

Demande de décision préjudicielle présentée par le Sø- og Handelsretten (Danemark) le 1er juillet 2011 - HK Danmark, agissant en qualité de mandataire de Mme Lone Skouboe Werge / Pro Display A/S (en faillite)

(affaire C-337/11)

Langue de procédure: le danois

Juridiction de renvoi

Sø- og Handelsretten (Danemark).

Parties dans la procédure au principal

Partie requérante: HK Danmark, agissant en qualité de mandataire de Mme Lone Skouboe Werge.

Partie défenderesse: Pro Display A/S (en faillite).

Questions préjudicielles

a) La notion de "handicap", au sens de la directive, est-elle applicable à toute personne qui, en raison d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, ne peut accomplir son travail pendant une période satisfaisant à la condition de durée visée au point 45 de l'arrêt de la Cour du 16 juillet 2006, *Navas*¹, ou ne peut le faire que de façon limitée?

b) Un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme incurable peut-il relever de la notion de handicap au sens de la directive?

c) Un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable peut-il relever de la notion de handicap au sens de la directive?

Une incapacité permanente ne nécessitant pas l'utilisation d'équipements spéciaux ou autres et qui se traduit pour l'essentiel par le fait que la personne qui en est atteinte n'est pas en mesure de travailler à plein temps, relève-t-elle de la notion d'handicap au sens de 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 travail²?

La réduction du temps de travail peut-elle constituer l'une des mesures visées par l'article 5 de la directive 2000/78?

La directive 2000/78 fait-elle obstacle à l'application d'une loi nationale suivant laquelle un employeur peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis réduit si le travailleur, qui doit être considéré comme handicapé au sens de ladite directive, a été en arrêt maladie avec maintien du salaire pendant 120 jours en tout au cours des douze derniers mois lorsque:

a) les absences du travailleur sont la conséquence de son handicap?

ou

b) les absences du travailleur sont imputables au fait que l'employeur n'a pas pris les mesures concrètes nécessaires pour qu'une personne handicapée puisse exercer son emploi?

¹ - - Affaire C-13/05, Rec. P. I-6467.

² - - JO L 303, p. 16.