

**CJUE, 11 septembre 2018, aff. C-397/18, DW contre Nobel Plastiques
Ibérica SA, ECLI:EU:C:2019:703**

Charlotte Oxandaburu
Étudiante en Master 2 Juriste européen,
Université Toulouse 1 Capitole

Dans cette affaire, la Cour de justice, saisie de plusieurs questions préjudicielles posées par le tribunal du travail n°3 de Barcelone, devait se prononcer sur l'interprétation de la directive du Conseil 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En l'espèce, après avoir été embauchée au sein d'une entreprise et affectée aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, une salariée a souffert d'une épicondylite, qualifiée de « *maladie professionnelle* »¹, et s'est trouvée en situation d'incapacité temporaire de travail pendant plusieurs périodes. Elle a été reconnue comme faisant partie des « *travailleurs particulièrement sensibles aux risques professionnels* »² au sens du droit national. À la suite de chaque reprise de travail, cette salariée a effectué une visite médicale : elle a été déclarée, à chaque fois, « *apte avec certaines limitations* » à occuper son poste de travail ou à effectuer des tâches de « *mise en forme à la vapeur* »³. Elle a, par conséquent, été affectée à des postes qui conduisaient à manipuler des petits tubes et pour lesquels les risques pour sa santé étaient moindres par rapport aux postes qui exigeaient de manier de gros tubes. Cependant, le 22 mars 2017, alors que la salariée se trouvait en situation d'incapacité temporaire de travail, lui a été notifiée une lettre de licenciement au motif qu'elle remplissait les quatre critères de sélection déterminés par l'entreprise en vue de procéder à un licenciement pour raisons objectives. Ces derniers étaient : l'affectation aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, une productivité inférieure à 95%, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé. Le 21 avril 2017, la salariée a introduit un recours contre cette décision de licenciement devant la juridiction de renvoi, afin que son licenciement soit déclaré nul ou, subsidiairement, injustifié.

La juridiction de renvoi va surseoir à statuer et poser à la Cour plusieurs questions préjudicielles. Elle se demande tout d'abord si la notion de « *travailleurs particulièrement sensibles aux risques professionnels* » au sens de la législation nationale peut être assimilée à celle de « *handicap* » au sens de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000⁴. Dans le cas où il serait admis que la salariée serait une personne handicapée, la juridiction de renvoi se demande si « *l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que le licenciement pour « raisons objectives » d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci répond aux critères de sélection pris en compte par l'employeur pour déterminer les personnes*

¹ Point 19.

² Point 20.

³ Point 23.

⁴ Point 29.

à licencier, à savoir présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé, constitue une discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap, au sens de cette disposition »⁵.

La Cour de justice va répondre à la première question en précisant ce qu'il fallait entendre par la notion de « handicap » au sens de la directive 2000/78 et en posant les critères de définition de cette notion. Elle rappelle ainsi que « *la notion de handicap, au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses 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* »⁶. La Cour affirme alors que l'état de santé d'un travailleur reconnu comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels – état de santé qui ne lui permet pas d'accomplir certaines tâches ou d'occuper certains postes de travail – ne relève de la notion de « handicap » que lorsque ces conditions sont remplies, ce qu'il appartiendra à la juridiction nationale de vérifier en l'espèce.

Par ailleurs, la Cour a dû se prononcer sur le fait de savoir si la salariée (à supposer que celle-ci soit une personne handicapée au sens de la directive 2000/78) avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur le handicap. La Cour considère ainsi que la salariée n'a pas fait l'objet d'une discrimination directe fondée sur le handicap dans la mesure où les critères de sélection pris en compte par l'employeur pour déterminer les personnes à licencier n'instaurent pas une différence de traitement. En revanche, s'agissant de l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le handicap, la Cour rappelle que, selon la directive 2000/78, « *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, notamment, d'un handicap donné, par rapport à d'autres personnes, à moins que l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique cette directive ne [...] [prenne] des mesures appropriées [...] afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique* »⁷. Dès lors, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si les adaptations réalisées par l'employeur ont été suffisantes pour être considérées comme un aménagement raisonnable et satisfaisant alors au respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Ainsi, dans le cas où l'employeur aurait procédé à des aménagements raisonnables, il n'y aurait pas lieu de considérer qu'un licenciement fondé sur les critères visés en l'espèce constituerait une discrimination indirecte.

⁵ Point 52.

⁶ Point 41.

⁷ Point 62.