

DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE DU TRAVAIL

AVANT-PROPOS

L'objectif de ce guide d'informations juridiques est de sensibiliser et de participer à la diffusion d'informations sur les droits des personnes en situation de handicap travaillant à l'Université de Genève, qu'elles soient employées sous le régime public ou privé. Il vise à répondre aux principales questions juridiques qui se posent en lien avec le handicap et le travail. Ce guide s'adresse également aux proches des personnes en situation de handicap ainsi qu'à toute personne intéressée par ce sujet à titre personnel ou professionnel.

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées nous rappelle que la notion de handicap évolue et que « le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et des 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 ».

2 Les questions posées dans cette brochure ont été identifiées grâce aux personnes concernées. Toutefois, étant donné l'ampleur des questions juridiques, ce guide ne prétend pas traiter exhaustivement de toutes les questions en lien avec le travail et le handicap et ne traite notamment pas d'une composante essentielle accompagnant le travail, soit les assurances sociales. Ce guide ne remplace pas les conseils d'un-e-x avocat-e-x ou juriste, ni le soutien des associations. Avant toute démarche juridique, il est fortement recommandé de consulter un-e-x avocat-e-x ou un-e-x juriste.

Ce guide d'informations juridiques présente une vulgarisation des recherches juridiques menées par les étudiant-e-x-s dans le cadre du séminaire de maîtrise de la Faculté de droit de l'Université de Genève, la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables, lors de l'année académique 2020-2021 et sous la supervision des responsables de l'enseignement.

Concernant le langage utilisé, les étudiant-e-x-s ont fait le choix d'utiliser la lettre x et d'alterner avec des formulations utilisant le féminin universel pour inclure toutes les personnes, quelle que soit leur identité ou expression de genre.

Nous tenons à exprimer notre gratitude envers toutes les personnes qui nous ont aidé-e-x-s pour l'élaboration de cette brochure, toutes les personnes qui sont intervenues dans le séminaire et qui ont partagé leurs expertises et leurs expériences, ainsi que les différentes associations et personnes qui agissent pour les droits des personnes en situation de handicap et cela dans un objectif de justice sociale et d'égalité. Nous remercions également les étudiant-e-x-s pour leurs précieuses recherches et leur travail de vulgarisation, ainsi que M^e Cyril Mizrahi pour sa précieuse relecture.

La réalisation de cette brochure est rendue possible grâce au soutien du Service égalité et diversité de l'Université de Genève, que nous remercions également chaleureusement.

Genève, le 20 septembre 2023

Pour la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables,
Vista Eskandari, Maya Hertig Randall, Quentin Markarian,
Camille Montavon et Nesa Zimmermann

ABRÉVIATIONS

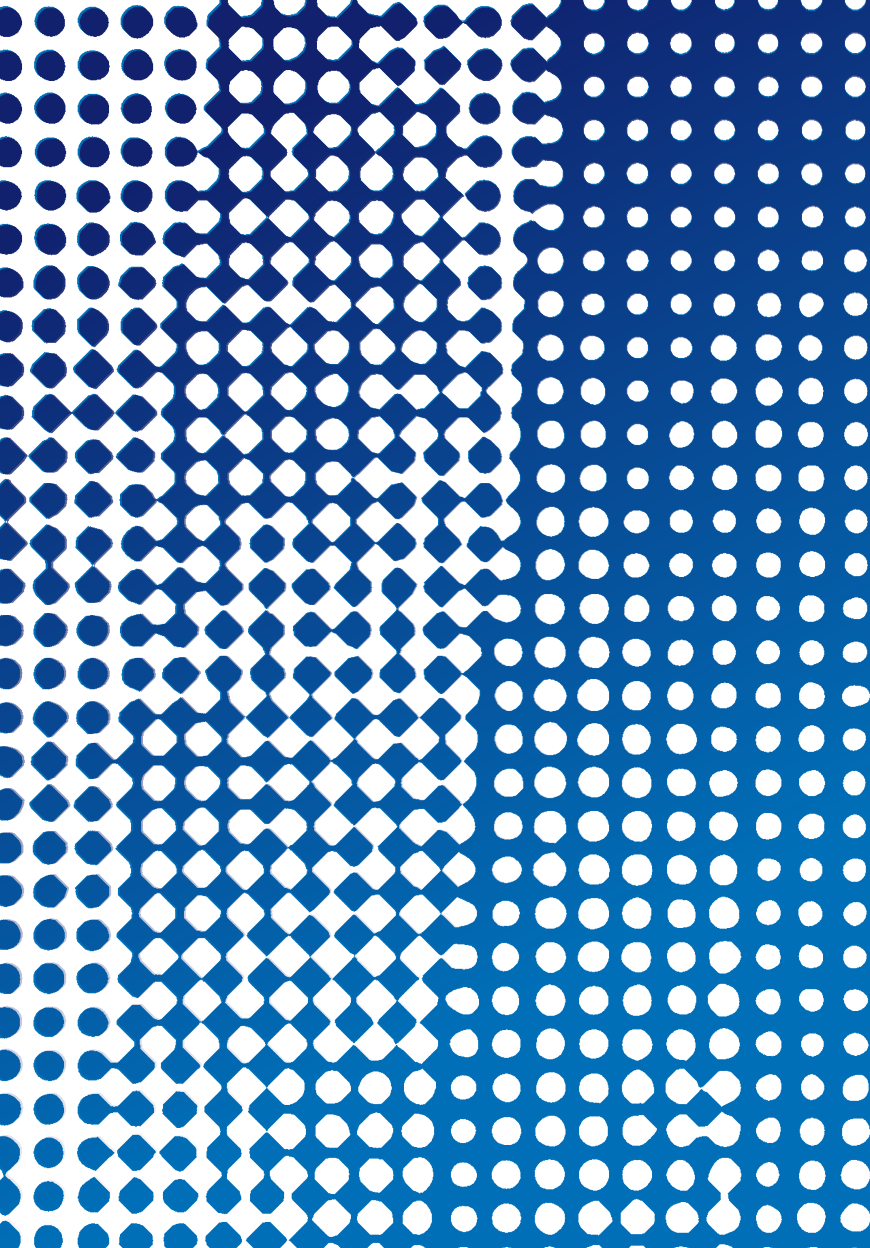
- art.** — Article(s)
- al.** — Alinéa(s)
- CC** — Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210
- CDPH** — Convention de l'ONU relative au droit des personnes handicapées du 13 décembre 2006, RS 0.109
- CEDH** — Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, RS 0.101
- ch.** — Chiffre(s)
- CO** — Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220
- Cst.** — Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, RS 101
- Cst./Ge** — Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012, RS 131.234
- Leg** — Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.1
- LIPAD/Ge** — Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, RSGE A 2 08
- lit.** — Lettre(s)
- LHand** — Loi sur l'égalité des personnes handicapées, RS 151.3
- LPAC/GE** — Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, RSGE B 5 05
- LPD** — Loi sur la protection des données, RS 235.1
- LREC/Ge** — Loi sur la responsabilité de l'État et des communes, RSGE A 2 40
- LTr** — Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11
- OLT 3** — Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, RS 822.113
- ONU** — Organisation des Nations Unies
- OHand** — Ordonnance sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées, RS 151.31
- Pacte ONU I** — Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, RS 0.103.1
- Pacte ONU II** — Pacte international relatif aux droits civils et politiques, RS 0.103.2

- RPAC/GE** — Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, RSGE B 5 05.01
- RPPers/GE** — Règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève, RSGE B 5 05.10
- RTAC/GE** — Règlement sur le télétravail dans l'administration cantonale, RSGE B 5 05.13
- RTt/GE** — Règlement sur le télétravail, RSGE B 5 05.13

GLOSSAIRE

- A** ————— **Aménagement**: Adaptation du milieu de travail pour permettre son accès aux personnes en situation de handicap. L'aménagement comprend la modification des machines, des équipements, des heures et de l'organisation du travail, un aménagement peut aussi comprendre une assistance humaine. La Convention sur les droits des personnes en situation de handicap de l'ONU définit les aménagements raisonnables à son article 2 paragraphe 4 comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».
- 6 **C** ————— **Concubin-e-x**: Personne avec laquelle je mène une vie de couple stable sans être mariée ni partenariat.
- Conjoint-e-x**: Personne avec laquelle je suis mariée.
- Congé**: En droit du travail, ce mot désigne, d'une part, la période pendant laquelle une salariée est autorisée à quitter provisoirement son poste de travail (par exemple vacances ou maladie) et, d'autre part, la communication d'une des parties par laquelle elle entend mettre fin au contrat de travail (résiliation).
- Consentement**: Expression de la volonté; dire ou montrer qu'on veut ou qu'on est d'accord.

- E** ————— **Employeuse**: Personne ou organisation employant des travailleuses en vertu d'un contrat de travail au sens de l'article 319 CO, en échange d'un salaire.
- M** ————— **Maintien dans l'emploi**: Maintien ou réintégration auprès de la même employeuse, au même poste et aux mêmes conditions ou à des conditions et à un poste différent.
- T** ————— **Travailleuse**: Personne travaillant au service de l'employeuse en vertu d'un contrat de travail au sens de l'article 319 CO, en échange d'un salaire.



QUELQUES NOTIONS

QU'EST-CE QU'UNE SITUATION DE HANDICAP ?

La Convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées (CDPH) définit le handicap comme des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation des personnes à la société sur la base de l'égalité.

Il est important de noter que le système des assurances sociales n'utilise pas cette définition du handicap. Les termes « invalidité » et « incapacité de gain » font l'objet de définitions précises qui diffèrent de la notion de handicap telle que pensée par la Convention de l'ONU.

Bases légales : CDPH ; art. 8 al. 2 Cst. ; art. 3 al. 1 LPGA

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE, EN DROIT, ENTRE UNE MALADIE ET UN HANDICAP ?

En droit, la maladie se distingue du handicap dans le sens qu'elle n'est pas en soi durable. Ceci signifie aussi qu'une personne ayant une maladie peut se retrouver dans une situation de handicap lorsque la maladie subsiste pendant une longue durée. On parle alors de maladie chronique. La maladie chronique non compensée par des traitements peut entraîner des incapacités durables, qui, combinées à des préjugés ou à l'inaccessibilité de l'environnement, entraînent une situation de handicap. Par exemple, une personne dont les douleurs chroniques subsistent (car elle n'est pas au bénéfice d'un traitement efficace) a une incapacité durable. Elle doit s'allonger plusieurs heures par jour. Si elle ne peut pas le faire faute de locaux ou parce qu'on lui interdit, alors il y a une situation de handicap. Cette personne peut donc se prévaloir de la protection octroyée par la CDPH.

QUELLE EST LA DÉFINITION JURIDIQUE D'UNE DISCRIMINATION EN RAISON DU HANDICAP ?

La CDPH définit la discrimination comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres ». Selon la CDPH, le refus d'octroyer des aménagements raisonnables est aussi une forme de discrimination.

Il existe deux types de discriminations en droit, la discrimination directe et la discrimination indirecte.

Discrimination directe : Le traitement inégal se fonde directement sur une caractéristique inhérente à la personne. Exemple: La partie employeuse refuse d'employer une personne uniquement en raison de son handicap alors que celui-ci n'aurait pas d'impact sur la capacité à accomplir le travail.

Discrimination indirecte : Ce sont des normes formulées de manière neutres mais qui ont un résultat discriminatoire. Il y a ainsi discrimination indirecte lorsqu'une norme ne semble, a priori, pas désavantager des groupes spécifiquement protégés contre la discrimination, mais qui a en réalité des effets qui portent un préjudice particulièrement lourd aux personnes appartenant à ce groupe. Exemple: une école applique les mêmes conditions d'examens à toutes les personnes, cela qu'elles soient en situation de handicap ou non. Les personnes en situation de handicap se voient ainsi indirectement discriminées par une règle générale appliquée à toutes les personnes sans que les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap ne soient pris en compte.

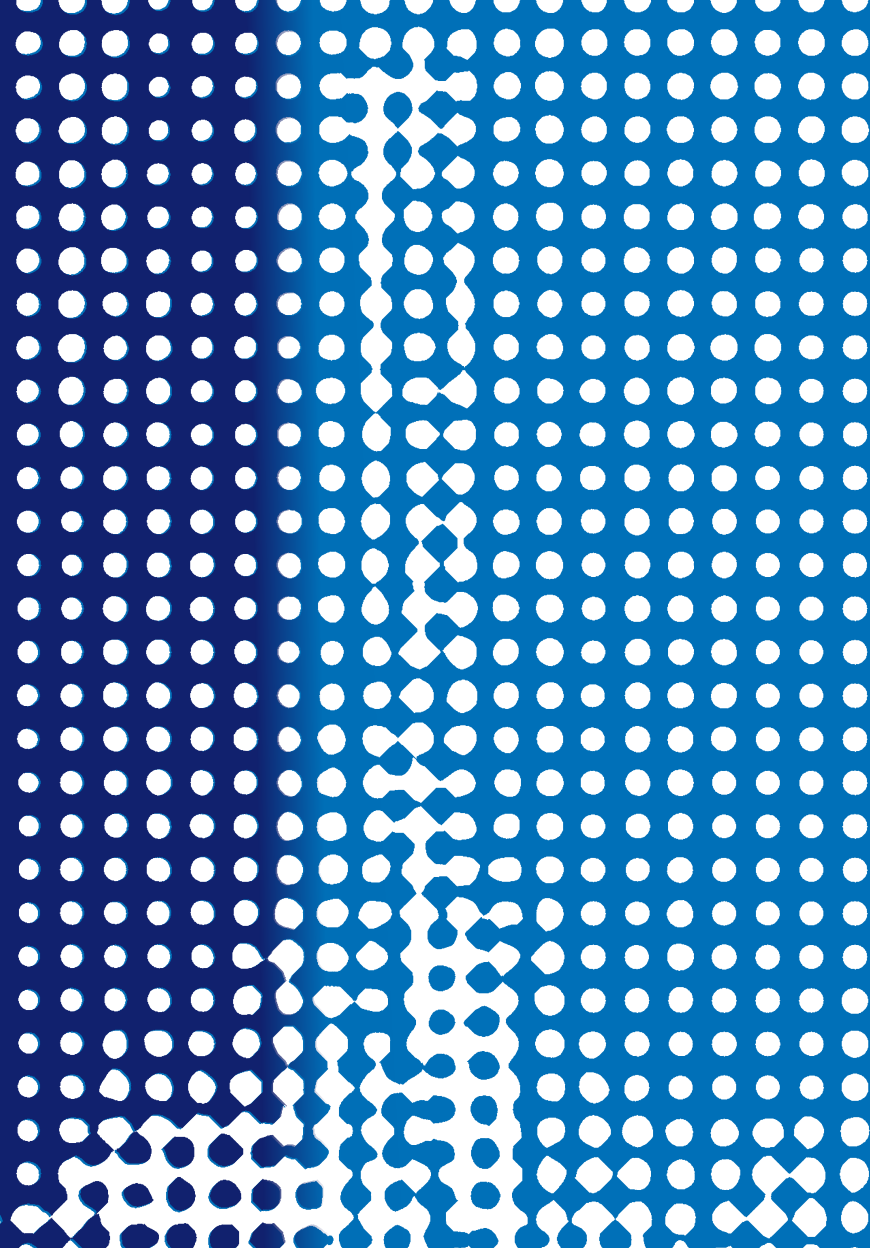
Bases légales : art. 2 § 3 CDPH ; art. 5 § 1, art. 8, art. 14 CEDH ; art. 8 al. 2 Cst.

QU'EST-CE QUE DES AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES ?

Selon la CDPH, il faut comprendre par aménagements raisonnables, une ou des mesures concrètes qui permettent de réduire ou de modifier un environnement ou des conditions d'exercice de sorte à assurer l'égalité d'accès aux droits des personnes en situation de handicap. Par raisonnable, il est entendu que la mise en place de ces ajustements ne doit pas imposer une charge disproportionnée. Ces aménagements doivent être pensés et mis en place au cas par cas. Mettre en place ces aménagements pour les personnes en situation de handicap est une obligation.

Les aménagements raisonnables sont des mesures et ajustements dont l'objectif est de modifier un environnement pour le rendre accessible aux personnes en situation de handicap.

Base légale : art. 2 § 4 CDPH



1. PEUT-ON ME QUESTIONNER SUR UNE ÉVENTUELLE MALADIE OU MA SITUATION DE HANDICAP LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE ?

Pendant un entretien d'embauche, la partie employeuse est amenée à me poser des questions. Ces questions doivent être en rapport avec ma capacité à accomplir le travail. La partie employeuse ne peut donc pas me poser des questions sur ma situation de handicap ou ma maladie si cela n'affecte pas mon travail, ni me poser des questions sur ma vie privée et ma vie intime. Si l'employeuse me pose des questions sans rapport avec mon aptitude à accomplir le travail mais en lien avec ma situation de handicap ou ma maladie, ces questions sont illicites car elles portent atteinte à ma personnalité. J'ai le droit de mentir ou de ne pas répondre aux questions illicites.

Si, par la suite, je suis licenciée car j'ai menti sur ma situation de handicap ou ma maladie alors que ces dernières n'affectent pas ma capacité à accomplir le travail, ce licenciement est abusif.

Si je parle de ma situation de handicap de manière volontaire et que celle-ci n'affecte pas ma capacité à accomplir le travail mais que ma candidature n'est pas retenue pour cette raison, cela est constitutif d'une discrimination à l'embauche (voir question 4.).

Si je postule un emploi au sein de la fonction publique, la réponse est la même.

2. EST-CE QUE JE SUIS TENUE DE PARLER DE MA MALADIE OU DE MA SITUATION DE HANDICAP LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE ?

Pendant un entretien d'embauche, il existe des obligations précontractuelles. Ce sont des obligations qui existent pendant la période qui précède la conclusion du contrat de travail. Le devoir d'informer fait partie de ces obligations. Je ne suis pas obligé de parler de ma maladie ou de ma situation de handicap à la partie employeuse, à moins qu'elle affecte ma capacité à accomplir mon travail.

La réponse est la même si je suis fonctionnaire.

Bases légales : art. 328, art. 328b CO ; art. 2 CC

3. PEUT-ON M'OBLIGER À ME SOUMETTRE À DES EXAMENS MÉDICAUX ?

La partie employeuse peut me demander de passer un examen médical mais ne peut pas m'y obliger. Je dois donc donner mon accord pour passer l'examen médical. La partie employeuse doit me dire ce qui se passe si je refuse de passer un examen médical. Cet examen médical doit avoir un rapport avec mes compétences à effectuer le travail. La partie employeuse n'aura pas accès à cet examen médical. Elle sera uniquement informée sur ma capacité – ou non – à accomplir le travail. Je ne peux pas donner mon accord pour qu'elle regarde mon dossier médical, car mon consentement serait nul en raison du rapport de subordination qui existe.

Si je suis fonctionnaire à l'État de Genève, on peut me demander de passer un examen médical aux mêmes conditions. L'État a également la possibilité de me demander de faire un examen médical si les deux conditions suivantes sont réunies :

- il est écrit dans une loi qu'un examen médical est nécessaire pour le travail en question ;
- l'examen médical est absolument indispensable à l'accomplissement du travail.

Bases légales : art. 328, art. 328b CO ; art. 5 RPAC/GE ; art. 35 al. 2 LIPAD/GE

4. PEUT-ON REFUSER DE M'ENGAGER EN RAISON DE MON HANDICAP ?

Une partie employeuse ne peut pas refuser de m'embaucher uniquement en raison de ma situation de handicap ou de ma maladie, cela serait discriminatoire.

Si je suis fonctionnaire à l'État de Genève, la réponse est la même. De plus, l'État a un devoir de protection accru vis-à-vis de ses employées en situation de handicap. Lorsque je soupçonne que ma candidature n'a pas été retenue en raison de mon handicap, je peux exiger une explication écrite quant aux raisons pour lesquelles je n'ai pas été recruté-e-x.

Bases légales : art. 328 CO ; art. 28 CC ; art. 8 al. 2 Cst. ; art. 15 al. 2 Cst./GE ; art. 5, art. 27 CDPH ; art. 14, art. 8 CEDH ; art. 14 OHand

5. QUE PUIS-JE FAIRE SI UNE PLACE DE TRAVAIL M'EST REFUSÉE EN RAISON DE MA SITUATION DE HANDICAP OU SI JE SOUPÇONNE QUE LE POSTE M'EST REFUSÉ POUR CETTE RAISON ?

Il n'existe pas, en droit suisse, un droit spécifique qui garantirait un droit à avoir un travail. Néanmoins, si une partie employeuse refuse de m'embaucher en raison de ma situation de handicap ou de ma maladie, je peux agir devant le Tribunal des Prud'Hommes pour demander des dommages-intérêts, c'est-à-dire une somme d'argent pour le dommage que j'ai subi. Le dommage correspond à l'argent que j'ai dépensé pour cet entretien d'embauche, comme par exemple, les frais de dossier ou de déplacement. Je peux aussi demander une indemnité pour mon tort moral, c'est-à-dire une somme d'argent pour l'atteinte à la personnalité que j'ai subie. Cette somme d'argent sera fixée par la juge. La somme que je pourrais obtenir ne sera cependant pas élevée. À titre d'exemple, dans le canton de Vaud, une indemnité de 5 000 CHF a été octroyée pour tort moral à une femme qui n'avait pas obtenu un emploi en raison d'une discrimination raciale. Lors d'une telle procédure, je devrai prouver l'atteinte que j'ai subie et je devrai également prouver que c'est en raison de ma situation de handicap ou de ma maladie que je n'ai pas eu le travail que je recherchais.

Si je postule à un poste au sein de l'État, la réponse est en principe la même.

Bases légales : art. 328, art. 41, art. 49 CO ; art. 2, art. 28 CC ; art. 2 lit. d LPA/GE ; ATF 131 II 361 ; Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, arrêt du 10 octobre 2005 ; voir également CJ GE ATA7328/2023 pour la possibilité d'invoquer la LEg pour le secteur public.

6. J'AI DES ABSENCES AU TRAVAIL EN RAISON DE MA SITUATION DE HANDICAP OU DE MA MALADIE. PEUT-ON ME LICENCIER POUR CELA ?

Je suis protégé-e-x contre un licenciement lorsque je m'absente en raison de ma situation de handicap ou de ma maladie pendant au maximum :

- 30 jours durant ma première année de service ;
- 90 jours de ma deuxième à ma cinquième année de service ;
- 180 jours dès ma cinquième année de service.

Ces délais s'appellent «délais de protection». Une année de service commence le même jour où je commence mon travail pour la première fois. La prochaine année de service commence le même jour. Des délais plus longs sont possibles si je bénéficie d'une convention collective.

La période de protection prend fin si je reviens au travail ou à l'échéance de ces délais. Chaque nouvelle maladie donne lieu à une nouvelle période de protection. Si ma prochaine absence est pour la même maladie ou une maladie étroitement liée, c'est l'ancien délai de protection qui continue à courir, s'il y a des jours restants. Si les délais sont échus, il est possible qu'on me licencie en respectant le délai légal ordinaire suivant :

- un mois durant ma première année de service ;
- deux mois de la deuxième à la neuvième année de service ;
- trois mois ultérieurement.

Ces délais commencent à courir à la fin du mois durant lequel j'ai reçu le licenciement. La partie employeuse doit motiver, c'est-à-dire expliquer et justifier, mon licenciement si je le lui demande. Dans tous les cas, avant d'en arriver au licenciement, la partie employeuse doit prendre en considération ma santé en prenant toutes les mesures raisonnablement exigibles pour préserver mon emploi. Si elle ne le fait pas, le licenciement est abusif.

Si je suis fonctionnaire de l'État de Genève ou de la Confédération, les délais de protection sont les mêmes.

Après les délais de protection, il est possible qu'on me licencie si mes absences constituent un motif fondé rendant la continuation des rapports de travail incompatibles avec le bon fonctionnement de l'administration. Avant d'en arriver au licenciement, la partie employeuse doit prendre en considération ma santé en prenant toutes les mesures raisonnablement exigibles pour préserver mon emploi. Ces mesures peuvent inclure notamment des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelle. Si ce n'est pas possible, elle doit me reclasser, c'est-à-dire trouver une autre position au sein de l'administration publique, avant de pouvoir me licencier en respectant les délais de congé ordinaire mentionnés ci-dessus.

Si elle ne prend pas en considération ces différents éléments, le licenciement ne respecte pas le principe de proportionnalité. Lorsque ce principe n'est pas respecté, je peux m'opposer au licenciement.

Bases légales : art. 324a, art. 328 al. 1, art. 335 al. 2, art. 335a, art. 335c, art. 336 al. 1 lit. a et al. 2, art. 336c al. 1 lit. b CO ; art. 13 LHand ; art. 12 OHand ; art. 6 al. 1 LTr ; art. 2 al. 1, art. 3 OLT 3 ; art.15 al. 2, art. 41 al. 2, art. 209 al. 1 Cst./GE ; art. 2B al. 1, art. 21 al. 3, art. 22 LPAC/GE ; art. 44A RPAC/GE ; art. 3 al. 1 RPPers/GE ; ATF 8C_667/2020 du 22 juin 2021

17

7. SI JE DOIS M'OCCUPER D'UNE PERSONNE DE MA FAMILLE (ENFANT, PARENT, ETC.) QUI EST EN SITUATION DE HANDICAP, PUIS-JE PRENDRE DES CONGÉS OU M'ABSENTER DU TRAVAIL ?

Je peux prendre des congés payés de courte durée pour m'occuper d'un membre de ma famille en situation de handicap. Un membre de ma famille est mon père, ma mère, mes frères ou sœurs, ainsi que ma conjointe, ma partenaire enregistrée ou ma partenaire qui vit avec moi. Ces congés sont de maximum 3 jours par événement, et maximum 10 jours par an. Pendant ce temps, mon salaire sera payé. Je dois montrer un certificat médical pour le membre de la famille concerné.

Si je m'absente du travail sans prendre congé pour m'occuper de mon enfant ou de ma conjointe ou partenaire

enregistrée en situation de handicap ou de maladie, j'ai le droit à percevoir un salaire jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée.

Les absences pour s'occuper d'une personne qui ne sont pas des membres de ma famille peuvent faire l'objet d'un congé non payé.

Si je travaille à l'État de Genève, je peux prendre 15 jours de congé payés par année civile pour une personne de ma famille où de mon/ma partenaire avec qui je mène une vie de couple depuis 5 ans au moins.

Bases légales : art. 324a, art. 329, art. 329h CO ; art. 163, art. 276 CC ; art. 36 LTr ; art. 2A al. 1 lit. d LPAC/GE ; art. 33 al. 1 lit. n RPAC/GE

8. SI JE DOIS M'OCCUPER D'UNE PERSONNE DE MA FAMILLE QUI EST EN SITUATION DE HANDICAP, PUIS-JE ARRIVER EN RETARD ?

La partie employeuse doit tenir compte de ma situation familiale lorsqu'elle fixe mes horaires de travail. Il n'existe cependant pas de droit à arriver en retard en raison de la situation de handicap d'une personne de ma famille. Si j'arrive régulièrement en retard pour cette raison, ma partie employeuse doit me donner plusieurs avertissements. Si un accord n'a pas pu être trouvé et que je continue à être en retard pour cette raison, ma partie employeuse pourrait me licencier en raison de ces retards répétés.

Si je suis fonctionnaire à l'État de Genève, la réponse est la même.

Bases légales : art. 321a, art. 337 al. 1 CO ; art. 21 al. 3, art. 22 LPAC/GE ; art. 22 RPAC/GE

9. SI JE DOIS M'OCCUPER D'UNE PROCHE (ENFANT, PARENT, ETC.) QUI EST EN SITUATION DE HANDICAP, PUIS-JE DEMANDER À FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ?

Si je veux faire une partie de mon travail à distance, je dois le demander. La partie employeuse n'est pas obligée d'accepter mais doit examiner ma demande. Si elle n'accepte pas, je ne peux pas m'y opposer.

Si je travaille à l'État de Genève, je peux le demander si je travaille au minimum à 50%. La partie employeuse a le droit de refuser ma demande.

Bases légales : art. 321, art. 324a, art. 329h CO ; art. 36 LTr ; art. 33 RPAC/GE ; art. 3 al. 2 RTAC/GE ; art. 4, art. 5 RTt/GE

10. SI JE N'ARRIVE PLUS À TRAVAILLER AU MÊME TAUX QU'AUPARAVANT EN RAISON DE MA MALADIE OU DE MA SITUATION DE HANDICAP, QUE PUIS-JE FAIRE ?

Si je n'arrive plus à travailler au même taux qu'auparavant en raison de ma maladie ou de ma situation de handicap, je peux demander des aménagements raisonnables à la partie employeuse. La partie employeuse est tenue de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour protéger ma santé. Des aménagements raisonnables peuvent être par exemple : l'ajustement de l'organisation du travail, le transfert dans une filiale, ou une répartition des tâches.

Je peux également proposer de modifier le contrat de travail pour baisser la durée de travail par semaine mais la partie employeuse pourrait refuser ce changement. Il faudrait néanmoins déterminer si la réduction du taux de travail peut être un aménagement raisonnable ou non. Finalement, je peux déclarer à la partie employeuse mon incapacité de travail partielle et m'absenter. J'ai l'obligation d'informer la partie employeuse de mon incapacité de travail et de la prouver, en général, au moyen d'un certificat médical. La partie employeuse ne peut pas me licencier de manière ordinaire pendant la période de protection (**voir question 6.**).

Lorsque la partie employeuse ne me licencie pas, j'ai droit à des indemnités pendant une période qui dure plus longtemps que la période de protection contre le licenciement. Ces indemnités peuvent couvrir entre 80 % et 100 % de mon salaire. Cela dépend de mon assurance et de ma partie employeuse. J'ai droit à ces indemnités pendant au maximum :

- 3 semaines pendant la 1^{ère} année de service ;
- 1 mois pendant la 2^e année de service ;
- 2 mois pendant la 3^e et 4^e année de service ;

- 3 mois pendant la 5^e à la 9^e année de service ;
- 4 mois pendant la 10^e à la 1^e année de service, ensuite 1 mois supplémentaire tous les 5 ans.

Si je suis fonctionnaire à l'État de Genève, je peux en principe demander une réduction de mon taux de travail. En effet, cela pourrait être considéré comme un aménagement raisonnable. Concernant l'indemnité pour incapacité de travail, celle-ci doit correspondre à la totalité de mon salaire. Les délais pendant lesquels ces indemnités doivent être versées sont plus longs que dans des rapports de travail privés.

Bases légales : art. 1, art. 321a, art. 324a, art. 324b, art. 328 CO ; art. 8 CC ; art. 6 LTr ; art. 3, art. 2 al. 1 OLT ; art. 2A al. 1 lit. a, art. 2B al. 1 LPAC/GE ; art. 2 al. 2, art. 54, art. 59 RPAC/GE ; art. 1 al. 2 RPPers/GE

11. PUIS-JE DEMANDER DES AMÉNAGEMENTS SUR MON LIEU DE TRAVAIL ? QUI PREND EN CHARGE LE COÛT DES AMÉNAGEMENTS ?

20

J'ai le droit à des aménagements raisonnables sur mon lieu de travail. Je dois en faire la demande à la partie employeuse. Par exemple, ce peut être des adaptations du poste de travail, des aménagements du bâtiment ou bien une réorganisation des tâches. Les aménagements sont considérés comme raisonnables pour autant que leur coût ne soit pas disproportionné par rapport au bénéfice qu'en tirera l'employé-e-x en situation de handicap. Si l'aménagement est raisonnable, celui-ci est pris en charge par la partie employeuse.

Si mon handicap n'a pas d'influence sur la bonne exécution de mes tâches de travail, j'ai le droit à des aménagements raisonnables. L'influence de mon handicap sur la bonne exécution de mes tâches de travail doit être évaluée au cas par cas en fonction des spécificités de l'emploi. Par exemple, si je dépose ma candidature pour un poste de pilote d'avion et que j'ai un handicap visuel, celui-ci doit être abordé lors de l'entretien d'embauche en raison de la spécificité du poste de pilote. Au contraire, si je postule pour un poste de conseillère juridique, je n'ai pas une obligation de parler de mon handicap visuel lors de l'entretien car il n'a pas une influence sur la bonne exécution du contrat de travail.

Si je suis fonctionnaire à l'État de Genève, la réponse est la même.

Bases légales : art. 8 al. 2 Cst.; art.1, art. 2 al. 1, art. 3 let. c/e, art. 13 al. 1 et 2, art. 18 LPD; art. 328 CO; art. 3 let. g, art. 11 al. 1, art. 13 al. 1 LHand; art. 5, art. 35 LIPAD/GE; art. 6 al. 1 LTR

12. SI LA PARTIE EMPLOYEUSE APPREND QUE JE SUIS EN SITUATION DE HANDICAP OU QUE J'AI UNE MALADIE, PEUT-ELLE ME LICENCIER POUR CETTE RAISON ?

La partie employeuse ne peut pas me licencier uniquement en raison de ma situation de handicap ou de ma maladie, si celle-ci n'a pas d'influence évidente sur ma capacité de travail. Si ma situation de handicap ou ma maladie n'a aucun effet sur ma capacité à travailler, alors le licenciement est abusif. Ce licenciement reste effectif et je ne peux pas demander à être réintégré-e-x, c'est-à-dire à retourner au travail. Si cette situation de handicap ou cette maladie influence ma capacité à travailler, la partie employeuse est tenue de prendre des mesures raisonnables pour me maintenir dans l'emploi avant de me licencier. Si elle ne le fait pas, le licenciement peut être abusif.

Si je suis fonctionnaire à l'État de Genève, la partie employeuse doit proposer des solutions pour me permettre de garder un travail. Ceci peut être la proposition d'un autre poste au sein de l'administration publique ou un reclassement. Si ces mesures ne sont pas possibles, la partie employeuse doit motiver mon licenciement.

Bases légales : art. 336, art. 328 CO; art. 15 Cst./GE; art. 21 al. 2 et 3, art. 22 LPAC/GE

13. QUE PUIS-JE FAIRE SI LA PARTIE EMPLOYEUSE APPREND QUE JE SUIS EN SITUATION DE HANDICAP OU QUE J'AI UNE MALADIE ET QU'ELLE ME LICENCIE POUR CETTE RAISON ?

Je dois m'opposer au licenciement et au motif du licenciement. Cette opposition doit être faite par écrit avant la fin du délai de congé et envoyée à la partie employeuse. C'est à

moi de prouver le caractère abusif du licenciement en récoltant des preuves. Je peux ensuite aller devant le Tribunal des Prud'Hommes dans les 180 jours après la fin de mon contrat de travail. Je ne peux pas demander à retourner à mon travail. Par contre, je peux demander des indemnités, c'est-à-dire de l'argent. Cette indemnité ne pourra pas dépasser six mois de salaire. La juge choisira le montant de l'indemnité en fonction des circonstances. Si le montant qui correspond à six mois de salaire ne suffit pas à réparer mon atteinte, je peux demander une indemnité pour tort moral en plus.

Si je suis fonctionnaire à l'État de Genève, la partie employeuse est tenue de respecter l'interdiction de discrimination. Si elle me licencie en raison de ma situation de handicap ou de ma maladie, je peux recourir dans les 30 jours devant la Chambre administrative de la Cour de justice pour m'y opposer. Si la Chambre considère le licenciement sans motif fondé, elle peut obliger la partie employeuse à me réintégrer. La partie employeuse peut refuser de me réintégrer; dans ce cas, la Chambre fixera une indemnité. Cette indemnité est comprise entre 1 mois et 24 mois de salaire si je suis fonctionnaire, et elle est de maximum 6 mois de salaire si je suis une personne employée. Je peux également demander une indemnité pour tort moral.

Bases légales : art. 49, art. 336a CO ; art. 31 LPAC/GE ; art. 1, art. 2 LREC/GE

14. AI-JE LE DROIT DE ME SYNDIQUER ?

Oui, j'ai le droit de me syndiquer. Si la partie employeuse me licencie à cause de mon activité syndicale, il s'agit d'un licenciement abusif et je peux agir contre celle-ci.

Bases légales : art. 336 al. 2 let a CO ; art. 28 Cst. ; art. 8 Pacte ONU I ; art. 22 Pacte ONU II ; art. 11 al. 1 CEDH








ADRESSES UTILES

Inclusion Handicap

Association faitière des organisations suisses de personnes handicapées.





Informations et conseils juridiques ainsi qu'une liste d'associations membres spécialisé pour des handicaps spécifiques.

-  Conseils juridiques égalité à Genève – Inclusion Handicap
Avenue Vibert 9 – 1227 Carouge (GE)
-  Téléphone : 022 552 97 97
-  Email : info@inclusion-handicap.ch
-  Horaires : Du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h
-  <https://www.inclusion-handicap.ch/>

Pro Infirmis


Conseil et soutien pour les personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Aide pour retrouver un logement. Prêt de fauteuils roulants.
Direction cantonale de Genève.

-  Téléphone : 058 775 31 08
-  Email : geneve@proinfirmis.ch
-  <https://www.proinfirmis.ch/fr/index.html>
-  <https://www.proinfirmis.ch/fr/prestations/geneve.html>

Insieme

Défend les droits de personnes avec handicap mental, propose des activités sociales, donne du conseil et soutien.

-  <https://blog.insieme.ch/fr/>

AGILE

Les organisations de personnes avec handicap.

Informations, conseils et prestations pour personnes en situation de handicap.

Défense des intérêts de personnes en situation de handicap.

-  Email : info@agile.ch
-  <https://www.agile.ch/>

FéGAPH

Fédération genevoise d'associations de personnes handicapées et de leurs proches.

Offre des articles avec des informations sur les développements politiques en Suisse et à Genève par rapport aux droits des personnes en situation de handicap. S'engage pour la défense des droits de personnes en situation de handicap.

Contient une liste d'associations membres locales pour des handicaps spécifiques.

✉ Email : info@fegaph.ch

🌐 <http://fegaph.ch/>

Sit

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs à Genève.

🌐 <http://www.sit-syndicat.ch/spip/>

SSP (Genève)

Syndicat des Services Publics.

📍 SSP région Genève

6, rue des Terreaux-du-Temple – 1201 Genève

☎ Téléphone : 022 741 50 80

🕒 Horaires guichet et permanences par téléphone :
lundi à jeudi de 9h à 14h

🌐 <https://geneve.ssp-vpod.ch/>

Unia (Genève)

Syndicat Suisse qui défend les droits de toute personne employée.

📍 Unia Genève

5, chemin Surinam – 1203 Genève

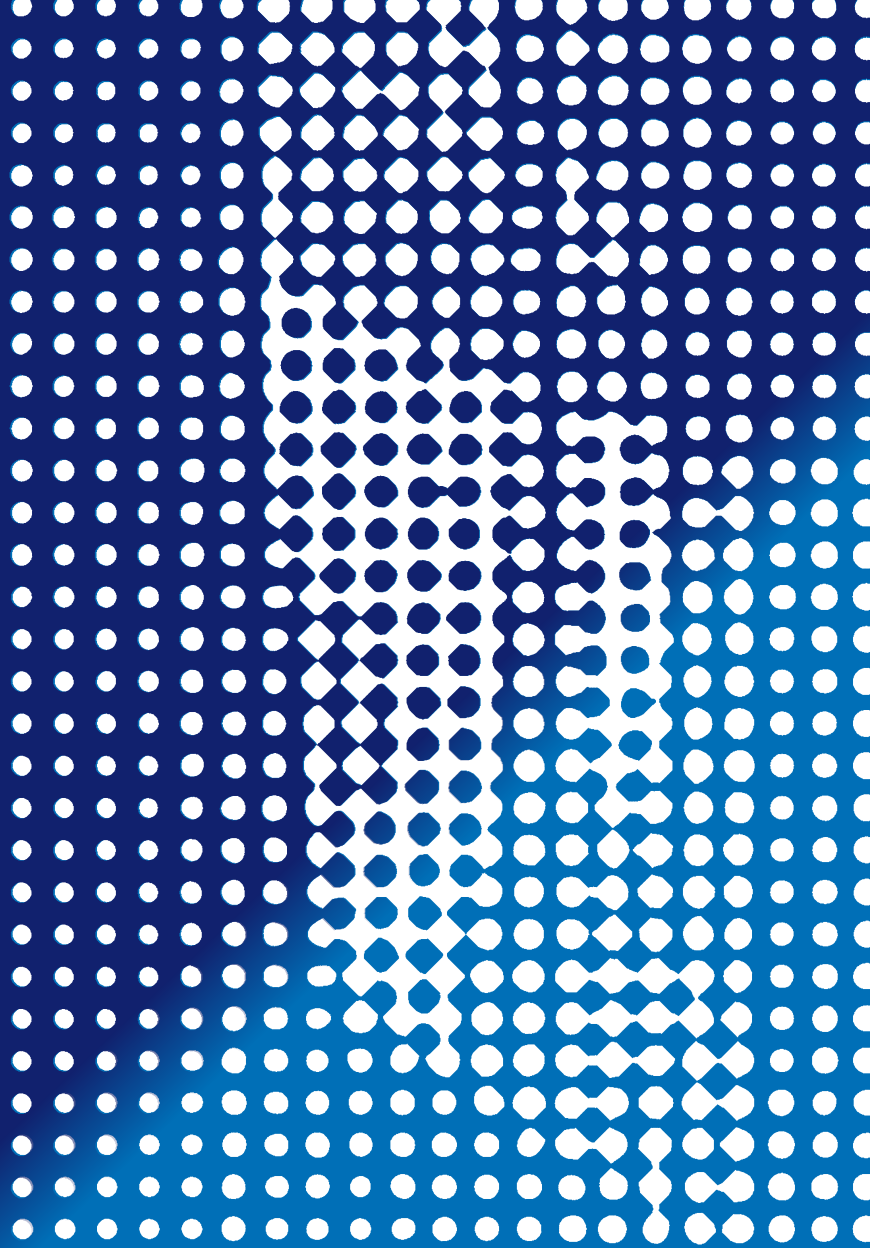
☎ Téléphone : 0848 949 120

✉ Email : geneve@unia.ch

🕒 Horaires guichet : lundi de 14h à 18h,
mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h

🕒 Horaires permanences par téléphone : lundi de 14h à 18h,
mardi à vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h

🌐 <https://geneve.unia.ch/>



RÉALISATION

Cette brochure a été réalisée sous la direction de:
Prof. Maya Hertig Randall, Nesa Zimmermann,
Quentin Markarian, Camille Montavon et Vista Eskandari,
avec la précieuse collaboration de Lena Enkerli

Grâce aux travaux des étudiant-e-x-s suivant-e-x-s:
Dahlia Kasme, Alba Emmenegger, Alessandra Fasciani,
Camille Iriartborde, Asma Lghazaoui, Juan Lopez Restrepo,
Clément Magnenat, Morgane Pierroz

Illustration et graphisme : Marion Wyss
Impression : décembre 2023
Soutien financier : Service égalité et diversité
de l'Université de Genève

Cette brochure sur les droits des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail est le fruit des recherches des étudiantes de la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables.

