



Maastricht University

*Leading
in Learning!*

Les concepts de handicap et d'aménagement raisonnable

Prof. Lisa Waddington, European Disability Forum Chair in European Disability Law, Maastricht University



Plan de la présentation:

1. Le contexte de l'obligation de fournir un aménagement raisonnable
2. La directive relative à l'égalité de traitement et à l'aménagement raisonnable
 - 2a. que faut-il entendre par aménagement?
 - 2b. que faut-il entendre par charge disproportionnée?
 - 2c. qui peut demander un aménagement?
 - quelles sont les personnes considérées comme handicapées?
 - la personne soit être compétente et capable de remplir les fonctions essentielles du poste concerné
 - 2d. Liens entre l'aménagement raisonnable et d'autres dispositions de la directive
3. La jurisprudence et la législation nationales relatives à l'aménagement raisonnable

1. Le contexte de l'obligation de fournir un accommodement raisonnable (1)

L'aménagement raisonnable part de la constatation qu'une approche purement formelle de la non-discrimination ne sera pas d'une grande utilité pour aider les nombreuses personnes porteuses d'un handicap.

L'aménagement raisonnable reconnaît l'importance du « handicap »- à ignorer l'impact du handicap et à traiter une personne handicapée de la même manière que l'on traite une personne sans handicap, on établit de facto une situation d'inégalité.

La notion d'aménagement raisonnable a été élaborée pour répondre à ce type de situation.

1. Le contexte de l'obligation de fournir un aménagement raisonnable (2)

Requiert que l'employeur prenne en compte les spécificités liées au handicap et procède aux aménagements nécessaires, tels que modifier les tâches ou l'environnement physique du poste concerné

« Plutôt que de demander aux personnes handicapées de se conformer aux normes existantes, l'objectif consiste à développer un concept d'égalité qui induit adaptation et changement. » (Sandra Fredman)

Cette obligation de fournir un aménagement n'est pas illimitée – et doit satisfaire à l'exigence que l'aménagement ne représente pas une charge disproportionnée.

2. La directive relative à l'égalité de traitement dans le secteur de l'emploi et l'aménagement raisonnable (1)

L'article 5 de la directive dispose:

« 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. »

2. La directive relative à l'égalité de traitement dans le secteur de l'emploi et l'aménagement raisonnable (2)

La directive requiert un aménagement individualisé pour répondre aux besoins d'une personne particulière.

La directive ne définit pas un refus d'aménagement comme une forme de discrimination.

2a. Que faut-il entendre par aménagement? (1)

Considérant 20:

« Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire 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. »

2a. Que faut-il entendre par aménagement? (2)

Les exigences en matière d'aménagement s'appliquent à tous les aspects de l'emploi *et* aux avantages liés à l'emploi.

Point n'est besoin que l'aménagement représente la meilleure solution ou la solution idéale – il doit être « efficace et pratique .»

Les bonnes pratiques veulent que l'employeur engage un dialogue avec la personne handicapée pour définir quel est l'aménagement approprié.

Ne pas procéder de la sorte peut constituer un manquement à l'obligation d'aménagement.

2b. Que faut-il entendre par charge disproportionnée?

Considérant 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. »

2c. Qui peut demander un aménagement? (1)

Qui est considérée comme personne handicapée?

Affaire Case C-13/05, *Chacón Navas*

La Cour définit la notion de handicap au sens de la directive de la façon suivante:

« 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 être probable qu'elle soit de longue durée »

2c. Qui peut demander un aménagement? (2)

« *handicap* » n'est pas « *maladie* », et la directive ne comporte aucune indication « *laissant entendre que les travailleurs sont protégés au titre de l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap dès qu'une maladie quelconque se manifeste* ».

La définition de la notion de handicap de la Cour est "autonome et uniforme".

La maladie ne saurait être ajoutée à la liste des motifs définis par la directive.

Toutefois l'arrêt laisse la porte ouverte pour considérer des personnes souffrant d'une maladie de longue durée qui leur cause le degré de limitation requis comme handicapées au sens de la directive.

2c. Qui peut demander un aménagement? (3)

La définition de la notion de handicap dans l'arrêt Chacón Navas et la législation nationale

- i. Pas de définition de la notion de handicap dans la législation relative à la non-discrimination
 - les tribunaux devraient reprendre la définition de l'arrêt *Chacón Navas*.
- ii. Définition de la notion de handicap dans la législation relative à la non-discrimination similaire à celle de l'arrêt *Chacón Navas*.
- iii. Définition de la notion de handicap dans la législation relative à la non-discrimination reprise des législations nationales instaurant des prestations de sécurité sociales en cas de handicap.
- iv. deux définitions du handicap dans deux législations qui ne concernent pas la non-discrimination.
 - la définition retenue en ce qui concerne l'aménagement raisonnable est la même que celle utilisée dans le contexte de la sécurité sociale.

2c. Qui peut demander un aménagement? (4)

- Les deux dernières approches semblent constituer une violation de la directive et en sont pas compatibles avec l'arrêt *Chacón Navas*.

2c. Qui peut demander un aménagement? (5)

La personne doit être compétente, capable et disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné, une fois l'aménagement réalisé.

Considérant 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. »

2d. Liens entre l'aménagement raisonnable et les autres dispositions de la directive (1)

Article 2, paragraphe 2, sous b), ii) Discrimination indirecte

- Pas de discrimination indirecte si l'employeur est obligé de procéder à un aménagement raisonnable afin d'éliminer les désavantages causés par une mesure par ailleurs discriminatoire.

Article 5 Aménagement raisonnable

- L'objectif est d'éliminer les barrières qui s'opposent à une participation égale.
- Il ne s'agit pas de charité ou d'action positive – mais fait partie intégrante du principe d'égalité.

2d. Liens entre l'aménagement raisonnable et les autres dispositions de la directive (2)

Article 7 Action positive

- Des mesures d'action spécifiques peuvent être mises en œuvre pour promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail.
- Les États membres ont autorisés – dans le contexte du droit de l'UE – à prendre des mesures spécifiques, mais ne sont pas tenus de le faire.
- Contraste – aménagement raisonnable – obligation de définir une obligation de fournir un aménagement raisonnable.

3. Jurisprudence et législation nationales relatives à l'aménagement raisonnable (1)

Que faut-il entendre par aménagement?

A Company contre A Worker

Irish Labour Court, 2002

Le refus d'affectation à d'autres tâches (tri du courrier) et d'attribution d'une place de parking réservée est considéré comme une violation de l'obligation de fournir un aménagement raisonnable.

3. Jurisprudence et législation nationales relatives à l'aménagement raisonnable (2)

Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, opinion 2004-21

Le refus de fournir un poste adapté ou d'affecter le travailleur à un autre poste vacant au sein de l'organisation constitue une violation de l'obligation de fournir un aménagement raisonnable.

Italie, Tribunal de Pistoia, 2005

Demander à une travailleuse de travailler sur un autre site est constitutif d'une discrimination indirecte; elle doit bénéficier des aménagements nécessaires pour continuer à travailler près de son domicile.