

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL

M. POIARES MADURO

prezentate la 31 ianuarie 2008¹

1. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Employment Tribunal, London South (Regatul Unit) ridică, pentru prima dată, o problemă importantă referitoare la domeniul de aplicare al Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă² (denumită în continuare „directiva”). Tribunalul ridică problema dacă interdicția discriminării prevăzută de directivă se aplică în cazurile în care o angajată este tratată mai puțin favorabil decât colegii săi deoarece, deși nu are ea însăși un handicap, aceasta are relații apropiate cu o persoană cu handicap.

I — Situația de fapt și întrebările preliminare

2. Reclamanta din acțiunea principală, doamna Sharon Coleman, a lucrat din 2001 ca secretară în domeniul juridic pentru Attridge Law, un cabinet de avocatură din Londra, în care domnul Steve Law este asociat. În 2002, doamna Coleman a născut un băiat cu handicap. Acesta suferă de bronhomalacie și de laringomalacie congenitală și se află în special în îngrijirea reclamantei.

3. La 4 martie 2005, reclamanta a acceptat să intre în șomaj voluntar și, prin urmare, a încetat să lucreze pentru Attridge Law. La 30 august 2005, aceasta a introdus împotriva foștilor săi angajatori o acțiune pentru concediere implicită și pentru discriminare pe motiv de handicap, cu motivarea că aceștia i-au acordat un tratament mai puțin favorabil decât cel acordat angajaților cu copii fără handicap și au avut față de ea un comportament care a creat o atmosferă ostilă pentru reclamantă. Ca exemple de acte discriminatorii pe care susține că le-a suferit, aceasta menționează că angajatorii săi i-au refuzat permisiunea de a-și relua fostul post după întoarcerea din concediul de maternitate; au calificat-o drept „leneșă” atunci când a solicitat timp liber pentru a se îngriji de fiul său și au refuzat să îi acorde aceeași flexibilitate în ceea ce privește condițiile de muncă precum cea acordată colegilor cu copii fără handicap; au pretins că se folosea de „afurisitul de copil” (fucking child) pentru a-și ameliora condițiile de muncă; i-au aplicat o măsură disciplinară și nu au luat în considerare în mod corespunzător o plângere oficială pe care reclamanta a introdus-o împotriva tratamentului abuziv la care a fost supusă.

4. Doamna Coleman a solicitat aplicarea legii naționale relevante, Disability Discrimination Act 1995 (Legea din 1995 privind discriminarea pe motiv de handicap), și a directivei. Aceasta a invocat argumentul că directiva urmărește să interzică nu numai discriminarea împotriva persoanelor cu

1 — Limba originală: engleza.

2 — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

handicap înseși, ci și împotriva persoanelor care sunt victime ale discriminării din cauza relației lor cu o persoană cu handicap. Reclamanta a susținut în continuare că Employment Tribunal ar trebui să interpreteze Legea privind discriminarea pe motiv de handicap în conformitate cu directiva și, prin urmare, că ar trebui să acorde protecție împotriva discriminării prin asociere. Pârâții din acțiunea principală au arătat că legea națională nu protejează decât persoanele cu handicap și că directiva nu urmărește să acorde o protecție împotriva discriminării prin asociere.

5. Doamna Coleman poate obține câștig de cauză numai în cazul în care directiva trebuie interpretată în sensul că interzice discriminarea prin asociere. În consecință, Employment Tribunal nu a stabilit totalitatea împrejurărilor de fapt ale cauzei și nici nu a examinat acțiunea pe fond, ci a suspendat judecarea cauzei în ceea ce privește această parte a cererii și a desfășurat o ședință preliminară pentru a dezbate numai problema dacă discriminarea prin asociere este sau nu este interzisă. În urma acestei ședințe, acesta a suspendat procedura și a adresat Curții de Justiție următoarele întrebări:

„1) În cadrul interzicerii oricărei discriminări pe motiv de handicap, directiva protejează împotriva discriminării directe și a hărțuirii numai persoanele care au ele însele un handicap?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, directiva protejează angajați

care, chiar dacă nu au ei înșiși un handicap, sunt tratați mai puțin favorabil sau sunt victimele unei hărțuiri din cauza relației pe care o au cu o persoană cu handicap?

- 3) În cazul în care un angajator tratează un angajat într-un mod mai puțin favorabil decât tratează sau decât ar trata alți angajați și este dovedit că motivul acestui tratament este că angajatul are un copil cu handicap pe care îl îngrijește, tratamentul menționat constituie o discriminare directă, contrară principiului egalității de tratament consacrat prin directivă?
- 4) În cazul în care un angajator hărțuiește un angajat și este dovedit că motivul acestui tratament este că angajatul are un copil cu handicap pe care îl îngrijește, această hărțuire este contrară principiului egalității de tratament consacrat prin directivă?”

II — Aprecieri

6. Cele patru întrebări adresate de Employment Tribunal se rezumă la o singură problemă de drept: directiva protejează persoanele fără handicap care fac obiectul unei discriminări directe și/sau a unei hărțuiri la locul de muncă din cauza relației cu o persoană cu handicap?

7. Directiva a fost adoptată în temeiul articolului 13 alineatul (1) CE, introdus prin Tratatul de la Amsterdam, care prevede că: „Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții din prezentul tratat și în limitele competențelor pe care acesta le conferă Comunității, Consiliul, hotărând în unanimitate, la propunerea Comisiei și după consultarea Parlamentului European, poate lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală”. Primul aspect care trebuie observat în ceea ce privește articolul 13 CE este că acesta scoate în evidență anumite motive de discriminare, pe care le tratează ca motive suspecte sau, pentru a împrumuta o noțiune din dreptul constituțional al Statelor Unite ale Americii, drept „categorii suspecte” („suspect classifications”³), care devin astfel ținta legislației unei reglementări comunitare de combatere a discriminării. În temeiul acestei dispoziții, redactate în termeni cuprinzători, pot fi adoptate norme în scopul combaterii discriminării întemeiate pe motive enumerate. Deși Consiliul dispune de o putere de apreciere considerabilă pentru luarea de măsuri adaptate la anumite împrejurări și contexte sociale, articolul 13 CE nu poate fi interpretat astfel încât să permită adoptarea de norme neconforme cu spiritul și cu obiectivele sale și să limiteze protecția pe care au intenționat să o ofere redactorii tratatului. În consecință, normele comunitare adoptate în temeiul articolului 13 trebuie

interpretate chiar în lumina obiectivelor urmărite de acest articol⁴.

8. Articolul 13 CE reprezintă expresia adeziunii ordinii juridice comunitare la principiile egalității de tratament și nediscriminării. Prin urmare, acest articol, precum și orice directivă adoptată în temeiul acestuia trebuie interpretate în lumina jurisprudenței Curții referitoare la aceste principii⁵. Chiar în directivă se prevede, la articolul 1, că obiectivul acesteia constă în „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării

4 — Într-adevăr, nu se poate exclude eventualitatea ca o măsură împotriva discriminării, adoptată în temeiul articolului 13 CE, să poată încălca această dispoziție (de exemplu, măsurile de protecție împotriva discriminării pe motiv de religie, dar de care beneficiază numai adepții anumitor religii, nu ai tuturor religiilor). În plus, astfel cum propune Christopher McCrudden în articolul său intitulat „Thinking about the discrimination directives” și publicat în *European Journal of Anti-Discrimination Law*, vol. 1, 2005, p. 17, 20, egalitatea de tratament și nediscriminarea, astfel cum sunt garantate de directivă, ar trebui privite în contextul mai larg al drepturilor omului. Considerentul (4) al directivei evocă „dreptul universal” la „egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării”, care este recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin Pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv, drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale. Am adăuga la această listă Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, al cărei titlu III este consacrat egalității și care cuprinde dispoziții speciale privind integrarea persoanelor cu handicap (articolul 26). O evoluție recentă în domeniul drepturilor omului la nivel internațional în ceea ce privește aspecte referitoare la handicap este adoptarea Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap și Protocolul facultativ la aceasta. Convenția a fost adoptată la 13 decembrie 2006 de Adunarea Generală și este deschisă semnării începând cu 30 martie 2007, dată la care a fost semnată de 81 de state, precum și de Comunitatea Europeană. Această convenție prevede, printre altele, că statele părți trebuie să interzică „orice discriminare pe motiv de handicap” [articolul 5 alineatul (2)].

5 — În doctrina referitoare la discriminare s-a semnalat că nici din articolul 13 CE, nici din directivele adoptate în temeiul acestui articol nu rezultă un răspuns concludent la problema dacă discriminarea prin asociere este interzisă. Cu toate acestea, s-a sugerat că o astfel de formă de discriminare va fi considerată, probabil, ca aparținând domeniului de aplicare al directivelor împotriva discriminării. A se vedea Schiek, D., Waddington, L. și Bell, M. (editori), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007, p. 169 și 170.

3 — În ceea ce privește dezvoltarea pe care a cunoscut-o conceptul „categorii suspecte” în dreptul constituțional american și în jurisprudența Curții Supreme a Statelor Unite, a se vedea Balkin, J., „Plessy, Brown and Grutter: A Play in Three Acts” (2005) 26 *Cardozo Law Review* 1689.

[...] în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament” (sublinierea noastră). Jurisprudența Curții este clară în ceea ce privește rolul egalității de tratament și al nediscriminării în ordinea juridică comunitară. Egalitatea este nu numai un ideal și o aspirație de ordin politic, ci și unul dintre principiile fundamentale ale dreptului comunitar⁶. Astfel cum a arătat Curtea în Hotărârea Mangold, directiva stabilește anumite modalități practice de aplicare a principiului egalității⁷. Pentru a stabili ce impune egalitatea într-un caz determinat, este util să se amintească valorile pe care se întemeiază această egalitate. Acestea sunt demnitatea umană și autonomia personală.

9. În cea mai simplă expresie a sa, demnitatea umană presupune recunoașterea valorii egale a tuturor oamenilor. Viața unei persoane este prețioasă prin simplul fapt că aceasta este o ființă umană și nicio existență nu este mai mult sau mai puțin prețioasă decât alta. Astfel cum a amintit recent Ronald Dworkin, în pofida dimensiunilor profunde privind aspecte de morală politică, de structură a instituțiilor politice și de funcționare a statelor noastre democratice, continuăm totuși să împărtășim adeviziunea la acest principiu fundamental⁸. De aceea, persoanele și instituțiile politice nu trebuie să se comporte

astfel încât să nege importanța intrinsecă a oricărei vieți omenești. O valoare relevantă, dar de natură diferită, este autonomia personală. Aceasta impune ca fiecare individ să își poată construi și urma cursul propriei vieți, printr-o succesiune de opțiuni între diferite alternative valabile⁹. Exercițarea autonomiei presupune că se acordă oamenilor o multitudine de alternative valabile dintre care aceștia pot alege. Atunci când acționăm ca agenți autonomi, luând decizii cu privire la modul în care dorim ca existența noastră să evolueze, „ne afirmăm integritatea personală, precum și sentimentul demnității și al respectului de sine”¹⁰.

10. Articolul 13 CE și directiva au ca obiectiv protejarea demnității și a autonomiei persoanelor care aparțin categoriilor suspecte menționate. Demnitatea și autonomia unei astfel de persoane sunt afectate în modul cel mai evident atunci când aceasta este vizată direct pentru că prezintă o caracteristică suspectă. Tratatamentul mai puțin favorabil acordat unei persoane din cauza unor motive precum religia, vârsta, handicapul sau orientarea sexuală aduce atingere acestei valori speciale și unice a fiecăruia, care decurge chiar din condiția umană. Recunoașterea valorii egale a ființelor umane implică înlăturarea considerațiilor de acest gen atunci când se pune problema de a impune o sarcină unei persoane sau de a o priva de un avantaj. Cu

6 — A se vedea printre altele Hotărârea din 12 martie 2002, *Omega Air* și alții (cauzele conexe C-27/00 și C-122/00, Rec., p. I-2569), și jurisprudența citată în această hotărâre. A se vedea de asemenea analizele din Tridimas, T., *The General Principles of EU Law* (ediția a doua), Oxford University Press, 2007, și din Dashwood, A. și O’Leary, S. (editori), *The Principle of Equal Treatment in EC Law*, Sweet and Maxwell, 1997.

7 — Hotărârea din 22 noiembrie 2005, *Mangold/Helm* (C-144/04, Rec., p. I-9981, punctul 74).

8 — Dworkin, R., *Is Democracy Possible Here?: Principles for a New Political Debate*, Princeton University Press, 2006, capitolul 1.

9 — Raz, J., *The Morality of Freedom*, Oxford University Press, 1986. Din motive de acuratețe, trebuie reținut că anumiți autori includ autonomia personală în noțiunea de demnitate. Aceeași este situația în ceea ce privește abordarea acestor două concepte în jurisprudența anumitor instanțe constituționale. Acest aspect, deși ar putea prezenta importanță în cadrul interpretării dispozițiilor legale care fac trimitere numai la demnitatea umană, este însă lipsit de relevanță aici.

10 — *Ibidem*, p. 154.

alte cuvinte, este vorba despre caracteristici care nu ar trebui să joace niciun rol în aprecierea aspectului dacă este sau nu este just ca o persoană să fie tratată mai puțin favorabil.

11. De asemenea, angajamentul în favoarea autonomiei presupune că oamenii nu trebuie să fie privați, prin intermediul categoriilor suspecte, de alternative valabile în domenii de o importanță fundamentală pentru viața lor. Accesul la muncă și, respectiv, accesul la evoluție profesională sunt de o importanță crucială pentru fiecare individ, nu numai pentru că reprezintă un mod de a-și câștiga existența, ci și pentru că acestea reprezintă un mijloc important de a se împlini pe plan personal și de a-și valorifica propriul potențial. Cel care tratează în mod discriminatoriu o persoană care aparține unei categorii suspecte o privează pe aceasta în mod injust de alternative valabile. În consecință, capacitatea acestei din urmă persoane de a avea o existență autonomă este compromisă în mod grav, întrucât un aspect important al vieții sale nu este determinat de propriile opțiuni, ci de prejudecățile altei persoane. Prin faptul că tratează persoanele care aparțin unei astfel de categorii mai puțin favorabil din cauza caracteristicilor lor, autorul discriminării le împiedică pe acestea să își exercite autonomia. Într-un astfel de caz, este justă și rezonabilă intervenția prevederilor legale de combatere a discriminării. În esență, atunci când prețuim egalitatea și ne angajăm să o obținem prin intermediul legii, urmărim să garantăm fiecărei persoane condițiile necesare unei existențe autonome.

12. Cu toate acestea, faptul de a viza în mod direct o persoană care prezintă o caracteristică particulară nu este singurul mod de

a săvârși o discriminare împotriva acesteia. Există și alte modalități, mai subtile și mai puțin evidente. O modalitate de a aduce atingere demnității și autonomiei persoanelor care aparțin unui anumit grup social constă în a nu le viza direct pe acestea, ci anumiți terți care au relații foarte apropiate cu aceste persoane, dar care nu fac parte din același grup. O concepție riguroasă despre egalitate implică faptul că aceste forme mai subtile de discriminare ar trebui să intre de asemenea sub incidența reglementării de combatere a discriminării, întrucât și acestea afectează persoanele care aparțin categoriilor suspecte.

13. Într-adevăr, demnitatea unei persoane cu o caracteristică suspectă este afectată în egală măsură de o discriminare directă și de constatarea că altcineva este victima unei discriminări numai din cauza relațiilor cu aceasta. Astfel, nu numai că victima imediată a discriminării suferă o nedreptate, ci aceasta devine totodată mijlocul prin care este lezată demnitatea persoanei aparținând unei categorii suspecte.

14. În plus, această formă mai subtilă de discriminare afectează capacitatea persoanelor care prezintă o caracteristică suspectă de a-și exercita autonomia. Astfel, autonomia membrilor unui grup religios poate fi afectată (de exemplu, în ceea ce privește persoana cu care să se căsătorească sau locul în care să locuiască) în măsura în care aceștia sunt conștienți de faptul că persoana cu care se vor căsători va suferi probabil o discriminare din cauza apartenenței religioase a soțului sau a soției sale. Același lucru se poate întâmpla, chiar dacă într-o mai mică măsură, atunci când este vorba despre persoane cu handicap. Persoanele care aparțin anumitor

grupuri sunt adesea mai vulnerabile decât oamenii obișnuiți, astfel încât sunt nevoite să se bazeze pe persoane cu care au relații apropiate și care le ajută în eforturile lor de a duce o viață conformă opțiunilor fundamentale pe care le-au efectuat. Atunci când autorul discriminării privează pe cineva de alternative valabile în domenii de importanță fundamentală ale existenței din cauza relației sale cu o persoană care prezintă o caracteristică suspectă, acesta o privează totodată pe această din urmă persoană de alternative valabile și o împiedică să își exercite autonomia. Cu alte cuvinte, persoanele care aparțin unei categorii suspecte sunt excluse de la o serie de posibilități care altfel le-ar fi accesibile.

Modul de funcționare al directivei

15. Legiuitorul comunitar a adoptat directiva pentru a acorda o protecție în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă persoanelor aparținând unor categorii suspecte, precum și pentru a garanta că demnitatea și autonomia lor nu sunt compromise nici prin intermediul discriminării evidente și directe, nici prin cel al discriminării mai subtile și mai puțin evidente. O indicație referitoare la modul în care acest obiectiv urmează să fie realizat există chiar în articolul 1 din directivă, care prevede: „Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării *pe motive de* apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament” (sublinierea noastră).

16. Termenii care prezintă importanță aici sunt „pe motive de”. Este o teză cunoscută atât în drept, cât și în etică aceea că nu orice discriminare este nedreaptă. În contextul încadrării în muncă, de exemplu, este perfect acceptabil ca un angajator să angajeze o persoană responsabilă, demnă de încredere și politicoasă și să respingă candidatura unei persoane iresponsabile, nedemne de încredere și nepoliticoase. Dimpotrivă, apreciem că este nedrept să se respingă o persoană din cauza rasei sau a religiei sale, iar în majoritatea sistemelor de drept sunt adoptate norme juridice pentru a se preveni o astfel de discriminare. Ceea ce este determinant pentru stabilirea caracterului acceptabil sau inacceptabil al comportamentului angajatorului este motivul de discriminare pe care s-a întemeiat acesta într-un caz concret; acest element atrage după sine, atunci când este cazul, intervenția legii.

17. Faptul că respectivul caracter nelegal al discriminării depinde de motivul pe care aceasta se întemeiază se reflectă în structura reglementărilor relevante. Practic, toate legile de combatere a discriminării interzic discriminarea întemeiată pe anumite motive, pe care le prevăd. Aceasta este strategia urmată de legiuitorul comunitar în directivă, care interzice discriminarea întemeiată pe apartenență religioasă sau pe convingeri, pe handicap, pe vârstă și pe orientare sexuală. Principala obligație impusă de o reglementare de combatere a discriminării precum directiva este aceea de a trata oamenii într-un anumit mod, comparabil cu modul în care sunt tratați ceilalți¹¹. Prin adoptarea

11 — Gardner, J., „Discrimination as Injustice” (1996) 16 *Oxford Journal of Legal Studies* 353, 355. Astfel cum explică Gardner, este vorba despre o problemă de dreptate. În consecință, atunci când spunem că este nedrept ca o persoană să fie tratată mai puțin favorabil pentru anumite motive, înțelegem că dreptatea cere să nu ne întemeiem pe aceste motive pentru a influența în mod negativ poziția acestei persoane. Cu alte cuvinte, dacă ne întemeiem pe aceste motive interzise, cauzăm o nedreptate persoanei respective.

directivei, Consiliul a arătat în mod clar că este nedrept ca un angajator să se întemeieze pe oricare dintre aceste motive pentru a trata un angajat într-un mod mai puțin favorabil decât pe colegii acestuia. De îndată ce s-a stabilit că un comportament al angajatorului se întemeiază pe unul dintre motivele interzise, se intră pe tărâmul discriminării ilegale.

18. În sensul descris mai sus, directiva îndeplinește o funcție *de excludere*: aceasta exclude credința religioasă, vârsta, handicapul și orientarea sexuală dintre motivele admisibile pe care angajatorul le poate invoca în mod legitim pentru a justifica tratamentul mai puțin favorabil al unui angajat în raport cu altul. Cu alte cuvinte, după intrarea în vigoare a directivei, nu mai este admisibil ca angajatorul să se întemeieze pe astfel de considerații în momentul în care decide să trateze un angajat într-un mod mai puțin favorabil.

19. Directiva interzice discriminarea directă¹², hărțuirea¹³ și discriminarea indirectă¹⁴. Caracterul distinctiv al discriminării

directe și al hărțuirii constă în faptul că acestea prezintă un raport necesar cu o anumită categorie suspectă. Autorul discriminării se bazează pe o categorie suspectă pentru a acționa într-un anumit mod. Categoria nu reprezintă o simplă eventualitate, ci servește drept premisă esențială a raționamentului său. Faptul că un angajator se bazează pe astfel de motive suspecte este considerat de ordinea juridică comunitară drept un rău care trebuie eradicat. Prin urmare, directiva interzice utilizarea acestor categorii ca motive pe care s-ar putea întemeia raționamentul angajatorului. În schimb, în cazurile de discriminare indirectă, intențiile angajatorului și motivele care îl îndeamnă să acționeze sau să nu acționeze sunt lipsite de relevanță. În realitate, acesta este aspectul-cheie în ceea ce privește interdicția discriminării indirecte: chiar măsuri sau politici neutre, inocente ori de bună-credință, adoptate fără cea mai mică intenție discriminatorie, intră sub incidența interdicției dacă acestea aduc atingere persoanelor cu o caracteristică particulară într-o măsură mai mare decât altor persoane¹⁵. Tocmai acest „impact diferit” al unor astfel de măsuri asupra anumitor persoane este vizat de reglementarea privind discriminarea indirectă. Interdicția unei astfel de discriminări este strâns legată de obligația angajatorilor de a veni în sprijinul acestor grupuri de persoane prin adoptarea de măsuri și prin elaborarea de politici destinate să nu impună acestor persoane o sarcină excesivă în raport cu cea impusă altor persoane¹⁶. În acest mod, în timp ce interdicția discriminării directe și a hărțuirii funcționează ca un mecanism de excludere (prin excluderea posibilității ca angajatorul să își întemeieze raționamentul pe anumite

12 — Definită la articolul 2 alineatul (2) litera (a) ca situația în care „o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1”.

13 — Definită la articolul 2 alineatul (3) ca un comportament legat de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 și care „are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”.

14 — Definită la articolul 2 alineatul (2) litera (b) ca situația în care „o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu alte persoane”.

15 — Am avut ocazia de a analiza problema discriminării din trecut și a egalității de tratament în cadrul egalității dintre bărbați și femei în Concluziile pe care le-am prezentat în cauza Briheche (Hotărârea din 30 septembrie 2004, C-319/03, Rec., p. I-8807).

16 — A se vedea analiza din Jolls, C., „Antidiscrimination and Accommodation” (2001) 115 *Harvard Law Review* 642.

motive), interdicția discriminării indirecte funcționează ca un mecanism de includere (prin obligația impusă angajatorilor de a lua în considerare și de a satisface nevoile persoanelor cu anumite caracteristici). Pentru acest motiv, chiar dacă s-ar accepta punctul de vedere al guvernului Regatului Unit, potrivit căruia discriminarea prin asociere se situează în mod clar în afara domeniului de aplicare al discriminării indirecte, aceasta nu înseamnă nicidecum că discriminarea prin asociere se află și în afara domeniului de aplicare al interdicției discriminării directe și a hărțuirii. Dimpotrivă, includerea discriminării prin asociere în domeniul de aplicare al interdicției discriminării directe și a hărțuirii este consecința naturală a mecanismului de excludere care caracterizează funcționarea acestei interdicții.

20. Cazul doamnei Coleman ridică o problemă de discriminare directă. Astfel cum rezultă în mod clar din decizia de trimitere, doamna Coleman nu se plânge de impactul pe care o măsură neutră îl are asupra sa în calitate de mamă a unui copil cu handicap și de persoană care îngrijește un astfel de copil, ci susține că a fost singularizată și vizată de angajatorul său chiar din cauza fiului său cu handicap. În consecință, problema care se ridică în fața Curții este aceea dacă discriminarea directă prin asociere este interzisă de directivă.

21. Este evident că directiva ar fi fost aplicabilă dacă reclamanta însăși ar fi avut un

handicap. În speță însă se susține că tratamentul discriminatoriu a fost provocat de handicapul fiului reclamantei. Prin urmare, persoana cu handicap nu este una și aceeași cu persoana care este victima evidentă sau ținta actului de discriminare. Devine directiva inaplicabilă din cauza acestui aspect? Având în vedere analiza de mai sus, apreciem că răspunsul este negativ.

22. Astfel cum s-a arătat mai sus, consecința directivei rezidă în împrejurarea că nu este permis angajatorului să se întemeieze pe religie, pe vârstă și pe orientare sexuală pentru a trata anumiți angajați mai puțin favorabil decât pe alții. Dacă ar acționa în acest fel, angajatorul ar supune aceste persoane unui tratament nedrept și nu ar respecta demnitatea și autonomia acestora. Situația nu este diferită în cazurile în care angajatul care este ținta discriminării nu are el însuși un handicap. Motivul pe care se bazează discriminarea a cărei victimă este rămâne în continuare handicapul. Directiva operează la *nivelul motivelor de discriminare*. Nedreptatea pe care aceasta intenționează să o înlăture este utilizarea anumitor caracteristici ca motive pentru a trata anumiți angajați mai puțin favorabil decât pe alții. Directiva exclude complet religia, vârsta, handicapul și orientarea sexuală dintre motivele pe care un angajator le poate utiliza în mod legitim pentru a trata anumite persoane mai puțin favorabil decât pe altele. Cu alte cuvinte, directiva nu permite ca ostilitatea pe care un angajator o poate simți față de persoane care aparțin categoriilor suspecte enumerate să constituie fundamentul oricărui tratament mai puțin favorabil în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Astfel cum am explicat mai sus, această ostilitate poate fi exprimată în mod deschis, luând ca țintă persoane care prezintă ele însele

anumite caracteristici, sau într-un mod mai subtil și mai ascuns, vizând persoane care au relații apropiate cu cei care prezintă astfel de caracteristici. În primul caz, apreciem că acest comportament este abuziv și trebuie interzis. Al doilea caz este identic din toate punctele de vedere. În ambele cazuri, ceea ce determină angajatorul să trateze anumiți angajați mai puțin favorabil este ostilitatea sa față de persoane mai în vârstă, persoane cu handicap, homosexuali sau față de persoane cu o anumită credință religioasă.

23. În consecință, dacă o persoană este discriminată din cauza uneia dintre caracteristicile enumerate la articolul 1, aceasta se poate prevala de protecția directivei chiar dacă nu prezintă ea însăși una dintre caracteristici. Pentru ca o persoană să fie victima unei discriminări, nu este necesar ca aceasta să fi fost tratată în mod defavorabil din cauza „handicapului său”. Este suficient ca aceasta să fi fost tratată în mod defavorabil din cauza „unui handicap”. În consecință, potrivit directivei, o persoană poate fi considerată victimă a unei discriminări ilegale din cauza unui handicap fără a avea ea însăși un handicap. Important este ca acest handicap – în speță handicapul fiului doamnei Coleman – să fie motivul pentru care aceasta a fost tratată într-un mod mai puțin favorabil. Directiva are vocația să se aplice nu numai atunci când reclamanta are ea însăși un handicap, ci și în toate cazurile de tratament mai puțin favorabil din cauza unui handicap. În consecință, doamna Coleman poate invoca protecția directivei dacă este în măsură să dovedească faptul că a fost tratată mai puțin favorabil din cauza handicapului fiului său.

24. În sfârșit, guvernul Regatului Unit a argumentat că directiva a fost adoptată numai pentru a pune în aplicare standarde minime. Potrivit guvernului menționat, acest punct de vedere se justifică în considerarea faptului că Consiliul a acționat într-un domeniu în care statele membre rămân în cea mai mare parte competente. În consecință, revine statelor membre obligația de a decide dacă interzic sau nu interzic discriminarea prin asociere în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Nu suntem de acord cu acest argument. În primul rând, faptul că un domeniu nu este complet armonizat sau acela potrivit căruia Comunitatea are doar o competență normativă limitată nu presupune nicidecum că intervenția dreptului comunitar, oricare ar fi aceasta, trebuie să se situeze la nivelul minim. Cu alte cuvinte, competența limitată a Comunității în domeniul drepturilor fundamentale nu presupune că, atunci când decide să exercite această competență, Comunitatea nu poate institui decât standarde minime de protecție în domeniul respectiv. În al doilea rând, nici în directivă, nici în considerentele acesteia nu există vreun indiciu în sensul că aceasta ar fi fost intenția Consiliului. Dimpotrivă, considerentul (6) al directivei, de exemplu, se referă la „importanța combaterii discriminărilor *sub toate formele*” (sublinierea noastră)¹⁷.

17 — Un alt element vine să contrazică într-o anumită măsură punctul de vedere al guvernului Regatului Unit. Obligațiile impuse prin directivă statelor membre în domeniul egalității de tratament pot antrena costuri, în primul rând pentru angajatori, și, într-o anumită măsură, impunerea acestor obligații implică decizia de a repercuta aceste costuri asupra întregii societăți prin intermediul anumitor mecanisme de piață. Aceasta se poate realiza într-un mod eficient și echitabil, fără a se denatura concurența, numai în măsura în care aceste obligații din domeniul egalității de tratament sunt interpretate și aplicate uniform în întreaga piață comună. În caz contrar, ne-am confrunța cu riscul de a crea condiții inegale în Europa, întrucât întinderea obligațiilor din domeniul egalității de tratament impuse operatorilor economici prin dreptul comunitar nu ar fi aceeași în întreaga piață comună, ci ar depinde de decizia unui anumit stat membru de a interzice sau de a nu interzice o anumită formă de discriminare.

III — Concluzie

25. Având în vedere motivele de mai sus, apreciem că, la întrebarea adresată de Employment Tribunal, Curtea ar trebui să răspundă după cum urmează:

„Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă protejează persoanele care, deși nu au ele însele un handicap, sunt victimele unei discriminări directe și/sau ale unei hărțuiri în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă din cauza relației lor cu o persoană cu handicap.”