

## JURISPRUDENCE

Discriminations en raison du handicap :  
définition et contraintes pour l'employeur

## À retenir

La Cour de justice précise sa jurisprudence sur la prise en compte d'une maladie en tant que handicap.

Une maladie curable ou incurable peut relever de la notion de handicap sous certaines conditions.

Cependant, la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux énumérés par la directive 2000/78.

La directive 2000/78 prohibe les discriminations en raison du handicap pour l'accès à l'emploi et les relations de travail, y compris leur rupture. Mais qu'est-ce que le handicap et, en particulier, comment le distinguer de la maladie, chef de discrimination non couvert par la directive ni par aucun autre texte de droit de l'Union ? Silencieux sur cette question cruciale, le législateur a laissé le champ libre à l'interprétation jurisprudentielle. Une première définition, peu précise mais excluant toute assimilation avec la maladie, n'avait pas convaincu (*v. CJCE, 11 juillet 2006, aff. C-13/05*). La définition élaborée dans cet arrêt est plus satisfaisante. Combinée avec des précisions sur le régime de protection des travailleurs handicapés, elle donne toute son importance à une affaire qui concernait deux salariées licenciées en raison d'absences prolongées et répétées, l'une souffrant de douleurs au dos permanentes et incurables, l'autre victime du « coup du lapin » après un accident de la route.

## 1 LA NOTION DE HANDICAP RETENUE PAR LA COUR

Entre l'arrêt du 11 juillet 2006 et celui du 11 avril 2013 (*v. LSE n° 327, p. 6*), le contexte juridique a évolué.

En effet, l'UE a approuvé la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. La Cour de justice se réfère ainsi expressément à la définition donnée par celle-ci et pose comme principe que « la 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 que « les incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles doivent être durables ».

## 2 UNE DÉFINITION PLUS PRÉCISE

Cette définition est plus précise que celle de l'arrêt du 11 juillet 2006, dans lequel le handicap avait été défini comme « visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle », la Cour ajoutant mollement que, « pour que la limitation relève de la notion de handicap, il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée ». Surtout, la Cour de justice précise dans l'arrêt rapporté les liens

complexes entre les notions de maladie et de handicap. D'une part, dit-elle, il n'apparaît pas que la directive 2000/78 vise à couvrir seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. Il en résulte qu'une maladie curable ou incurable peut relever de la notion de handicap si elle répond à la définition donnée, la Cour insistant sur le fait que la limitation doit être de longue durée. D'autre part, tient-elle à ajouter alors même que cela découle de l'affirmation précédente, « la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination ».

## 3 UN RÔLE CENTRAL POUR LE CRITÈRE DE LA DURÉE

La digue dressée dans l'arrêt du 11 juillet 2006 est donc consolidée sur ce point. Le critère de la durée est, semble-t-il, appelé à jouer un rôle central dans la dissociation entre maladie et handicap, et ce d'autant que la circonstance que la personne concernée ne puisse accomplir son travail que de façon limitée ne constitue pas un obstacle à ce que son état de santé relève de la notion de « handicap ». En effet, pour la Cour de justice, « un handicap n'implique pas nécessairement l'exclusion totale du

### Agenda du 15 mai au 21 juin 2013

15 MAI  
BRUXELLES

Le think tank Les Amis de l'Europe organise une conférence intitulée « *Saving Europe's Lost Generation* ». Rens. : [www.friendsofeurope.org](http://www.friendsofeurope.org).

DU 20 AU 23 MAI  
STRASBOURG

Session plénière du Parlement européen.

23 ET 24 MAI  
DUBLIN

Séminaire de la Fondation de Dublin sur « La promotion de la diversité sur le lieu de travail ».

28 MAI  
PARIS

Matinée de veille sociale européenne, avec J.-Ph. Lhernould. Renseignements : [contact@irshare.eu](mailto:contact@irshare.eu).

30 MAI  
PARIS

Colloque sur le thème « Europe et mondialisation » organisé par l'Observatoire social international, l'association RDS et Europe et Société.

DU 6 AU 7 JUIN  
BORDEAUX

Colloque international

organisé par le Comptrasec sur la thématique de l'accès à la justice sociale en droit international et comparé. Renseignements : [www.comptrasec.u-bordeaux4.fr](http://www.comptrasec.u-bordeaux4.fr).

7 JUIN  
PARIS

Séminaire européen « Travail, emploi, entreprise »

organisé par Confrontations Europe, sur « L'anticipation des restructurations et des mutations en France : rôle des acteurs sur les territoires et inscription dans des stratégies européennes ».

DU 10 AU 13 JUIN  
STRASBOURG

Session plénière du Parlement européen.

11 JUIN  
PARIS

Formation « Les bases du droit social européen », avec Jean-Philippe Lhernould. Renseignements : [contact@irshare.eu](mailto:contact@irshare.eu). Tél. : 06 981 41 53 95.

20 ET 21 JUIN  
BRUXELLES

Conseil européen des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales.

travail ou de la vie professionnelle ». Un handicap constitue « une gêne [pour] l'exercice d'une activité professionnelle » ; ce n'est pas une « impossibilité d'exercer une telle activité ». L'article 5 de la directive stipule par ailleurs que des « aménagements raisonnables » doivent être prévus par l'employeur, ce qui signifie que l'employeur doit prendre « 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 ».

#### 4 UN AMÉNAGEMENT RAISONNABLE

La réduction du temps de travail peut-elle correspondre à cette obligation ? La Cour de justice répond positivement car la directive n'a pas exclu « l'aménagement des horaires, en particulier la possibilité, pour les personnes handicapées qui ne sont pas ou plus dans la capacité de travailler à temps plein, d'effectuer leur travail à temps partiel ». Cette réponse est cohérente au regard du préambule de la directive, selon lequel les mesures appropriées incluent « 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 ». D'une manière générale, tous types de mesures sont susceptibles de correspondre à un aménagement raisonnable, car ce concept doit être, dit la Cour, défini largement. La liste du préambule n'est donc pas exhaustive.

#### 5 UNE CHARGE EXCESSIVE POUR L'EMPLOYEUR

L'article 5 de la directive pose toutefois une limite aux mesures à mettre en œuvre : il ne faut pas qu'elles imposent à l'employeur une charge disproportionnée. S'inspirant du préambule de la directive, la Cour juge qu'il convient de tenir compte « notamment des coûts financiers et autres qu'une telle mesure implique, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide ». En l'espèce, la

Cour de justice fait observer que, immédiatement après le licenciement de la salariée, l'employeur avait fait passer une annonce d'offre d'emploi pour un(e) employé(e) de bureau à temps partiel. Cela revient à suggérer au juge national de conclure que, sous réserve que la salariée soit une handicapée au sens de la directive, l'employeur a failli à son obligation d'aménagements raisonnables en ne lui proposant pas ce poste.

Élément aggravant, l'article 5 de la directive ajoute que la charge incombant à l'employeur 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. Or le droit danois prévoit la possibilité d'octroyer aux entreprises des aides publiques pour les aménagements ayant pour objet de faciliter l'accès des personnes handicapées au marché du travail.

#### 6 UN PRÉAVIS DE LICENCIEMENT RÉDUIT

Répondant à deux autres questions préjudicielles, la Cour de justice affirme que la directive s'oppose à une disposition nationale qui prévoit qu'un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit si le travailleur handicapé concerné a été absent pour cause de maladie avec maintien de la rémunération pendant 120 jours au cours des douze derniers mois lorsque ces absences sont la conséquence de son handicap. Il s'agit en effet d'une discrimination indirecte par rapport aux

travailleurs valides. Le délai de préavis réduit est également contraire à la directive si l'employeur n'a pas procédé aux aménagements raisonnables. En effet, les absences d'un travailleur handicapé sont imputables dans ce cas à une carence de l'employeur et non au handicap du travailleur.

#### 7 UNE DIFFÉRENCE DANS LES EFFORTS À FOURNIR

L'arrêt confirme le fait que les chefs de discrimination prohibés par la directive 2000/78 ne sont pas tous de même valeur. Alors que les discriminations en raison de l'âge sont appréciées avec souplesse, celles liées au handicap sont sévèrement pourchassées. Pourquoi l'employeur, qui doit adapter les conditions de travail afin de tenir compte du handicap, ne devrait-il pas fournir les mêmes efforts pour les salariés âgés ou jeunes ? La directive 2000/78 module les exigences d'une façon qui ne convainc pas. De même, on peut s'étonner des différences de régime entre les discriminations fondées sur le handicap et celles sur le sexe. Rappelons en effet que le droit de l'Union ne s'oppose pas au licenciement d'une femme, licenciement qui est la conséquence d'une maladie trouvant son origine dans sa grossesse... (CJCE, 8 novembre 1990, aff. C-179/88). ■

J.-Ph. Lhermould,  
université de Poitiers.

► CJUE, 11 avril 2013, aff. C-335/11 et C-337/11, Ring et Skouboe Werge.

### Discours homophobe d'un dirigeant de club de foot

Certains dirigeants de club de football devraient surveiller leur langage après l'arrêt rendu par la Cour de justice dans une affaire concernant un dirigeant de club roumain (CJUE, 25 avril 2013, aff. C-81/12, *Accept*) qui avait, lors d'une interview, déclaré : « Quitte à dissoudre le club, je ne prendrai pas un homosexuel dans l'équipe. [...] Dans ma famille on ne veut rien avoir à faire avec un gay, et le club est ma famille.

Plutôt qu'avoir un gay, mieux vaut que nous jouions avec un joueur de l'équipe junior. Pour moi, ce n'est pas de la discrimination. » Il a été condamné par une juridiction pour harcèlement, trop légèrement aux yeux de la Cour. Mais celle-ci souligne que la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal sont susceptibles d'être qualifiés de

« faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination », en ce qui concerne un club de football professionnel, dès lors que les déclarations concernées « émanent d'une personne se présentant et étant perçue, dans les médias comme dans la société comme étant le principal dirigeant de ce club », même s'il n'a pas la capacité juridique de le lier ou de le représenter en matière d'embauche.