

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



3ENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
I KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLEČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse et Information

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 55/06

11 juillet 2006

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-13/05

Sonia Chacón Navas contre Eurest Colectividades SA

LA COUR SE PRONONCE POUR LA PREMIÈRE FOIS SUR LA NOTION DE «HANDICAP» AU SENS DE LA DIRECTIVE CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

*Elle précise les modalités de la protection des personnes handicapées en matière de
licenciement.*

Mme Chacón Navas travaillait pour Eurest, société spécialisée dans la restauration collective. Elle a été placée en arrêt de travail en octobre 2003 en raison d'une maladie qui ne lui permettait pas de reprendre son activité professionnelle à court terme. En mai 2004, Eurest a notifié à Mme Chacón Navas son licenciement en lui offrant une indemnisation.

Mme Chacón Navas a introduit un recours contre Eurest. Étant donné qu'une maladie est souvent susceptible d'entraîner un handicap irréversible, la juridiction espagnole estime que les travailleurs doivent être protégés en temps utile au titre de l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap. Elle a donc saisi la Cour de justice des Communautés européennes de questions sur l'interprétation de la directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹. Cette directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Tout d'abord, la Cour considère que le cadre établi par la directive pour lutter contre la discrimination fondée sur le handicap s'applique en matière de licenciement.

Étant donné que le terme «handicap» n'est pas défini par la directive qui ne renvoie pas non plus au droit national pour la définition de cette notion, celle-ci doit faire l'objet d'une

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).

interprétation autonome et uniforme. La notion de «handicap» au sens de la directive doit être entendue comme une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

Toutefois, en utilisant la notion de «handicap» dans la directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de «maladie». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue.

La Cour constate que l'importance accordée par le législateur communautaire aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour qu'une limitation relève de la notion de «handicap», il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée.

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.

Ainsi, une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi par la directive en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap.

Ensuite, en ce qui concerne la protection des personnes handicapées en matière de licenciement, la Cour relève que **la directive s'oppose à un licenciement fondé sur un handicap qui, compte tenu de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, n'est pas justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste.**

Enfin, la Cour estime que **la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive interdit toute discrimination.**

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Langues disponibles : CS, DE, EN, ES, EL, FR, HU, IT, PL, PT, SK, SL

Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=C-13/05>

Généralement, il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Mme Laetitia Chrétien

Tél: (00352) 4303 3205 Fax: (00352) 4303 3034