

# Les formes plurielles de la discrimination liée au handicap



Les discriminations dans le monde du travail sont des délits, et le cadre juridique est particulièrement complet. Il sanctionne désormais tant les discriminations directes que les discriminations indirectes. La discrimination est sanctionnée à la fois sur le plan pénal par l'article L.225-2 du code pénal et sur le plan civil par l'article L.122-45 du code du travail. Et la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a aussi introduit, dans le cas de procédures civiles, un aménagement de la charge de la preuve en faveur de la victime, qui depuis lors doit simplement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Et c'est à la partie adverse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination.

## 1. La discrimination directe

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap(...), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

*Exemple : refuser la candidature d'une personne à un poste au motif que son handicap nécessite de mettre en place des aménagements.*

Une directive fixe un cadre général pour lutter contre les discriminations fondées sur une liste de motifs qu'elle énumère dans son article 1er. Le handicap est un de ces motifs.

Ressource complémentaire : [Directive 2000/78/ce du conseil du 27 novembre 2000 portant creation d'un cadre general en faveur de l'egalite de traitement en matiere d'emploi et de travail](#)

## 2. La discrimination par association

Elle consiste à discriminer une personne en raison des liens qui l'unissent à une autre personne identifiée par un critère discriminatoire.

*Exemple : une fonctionnaire se voit refuser systématiquement des autorisations d'absence parce qu'elle est la mère d'un enfant en situation de handicap, alors que ses absences ne nuiraient pas au bon fonctionnement du service et que d'autres collègues n'ont aucune difficulté à obtenir des autorisations.*

La disposition incriminée ne se fonde pas sur le handicap mais se trouve avoir des effets par ricochet sur les personnes présentant un handicap.

## 3. La discrimination indirecte

Cette forme de discrimination correspond à une situation qui repose sur un critère ou une condition neutre en apparence qui est susceptible de produire une discrimination.

*Exemple : un responsable de service souhaite encourager celles et ceux de son équipe qui sont les plus fidèles et investis. Il décide alors d'accorder une prime exceptionnelle aux agents ayant atteint leurs objectifs, travaillant depuis au moins trois ans à temps complet dans son service.*

L'objectif apparaît bien légitime mais pourtant cette décision constitue une discrimination. Pourquoi ? Parce que l'exigence de justifier d'un travail à temps complet est de nature à léser les femmes et les personnes handicapées qui travaillent majoritairement à temps partiel, comme le relèvent de nombreuses études de l'INSEE. Une telle condition constitue donc une discrimination indirecte en matière de rémunération.

## 4. L'obligation d'aménagement raisonnable

On entend par aménagement raisonnable des mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques d'adaptation du poste de travail en fonction des besoins. Les aménagements raisonnables sont en principe appréciés au cas par cas « dans une situation concrète».

*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.*

Ces mesures sont raisonnables dès lors qu'elles ne représentent pas pour l'employeur ou l'employeuse une charge financière trop importante ou trop lourde à mettre en oeuvre. Or, de nombreux employeurs méconnaissent les aides financières auxquelles ils peuvent prétendre pour aménager les postes.

Ressource complémentaire : Défenseur des droits, [Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable](#), Guide, 2017.