Handicap – la jurisprudence de l'UE et la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

Aperçu général

- Le cadre juridique de l'UE en ce qui concerne le handicap
- Concepts-clés en matière de discrimination fondée sur le handicap et emploi
- La jurisprudence de la CJE dans le domaine du handicap
- La convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en tant qu'outil d'interprétation et son statut juridique dans le droit de l'UE

Le cadre juridique de l'UE

- En ce qui concerne le handicap, le droit relatif à la non-discrimination a été introduit dans l'Union européenne par la directive du Conseil 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
- Ce cadre « général » comporte des dispositions « spécifiques » relatives à la discrimination fondée sur le handicap

Discrimination indirecte (article 2, paragraphe 1, sous b, ii,)

Il n'y a pas de présomption de discrimination indirecte lorsque « *dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou toute 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 pour les personnes handicapées (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. »

Action positive et mesures spécifiques (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.* »

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.

(18) La présente directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services.

(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 des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.

Concepts –clés en matière de handicap et de discrimination

- Handicap en tant que motif de discrimination
  - Définition du handicap
  - Typologie des approches du handicap
- Aménagement raisonnable
- Aptitude au travail
- Action positive

Définition du handicap

- A l'instar des autres motifs définis dans la directive-cadre, il n'existe pas de définition du terme de handicap

- « *que 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. Cela constituera un long processus et il y aura inévitablement une période d'incertitude quant aux affaires portées devant les juridictions* » House of Lords Select Committee (2000)

Typologie des approches du handicap

(Marcia Rioux)

Le modèle individuel

Le handicap comme pathologie individuelle (place le problème au sein de l'individu)

- Approche médicale
- Approche fonctionnelle

Le modèle social

Le handicap comme pathologie sociale (place le problème en-dehors de l'individu)

- Approche environnementale
- Approche fondée sur les droits de l'homme

Aménagement raisonnable : concepts-clés

- Caractère raisonnable
- Charge disproportionnée
- Aptitude au travail
- Aménagement raisonnable ou action positive

La jurisprudence de la CJE relative au handicap

- **Chacón Navas** contre Eurest Colectividades SA (2006) - affaire C-13/05
- **Coleman** contre Attridge Law and anor (2008) –affaire C-303/06
- Affaires pendantes :
  - **Jette Ring** contre Dansk almennyttigt Boligselskab DAB – affaire C-335/11 en **LoneSkouboe Werge** contre Pro Display A/S- Case C-337/11**.**

Chacon Navas

- Mme Chacon Navas, en possession d'un certificat de maladie attestant qu'elle ne pouvait pas reprendre son activité professionnelle a reçu notification de son licenciement de la part de son employeur, Eurest
- Mme Navas a introduit une action contre Eurest au motif que son licenciement constituait une discrimination fondée sur le handicap
- La juridiction espagnole saisie a estimé qu'un licenciement prononcé pour raison de maladie pouvait constituer une forme de discrimination fondée sur le handicap. Toutefois, en l'absence de définition du handicap en droit espagnol, la juridiction a saisi la CJE

Arrêt de la CJE dans l'affaire Chacon Navas

- Une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi par la directive relative à la lutte 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.
- *« En adoptant le modèle médical du handicap, et en mettant l'accent sur la limitation résultant du handicap et la nécessité de prouver cette limitation, l'arrêt de la Cour constitue un soufflet en ce qui concerne les valeurs sur lesquelles se fonde la directive et la politique communautaire relative au handicap »* Liza Waddington

Coleman

- Mme Coleman a introduit une action auprès de l'Employment Tribunal, London South, pour démission provoquée abusive et traitement moins favorable que les autres travailleurs au motif qu'elle dispense l'essentiel des soins que requiert son enfant handicapé.
- L'Employment Tribunal a saisi la Cour de justice et lui a demandé si la directive relative à 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 et le harcèlement lié au handicap uniquement en ce qui concerne un travailleur lui-même handicapé ou si la directive s'applique également à un travailleur traité moins favorablement en raison du handicap de son enfant.

Arrêt de la CJE dans l'affaire Coleman

- La directive, qui a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination, s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction de la nature de la discrimination.
- Une interprétation de la directive limitant l'application de celle-ci 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.
- *« En mettant l'accent sur l'accomplissement de l'acte discriminatoire plutôt que sur la condition du travailleur, l'arrêt Coleman constitue un développement fondamental du droit communautaire en matière d'égalité. »* (Tim Connor)

Jette Ring

Questions principales posées à la Cour :

- 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 au point 45 de l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-13/05 Nava ?
- La réduction du temps de travail peut-elle constituer l'une des mesures visées par l'article 5 de la directive 2000/78/CE ?
- La directive du Conseil 2000/78/CE fait-elle obstacle à l'application de la loi nationale suivant laquelle un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit si le travailleur, qui doit être considéré comme handicapé au sens de ladite directive, a été en arrêt de maladie avec maintien du salaire pendant 120 jours en tout au cours des douze derniers mois?

La convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

- Adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies - 13 décembre 2006
- Ouverte à la signature - 30 mars 2007
- Entrée en vigueur – 3 mai 2008
- Signée par tous les États membres de l'UE
- Ratifiée par l'UE en tant que telle – 23 décembre 2010

La convention – principes fondamentaux

- Respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle et de l'indépendance
- Non-discrimination
- Participation pleine et effective et inclusion dans la société
- Respect de la différence et acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité
- Égalité des chances
- Accessibilité

La convention – domaines couverts

- **Droits civils et politiques**

  Droit à la vie, reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité, égalité, accès à la justice, liberté et sécurité de la personne, droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et à la maltraitance, protection de l'intégrité de la personne, droit de circuler librement et nationalité, liberté d'expression et d'opinion et accès à l'information, respect de la vie privée, respect du domicile et de la famille, participation à la vie politique et à la vie publique.

- **Droits économiques, sociaux et culturels**

  Autonomie de vie et inclusion dans la société, mobilité personnelle, éducation, santé, adaptation et réadaptation, travail et emploi, niveau de vie adéquat et protection sociale, participation à la vie culturelle, récréative, aux loisirs et aux sports.

L'adhésion de l'UE à la convention

- L'union européenne a adhéré à la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées par décision du Conseil 2010/48/CE, adoptée formellement le 26 novembre 2009
- L'instrument de ratification a été déposé en décembre, après l'adoption d'un code de conduite par le Conseil.

La ratification de la convention constitue une première historique

- La compétence de l'UE pour adhérer à la convention découle de l'article 19 TFUE relatif à la discrimination fondée sur le handicap et de l'article 114 TFUE relatif au marché intérieur.
- C'est la première fois dans l'histoire que l'UE devient partie d'un traité international concernant les droits de l'homme
- C'est également la première fois qu'une organisation intergouvernementale adhère à un traité des Nations Unies concernant les droits de l'homme.

La convention est un accord mixte

- Les accords mixtes sont des accords signés et conclus par l'UE et ses États membres d'une part et par une partie tierce d'autre part
- La caractère mixte s'explique par le fait que l'accord international relève en parties des compétences de l'UE et en partie de celles des États membres
- La convention, à l'instar d'autres accords multilatéraux qui contiennent des dispositions relatives à la participation d'organisations régionales telles que l'UE par le biais de ses États membres, prévoit une déclaration de compétence dans laquelle sont précisés les domaines qui relèvent de la compétence de l'organisation régionale et ceux qui relèvent de la compétence de ses États membres.

Effets des traités internationaux conclus par la Communauté sur l'ordre juridique de la CE

- La CJE a adopté une approche « moniste » dans son évaluation des effets juridiques des traités internationaux: un traité international déploie un effet juridique dans l'ordre juridique de l'UE et ne requiert pas d'actes supplémentaires de mise en œuvre tels que règlements ou directives (affaire 181/73, Haegeman/État Belge)
- ET les traités internationaux ont la primauté sur le droit dérivé, par exemple sur les directives de l'UE
- ET dans certaines conditions, les traités internationaux peuvent être invoqués par un justiciable devant une juridiction; il s'agit d'un effet direct (Demirel - affaire 12/86)

La convention en tant qu'outil d'interprétation du droit de l'UE

- La primauté des traités internationaux conclus par la Communauté sur les dispositions du droit communautaire dérivé signifie que les dispositions de ce dernier doivent être interprétées, dans la mesure du possible, en conformité avec ces traités (arrêt de la CJE dans l'affaire C-61/94)
- L'adhésion à la convention entraîne par conséquent l'obligation d'interpréter le droit de l'UE en conformité avec la convention

Conclusion

- L'adhésion de l'UE à la convention impose une meilleure cohérence dans l'interprétation de certains concepts-clés inclus dans le cadre juridique actuel de l'UE en matière de handicap, et requiert une définition du handicap, de la discrimination et l'aménagement raisonnable
- Un bon exemple ressort de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (*Glor contre Suisse (2009) et Alajos Kiss contre Hongrie (2010))*