homme de longue date dans le contexte particulier du handicap.

La CDPH ne définit pas les « personnes handicapées », mais selon l'article 1 (qui énonce l'objet du traité et non ses définitions) : « Les personnes handicapées comprennent celles 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. »

L'article 5 de la directive-cadre sur l'emploi favorise les « personnes handicapées ». La directive ne définit pas cette expression, mais la Cour de justice de l'UE a été saisie de plusieurs affaires à ce sujet. Depuis la ratification de la CDPH par l'UE, la Cour a modifié son approche afin de l'aligner sur son interprétation de l'article 1 de la CDPH. Elle a déclaré que l'on entend par « handicap », « les 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. » (CJUE, affaire C-312/11, Commission contre Italie 4 juillet 2013).

Aménagement raisonnable

L'article 2 de la CDPH définit l'aménagement raisonnable comme suit : « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indues 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. »

(Az "ésszerű alkalmazkodás" az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását)

Cas individuels

L'aménagement raisonnable exige que l'on se concentre sur « la situation donnée » et comporte (dans le contexte de l'emploi) les éléments suivants

- 1) l'efficacité des modifications ou des ajustements pour ce qui est d'éliminer le désavantage pour une personne handicapée donnée ; et
- 2) l'aspect pratique de leur exécution par un employeur donné.

Discrimination

Le refus d'aménagement raisonnable est une forme de discrimination qui est interdite par l'article 5 de la CDPH. L'article 5(3) exige des États parties qu'ils « prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables sont apportés » dans la pratique.

Portée

Des obligations d'aménagements raisonnables doivent être introduites pour couvrir tous les droits inclus dans la CDPH.

Dans le contexte de l'emploi, l'article 27 donne des orientations quant à l'étendue de son champ d'application matériel. Il couvre « les programmes d'orientation technique et professionnel, les services de placement et les services de formation professionnelle et continue » (article 27, paragraphe 1, point d)), « les droits professionnel et syndicaux » et « le travail indépendant, l'entrepreneuriat, les coopératives [...] et [...] la création entreprise. »

Son champ d'application s'étend à toutes les personnes handicapées.

Quand le devoir est-il déclenché ?

Quand les employeurs (ou autres responsables) doivent-ils avoir l'obligation de mettre en place (ou d'envisager de mettre en place) des aménagements raisonnables ? L'article 5 de la directive sur l'égalité en matière d'emploi et la CDPH sont tous deux silencieux à ce sujet. Dans l'UE, seul le Royaume-Uni le précise dans sa législation. L'analyse a montré que trois approches principales sont adoptées.

1. l'obligation ne sera déclenchée que si l'employeur sait ou devrait savoir que la personne en question est handicapée
2. l'obligation n'est déclenchée que lorsqu'une demande spécifique a été faite à l'employeur par la personne handicapée – l'obligation ne provient pas du simple fait que l'employeur soit conscient qu'un employé ou un candidat est handicapé
3. l'obligation ne sera déclenchée que lorsque l'employeur aura été informé de la nécessité de mettre en place des aménagements raisonnables par une autorité publique compétente.

Malgré le silence de la Directive et de la CDPH sur cette question, les deux dernières approches ne reflètent pas l'esprit des obligations d'aménagements raisonnables des deux textes.

Types d'aménagements

Les lois nationales adoptent une approche axée sur l'individu et la recherche de solutions. Les aménagements requis peuvent être divisés en deux grandes catégories :

1. les solutions techniques – elles comprennent les appareils et accessoires fonctionnels ou d'autres adaptations du lieu de travail
2. les modalités d'organisation - il s'agit notamment de modalités d'organisation telles que l'aménagement du temps de travail et la redistribution des tâches, le télétravail, les congés d'invalidité, les congés prolongés ou supplémentaires, l'assistance, la réinstallation dans un autre bureau et le redéploiement vers un autre poste.

Qu'est-ce qu'une "charge disproportionnée" ?

Les lois mettent l'accent sur les coûts des aménagements et les subventions disponibles pour couvrir ces coûts. Dans certains pays, les lois nationales prescrivent une évaluation de grande envergure afin de déterminer si l'aménagement entraîne une charge disproportionnée - ce qui implique également la prise en compte d'autres facteurs que le coût (par exemple, les activités de l'entreprise, la différence que l'aménagement apporte à la personne handicapée et les avantages qu'il apporte aux autres).

Au-delà de l'emploi

La directive européenne sur l'égalité en matière d'emploi ne respecte pas les obligations énoncées dans la CDPH interdisant la discrimination au-delà des domaines de l'emploi et du travail. En vertu de la CDPH, il incombe aux États parties de veiller à ce qu'un large éventail d'acteurs sociaux, notamment les employeurs, les écoles, les prestataires de soins de santé et les fournisseurs de services, tiennent compte des besoins des personnes handicapées.

Par exemple, l'éducation

L'article 24 de la CDPH traite de l'éducation et exige des États parties qu'ils reconnaissent le droit des personnes handicapées à une éducation inclusive sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances. Pour réaliser ce droit, les États Parties doivent notamment veiller à ce que les personnes handicapées ne soient pas exclues du système d'enseignement général en raison de leur handicap, à ce qu'elles puissent accéder à un enseignement primaire et secondaire inclusif, gratuit et de qualité sur la base de l'égalité avec les autres dans les communautés dans lesquelles elles vivent, et à ce que des aménagements raisonnables soient apportés aux besoins des individus.

Hongrie

La Constitution interdit la discrimination fondée sur le handicap.

Des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées dans le contexte de l'emploi sont exigés par

- Article 15 de la loi XXVI de 1998 relative aux droits des personnes handicapées et à la garantie de l'égalité de leurs chances, alinéas 1) et 2) : 1er janvier 1999 ; alinéas 3) et 4) : 1er janvier 2008 ;
- Art. 51 (5) alinéa (5) de la Loi I de 2012 sur le Code du travail : 1er juillet 2012 ;
- Art. 2 al. 3 al. 3 de la Loi XXXIII de 1992 sur le statut des fonctionnaires : 1er juillet 2012 ;
- Art. 222 alinéa (1) de la Loi CLXII de 2011 sur le statut et la rémunération des juges : 1er janvier 2013 ;
- Article LXVIII de la loi de 1997 sur les relations de service des employés du système judiciaire : 1er janvier 2013 ;
- Loi CLXIV de 2011 sur le statut du procureur en chef, des procureurs et autres employés du ministère public : 1er janvier 2013 ;
- Loi CXCIX de 2011 sur les fonctionnaires : 1er mars 2012.