

APPLICATION DE LA LÉGISLATION DE L'UNION EUROPÉENNE
EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

SÉMINAIRE EN LIGNE POUR LES MEMBRES DE LA MAGISTRATURE

4-5 octobre 2021

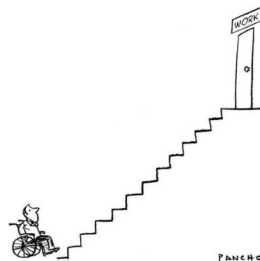
DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE HANDICAP



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

Galya Valkova
Juge, Tribunal de district de Sofia

Un handicap ?



<https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disablism>

Modèle
médical



Modèle
social



Modèle des droits de
l'homme

Droit européen

► Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Article 21. *Non-discrimination*

1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

► Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

Article 10

Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à 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.

► [Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000](#) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En vigueur : 2.12.2000

Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

(a) **une discrimination directe** se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

(b) **une discrimination indirecte** se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

- ▶ [Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000](#) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

... Art. 2

- i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement **justifié** par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient **appropriés et nécessaires**, ou 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.

- ▶ [Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000](#) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Afin de garantir le respect du principe d'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.

► **Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)**

Décision du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées

Art. 216 DU TFUE

Article 5

Égalité et non-discrimination

1. Les États Parties **reconnaissent** que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit **sans discrimination** à l'égal protection et à l'égal bénéfice de la loi.
2. Les États Parties **interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap** et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.
3. Afin de **promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination**, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des **aménagements raisonnables** soient apportés.
4. Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention.

► **Convention relative aux droits des personnes handicapées**

Article 2 Définitions

On entend par "**discrimination fondée sur le handicap**",

- toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap
- qui a pour objet ou pour effet
- De compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, 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 dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres.

La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'**aménagement raisonnable**.

On entend par "**aménagement raisonnable**" 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.

▶ **Convention relative aux droits des personnes handicapées**

- ▶ Preamble - Le handicap est un **concept évolutif**.

Article 1 Objet

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent

- ▶ **durablement**
- ▶ des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles
- ▶ 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.

Jurisprudence

COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

▶ **C-13/05 - Chacón Navas**

La notion de "handicap" doit être comprise comme désignant une limitation qui résulte notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et qui entrave la participation de la personne concernée à la vie professionnelle. Il doit donc être probable qu'il durera longtemps.

(invalidité ≠ maladie)

▶ **C-303/06 - Coleman**

L'interdiction de la discrimination directe ne se limite pas seulement aux personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un employé qui n'est pas lui-même handicapé de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, et qu'il est établi que le traitement moins favorable de cet employé est fondé sur le **handicap de son enfant, dont la garde est assurée principalement par cet employé**, ce traitement est contraire à l'interdiction de la discrimination directe.

Jurisprudence

C-335/11 HK Danmark et C-337/11 Skouboe Werge (Affaires jointes)

- Il convient de rappeler, à titre liminaire, que, en vertu de l'article 216(2) du TFUE, lorsque des accords internationaux sont conclus par l'Union européenne, ils lient ses institutions et, par conséquent, ils prévalent sur les actes de l'Union européenne (arrêt du 12 septembre 2011, *Air Transport Association of America e.a.*, C-366/10, Rec. p. I-13755, point 50 et jurisprudence citée).
- Il convient également de rappeler que **la primauté des accords internationaux conclus par l'Union européenne sur les instruments de droit dérivé implique que ces derniers doivent, dans toute la mesure du possible, être interprétés d'une manière conforme à ces accords** (arrêts du Tribunal de première instance, C-320/11, C-330/11, C-382/11 et C-383/11, *Digitalnet e.a.*, Recueil 2012, point 39 et jurisprudence citée).

▶ HK Danmark (C-335/11 et C-337/11)

La notion de "handicap" figurant dans la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état résultant d'une maladie médicalement diagnostiquée comme curable ou incurable, lorsque cette maladie entraîne une limitation qui résulte notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent faire obstacle à la participation pleine et effective 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.

L'état de santé d'une personne handicapée qui est apte à travailler, même à temps partiel, est susceptible d'être couvert par la notion de "handicap".

Il convient de noter ici que **la définition de la notion de "handicap" au sens de l'article 1er de la directive 2000/78 intervient avant la détermination et l'évaluation des mesures d'aménagement appropriées visées à l'article 5 de la directive**. Ces mesures sont destinées à répondre aux besoins des personnes handicapées. Elles sont donc la conséquence, et non l'élément constitutif, de la notion de handicap. De même, les mesures ou adaptations visées au considérant 20 du préambule permettent de respecter l'obligation de l'article 5 de la directive, mais ne s'appliquent qu'en présence d'un handicap.

Une réduction du temps de travail peut constituer une des mesures d'aménagement visées à cet article. Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier si, dans les circonstances de l'affaire au principal, une réduction du temps de travail, en tant que mesure d'aménagement, représente une charge disproportionnée pour l'employeur.

► C-356/12 - Glatzel

Le législateur européen, en édictant la disposition dont la validité est contestée, a mis en balance les exigences de la sécurité routière et le droit à la non-discrimination des personnes atteintes d'un handicap visuel d'une manière qui ne saurait être considérée comme disproportionnée par rapport aux **objectifs poursuivis**.

► C-363/12 - Z.

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, doit être interprétée en ce sens que le refus d'accorder un congé payé équivalent au congé maternité ou au congé d'adoption à une travailleuse qui n'est pas en mesure de porter un enfant et qui a eu recours à une mère porteuse **ne constitue pas une discrimination fondée sur un handicap**.

La validité de cette directive ne peut être appréciée à la lumière de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, mais cette directive doit, dans la mesure du possible, être interprétée d'une manière conforme à cette convention.

► C 354/13 - Karsten Kaltoft

Cette notion de "handicap" doit être comprise comme visant **non seulement l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle, mais aussi une entrave à l'exercice de cette activité**.

La notion de "handicap" au sens de la directive 2000/78 **ne dépend du fait que la personne peut ou non avoir contribué à l'apparition de son handicap**.

Il convient de relever que l'obésité ne constitue pas en soi un "handicap" au sens de la directive 2000/78, au motif que, par sa nature, elle n'entraîne pas nécessairement l'existence d'une limitation telle que visée au point 53 de la présente décision.

Toutefois, dans le cas où, dans des circonstances données, l'obésité du travailleur concerné **entraîne une limitation** qui résulte notamment de déficiences physiques, mentales ou psychologiques qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent faire obstacle à la participation pleine et effective de cette personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée, **l'obésité peut être couverte par la notion de "handicap" au sens de la directive 2000/78/CE**.

► [C 395/15](#) - Mohamed [Daouidi](#)

- Le fait que la personne concernée se trouve dans une situation d'incapacité temporaire de travail, telle que définie par le droit national, pour une durée indéterminée, à la suite d'un accident du travail, ne signifie pas, en soi, que la limitation des capacités de cette personne puisse être qualifiée de "longue durée", au sens de la définition du "handicap" énoncée par ladite directive, lue à la lumière de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, approuvée par la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009 ;
- - Les éléments permettant de conclure au caractère "durable" d'une telle limitation comprennent le fait que, au moment de l'acte prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas un pronostic clairement défini quant à son évolution à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger de manière significative avant que cette personne ne soit rétablie ; et
- - Dans le cadre de la vérification de ce caractère "durable", la juridiction de renvoi doit fonder sa décision sur l'ensemble des éléments objectifs en sa possession, notamment sur les documents et certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles.

► [C-270/16](#) - Carlos Enrique Ruiz [Conejero](#)

L'article 2(2)(b)(i), de 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle un employeur peut licencier un travailleur en raison de ses absences intermittentes du travail, même justifiées, dans une situation où ces absences sont la conséquence d'une maladie imputable à un handicap dont souffre ce travailleur, à moins que cette réglementation, tout en poursuivant l'objectif légitime de lutter contre l'absentéisme, n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.

► [C 406/15](#) - Milkova

Dans l'hypothèse où l'article 7(2), de la directive 2000/78, lu à la lumière de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et en lien avec le principe général d'égalité de traitement, s'opposerait à une réglementation d'un État membre telle que celle en cause au principal, l'obligation de se conformer au droit de l'Union exigerait que le champ d'application des règles nationales protégeant les salariés atteints d'un handicap particulier soit étendu, de sorte que ces règles protectrices bénéficient également aux fonctionnaires atteints du même handicap.

► **Affaire C-824/19 - VA** (en cours)

AVIS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL SAUGMANDSGAARD ØE

livré le 22 avril 2021

L'article 2, paragraphes 1 et 2, l'article 4, paragraphe 1, et l'article 5 de 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, lus à la lumière de l'article 5, paragraphe 2, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009, doivent être interprétés en ce sens que les États membres doivent prendre les mesures appropriées pour intégrer une personne aveugle dans le milieu professionnel et lui permettre, dans la mesure du possible, d'exercer l'activité rémunérée de juré dans le cadre d'une procédure pénale.

En l'absence de dispositions du droit national de la procédure pénale relatives aux exigences physiques minimales pour un juré professionnel ou à sa santé physique en général, l'article 2, paragraphes 1 et 2, l'article 4, paragraphe 1, et l'article 5 de la directive 2000/78, lus à la lumière de l'article 5, paragraphe 2, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, signifient qu'une personne aveugle qui remplit les critères prévus par le droit national pour être juré rémunéré dans le cadre d'une procédure pénale et qui a été admise à exercer la fonction de juré dans un tribunal ne peut être totalement exclue de la participation à ces affaires en raison de son incapacité présumée à exercer les fonctions de juré en raison de son handicap.

► **Affaire C-824/19 VA** - en cours

Il existe cependant des cas où la vue semble être une faculté nécessaire au bon exercice des fonctions de juré. Il s'agit des cas où les preuves déterminantes pour le verdict consistent en des photographies, des enregistrements de vidéosurveillance, des graphiques ou des dessins, et où leur appréciation dépend entièrement ou en grande partie de l'impression visuelle qu'elles produisent.

C'est le cas, par exemple, dans les affaires de meurtre, d'agression physique, y compris sexuelle, ou de fraude au moyen de faux documents, où les preuves reposent principalement sur des supports visuels. S'il est vrai que la description des photographies ou des films et leur discussion à l'audience permettront à un juré de se forger une opinion, celle-ci ne résultera pas de l'impression directe que les photographies ou les films ont sur lui. En outre, même si un juré aveugle peut être assisté personnellement par un tiers impartial, l'intervention de ce dernier peut influencer la perception des photographies et des films par le juré. À tout le moins, le juré ne pourrait pas se forger sa propre opinion directement à partir de ces éléments de preuve, mais devrait le faire indirectement par l'intermédiaire du tiers.

En dehors de tels cas, il reste à déterminer si la vue peut être considérée comme constituant une exigence professionnelle réelle et déterminante pour l'exercice intégral de l'activité de juré dans une procédure pénale. À cet égard, il importe de rappeler que, en l'absence de réglementation en la matière par le droit de l'Union, la détermination des règles de procédure pénale relève essentiellement du seul droit national. En particulier, ni l'article 6 de la CEDH ni l'article 47 de la Charte ne régissent l'admissibilité des preuves en tant que telle, celle-ci relevant essentiellement du droit national des États membres. Il en va de même pour les règles relatives à l'appréciation des preuves obtenues dans le cadre d'une procédure pénale contre des personnes soupçonnées d'avoir commis des infractions pénales.

Comité des droits des personnes handicapées

Exercice de la fonction de juré par des personnes sourdes

Communication n° 35/2016, J.H., 31 août 2018 :

Chaque fois qu'une personne handicapée est convoquée pour exercer les fonctions de juré, une évaluation approfondie, objective et complète de sa demande d'aménagement est effectuée et tous les aménagements raisonnables sont dûment mis en place pour permettre sa pleine participation.

Communication n° 13/2013, Michael Lockrey, 1er avril 2016,

Par ailleurs, si le principe de confidentialité des délibérations du jury doit être respecté, l'État partie n'apporte aucun argument justifiant qu'aucun aménagement, tel qu'un serment spécial devant un tribunal, ne pourrait être réalisé pour permettre à la personne qui aide le juré sourd par sténotypie d'exercer ses fonctions sans affecter la confidentialité des délibérations du jury.

Principes internationaux et directives concernant l'accès à la justice des personnes handicapées

Août 2020

Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination.

Comité des droits des personnes handicapées

Le modèle du handicap fondé sur les droits de l'homme reconnaît que le handicap est

- une construction sociale et que
 - les déficiences ne sauraient être considérées comme un motif légitime pour empêcher ou restreindre l'exercice des droits de l'homme. .
- . Il considère le handicap comme une composante parmi d'autres de l'identité.

Partant, les lois et politiques relatives au handicap doivent tenir compte de la diversité des personnes handicapées.

Ce modèle reconnaît aussi que les droits de l'homme sont interdépendants, indissociables et indivisibles.

Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination.

L'**égalité inclusive** est un nouveau modèle d'égalité défini tout au long de la Convention. Fondée sur un modèle d'égalité réelle, l'égalité inclusive élargit la notion d'égalité et l'approfondit en introduisant :

- a) une composante redistribution équitable, pour remédier aux inégalités socioéconomiques ;
- b) une composante reconnaissance, pour lutter contre la stigmatisation, les stéréotypes, les préjugés et la violence, et pour consacrer la dignité des êtres humains et leurs points communs ;
- c) une composante participation, pour réaffirmer le caractère social des personnes en tant que membres de groupes sociaux et la pleine reconnaissance de l'humanité par l'inclusion dans la société ;
- d) une composante aménagement, pour faire une place à la différence en tant que question de dignité humaine.

La Convention est fondée sur l'égalité inclusive.

Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination.

- L'égalité et la non-discrimination sont les principes et droits qui constituent **la pierre angulaire** de la protection garantie par la Convention.
- Promouvoir l'égalité et lutter contre la discrimination sont des obligations transversales de **réalisation immédiate**. Elles ne peuvent faire l'objet d'une réalisation progressive.
- La discrimination « fondée sur le handicap » peut viser des personnes qui ont un handicap, qui ont eu un handicap, qui sont prédisposées à avoir un handicap plus tard dans leur existence, dont on suppose qu'elles ont un handicap, ainsi que les personnes qui sont associées à une personne handicapée.

Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination.

Article 5 (3) sur les aménagements raisonnables

- Du fait qu'elle est une obligation ex nunc, l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables doit être respectée dès le moment où une personne handicapée doit accéder à des situations ou des environnements non accessibles, ou veut exercer ses droits.
- La notion de « caractère raisonnable » d'un aménagement renvoie à sa **pertinence**, à son **adéquation** et à son **efficacité** pour la personne handicapée. Par conséquent, un aménagement est raisonnable s'il **atteint le ou les buts** dans lesquels il est apporté, et s'il est adapté aux besoins de la personne handicapée
- **La charge de la preuve incombe** au débiteur de l'obligation qui affirme que l'aménagement ferait peser sur elle ou sur lui une charge disproportionnée ou indue.

Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination.

Les « aménagements procéduraux » dans le contexte de l'accès à la justice ne doivent pas être confondus avec l'aménagement raisonnable ; alors que ce dernier est limité par la notion de caractère disproportionné, les aménagements procéduraux ne le sont pas.

Aménagement raisonnable
 ≠
 Aménagements procéduraux

Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination.

Article 13 sur l'accès à la justice

Les droits et obligations relatifs à l'égalité et à la non-discrimination inscrits à l'article 5 soulèvent des considérations particulières en ce qui concerne l'article 13, qui exige notamment que soient apportés des **aménagements procéduraux** et des aménagements en fonction de l'âge.

On peut citer comme exemple d'aménagements procéduraux le fait, pour les cours et les tribunaux, de tenir pour valable les **diverses méthodes de communication** utilisées par les personnes handicapées.

Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination.

Afin d'assurer l'accès effectif des personnes handicapées à la justice, les procédures **doivent permettre la participation et être transparentes**. Les mesures qui **permettent la participation** sont notamment les suivantes :

- a) La communication des **informations sous une forme compréhensible et accessible** ;
- b) La prise de conscience et la **prise en compte des diverses formes de communication** ;
- c) **L'accessibilité physique** à tous les stades de la procédure ;
- d) L'octroi d'une aide financière en cas d'**aide juridictionnelle**, s'il y a lieu et sous réserve d'un examen légal des ressources de l'intéressé et du bien-fondé de sa demande.

Les mesures de nature à protéger les personnes qui n'ont pas les moyens de se défendre contre la discrimination, même si elles reçoivent une aide, ou dont les choix sont fortement limités par la crainte des conséquences négatives de toute action en justice, sont des mesures de défense de l'intérêt public (*actio popularis*).

En outre, pour assurer la **transparence**, l'État partie doit veiller à ce que toutes les informations pertinentes soient accessibles et disponibles, et à ce que toutes les plaintes, affaires et décisions de justice pertinentes soient dûment enregistrées et consignées.

