



Législation anti-discrimination : un pas décisif en faveur d'une obligation de reclassement ?

Jean-François Neven

Magistrat

Maître de conférences à l'UCL



Quizz: de ce que la réglementation sur le bien-être n'établit aucun lien avec l'Obligation d'aménagement raisonnable (O.A.R.), il découle

1. L'O.A.R. suppose une proposition du médecin du travail ?
2. L'O.A.R. est exclue en cas de proposition du médecin du travail ?
3. L'O.A.R. ne peut aller au-delà de l'éventuelle proposition du médecin du travail ?
4. L'O.A.R. est à la fois indépendante et complémentaire de l'éventuelle proposition du médecin du travail ?



Plan :

- I. Article 5 de la directive 2000/78
- II. Champ d'application personnel: la notion de « *handicap* »
- III. Portée de l'obligation: la notion d' « aménagement raisonnable »
- IV. Perspectives ouvertes par l'article 5 de la directive



I. Article 5 de la directive 2000/78

« 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'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées ».



II. Champ d'application personnel: notion de *handicap*

Pas de définition dans la directive

CJUE arrêt Chacon Navas du 11 juillet 2006:

- handicap = notion de droit communautaire
- distinction entre une maladie et un handicap
- handicap suppose « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques* »... « *entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* » et « *probablement de longue durée* »



II. Champ d'application personnel: notion de *handicap*

Besoin de clarification, notamment à propos de la différence entre maladie et handicap

Questions soumises à la CJUE (aff. Ring): peut-il être question de handicap:

- en cas de pathologie résultant d'une maladie curable ?
- en cas d'incapacité permanente ne nécessitant pas d'équipements spéciaux et ayant pour conséquence essentielle que la personne ne peut plus travailler à temps plein ?



II. Champ d'application personnel: notion de *handicap*

Aff. C-335/11: arrêt de la CJUE du 11 avril 2013

1° 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 »

la Cour ajoute des éléments tirés de la définition figurant dans la *Convention des nations-unies* (ratifiée par l'U.E.).



II. Champ d'application personnel: notion de *handicap*

- 2° Les incapacités doivent être durables mais cela n'implique pas qu'on doive se limiter aux handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie
- 3° Une maladie curable ou incurable qui entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, (...) si cette limitation est de **longue durée**, peut relever de la notion de «handicap»



II. Champ d'application personnel: notion de *handicap*

- 4° Un handicap n'implique pas nécessairement l'exclusion totale du travail ou de la vie professionnelle: une *gêne* à l'exercice d'une activité professionnelle suffit (il ne faut pas une impossibilité d'exercer une telle activité)

- 5° La nature des mesures que doit prendre l'employeur n'est pas déterminante pour considérer que l'état de santé d'une personne relève du handicap.



II. Champ d'application personnel: notion de handicap

En résumé :

- Il faut que la capacité de travail soit réduite, mais
 - c'est plus la durée que l'importance de la réduction qui est déterminante,
 - l'origine (maladie, accident, vieillissement...) est sans incidence
- Durable ne veut pas dire incurable
- Le handicap ne doit pas avoir été reconnu *officiellement*



III. Aménagement raisonnable: notion

Caractéristiques générales:

- diversité
- efficacité
- absence de charge disproportionnée



III. Aménagement raisonnable: notion

Diversité:

- Pas de liste pré-définie
- En fonction du contexte
- Considérant 20 de la directive:
« mesures...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 ».



III. Aménagement raisonnable: notion

Efficacité:

- Doit être appréciée en fonction de l'objectif des aménagements raisonnables qui est de permettre à la personne handicapée de *concourir* (pour l'obtention et la préservation d'un emploi) en étant sur le même pied qu'un travailleur non-handicapé
- La mesure n'est pas efficace si « *même après la mise en place des aménagements, la personne reste incapable de satisfaire aux exigences essentielles de la fonction* »



III. Aménagement raisonnable: notion

Absence de charge *disproportionnée*

- Aspects financiers (mais après déduction des aides publiques)
- Aspects organisationnels
- Droits des tiers

Précisions tirées de la pratique étrangère

- Prise en compte de la situation particulière de l'employeur
- Eléments ne rendant pas la charge disproportionnée : *simple* contrainte administrative, attentes supposées des clients, crainte de créer un précédent...



IV. Perspectives ouvertes par la directive

Le refus d'aménagement raisonnable constitue (une forme particulière) de discrimination

Accès aux dispositifs de protection des droits (articles 9 à 14 de la directive) destinés à garantir l'effectivité de la protection



IV. Perspectives ouvertes par la directive

Dispositifs transposés de manière assez *satisfaisante* par les lois du 10 mai 2007 :

- Partage de la charge de la preuve
- Action en cessation devant le Président du tribunal
- Choix entre une indemnisation forfaitaire et la réparation du préjudice réel
- Protection contre les représailles
- Droit d'action accordé au Centre pour l'égalité des chances et aux groupements de défense des droits de l'homme



Merci de votre attention!