Les concepts de handicap et d'aménagement raisonnable

André Gubbels

Trèves le 28 avril 2009

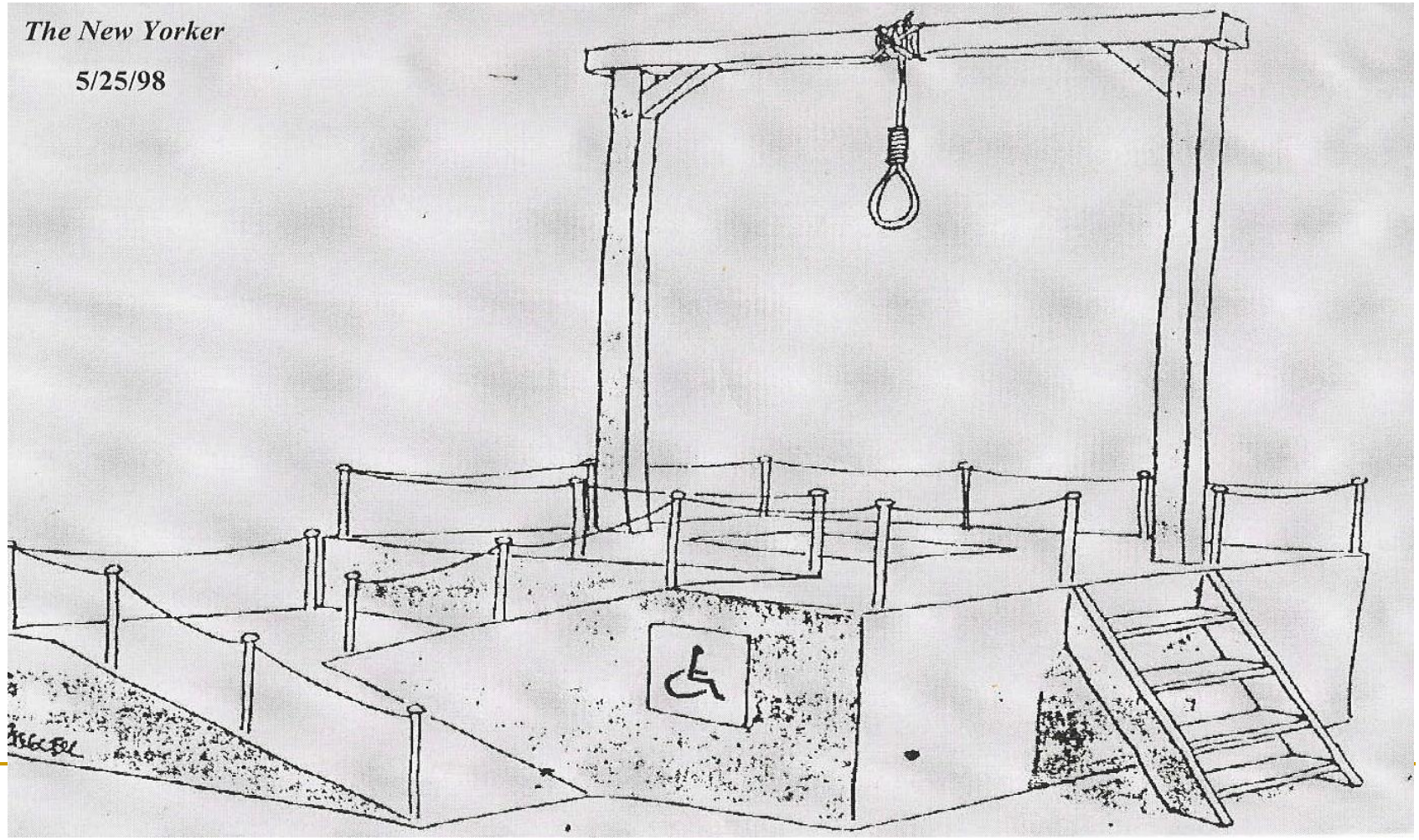
Aperçu de l'exposé

- Origine et fondements de la notion d'aménagement raisonnable
- La transformation des approches liées au handicap
- Les concepts dans la Directive 2000/78
- Jurisprudence de la CJCE en matière de handicap

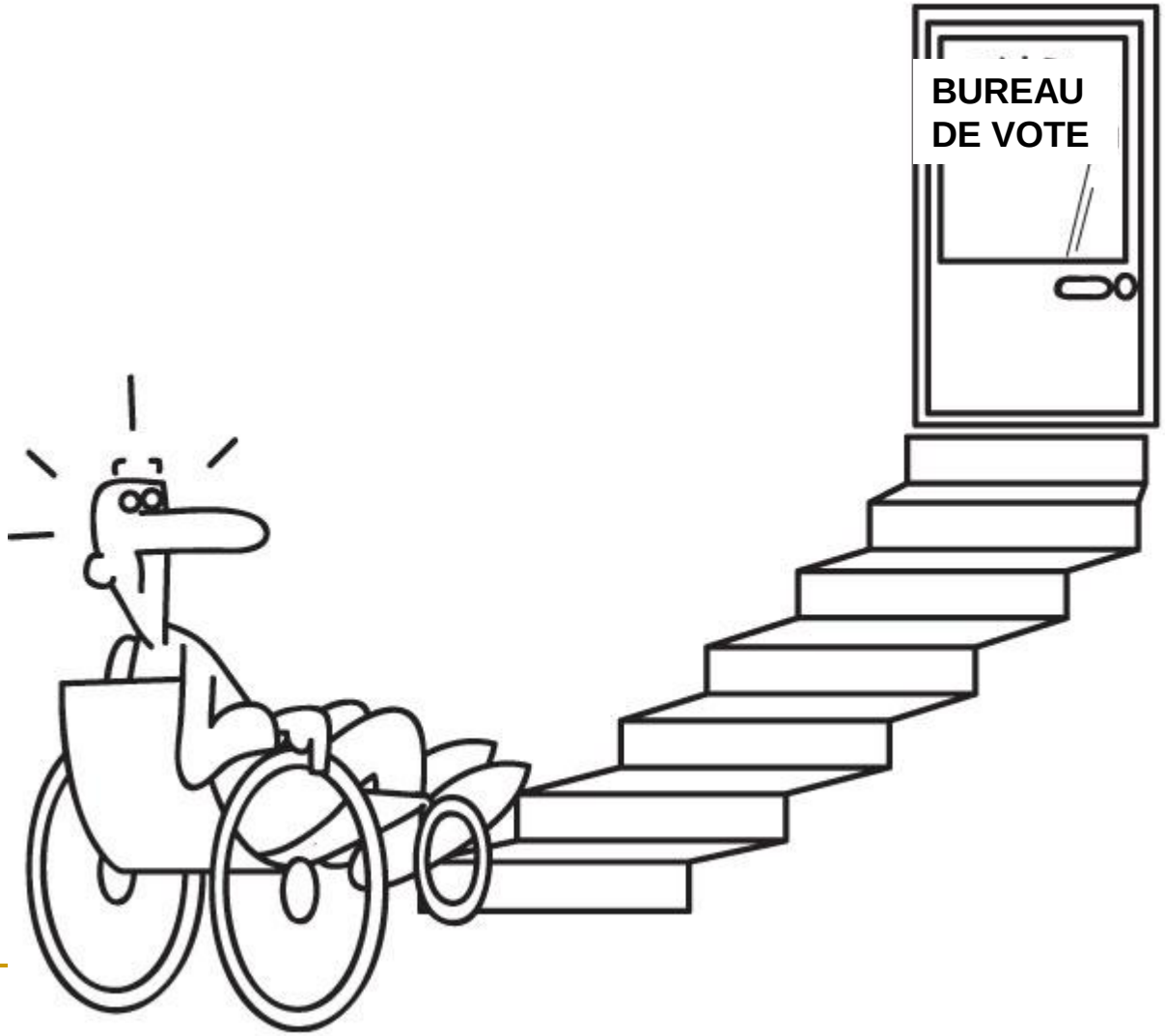
Origine de la notion d‘aménagement raisonnable

- Le concept d’aménagement raisonnable ne trouve pas ses origine dans le contexte du handicap mais dans celui des discriminations liées aux pratiques religieuses
- Il apparaît comme une exception qui doit être consentie par l’employeur à des personnes à l’ égard desquels un règlement général des horaires de travail aurait un effet discriminatoire en raison de leur religion
- Voir aussi Affaire130/75 - Vivien Prais c. Conseil

L’extension du concept d’aménagement raisonnable au motif de handicap



Le handicap comme motif de discrimination ?



Typologie des approches du handicap
(Marcia Rioux)

Le modèle individuel

Le handicap perçu comme une pathologie (la personne est inadaptée)

- L'approche médicale
- L'approche fonctionnelle

Le modèle social

Le handicap perçu comme une carence de la société (la société est inadaptée)

- L'approche environnementale
- **L'approche basée sur les droits**

L’aménagement raisonnable ou la traduction juridique de l’approche sociale

The concept of reasonable accommodation emerged in response to barriers erected by the physical or social environment resulting in an inability to perform a function in a conventional manner.

Aart Hendriks

Art. 5 de la Directive 2000/78 - Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

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 Directive 2000/78

(18) 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.

Les concepts clés de la notion d'aménagement raisonnable

- Ces concepts sont:
  - le caractère raisonnable
  - la charge disproportionnée

    et
  - l'aptitude professionnelle

Le caractère raisonnable de l’aménagement

- Critère de causalité : existence d’un lien entre la déficience, le besoin et la mesure réclamée
- Critère d’efficacité : la mesure doit pouvoir avoir un impact « égalisateur » sur l’accomplissement des tâches professionnelles

La charge disproportionnée

- Critère de proportionnalité : recherche d’ un équilibre entre les intérêts économiques des parties
- Questions de santé et sécurité

L’aptitude professionnelle

- Le concept d’aménagement raisonnable est un aspect essentiel pour déterminer si la personne handicapée est capable, compétente et disponible pour un emploi
- La personne handicapée doit satisfaire aux capacités requises pour les « fonctions essentielles » du poste concerné

L’aménagement raisonnable en pratique

- La personne qui invoque une discrimination constituée par un refus d’aménagement devra démontrer :
  - Qu’elle possède les aptitudes pour remplir les fonctions essentielles
  - Que l’employeur était informé de ses besoins
  - Que le défaut d’aménagement a affecté négativement ses possibilités d’accès, de maintien ou de progression dans l’emploi

L’aménagement raisonnable en pratique

- L’employeur devra démontrer que la personne qui invoque une discrimination constituée par un refus d’aménagement devra démontrer :
  - Que le demandeur ne possède pas les aptitudes pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné
  - Qu’il était informé de ses besoins
  - Que l’ aménagement n’est pas justifié par le handicap et/ou n’ a pas d’effet sur les a affecté négativement ses possibilités d’accès, de maintien ou de progression dans l’emploi
  - Que l’aménagement sollicité lui impose une charge excessive

Tensions et zones grises autour dues concepts de handicap et d'aménagement raisonnable

- Aménagement raisonnable et action positive
- Non discrimination, incapacité de travail et invalidité
- Qui est protégé ?
  - L'arrêt Chacon Navas (affaire C13-05)
  - L' arrêt Coleman (affaire C312-06)

Aménagement raisonnable et action positive

- Article 7 Directive 2000/78 : « 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'encourage leur insertion dans le monde du travail »
- L'aménagement raisonnable <u>n'est pas</u> une mesure d'action positive
- L'aménagement raisonnable n'a pas pour effet de conférer une préférence envers une personne handicapée par rapport à une personne valide

Handicap et incapacité de travail

- Les notions de handicap et d’incapacité de travail et d’invalidité sont distinctes
- On peut être handicapé sans être incapable de travailler et être incapable de travailler sans être handicapé
- Comprendre ces distinctions (parfois conflictuelles) est fondamental

L’Affaire Chacon Navas

- Sonia Chacón Navas qui avait été déclarée inapte au travail en raison d’une maladie avait reçu un préavis de licenciement de son employeur, EUREST
- Mme Chacon Navas a intenté une action contre EUREST en estimant que son licenciement constituait une discrimination sur base de son handicap
- La juridiction espagnole a interrogé la CJCE dans le cadre d'un recours préjudiciel sur l'interprétation de la directive 2000-78. Il s'agissait de savoir si le licenciement pour cause de maladie relevait du cadre général de la directive

L’Arrêt de la CJCE

- Une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre établi par la directive
- 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.

Critique de l’arrêt Chacon Navas

“*By embracing the medical model of disability, and focusing on the limitation caused by impairment and the need to prove such limitation, the Court's decision flies in the face of values underlying the Directive an Community disability policy*”

Liza Waddington

Cour Suprême du Canada (*Ville de Montréal contre Commission des Droits de l'homme du Québec 3 mai 2000)*

- « *Un handicap peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affectation, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs* »
- « *Puisque l'accent est mis sur les effets de la distinction, exclusion ou préférence plutôt que sur la nature précise du handicap, la cause et l'origine du handicap sont sans importance* »

L’Affaire Coleman

- Madame Coleman, assistante juridique, a saisi l'Employment Tribunal, London South, d'un recours dans lequel elle soutient qu'elle a été victime d'un licenciement implicite et d'un traitement moins favorable que celui réservé aux autres employés, en raison du fait qu'elle a la charge principale d'un enfant handicapé ,
- L'Employment Tribunal s'est adresse à la Cour en demandant si la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail doit être interprétée en ce sens qu'elle interdit la discrimination directe fondée sur le handicap uniquement à l'encontre d'un employé qui est lui-même handicapé ou si elle s'applique également à un employé, victime d'un traitement défavorable en raison du handicap dont est atteint son enfant,

L’arrêt Coleman

- La directive s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction de la nature de la discrimination. Une interprétation limitant son application aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées serait susceptible de priver la directive d'une partie importante de son effet utile et de réduire la protection qu'elle est censée garantir
- Lorsqu'un employeur traite un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, de manière moins favorable qu'un autre employé dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée par la directive.

Conclusion

By placing the focus on the commission of the discriminatory act in preference to the condition of the employee, Coleman represents a fundamental development in EC equality Law

Tim Connor