Les concepts du handicap et des aménagements raisonnables dans le droit de l'UE et la CDPH

Cette session de formation est financée au titre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2014-2020 de la Commission européenne.

Le cadre juridique de l'UE

- L'**article 19 du TFUE** attribue à l'UE le pouvoir de prendre des mesures pour lutter contre la discrimination :

  « Sans préjudice des autres dispositions des traités et dans les limites des compétences que ceux-ci confèrent à l'Union, le Conseil, statuant à l'unanimité conformément à une procédure législative spéciale, et après approbation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »
- La **Charte des droits fondamentaux** fait expressément référence au handicap à deux reprises :
  - L'article 21 cite le handicap parmi les motifs pour lesquels toute discrimination doit être interdite.
  - L'article 26 traite de l'« intégration des personnes handicapées » et affirme : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) dans le cadre de l'ordre juridique de l'UE

- L'Union européenne a adhéré à la CDPH par la décision du Conseil 2010/48/CE.
- L'instrument de ratification a été déposé en décembre 2010 après l'adoption d'un Code de conduite par le Conseil. La décision du Conseil repose sur 2 bases légales essentielles, à savoir l'article 19 TFUE (non-discrimination) et l'article 114 TFUE (mesures destinées à améliorer les conditions d'établissement et de fonctionnement du marché intérieur), en conjonction avec les dispositions de procédure de l'article 218 TFUE (accords entre l'Union et des pays tiers ou des organisations internationales).
- C'est la première fois que l'UE est partie à un traité international sur les droits de l'homme et c'est également la première fois qu'une organisation intergouvernementale adhère à un traité des Nations unies sur les droits de l'homme.

- À l'instar des autres accords multilatéraux qui permettent la participation d'organisations régionales, comme l'UE, aux côtés de leurs États membres, la CDPH prévoit une Déclaration de compétence qui désigne les éléments de la Convention qui relèvent des compétences respectives de l'organisation régionale et de ses États membres.
- La CDPH est un accord mixte. Les accords de ce type sont signés et conclus, d'une part, par l'UE et ses États membres et, d'autre part, par une partie tierce. Le caractère mixte tient à ce qu'une partie d'un accord international entre dans le domaine des prérogatives de l'UE et une autre partie dans le domaine des prérogatives des États membres.
- Un accord international produit un effet juridique dans l'ordre juridique de l'UE et ne nécessite pas de mesures d'exécution complémentaires au niveau de l'UE, comme un règlement ou une directive. Dans la hiérarchie des sources de droit de l'UE, les accords internationaux conclus entre l'UE et des pays tiers ou des organisations internationales se classent en outre en dessous des sources primaires et des principes généraux du droit de l'UE, mais au-dessus du droit dérivé. La CJE a statué que les accords internationaux et tous les actes adoptés par les institutions de l'UE dans le cadre de leur conclusion priment le droit dérivé de l'UE.

- En conséquence, tous les actes unilatéraux de l'UE, comme les règlements, les directives et les décisions, doivent être conformes aux accords internationaux dans la mesure où leurs dispositions appartiennent au domaine des compétences communautaires. Tout acte législatif dérivé non conforme peut être annulé par la CJE sur la base de l'article 263 TFUE.

- La primauté des accords internationaux conclus par la Communauté sur les textes de droit communautaire dérivé commande d'interpréter ces derniers, dans la mesure du possible, en conformité avec ces accords (affaire C-61/94). L'adhésion à la CDPH crée donc une obligation d'interpréter le droit de l'UE en conformité avec cette Convention (Ring / Dansk almennyttigt Boligselskab DAB – affaire C-335/11).

- En assurant le respect des engagements découlant d'un accord conclu par les institutions communautaires, les États membres remplissent dans l'ordre communautaire une obligation envers la Communauté qui a assumé la responsabilité pour la bonne exécution de l'accord (affaire C-239/03, Étang de Berre). La Commission pourrait donc intenter un recours en manquement contre un État membre qui n'appliquerait pas correctement la CDPH dans la mesure où ses dispositions relèvent de l'étendue des compétences de l'UE.

La directive 2000/78/CE du Conseil

- L'Union européenne s'est dotée d'un droit dérivé sur la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap à travers la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- Ce cadre « général » implique une série de dispositions « spécifiques » ayant trait au handicap :
  - **Article 2, paragraphe 1, point b) - discrimination indirecte**
  - **Article 5 - aménagements raisonnables**
  - **Article 7, paragraphe 2 - action positive**
  - **Considérants 17, 20 et 21**

Discrimination indirecte

[article 2, paragraphe 1, point b)]

« une discrimination indirecte se produit (...), à moins que :
*ii) dans le cas des **personnes d'un handicap donné**, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique. »*

Aménagements raisonnables (article 5)

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie 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. 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. »

Considérants

(17) *La présente 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 ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.*

(20) *Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, 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.*

(21) *Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, 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.*

Action positive (article 7, paragraphe 2)

*« En ce qui concerne les **personnes handicapées**, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail. »*

La notion d'aménagements raisonnables

- Notion reconnue pour la première fois au sujet de la religion
- La notion d'aménagements raisonnables est un pilier fondamental de l'approche dite « sociale » du handicap
- Le refus d'aménagements raisonnables est une forme de discrimination *sui generis*

Aménagements raisonnables : éléments essentiels

- Caractère raisonnable
- Charge disproportionnée
- Aptitude au travail
- Distinction aménagements raisonnables / action positive

Définition du handicap

- Pas plus que pour les autres motifs prévus dans cette directive-cadre, aucune définition n'est donnée pour le terme « handicap ».

- *« L'idée selon laquelle la Commission estime pouvoir « laisser tout simplement aux États membres » le soin de définir les concepts-clés constitue une simplification abusive. Des définitions applicables dans l'ensemble de l'UE apparaîtront au fur et mesure que la Cour de justice sera saisie de différentes affaires. Le processus sera long et on traversera inéluctablement une période d'incertitude le temps que les dossiers suivent le cours des procédures judiciaires. »*

House of Lords Select Committee (2000)

Jurisprudence de la CJE sur la définition du handicap

Depuis 2006, la CJE a traité de la définition du handicap dans le droit européen dans plusieurs arrêts :

- Affaire C-13/05, **Chacón Navas** / Eurest Colectividades SA (2006)
- Affaire C-303/06, **Coleman** / Attridge Law (2008)
- Affaire C-335/11, **Ring** / Dansk almennyttigt Boligselskab DAB (2013), et affaire C-337/11, **Werge** / Pro Display A/S
- Affaire C-356/12, **Glatzel** / Freistaat Bayern (2014)
- Affaire C-363/12, **Z** / A Government Department and the Board of management of a community school (2014)
- Affaire C-354/13, **Kaltoft** / Kommunernes Landsforening (2015)
- Affaire C-395/15, **Daouidi** / Bootes Plus SL et autres (2016)

Affaire Chacón Navas (C-13/05) – Contexte

- Sonia Chacón Navas était en arrêt de travail pour cause de maladie depuis plusieurs mois lorsque son employeur, Eurest Colectividades, lui a notifié la résiliation de son contrat. La lettre de notification reconnaissait que son licenciement était irrégulier et comprenait une offre de l'employeur de lui verser une indemnisation financière. Le droit espagnol opère une distinction entre le licenciement irrégulier et le licenciement nul. Un licenciement est nul s'il viole une exigence légale, comme l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe ou sur le handicap, par exemple.
- L'importance de cette distinction est liée aux recours disponibles dans les deux situations. Si le licenciement est réputé nul, le travailleur a par contre le droit d'être réintégré au poste dont il a été indument licencié, ainsi que d'obtenir le versement de toute rémunération non perçue. C'est pourquoi Mme Chacón Navas a intenté une action en justice contre Eurest au motif que son licenciement constituait une discrimination fondée sur le handicap.
- Le tribunal espagnol saisi de cette action a estimé qu'un licenciement pour cause de maladie pouvait constituer une forme de discrimination fondée sur le handicap. En l'absence de définition du handicap dans le droit espagnol, il a toutefois adressé une question préjudicielle à la CJE à ce sujet.

Arrêt de la CJE dans l'affaire Chacón Navas (2006)

- La Cour a statué ce qui suit :
  - la notion de « handicap » au sens de la directive 2000/78 doit faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme dans toute la Communauté ;
  - une personne qui a été licenciée exclusivement pour cause de maladie ne peut relever du cadre général établi par la directive en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap ;
  - la notion de « handicap » doit être entendue comme visant « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* » ;
  - pour que la limitation relève de la notion de « handicap », il doit donc être probable qu'elle soit de *longue durée*.

Commentaires sur l'arrêt Chacón Navas

- La Cour sous-entend dans la définition adoptée que ce sont les atteintes médicales elles-mêmes, et non le milieu de travail, qui entravent la vie professionnelle.
- Cette définition a créé la surprise car il semble que la Cour a largement ignoré dans son raisonnement le débat historique, politique et normatif prévalant en Europe et au-delà sur la signification d'un handicap. La Cour ne fait référence nulle part dans l'arrêt à l'évolution de la politique en matière de handicap ou au cadre conceptuel scientifique établi par la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) adoptée par l'OMS en 2001.
- Au lieu de cela, la Cour a mis l'accent sur la question de la définition d'un point de vue médical. Elle a spécialement examiné l'atteinte médicale et s'est intéressée à des aspects tels que la nature, la gravité et la durée ou la durée probable de cette atteinte.
- La CJE a prononcé cet arrêt avant l'adoption de la CDPH par l'Assemblée générale des Nations unies (décembre 2006).

Affaire Coleman (C-303/06) – Contexte

- Madame Coleman avait un fils handicapé, Oliver. Elle était secrétaire dans un cabinet d'avocats de Londres appelé Attridge Law. Son employeur l'avait accusée d'utiliser son fils comme prétexte pour exiger l'aménagement de ses horaires de travail. Mme Coleman a saisi l'Employment Tribunal d'un recours dans lequel elle soutenait qu'elle avait été victime d'un licenciement implicite (« unfair dismissal ») et d'un traitement moins favorable que celui réservé aux autres employés, en raison du fait qu'elle avait la charge principale d'un enfant handicapé.
- Aux termes de la loi britannique de 1995 relative à la discrimination fondée sur le handicap, une personne ne peut toutefois prétendre qu'elle a été victime d'une discrimination (ce qui lui donnerait droit à une indemnité pour licenciement abusif) que si le traitement en cause est pratiqué « à l'encontre d'une personne handicapée ». Étant donné que Mme Coleman n'était pas elle-même handicapée, il s'agissait de savoir si cette loi avait correctement transposé la directive 2000/78/CE à cet égard.
- L'Employment Tribunal a renvoyé la question à la Cour de justice en lui demandant si la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail devait être interprétée en ce qu'elle interdit une discrimination directe fondée sur le handicap et le harcèlement lié au handicap uniquement à l'encontre d'un employé qui est lui-même handicapé ou si la directive s'applique également à un employé qui est victime d'un traitement défavorable en raison du handicap dont est atteint son enfant.

Arrêt de la CJE dans l'affaire Coleman (2008)

- La directive, qui vise à lutter contre toutes les formes de discrimination, ne s'applique pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction de la nature de la discrimination.
- Une interprétation limitant l'application de la directive aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver cette directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle est censée garantir.

Commentaires sur l'arrêt Coleman

- Dans l'arrêt Coleman, la Cour a expressément rejeté les appels à une interprétation étriquée du principe de l'égalité de traitement au motif qu'une telle interprétation nuirait à l'intégration économique et sociale des personnes handicapées. Elle a mis en œuvre une interprétation téléologique visant à atteindre les objectifs de la législation.
- L'avocat général avait souligné que la négation d'une protection contre la discrimination par association porterait préjudice aux personnes handicapées car elle limiterait la protection dont peuvent bénéficier les personnes qui les prennent en charge.
- La Cour a en quelque sorte ignoré l'arrêt Chacón Navas, ou à tout le moins la perspective textuelle adoptée dans cette affaire. Elle a précisé dans ce second arrêt qu'elle n'avait pas jugé, dans l'affaire Chacón Navas, que le principe de l'égalité de traitement devait être interprété de manière restrictive à l'intérieur du champ d'application de la directive.
- La CJE a prononcé cet arrêt après l'adoption de la CDPH par l'Assemblée générale des Nations unies (décembre 2006), mais avant la ratification de la Convention par l'Union européenne (décembre 2010).

Affaire Jette Ring (C-335/11) – Contexte

- Mme Ring et Mme Werger ont été licenciées par leurs employeurs respectifs avec un préavis d'un mois sur la base d'une disposition spéciale du droit du travail danois, qui autorisait le licenciement avec un préavis réduit à cette durée si le travailleur a été en arrêt maladie avec maintien du salaire pendant 120 jours au cours des douze mois précédents.
- Mme Ring et Mme Werger prétendaient qu'elles auraient pu continuer à travailler si on leur avait accordé un équipement de bureau spécifique et une diminution de leur temps de travail.
- Avec l'aide de leur syndicat (HK Danmark), les plaignantes ont intenté une action devant un tribunal national en affirmant que leur licenciement et la disposition spéciale établissant un préavis d'un mois constituaient une discrimination fondée sur le handicap, ce qui est interdit en vertu de la loi danoise sur l'égalité de traitement.
- Étant donné que la loi danoise en cause est en réalité la transposition de la directive 2000/78 sur l'égalité, le tribunal national a adressé certaines questions préjudicielles à la CJE afin que les obligations imposées par cette directive soient précisées.

Affaire Jette Ring (C-335/11) – Contexte (suite)

- La CJE a été amenée à examiner trois questions juridiques fondamentales sur la discrimination fondée sur le handicap :
  - La définition d'un handicap : La notion de « handicap », au sens de la directive, est-elle applicable à toute personne qui, en raison d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, ne peut accomplir son travail pendant une période satisfaisant à la condition de durée visée dans l'arrêt Chacón Navas, ou ne peut le faire que de façon limitée ?
  - Les aménagements raisonnables possibles : La réduction du temps de travail peut-elle constituer l'une des mesures visées par l'article 5 de la directive 2000/78 ?
  - Une législation nationale qui autorise un employeur à licencier un travailleur qui a utilisé son droit à un congé de maladie rémunéré avec une durée de préavis réduite est-elle conforme au droit de l'Union européenne ?

Arrêt de la CJE dans l'affaire Jette Ring (2013)

- La notion de « handicap » doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, 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, et que cette limitation est de longue durée.
- La réduction du temps de travail peut constituer l'une des mesures d'aménagement.
- La législation danoise ne peut être appliquée dans un cas où elle concerne une personne handicapée et le handicap est en réalité partiellement dû au fait que l'employeur n'a pas pris les mesures appropriées. La loi en cause pourrait également être nulle puisqu'il peut être supposé qu'une personne handicapée atteindra plus facilement le seuil des 120 jours qu'une personne non handicapée qui est simplement malade. Il incombe à la juridiction nationale de déterminer si le gouvernement danois a une justification objective pour l'adoption de cette loi et son application aux personnes handicapées.

Commentaires sur l'arrêt Jette Ring

- La CJE a rappelé que les accords internationaux conclus par l'Union européenne priment les instruments de son droit dérivé et établi clairement que la notion européenne de « handicap » doit recevoir une interprétation conforme à la CDPH.
- Afin de respecter la Convention, la CJE a élaboré une nouvelle définition du handicap. Cette notion doit être entendue comme visant une limitation résultant :
  - i) d'atteintes **physiques, mentales ou psychiques,**
  - ii) **durables**,
  - iii) dont l'**interaction avec diverses autres barrières**
  - iv) **peut faire obstacle** à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle
  - v) sur la **base de l'égalité** avec les autres travailleurs.
- Cette définition ne couvre pas seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle, mais également ceux causés par une maladie. La CJE a également souligné qu'aucun élément dans la formulation de la directive 2000/78 ne laissait entendre que son champ d'application était limité à un certain degré de gravité du handicap.

Affaire Z (C-363/12) – Contexte

- Mme Z., une enseignante travaillant en Irlande, souffre d'une affection rare qui a pour conséquence qu'elle n'a pas d'utérus et ne peut se trouver enceinte. Mme Z. et son mari ont conclu un accord avec une mère porteuse installée en Californie pour avoir un enfant. Cet enfant est le fils génétique du couple et son certificat de naissance américain ne mentionne pas l'identité de la mère porteuse. En vertu du droit californien, Mme Z. et son mari sont considérés comme les parents de cet enfant.
- Mme Z. a demandé un congé payé équivalent à un congé de maternité ou d'adoption. Elle s'est vu opposer un refus au motif qu'elle n'avait pas été enceinte et que l'enfant n'était pas adopté par les parents.
- Le tribunal national devant lequel Mme Z. a introduit un recours a demandé à la Cour si ce refus était contraire à la directive sur les travailleuses enceintes ou s'il constituait une discrimination fondée sur le sexe ou sur le handicap (ces deux types de discrimination étant interdits, respectivement, par la directive sur l'égalité de traitement et la directive sur l'égalité en matière d'emploi et de travail).

Arrêt de la CJE dans l'affaire Z. (2014)

- Au sujet de la directive sur l'égalité en matière d'emploi et de travail, la Cour estime incontestable que l'impossibilité pour une femme de porter son enfant puisse être la source d'une grande souffrance pour celle-ci. Cependant, la notion de « handicap » au sens de cette directive 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.
- En principe, l'incapacité d'avoir un enfant par des moyens conventionnels, en elle-même, ne constitue pas un empêchement pour la mère commanditaire d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser.
- La Cour considère donc que l'incapacité d'avoir un enfant ne constitue pas un « handicap » au sens de la directive sur l'égalité en matière d'emploi et de travail et que, en conséquence, cette directive n'est pas applicable dans une situation telle que celle de l'espèce.

Commentaires sur l'arrêt Z.

- La Cour a fait référence à l'article premier de la CDPH et elle a répété avec fermeté que la directive sur l'égalité de traitement doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention.
- La Cour a admis que Mme Z. avait peut-être un handicap au sens de la CDPH. Elle s'est toutefois appuyée sur le champ d'application matériel limité de la directive, qui vise uniquement les handicaps qui compliquent la participation des travailleurs à la vie professionnelle, ce qui n'est pas le cas d'une pathologie à cause de laquelle une femme ne peut pas être enceinte.

Affaire Glatzel (C-356/12) – Contexte

- Les autorités bavaroises ont refusé de délivrer un permis de conduire pour les véhicules poids lourds à M. Glatzel parce que l'acuité visuelle dont celui-ci dispose à son œil le moins bon n'atteint pas le niveau minimal exigé à l'annexe III de la directive du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 relative au permis de conduire.
- La juridiction nationale de renvoi a demandé, en substance, à la Cour d'apprécier la validité de l'exigence en matière d'acuité visuelle établie à l'annexe III de la directive au regard des articles 20, 21, paragraphe 1, et 26 de la Charte européenne des droits fondamentaux portant, respectivement, sur l'égalité en droit, la non-discrimination en raison d'un handicap et l'intégration des personnes handicapées.

Arrêt de la CJE dans l'affaire Glatzel (2014)

- Il n'est pas nécessaire, aux fins de l'appréciation de la validité de la directive 2006/126 au regard de l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, de déterminer de manière définitive si M. Glatzel est considéré comme étant ou non handicapé au sens de cette dernière disposition. En effet, à supposer même que l'atteinte d'une personne comme M. Glatzel soit considérée comme relevant de la notion de « handicap », au sens de la Charte, la différence de traitement consistant à ne pas lui délivrer un permis de conduire pour les véhicules poids lourds au motif que son acuité visuelle serait insuffisante est susceptible d'être objectivement justifiée au regard des considérations impératives relatives à la sécurité routière.
- Le principe de proportionnalité exige notamment de concilier, dans toute la mesure du possible, le principe d'égalité de traitement avec les exigences de la sécurité routière qui sont déterminantes pour les conditions de la conduite des véhicules à moteur.
- L'article 26 de la Charte prescrit que l'Union européenne doit reconnaître et respecter le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures d'intégration, mais ce principe n'exige pas qu'elle adopte une quelconque mesure spécifique. Pour que cet article soit pleinement effectif, le droit européen ou national doit lui donner corps plus précisément. En conséquence, il ne saurait en soi conférer un droit subjectif à une personne.

Affaire Kaltoft (C-354/13) – Contexte

- M. Karsten Kaltoft a travaillé pour la municipalité de Billund (Danemark) en qualité d'assistant maternel pendant 15 ans. Le 22 novembre 2010, la municipalité a mis fin à son contrat. Pendant toute la durée de son emploi, M. Kaltoft a été obèse au sens de la définition fournie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS).
- Estimant que M. Kaltoft avait été licencié à la suite d'une discrimination illicite fondée sur son obésité, le Fag og Arbejde (FOA), un syndicat de travailleurs agissant pour celui-ci, a introduit un recours devant un tribunal danois pour obtenir une reconnaissance de cette discrimination ainsi que des dommages et intérêts.
- Dans le cadre de l'appréciation de ce recours, le tribunal de Kolding, au Danemark, a demandé à la CJE de préciser si le droit européen en tant que tel interdisait la discrimination fondée sur l'obésité. Il lui a également demandé si l'obésité pouvait constituer un handicap et, par conséquent, entrer dans le champ d'application de la directive pertinente.

Arrêt de la CJE dans l'affaire Kaltoft (2015)

- La Cour a rappelé qu'aucune disposition des traités ou du droit dérivé de l'Union ne contient une interdiction de la discrimination fondée sur l'obésité en tant que telle.
- S'agissant d'établir si l'obésité peut constituer un handicap, la Cour a affirmé que si, dans des circonstances données, l'état d'obésité du travailleur entraîne une limitation :
  - résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques,
  - dont l'interaction avec diverses barrières
  - peut faire obstacle à la pleine et effective participation de cette personne à la vie professionnelle
  - sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs
  - et si cette limitation est de longue durée,

  un tel état relève de la notion de « handicap » au sens de la directive.
- Tel serait le cas, notamment, si l'obésité du travailleur fait obstacle à sa participation du fait d'une mobilité réduite ou de la survenance de pathologies qui empêchent cette personne d'accomplir son travail ou qui entraînent une gêne dans l'exercice de son activité professionnelle.

Commentaires sur l'arrêt Kaltoft

- La Cour a simplement répété la définition du handicap formulée dans l'arrêt Jette Ring (affaire C-335/11). Cet arrêt est toutefois intéressant en ce qu'il aborde la question de l'obésité.
- Les cas d'obésité sont emblématiques des définitions légales du handicap qui excluent les personnes dont l'atteinte résulte d'une cause volontaire. En soutenant que la notion de « handicap » ne dépend pas de la question de savoir dans quelle mesure la personne a pu contribuer ou non à la survenance de son handicap, la CJE a rejeté les motivations de moralisme sous-jacentes à cette approche.
- L'arrêt Kaltoft franchit également un pas supplémentaire vers une approche dans laquelle l'analyse judiciaire ne porterait plus sur la nature de l'atteinte médicale, mais sur ses effets sociaux discriminatoires. En l'espèce, ni la Cour ni l'avocat général n'ont cherché à déterminer si l'obésité est assimilable à une telle atteinte.
- Bien que l'avocat général ait abordé la question, la CJE n'a pas étudié en profondeur la notion de handicap « perçu » pour traiter l'affaire.

Affaire Daouidi (C-395/15) – Contexte

- Le 26 novembre 2014, alors qu'il était encore en situation d'incapacité temporaire de travail à cause d'une luxation du coude, M. Daouidi a reçu de son employeur, Bootes Plus, un avis de licenciement disciplinaire.
- Le tribunal espagnol a indiqué qu'il existait des faits suffisants pour considérer que le motif réel du licenciement n'était pas un problème disciplinaire, mais l'incapacité de travail à durée indéterminée résultant de l'accident du travail dont M. Daouidi a été victime.
- Le tribunal espagnol a adressé l'affaire à la CJE afin qu'il soit établi si M. Daouidi pouvait être considéré comme handicapé au sens de la législation européenne contre la discrimination du fait de la durée indéterminée de son incapacité de travail.

Arrêt de la CJE dans l'affaire Daouidi (2016)

- Le fait qu'une personne se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, ne signifie pas, par lui-même, que la limitation que cette personne subit peut être qualifiée de « durable », au sens de la définition du « handicap » établie par la directive lue à la lumière de la CDPH.
- Parmi les indices permettant de considérer qu'une telle limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.
- Dans le cadre de la vérification de ce caractère « durable », la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de ladite personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles.

Commentaires sur l'arrêt Daouidi

- Bien que l'arrêt ne procure pas d'orientation particulièrement utile à ce sujet, l'exigence de « durabilité » de l'atteinte qui caractérise la définition européenne souligne que l'accent continue d'être mis sur la nature de l'atteinte médicale plutôt que sur son effet social.
- En imposant que l'atteinte soit « durable », la définition européenne prive d'une protection contre la discrimination toute une série de travailleurs victimes d'atteintes de courte durée, fluctuantes ou épisodiques.
- Il convient de rappeler que la définition du handicap utilisée dans la CDPH est davantage inclusive qu'exclusive. Même si l'article premier de cette convention mentionne des incapacités « durables », d'autres incapacités ne sont pas incompatibles avec cette disposition. Ainsi, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies a déclaré, dans sa décision dans l'affaire S.C. contre Brésil (2014), qu'en vertu de l'article premier de la Convention, « par personnes handicapées, on entend notamment, **mais pas seulement**, des personnes qui présentent des incapacités (...) durables ».

Affaire Ruiz Conejero (C270/16) - Contexte

- M. Ruiz Conejero travaillait pour une entreprise qui fournissait des services de nettoyage à un hôpital. Il souffrait d'une maladie dégénérative des articulations, aggravée par l'obésité, une maladie qui équivalait à un handicap.

- Il a été licencié parce que la durée cumulée de ses absences avait dépassé les limites fixées par le statut du travailleur espagnol. Le Statut prévoit que le contrat d'un travailleur peut être résilié pour des absences intermittentes d'un montant de 20% du temps de travail au cours de deux mois consécutifs si les absences du travailleur au cours des 12 mois précédents représentent 5% du temps de travail, ou 25% du temps de travail au cours de quatre mois non consécutifs.

- Lorsque M. Ruiz Conejero a demandé l'annulation de son licenciement au motif qu'il constituait une discrimination fondée sur le handicap, le tribunal espagnol a renvoyé la question de savoir si sa législation nationale était discriminatoire à l'égard des travailleurs handicapés devant la Cour de justice.

Résumé

- La distinction entre le point de vue médical et le point de vue social du handicap revêt une importance politique et philosophique profonde pour notre compréhension du concept des droits de l'homme et du handicap.

- Utilisant la CNUDPH comme outil d'interprétation pour évaluer la législation de l'UE, la Cour de justice européenne a progressivement adopté une approche positive et élargie des droits des personnes handicapées.

- En ce qui concerne la définition du handicap, la jurisprudence de la CJCE souligne les mesures prises en vue d'une vision de plus en plus sociale du handicap. Lors de l'évaluation des droits des personnes handicapées à être protégées contre la discrimination, l'analyse juridique devrait être déplacée de la nature des déficiences médicales de la personne vers les effets sociaux discriminatoires de ces déficiences.