

CONFÉRENCE

PROMOUVOIR ET DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

A l'occasion de son 10^e anniversaire, le DTH vous invite à sa conférence intitulée « Promouvoir et défendre les droits des travailleurs handicapés », qui aura lieu

LUNDI, LE 3 JUIN 2013 À 19H00
CENTRE NICOLAS BRAUN - HESPERANGE
Salle Nic Braun 474, route de Thionville L-5886 Hesperange

Ouverture des portes à 18h30 - bar/snack offert par la section OGBL Hesperange

La conférence sera animée par Me Azédine Lamamra, avocat, inscrit en France et au Luxembourg, spécialiste des droits fondamentaux, diplômé en droit et contentieux européens de l'Université de Lyon, Strasbourg et Luxembourg.

L'intervention de Me Lamamra sera suivie d'un débat animé par Chris Berens-Scott, juriste et membre cooptée du Bureau du DTH/OGBL.

Le centre Nic Braun répond aux normes d'accessibilité pour PMR et la conférence sera traduite simultanément en langage des signes allemand.

Pour tout renseignement supplémentaire, vous pouvez contacter notre département au tél. : 496005-345 ou par e-mail à joel.delvaux@ogbl.lu



DTH - Département des travailleurs handicapés

Interview de Chris Berens-Scott avec Maître Azédine Lamamra Promouvoir et défendre les droits des travailleurs handicapés



Chris Scott : Maître Lamamra, on parle beaucoup de handicap, mais qu'est-ce que cette notion recouvre exactement ?

Azédine Lamamra : C'est une notion très complexe car il n'y a pas une seule définition précise qui s'impose dans l'ordre juridique et que celle-ci fait appel à des éléments de nature très diverse comme l'indique l'Organisation mondiale de la santé.

Le droit tente d'appréhender cette notion pour dire ce qu'il est et a contrario ce qu'il n'est pas. Car cette caractéristique ouvre toute une série de droits, notamment, dans le domaine du travail et de la sécurité sociale. Depuis les années 2000, le droit international et européen est venu donner à cette notion un changement sans précédent et dont les effets commencent seulement à se mesurer. Le Luxembourg n'en a pas, de mon point de vue, pris l'entière mesure. Certes, il a transposé la directive 2000/78 dans la loi du 28 novembre 2006 et approuvé après ratification la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées dans la loi du 28 juillet 2011. Certes il a ratifié les Conventions de l'Organisation internationale du travail n°111 et 159, mais pour autant et si l'on ajoute la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, on se retrouve directement ou indirectement avec plusieurs définitions du handicap. Ceci est source de conflit et d'insécurité juridique.

Aussi une réflexion d'ensemble aurait été et serait souhai-

table aujourd'hui. D'autant plus que la notion sera de plus en plus évolutive les prochaines années compte tenu du vieillissement de la population et des progrès de la médecine au sens large. Ces derniers faisant qu'une situation qui ne serait pas entrée dans le champ d'application du handicap pourrait l'être demain et inversement.

C.S. : Alors Maître Lamamra, comment s'y retrouve-t-on ?

A.L. : D'abord il convient d'avoir une vue d'ensemble de la problématique comme je viens de le démontrer. Ensuite, du point de vue du praticien il faut distinguer ce qui est contraignant de ce qui ne l'est pas. Sans pour autant exclure ce qui n'a pas ou pas encore de valeur contraignante car les résolutions et recommandations peuvent toujours servir à éclairer le législateur ou le juge. Je pense principalement aux résolutions et recommandations du Conseil de L'Europe et de l'OIT.

En outre, il est important de garder constamment à l'esprit – ce qui complique quelque peu l'approche – que les définitions du handicap que l'on trouve seront générales ou spécifiques à une matière comme le droit du travail ou la sécurité sociale. Qu'elles peuvent être expresses ou par déduction du principe de discrimination. Enfin, qu'elles peuvent être dégagées à partir de critères jurisprudentiels, soit des juridictions nationales soit plus sûrement de la Cour européenne des Droits de l'homme et de la Cour de justice de l'Union européenne.



C.S. : Vous venez d'évoquer la Cour de justice de l'Union européenne, en quoi celle-ci a-t-elle une influence sur la notion de handicap ?

A.L. : Comme vous le savez, car vous avez été vous même avocat, le droit de l'UE et la jurisprudence de la CJUE s'imposent au législateur et au juge national. Il faut donc suivre avec attention les décisions de la CJUE. A cet égard une affaire connue sous le nom de Chacón Navas, est particulièrement intéressante.

Madame Chacón Navas travaillait pour Eures, société spécialisée dans la restauration collective. Elle tombe malade pendant huit mois et est placée en arrêt de travail. Elle fait ensuite l'objet d'un licenciement. Estimant que son licenciement est dû à sa maladie, l'employée considère qu'il est discriminatoire et intente un recours contre son employeur. La question vient alors devant la CJUE à laquelle il est demandé, principalement, de dire si la maladie peut être assimilée à un handicap et ainsi bénéficier de la protection offerte par le droit de l'UE, en particulier la directive 2000/78 CE.

La Cour, le 11 juillet 2006, va répondre que : « 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. »

Pour autant, on peut dégager de cet arrêt plusieurs enseignements très utiles.

Premièrement, comme l'a indiqué l'Avocat général dans ses conclusions, que ce type de situation n'exclut pas un recours. En effet, l'Avocat général ouvre une piste, reprise en partie par la Cour en déclarant « Il appartiendra alors à la personne concernée, qui invoque le principe de non-discrimination en raison d'un handicap, d'établir que le licenciement trouve sa véritable cause non pas dans la maladie elle-même, mais dans les limitations de longue durée ou permanentes en résultant ».

Deuxièmement, la Cour relève qu'il n'y a pas dans l'UE une définition commune de la notion de handicap et revendique une interprétation autonome et uniforme en tenant compte de l'objectif poursuivi par la réglementation de l'UE, à savoir l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Troisièmement et enfin, la Cour propose dans son arrêt une définition du handicap.

C.S. : Est-ce si important pour une personne travaillant au Luxembourg ?

A.L. : Oui. Cela signifie que la définition relative au taux de 30% au moins de diminution de la capacité au travail ne doit pas exclure le champ de la protection contre la discrimination visée par la directive 2000/78 et que des évolutions sont donc possibles.

C.S. : Pour une personne handicapée qui cherche un emploi ou qui travaille déjà et pour les syndicats qui la soutiennent qu'est-il important de savoir ?

A.L. : Il est important de bien comprendre les notions de discrimination directe ou indirecte, les questions de l'aménagement raisonnable, de la discrimination permise, des actions positives en faveur des travailleurs handicapés, la question de la charge de la preuve, celle de la défense des travailleurs handicapés par leurs collègues ou par les syndicats dans l'entreprise comme dans le cadre d'une action judiciaire.

Juste pour vous donner un exemple dans une affaire Coleman, la CJUE, le 17 juillet 2008, a décidé qu'une mère de famille qui avait un enfant handicapé avait été elle-même victime d'une discrimination directe de la part de son employeur en subissant un traitement moins favorable. La procédure avait également rapporté qu'elle était victime de harcèlement. Notamment on l'avait traitée de « paresseuse » lorsqu'elle avait demandé à bénéficier d'un temps libre pour s'occuper de son fils.

Voici un parfait exemple qui illustre l'importance de bien connaître ses droits et de les revendiquer, s'il le faut devant un juge. A cet égard les dispositions du droit interne et le contentieux sont de plus en plus soumis à l'impact du droit international et européen.

Mais surtout il faut avoir la volonté de revendiquer ses droits. Car sans la volonté de cette mère, il n'y aurait jamais eu pareille décision judiciaire.

C.S. : Voilà donc Maître Lamamra, on vous donne rendez-vous le 3 juin à partir de 18h30 au Centre Nicolas Braun à Hesperange, pour tout nous expliquer!

A.L. : Au moins l'essentiel car la matière est très complexe. Je vous parlerai aussi d'une affaire toute récente rendue par la Cour de justice de l'Union européenne le 11 avril dernier qui donne d'une part, une autre dimension à l'affaire Chacón Navas en ce qui concerne la maladie et le handicap, d'autre part, des précisions importantes sur la notion et sur l'obligation de l'aménagement raisonnable.



10. JUBILÄUM

DER ABTEILUNG BEHINDERTE ARBEITNEHMER IM OGBL

Anlässlich des europäischen Jahres der Menschen mit Behinderung 2003, gründete der OGBL die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer (DTH/OGBL - Département des travailleurs handicapés de l'OGBL).

Seit dem bemüht sich das DTH/OGBL:

- die behinderten Arbeitnehmer für die gewerkschaftlichen Aufgaben zu interessieren und sie als Mitglieder und Militanten zu gewinnen;
- ihnen in Zusammenarbeit mit dem STH/ADEM bei ihrer Arbeitssuche zu helfen und ihnen Orientierungshilfe anzubieten;
- Beziehungen mit anderen Gruppierungen von behinderten Personen mit ähnlichen Zielsetzungen wie die unserer Abteilung aufzubauen und zu pflegen, dies sowohl auf nationaler wie auf internationaler Ebene;
- die politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der behinderten Personen durch Stellungnahmen und gewerkschaftliche Aktionen zu vertreten.

In diesen 10 Jahren konnte das DTH/OGBL erfolgreich diese Ziele umsetzen. Wenn auch noch vieles zu tun bleibt, kann man dennoch festhalten, dass sich in den vergangenen Jahren manches im Interesse der behinderten Mitmenschen verbessert hat. Auch wenn all diese Veränderungen nicht alleine der Verdienst des DTH/OGBL sind, hat unsere Abteilung doch zweifellos einen wichtigen Beitrag dazu geleistet. Seit unserer Gründung haben wir leider auch drei geschätzte und für das DTH wichtige Gründungsmitglieder und Militanten verloren. Wir möchten also diese Gelegenheit nutzen, um noch einmal dieser wertvollen Mitstreiter und Freunde zu gedenken:

José Leite Magalhães
alias „Lopi“,
gestorben 2006

*Gründungs- und Vorstandsmitglied
der ersten Stunde und immer bereit,
wenn es darauf ankam ...*

Andrea Delvaux-Da Silva Costa,
gestorben 2012

*Gründungsmitglied der ersten Stunde,
langjährige Kassenführerin und
anschließende Vizepräsidentin*

John Castegnaro,
gestorben 2012

*Früherer OGBL-Präsident, der das DTH
stets voll unterstützte und seine
Gründung ermöglichte*

Im Rahmen unseres 10. Jubiläums werden wir mehrere Events organisieren. Das erste Treffen ist eine **Konferenz** mit dem Titel „**Förderung und Verteidigung der Rechte von behinderten Arbeitnehmern**“ mit Rechtsanwältin Azédine Lamamra als Rednerin, gefolgt von einer Podiumsdiskussion, die von Chris Scott, kooptiertes Vorstandsmitglied des DTH/OGBL, moderiert wird.

Die Konferenz findet am **Montag, den 3. Juni 2013 im Centre Nic Braun in Hesperange** statt. Die Türen öffnen um 18.30 Uhr mit einer Bar/Snack, angeboten von der OGBL-Sektion Hesperange. Die eigentliche Konferenz beginnt um **19.00 Uhr**. Die Konferenz wird in französischer Sprache gehalten, jedoch in die deutsche Gebärdensprache übertragen.

Die weiteren Events, die im Rahmen des 10-jährigen Jubiläums veranstaltet werden, werden wir zu gegebener Zeit mitteilen.