



Maynooth University
National University
of Ireland Maynooth



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

Discrimination fondée sur le handicap

Prof. Delia Ferri

Département de droit de l'Université de Maynooth

Appliquer le droit européen de lutte contre la discrimination

Séminaire pour les praticiens du droit

ERA Trier, 6-7 décembre 2021

1

Remarques introductives

La relation entre le droit européen et la CDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU)

Les concepts de handicap et d'aménagement raisonnable



Maynooth University
National University
of Ireland Maynooth



Funded under the Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020 of the European Commission

2



**Maynooth
University**
National University
of Ireland Maynooth

Remarques introductives

3

L'implication initiale de l'ancienne Communauté européenne (CE) dans le domaine du handicap était limitée. Les initiatives de la CE destinées aux personnes handicapées ont pris la forme de **programmes d'action destinés à échanger des informations, ou de législation non contraignante.**

Le traité d'Amsterdam a introduit l'art. 13 (aujourd'hui **art. 19 TFUE**) qui permet au Conseil de 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, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

4

Directive 2000/78/CE du Conseil

Directive 2000/78/CE du Conseil

met en œuvre le principe d'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi

interdit la discrimination fondée sur divers motifs, dont le handicap

Obligation de fournir un aménagement raisonnable

Discrimination positive

Charte des droits fondamentaux de l'UE

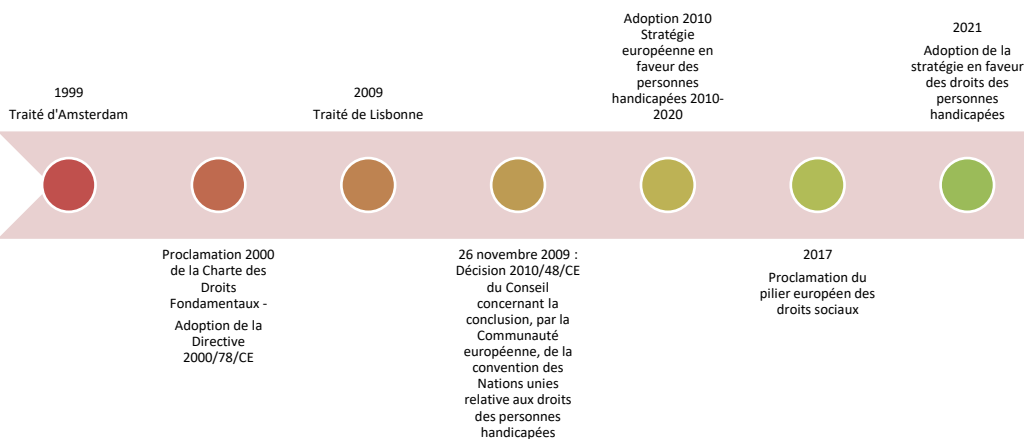
Art. 26

Art. 26

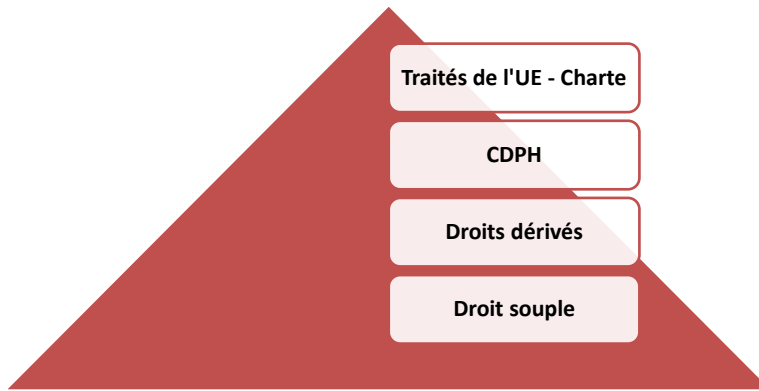
L'article 26 de la Charte dispose que « L'Union reconnaît et respecte le **droit des personnes handicapées** à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, **leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté** ».

Affaire C-356/12 Glatzel

“... bien que l'article 26 de la Charte commande que l'Union respecte et reconnaisse le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures d'intégration, le principe consacré à cet article n'implique pas, en revanche, que le législateur de l'Union soit tenu d'adopter telle ou telle mesure particulière. En effet, **afin que cet article produise pleinement ses effets**, il doit être concrétisé par des dispositions du droit de l'Union ou du droit national. Par conséquent, **ledit article ne saurait, en lui-même, conférer aux particuliers un droit subjectif invocable en tant que tel** » (paragraphe 78).



Le cadre juridique actuel de l'UE



La relation entre le droit européen et la CDPH

La CDPH

Modèle de handicap basé sur les droits de l'homme

Concept "social-contextuel" du handicap

Dignité inhérente aux personnes handicapées

L'égalité inclusive

Comité CDPH -Observation générale N. 6 (2018)

*Le modèle fondé sur les droits de l'homme tient pour entendu 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** » (paragraphe 9).*

La CDPH dans l'ordre juridique de l'UE

La CDPH est un accord mixte

Un **accord mixte** est un accord international qui **relève en partie de la compétence de l'UE et en partie de celle des États membres**, et qui compte donc parmi ses parties l'UE et (tout ou partie) des États membres.

Conformément à l'art. 44 de la CDPH, une **déclaration de compétence** a été annexée à la décision sur la conclusion de la CDPH.



La CDPH dans l'ordre juridique de l'UE

La CDPH fait partie intégrante du droit communautaire et, en termes hiérarchiques, elle est

- inférieures aux dispositions des traités
- mais supérieur au droit communautaire dérivé



Le droit communautaire dérivé doit être interprété d'une manière **compatible** avec la CDPH (affaires jointes C- 335/11 et C- 337/11 *HK Danmark*)

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GENERAL SAUGMANDSGAARD ØE, affaire C-824/19 Komisia za zashtita ot diskriminatsia

“...la primauté des accords internationaux conclus par l'Union sur les textes de droit dérivé commande d'interpréter ces derniers, dans la mesure du possible, en conformité avec ces accords. Il convient ainsi de se référer à l'article 13 de la convention de l'ONU, consacré à l'« accès à la justice » des personnes handicapées [...] Cette disposition est explicitée dans un document récent intitulé « **Principes et directives internationaux sur l'accès à la justice des personnes handicapées** » publié par les Nations unies. Ce document vise à apporter des orientations complètes et des instructions pratiques sur la manière de garantir cet accès à la justice qui ne sont toutefois pas contraignantes ». (paragraphe 81-82)

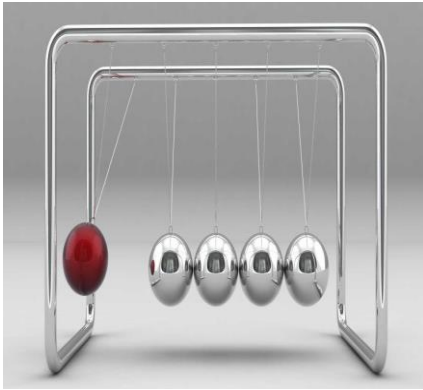
Les limites de l'interprétation cohérente

Les dispositions du droit interne de l'UE ne peuvent être interprétées *contra legem*. Si une disposition interne ne peut être interprétée de manière cohérente avec la disposition internationale, la disposition interne peut être écartée, **mais uniquement dans la mesure où la disposition de l'accord international a un effet direct.**



La CJUE est compétente pour se prononcer sur la validité des mesures de l'UE au titre de l'art. 267 TFUE *vis-à-vis* d'un accord international, mais la légalité d'une mesure de l'UE ne peut être remise en question pour cause de violation d'accords internationaux auxquels l'UE est partie, que si les dispositions de ces accords ont un effet direct.

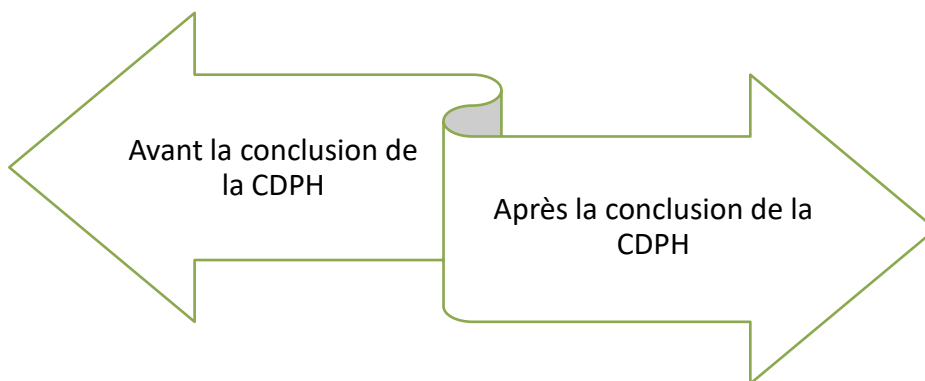
L'absence d'effet direct de la CDPH



« ...il y a lieu de constater que **les dispositions de [la CDPH] ne constituent pas, du point de vue de leur contenu, des dispositions inconditionnelles et suffisamment précises [...], et qu'elles sont donc dépourvues d'effet direct en droit de l'Union. Il en résulte que la validité de la directive 2000/78 ne peut être appréciée au regard de la convention de l'ONU.** (Affaire C-363/12 Z. / A Government Department).

Les concepts de handicap et d'aménagement raisonnable

Définition du handicap en droit européen



Affaire C-13/05 *Sonia Chacón Navas / Eurest Colectividades*

« ...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 ».



Affaires jointes C-335/11 et C-337/11 HK Danmark

« ...la notion de «handicap» doit être entendue comme visant 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... ». (paragraphe 38)

« ...il n'apparaît pas que la directive 2000/78 vise à couvrir seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. En effet, **il irait à l'encontre de l'objectif même de cette directive**, qui est de mettre en œuvre l'égalité de traitement, **d'admettre que celle-ci puisse s'appliquer en fonction de l'origine du handicap** ». (paragraphe 40).

HK Danmark : changement de paradigme

HK Danmark "marque sans doute un changement de paradigme dans la jurisprudence de la Cour. Dans cette affaire, la notion européenne de handicap a été explicitement alignée sur celle de la convention des Nations unies" (paragraphe 88, affaire C-363/12, Z. contre A Government Department).

Affaire C-397/18, Nobel Plastiques Ibérica SA

*La notion de « handicap » doit être entendue comme visant **une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle et non comme une impossibilité d'exercer une telle activité.** L'état de santé d'une personne handicapée apte à travailler, serait-ce à temps partiel, est donc susceptible de relever de la notion de « handicap » (paragraphe 43)*

Affaire C-363/12 Z. c. A Government Department

*"alors que la Convention des Nations unies fait largement référence à la participation à la société, la **définition de la Cour ne couvre que la participation à la vie professionnelle**".*

Affaire C-354/13, Kaltoft

La discrimination fondée sur l'obésité peut-elle entrer dans le champ d'application du concept européen de discrimination fondée sur le handicap au titre de la directive 2000/78/CE ?

Affaire C-354/13, Kaltoft

*...Il convient de noter que l'obésité ne constitue pas en soi un "handicap" au sens de la directive 2000/78..... Toutefois, si, dans des circonstances données, l'état d'obésité d'un travailleur entraîne une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques dont **l'interaction avec diverses barrières, peut 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 si cette limitation est de longue durée, l'état d'obésité peut être couverte par la notion de "handicap" au sens de la directive 2000/78."*

Affaire C-270/16, Ruiz Conejero

« ...si l'obésité du travailleur fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs du fait d'une mobilité réduite ou de la survenance, chez cette personne, de pathologies qui l'empêchent d'accomplir son travail ou qui entraînent une gêne dans l'exercice de son activité professionnelle » elle peut être considérée comme un handicap selon la directive (paragraphe 30).



C 395/15, Mohamed Daouidi



La CJUE s'est ensuite penchée sur la notion de handicap, et a discuté de l'évaluation d'une "limitation de longue durée".



C 395/15, Mohamed Daouidi

« Parmi les indices permettant de considérer qu'une 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 et dans le cadre de la vérification du caractère « durable » de la limitation de la capacité de la personne concernée, 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 cette personne, établis sur la base **des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles**. » (paragraphe 56).

Au-delà de la loi sur la non-discrimination

La législation européenne récente comprend une définition des personnes handicapées qui reproduit l'article 1(2) de la CDPH (par exemple, article 3(1) EAA- article 2(3)(b) RÉGLEMENT (UE) No 651/2014 DE LA COMMISSION | du 17 juin 2014).

Discrimination fondée sur le handicap



Affaire C-406/15 *Petya Milkova*



Affaire C-16/19 *VL / Szpital Kliniczny*

L'aménagement raisonnable dans la CDPH

Les aménagements raisonnables font **partie intégrante de l'obligation de non-discrimination applicable immédiatement** dans le contexte du handicap.

Obligation réactive individualisée *ex nunc*, c'est-à-dire qu'elle doit être fournie à partir du moment où une personne handicapée a besoin d'accéder à des situations ou des environnements non accessibles, ou veut exercer ses droits.

Le caractère raisonnable d'un aménagement est une référence à sa **pertinence, son adéquation et son efficacité**.

La "**charge disproportionnée ou indue**" doit être comprise comme un concept unique qui fixe la **limite de l'obligation** de fournir un aménagement raisonnable. Pour déterminer si un aménagement raisonnable est disproportionné, il faut évaluer la "**relation proportionnelle entre les moyens employés et leur but**".

Comité CDPH - Projet d'observation générale sur l'article 27 relatif au droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées (2021)



"[...] Un employé du secteur public souffrant d'une déficience visuelle qui **ne dispose pas de l'équipement approprié** pour accomplir les tâches qui lui sont attribuées, comme un programme informatique qui agrandit le texte sur un écran d'ordinateur, est un exemple de refus d'aménagement raisonnable. Parmi les exemples d'aménagements raisonnables, citons le fait de rendre les installations et les informations existantes accessibles à la personne handicapée, de modifier l'équipement, de réorganiser les activités, de réorganiser le travail ou de permettre l'accès à du personnel de soutien. Les aménagements raisonnables doivent être **négociés avec la personne concernée...**" (paragraphe 22)

L'aménagement raisonnable dans la CDPH



Comité CDPH, *Richard Sahin c. Suède*,
CRPD/C/23/D/45/2018 (2020)



Comité CDPH, *Michael Lockrey c. Australie*,
CRPD/C/15/D/13/2013 (2016)



Comité CDPH, *ML Jungelin c. Suède*,
CRPD/C/12/D/5/2011(2014)



Comité CDPH, *HM c. Suède*, CRPD/C/7/D/3/2011 (2012)

Comité CDPH VFC c. Espagne CRPD/C/21/D/34/2015

"Afin d'évaluer la pertinence, l'adéquation et l'efficacité d'un aménagement raisonnable, il faut prendre en considération des facteurs tels que les coûts financiers, les ressources disponibles, la taille de la partie en charge de l'aménagement (dans son ensemble), l'effet de la modification sur cette dernière et l'ensemble de ses ressources, plutôt que les seules ressources d'une unité ou d'un département au sein de ladite structure" (paragraphe 8.6).

Aménagement raisonnable dans la directive

Article 5

Considérant 20 du préambule - **Liste non exhaustive** de mesures d'aménagement, qui peuvent être physiques, organisationnelles et/ou éducatives.

Considérant 21 du préambule - Indications sur la **charge disproportionnée**

Considérant 17 du préambule - Capacité à exercer les fonctions essentielles de l'emploi

Aménagement raisonnable

- Affaires jointes C-335/11 et C-337/11 *HK Danmark*
- C-312/11 *Commission européenne / Italie*
- Affaire C-397/18 *Nobel Plastiques Ibérica SA*
- Affaire C-795/19, *Tartu Vangla*
- Affaire C-824/19 *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*

Aménagement raisonnable

Jurisprudence de la CJUE

La constatation que la personne concernée présente un "handicap" **précède la détermination et l'évaluation des mesures d'aménagement appropriées visées à l'article 5.**

En ce qui concerne la directive 2000/78, ce **concept doit être compris comme faisant référence à l'élimination des différents obstacles qui entravent la participation pleine et effective des personnes handicapées** à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

Le refus d'un aménagement raisonnable est une forme de discrimination.

Affaires jointes C-335/11 et C-337/11 HK Danmark



Étant donné que le vingtième considérant de la directive 2000/78 et l'article 2 de la CDPH envisagent des mesures non seulement matérielles mais aussi organisationnelles, et que le terme "rythme" du temps de travail doit être compris comme le rythme ou la vitesse à laquelle le travail est effectué, **une réduction du temps de travail peut constituer l'une des mesures d'adaptation visées à l'article 5 de la directive.**

Affaire C-795/19, Tartu Vangla

« L'article 2, paragraphe 2, sous a), l'article 4, paragraphe 1, et l'article 5 de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens qu'ils **s'opposent à une réglementation nationale prévoyant une impossibilité absolue de maintenir dans ses fonctions un agent pénitentiaire dont l'acuité auditive ne répond pas aux seuils de perception sonore minimaux fixés par cette réglementation, sans permettre de vérifier si cet agent est en mesure de remplir lesdites fonctions, le cas échéant après l'adoption d'aménagements raisonnables au sens de cet article 5** ».

Affaire C-824/19 *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*

- La CJUE se réfère à l'article 5(3) de la CDPH comme ayant "*un but inclusif de promotion de l'égalité pour les personnes handicapées et d'élimination de la discrimination*" et à l'article 27 de la CDPH.
- La CJUE conclut que les articles 2, paragraphe 2, sous a), et 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78, lus à la lumière des articles 21 et 26 de la Charte et de la CDPH, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'**opposent à ce qu'une personne aveugle soit totalement privée de toute possibilité d'exercer les fonctions de juré** dans une procédure pénale.

AVIS DE L'AVOCAT GENERAL RANTOS Affaire C-485/20 *HR Rail* (11 novembre 2021)

L'objectif d'un aménagement raisonnable est de parvenir à un juste équilibre entre les besoins des personnes handicapées et ceux de l'employeur.

L'article 5 de la directive 2000/78 ne limite pas les mesures adoptées au seul poste occupé par le travailleur handicapé. Au contraire, l'accès à un emploi et la mise en place d'une formation laissent ouverte la possibilité d'une affectation à un autre emploi.

Défis pratiques au niveau national

Reconnaissance du fait que l'aménagement raisonnable est une notion flexible (par exemple, Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 09-03-2021 n. 6497)

Diversité des aménagements raisonnables (par exemple, adaptation d'un critère ou d'une pratique de la disposition, changement de poste de travail au même taux de rémunération, travail à domicile, horaire de travail adapté, redéploiement dans une autre branche).

Directives et rapports (par exemple, le rapport de la NDA
<https://nda.ie/publications/employment/employment-publications/reasonable-accommodations-obstacles-and-opportunities-to-the-employment-of-persons-with-a-disability1.html>)

Le fait de ne pas fournir l'aménagement raisonnable est une forme de discrimination (par exemple, Cour constitutionnelle espagnole, 15 mars 2021).

Défis pratiques au niveau national

Coût financier

Impact sur les autres travailleurs

Impact sur l'ensemble du service/de
l'organisation du travail

Prestations pour les personnes
handicapées

Avantage pour les autres travailleurs

- Remise en question de l'équilibre entre le droit de l'employé handicapé et les droits des autres employés (par exemple, le Conseil danois de l'égalité de traitement, décision n° 9226 du 22 mars 2021 - <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5404-denmark-workplace-situation-guide-dog-and-allergy-77-kb>).



shutterstock.com • 1254279517

Merci de votre attention !

Bibliographie sélective

CE, Comment mettre en pratique les aménagements raisonnables - guide des pratiques prometteuses, 8 septembre 2020 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8341&furtherPubs=yes>

Anglmayer, I (2020), Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD European Implementation Assessment,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU\(2020\)654206_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU(2020)654206_FR.pdf) (en anglais).

Bell M. (2018), 'Adapting work to the worker : The evolving EU legal framework on accommodating worker diversity', *International Journal of Discrimination and the Law*, 132.

EQUINET (2021), *Document de travail. Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées : les défis à explorer concernant sa mise en œuvre pratique.*

Degener T. (2017), 'A New Human Rights Model of Disability', in V. Della Fina, R. Cera, and G. Palmisano (eds), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities : A Commentary* (Springer)

Ferri D. (2020) 'The Unorthodox Relationship between the EU Charter of Fundamental Rights, the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Secondary Rights in the Court of Justice Case Law on Disability Discrimination'. *Revue européenne de droit constitutionnel*

Bibliographie sélective

Ferri D. & Broderick A. (Eds) (2020) *Research Handbook on EU Disability Law* (pp. 1-11). Edward Elgar Publishing.

Lawson A. et Beckett AE (2020) 'The social and human rights models of disability : towards a complementarity thesis' *The International Journal of Human Rights*.

Liu K et O'Conneide C. *L'évolution permanente de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE*

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/the_case_law_of_the_cjeu_on_dir_200043ec_and_200078ec_web.pdf.

Lock T. (2019) , " Rights and Principles in the EU Charter of Fundamental Rights ", (2019) 56 (5) *Common Market Law Review*, p. 1201.

Waddington L (2018), " The Influence of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities on EU Anti-Discrimination Law ", in U. Belavusau et K. Henrard, *About EU Anti-Discrimination Law beyond Gender* (Hart Publishing).

Waddington L., Lawson A. (2016), " The Unfinished Story of EU Disability Non-Discrimination Law ", in A. Bogg, C. Costello et A.C.L. Davies (eds.), *Research Handbook on EU Labour Law* (Edward Elgar).

Waddington L., Broderick A. (2018), *Combattre la discrimination fondée sur le handicap et réaliser l'égalité : Une comparaison de la CDPH et du droit européen en matière d'égalité et de non-discrimination* (Commission européenne - Bruxelles).