

# LES CONTRIBUTIONS DE L'OIT SUR L'ADAPTATION DE L'EMPLOI AUX PERSONNES HANDICAPÉES

## PREMIÈRE QUESTION : LE SOUCI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

- La *recommandation de l'OIT n° 99 sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides (1955)* fait deux contributions:
  - a) Prendre conscience de l'existence des personnes handicapées, qui dennome encore «des invalides », en tante qu'employés
  - b) Viser les mesures en faveur des personnes handicapées sur l'adaptation et réadaptation professionnelles, c'est-à-dire l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement sélectif
- L'Espagne, sous le régime franquiste et dans une situation économique et sociale précaire, ne dispose d'aucun dispositif réglementaire ou mesure politique

# DEUXIÈME QUESTION :

## L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

- La *convention de l'OIT n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983)* fait deux contributions:

a) Introduire le concept de « personne handicapée » à la place « d'invalides », ce qu'il veut dire toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

b) Reconnaître le principe d'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées et la licéité des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement.

- En Espagne:

a) La *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*, est publiée et définit la personne handicapée (« minusválido ») comme le fait la convention n° 159, bien qu'elle déclare elle-même qu'elle transpose les dispositions de la *déclaration de l'ONU des droits des personnes handicapées (1975)*

b) Les articles 14 y 49 de la *Constitucion de 1978* établissent l'interdiction de la discrimination en raison de n'importe quel circonstance de caractère personnel o social, ainsi que les mesures positives pour arriver à l'adaptation professionnelle et sociale de ces personnes-là.

c) À cet égard, la *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*, est transposée par la *Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*

## TROISIÈME QUESTION : DU CONCEPT DE « PERSONNE HANDICAPÉE » AU CONCEPT DE « SITUATION DE HANDICAP »

- La *recommandation de l'OIT n° 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983)*, même si elle utilise le mot « personne handicapée », se réfère à la situation de handicap, non à la cause ou à l'origine. Pour cette raison, la recommandation exige l'adoption des mesures parmi lesquelles se trouvent:
  - La suppression des entraves ou obstacles d'ordre physique ou architectural et sur le plan des communications qui empêchent d'arriver et d'accéder aux locaux affectés à la formation et à l'emploi des personnes handicapées, comme d'y circuler.
  - La promotion de moyens de transport appropriés à destination et au départ des lieux de réadaptation et de travail, compte tenu des besoins des personnes handicapées.
- La *convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (2007)* déclare que la situation de handicap est un concept qui évolue, peu importe sa cause (de naissance, d'accident ou de maladie). La situation de handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

## QUATRIÈME QUESTION:

### LA RÉCEPTION EN DROIT ESPAGNOL DE LA QUESTION DU CONCEPT DE « PERSONNE HANDICAPÉE » AU CONCEPT DE « SITUATION DE HANDICAP »

- Influencée par la *recommandation de l'OIT n° 168*, la *Ley 31/1995, de 8 novembre, de prevención de riesgos laborales*, étend son effet préventif et protecteur à tous les travailleurs et garantit des mesures spécifiques, bien sûr, pour "ceux dont la situation de handicap physique, psychique ou sensoriel est reconnue" (art. 25.1).
- Tandis que le contenu de la *convention de l'ONU* est transposé par la *Ley 26/2011, de 1 agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Actuellement, le régime juridique spécifique des personnes en situation de handicap se trouve dans le *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LDPD)*.

## CINQUIÈME QUESTION : EST-CE QUE LA MALADIE EST UNE SITUATION DE HANDICAP?

- La directive 2000/78/CE, qui a laissé aux États membres le soin de définir la notion de handicap, a aggravé la confusion entre la maladie et le handicap.
- La distinction entre maladie et handicap est annoncée dans la décision *Navas-Chacón (2006)* de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), mais elle est précisée dans la décision *Ring et Werge (2013)*, qui s'inspire de la convention de l'ONU.
- Dans ce sens, une maladie devient une situation de handicap ou cas de:
  - a) engendrer une limitation spécifique qui, en interagissant avec de divers obstacles, empêche la participation pleine et effective de la personne à la vie professionnelle sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.
  - b) avoir une longue durée, indépendamment du fait que la maladie soit guérissable soit incurables.
  - c) impliquer une autre circonstance dans laquelle la personne peut faire l'objet d'un traitement discriminatoire.

## SIXIÈME QUESTION: EST-CE QUE LE DEVOIR DE PROTECTION DE L'EMPLOYEUR FACE AUX RISQUES PROFESSIONNELS EST LE MÊME QUE CELUI DE PRENDRE DES MESURES POUR ASSURES L'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL?

- L'art. 25.1 LPR exige la protection de tous les travailleurs (un devoir général) et notamment ceux qui sont particulièrement sensibles aux risques du travail en raison de leurs caractéristiques personnelles ou de leur état biologique, en ayant ou non un handicap. Cette protection-là se traduit à de ne pas attribuer d'emplois susceptibles de causer facilement des situations dangereuses; effectuer des évaluations des risques extraordinaires; surveiller la santé par contrôle médical; et ajuster correctement les équipements et instruments de travail (art. 16, 17 y 22).
- L'art. 40.2 LDPD n'exige que la protection des personnes en situation de handicap (un devoir spécifique) en prenant les mesures appropriées, ce qui implique l'adaptation du poste de travail et de son environnement afin de faciliter l'accès à l'entreprise, l'accomplissement de leur travail, l'avancement professionnel et la formation.

## SEPTIÈME QUESTION : QU'IL FAUT PRENDRE DES MESURES APPROPRIÉES POUR ADAPTER LE POSTE DE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT?

- C'est évidente que les mesures de prévention et de protection contre les risques professionnels sont évidemment exclues parce qu'elles relèvent de la LPR.
- Il s'agit de toutes les autres mesures. Lesquelles? Rien ne dit la LDPD, donc il faut évoquer par coeur et dans la législation travailliste les suivants:
  - a) modification des éléments du contrat de travail (jour et lieu);
  - b) modification des conditions du contrat de travail (système de roulements, heures supplémentaires, congés pour raison de santé);
  - c) Élection des modalités du contrat de travail apropiées;
  - d) adaptation du système de classification professionnelle; réservation du 2% de poste du travail aus personnes handicapé (7% à l'Administration publique).
- Les mesures sont nombreuses mais il est possible qu'aucune ne soit adoptée parce que la loi le permet quand elles représentent une » charge » excessive pour l'entrepreneur.