

Étude de cas n°1 – Mme White

Mme White, employée par un organisme public, occupait un emploi impliquant un travail manuel. Au début de l'année 2010, elle fut victime d'une blessure sans rapport avec son activité professionnelle ayant entraîné une infection. Elle dû subir une intervention chirurgicale suivie de complications responsables d'une réduction de mobilité, de sorte que Mme White s'est retrouvée dans l'incapacité d'exercer les fonctions inhérentes à son emploi. Cette blessure et les complications qui ont suivi ont entraîné une incapacité de travail de Mme White d'une durée de presque 18 mois consécutifs. Conformément à la politique de son employeur, elle a perçu une « indemnité de maladie » pendant une durée de six mois.

Une fois rétablie, Mme White fut inscrite sur la liste des personnes devant faire l'objet d'un redéploiement au sein de l'organisme public et passa un entretien d'embauche pour un poste administratif correspondant à un emploi de bureau. Ce poste aurait constitué pour elle une promotion dans la mesure où la rémunération et les avantages étaient plus élevés. La candidature de Mme White a toutefois été écartée et d'autres candidats plus qualifiés ont été retenus.

En mars 2012, Ms. White a été licenciée. Les autorités ont motivé son licenciement par le caractère très peu probable de son retour au travail. Mme White a l'intention de saisir la juridiction du travail.

1. L'employeur aurait-il été justifié à mettre plus tôt un terme à la relation de travail de Mme White, à savoir au moment où celle-ci s'est avérée incapable d'exercer les fonctions inhérentes à son emploi? Dans l'affirmative, à quel moment précis le licenciement était-il justifié?

2. L'employeur avait-il une obligation d'aménagement raisonnable, même si aucune mesure n'était susceptible de permettre à Mme White d'exercer les fonctions inhérentes à son emploi?

3. Mme White devait-elle se soumettre à une procédure d'entretien d'embauche concurrentielle pour obtenir cet autre emploi administratif ou aurait-elle dû être simplement affectée à cet emploi, même en présence de candidats mieux qualifiés?

4. L'employeur avait-il l'obligation de proposer à Mme White une formation supplémentaire qui lui permette d'être mieux qualifiée pour exercer une tâche administrative?

Étude de cas n°2 – Mr. Green

Mr. Green souffre de paralysie spastique et ne peut effectuer de longues distances à pied ou rester longtemps debout. En général, il n'utilise pas de fauteuil roulant si ce n'est pour se déplacer sur une distance considérable et il ne possède d'ailleurs pas de fauteuil roulant.

Mr. Green est un historien amateur averti, manifestant un intérêt particulier pour les vestiges romains. Afin de satisfaire sa soif de connaissances, il visite régulièrement différentes destinations au sein de l'UE, et emprunte les vols d'une compagnie aérienne privée opérant depuis un aéroport géré par les autorités publiques situé près de son domicile.

L'aéroport situé près du domicile de Mr. Green est abrité dans des bâtiments anciens. Après l'enregistrement, les voyageurs doivent couvrir à pied une longue distance pour parvenir à la porte d'embarquement. Mr. Green a besoin d'un fauteuil roulant pour couvrir cette distance. Les autorités aéroportuaires autorisent les personnes se déplaçant en fauteuil roulant à utiliser leur propre fauteuil pour se rendre du guichet d'enregistrement à la porte de l'avion. En ce qui concerne les voyageurs ne disposant pas de leur propre fauteuil roulant, les autorités aéroportuaires mettent à disposition un petit nombre de fauteuils et font payer une taxe de 20€ pour leur utilisation. Les autorités aéroportuaires font observer l'existence de nombreux sièges et bancs dans les couloirs, de même que la présence de bars et de cafés offrant aux passagers la possibilité de se reposer. Elles insistent sur le fait que personne ne doit effectuer d'une traite la distance nécessaire pour arriver à la porte d'embarquement.

Mr. Green a, quant à lui, fait plusieurs fois l'expérience que le nombre de fauteuils disponibles était insuffisant et, en cas de disponibilité, il n'apprécie pas de devoir s'acquitter d'une taxe. Il estime que les personnes non handicapées se déplacent à

l'intérieur de l'aéroport sans payer de taxe et que l'exercice de ce privilège devrait être pour lui aussi libre de taxe.

La compagnie aérienne préférée de Mr. Green ne lui fournit aucune assistance. Elle estime que c'est aux autorités aéroportuaires de garantir la mobilité de Mr. Green dans le hall de l'aéroport. Selon une disposition arrêtée par la compagnie aérienne, le nombre maximum de fauteuils roulants autorisés par vol est de quatre. Lors de son dernier voyage, Mr. Green n'a pas obtenu de siège à côté de sa femme qui l'aide en général lorsqu'il éprouve des problèmes de mobilité.

Excédé, Mr. Green décide de poursuivre en justice et l'aéroport et la compagnie aérienne.

1. Les autorités aéroportuaires peuvent-elles exiger de passagers ayant besoin d'un fauteuil roulant qu'ils négocient dans l'aéroport afin d'obtenir la mise à leur disposition personnelle d'un fauteuil?
2. Au cas où le fauteuil roulant doit être mis à disposition, la responsabilité de le faire incombe-t-elle à l'aéroport; à la compagnie aérienne ou aux deux?
3. Comment doit être calculé le nombre de fauteuils roulants qui doivent être mis à disposition?
4. La présence de nombreux sièges et de bancs le long du parcours menant à la porte d'embarquement suffit-elle, de sorte que Mr. n'a pas besoin de fauteuil roulant?
5. L'aéroport a-t-il le droit de faire payer une taxe pour l'utilisation d'un fauteuil?

6. La compagnie aérienne a-t-elle l'obligation de mettre à disposition de la femme de Mr. Green un siège à côté du sien?

Étude de cas n°3 – Mr. Grey

Mr. Grey est employé par les autorités locales comme gardien de parc. Son fils Jack et lui habitent dans une maison située dans le parc. Pour des raisons médicales, la mobilité de Jack est sérieusement restreinte et la maison a été aménagée en conséquence. A la suite d'un incident survenu dans le parc mettant en cause un groupe d'adolescents, le contrat de travail de Mr. Grey a été résilié. Les autorités auxquelles appartient le parc veulent entrer en possession de la maison pour y loger le nouveau gardien. En première instance, les autorités obtiennent gain de cause et Mr. Grey se pourvoit en appel.

1. Le handicap de Jack joue-t-il un rôle dans cette affaire?
2. Est-il possible, et, dans l'affirmative, selon quelles modalités d'invoquer la convention des Nations Unies ou le droit de l'UE relative au handicap pour rendre la décision des autorités locales dénuée de fondement?
3. Comment les autorités peuvent-elles prouver avoir respecté les obligations définies par la convention des Nations unies relatives aux droits des personnes handicapées/par le droit de l'UE?
4. Comment le juge peut-il se prononcer dans cette affaire, étant entendu qu'il doit tenir compte à la fois de la nécessité de pouvoir le poste vacant et des besoins particuliers de Jack en tant que personne handicapée?