



Une maladie curable ou incurable entraînant une limitation physique, mentale ou psychique peut être assimilée à un handicap

La réduction du temps de travail peut être considérée comme une mesure d'aménagement que doit prendre l'employeur pour permettre à une personne handicapée de travailler

La directive concernant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹ établit un cadre général pour lutter notamment contre la discrimination fondée sur le handicap.

Cette directive a été transposée par la législation danoise relative au principe de non-discrimination sur le marché du travail. En outre, le droit de travail danois prévoit qu'un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un « préavis réduit » d'un mois si le travailleur concerné a été absent, pour cause de maladie, avec maintien de la rémunération pendant 120 jours au cours des douze derniers mois.

En l'espèce, HK Danmark, un syndicat de travailleurs danois, a introduit deux actions en réparation au nom de M^{mes} Ring et Skouboe Werge, en raison de leur licenciement avec un préavis réduit. HK Danmark affirme que ces deux employées étant atteintes d'un handicap, leur employeur respectif était tenu de leur proposer une réduction de leur temps de travail. Le syndicat affirme également que la disposition nationale concernant le préavis réduit ne peut s'appliquer à ces deux travailleuses car leurs absences pour cause de maladie résultent de leur handicap.

Le Søm- og Handelsretten (Cour maritime et commerciale, Danemark), saisi de ces deux affaires, demande à la Cour de justice de préciser la notion de handicap. Il s'agit également de savoir si la réduction du temps de travail peut être considérée comme une mesure d'aménagement raisonnable et si la loi danoise concernant le préavis réduit de licenciement est contraire au droit de l'Union.

Le handicap n'ayant pas été défini par la directive, la Cour a donné une définition de cette notion dans son arrêt *Chacón Navas*². Elle a jugé que cette notion se distingue de la maladie et doit être entendue comme visant une limitation de longue durée résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

À la suite de cet arrêt, l'Union a ratifié la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées³. Il s'ensuit que la directive doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à la convention citée.

Par son arrêt rendu ce jour, la Cour précise, tout d'abord, que **la notion de « handicap »** doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses

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 du 2.12.2000, p. 16-22).

² Arrêt de la Cour du 11 juillet 2006, *Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades SA* (C-13/05), voir aussi CP n° 55/2006.

³ Décision du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (JO L 23 du 27.1.2010, p. 35-61).

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, et si cette limitation est de longue durée. La Cour relève que, contrairement à ce que font valoir les employeurs dans ces deux affaires, la notion de « handicap » n'implique pas nécessairement l'exclusion totale du travail ou de la vie professionnelle. **En outre, le constat de l'existence d'un handicap ne dépend pas de la nature des mesures d'aménagement que doit prendre l'employeur, telles que l'utilisation d'équipements spéciaux.** Il appartiendra à la juridiction nationale d'apprécier si, en l'espèce, les travailleuses étaient des personnes handicapées.

La Cour rappelle, ensuite, que la directive impose à l'employeur de prendre les **mesures d'aménagement appropriées et raisonnables**, notamment, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser. La Cour relève que **la réduction du temps de travail**, même si elle ne relevait pas de la notion de « rythmes de travail », explicitement évoquée par la directive, peut être considérée comme une mesure d'aménagement appropriée dans des cas où cette réduction permet au travailleur de pouvoir continuer à exercer son emploi.

Il incombe cependant au juge national d'apprécier si, en l'espèce, la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour les employeurs.

La Cour constate, également, que la directive s'oppose à une disposition nationale selon laquelle un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un **préavis réduit** si le travailleur handicapé a été absent pour cause de maladie avec maintien de sa rémunération pendant 120 jours au cours des douze derniers mois, lorsque ces absences sont la conséquence de l'omission, par l'employeur, de l'adoption de mesures d'aménagement appropriées et raisonnables, afin de permettre à la personne handicapée de travailler.

Enfin, la Cour se prononce sur la question de savoir si la disposition nationale concernant le préavis réduit est susceptible d'entraîner une discrimination à l'encontre des personnes handicapées. Il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison d'un handicap, est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes handicapées par rapport à d'autres personnes, à moins que cela puisse être justifié.

La Cour relève que la disposition nationale s'applique de manière identique aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées ayant été absentes pour cause de maladie plus de 120 jours. Il ne saurait donc être considéré que cette disposition instaure une différence de traitement directement fondée sur le handicap. Mais la Cour constate qu'un travailleur handicapé est plus exposé au risque de se voir appliquer le délai de préavis réduit qu'un travailleur valide, car il est exposé au risque supplémentaire d'une maladie liée à son handicap. **Il apparaît donc que cette disposition est susceptible de désavantager les travailleurs handicapés et ainsi, d'entraîner une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap.**

La Cour répond que la directive s'oppose à une telle disposition nationale sauf si cette disposition, tout en poursuivant un objectif légitime, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction nationale d'apprécier. À cet égard, en tenant compte de la marge d'appréciation reconnue aux États membres en matière de politique sociale et de l'emploi, **il incombe au juge national d'examiner si le législateur danois**, en poursuivant les objectifs légitimes de la promotion de l'embauche des personnes malades, d'une part, et d'un équilibre raisonnable entre les intérêts opposés de l'employé et de l'employeur en ce qui concerne les absences pour cause de maladie, d'autre part, **a omis de tenir compte des éléments pertinents qui concernent, en particulier, les travailleurs handicapés.**

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

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

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205