



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL ATHANASIOS RANTOS
prezentate la 11 noiembrie 2021¹

Cauza C-485/20

XXXX
împotriva
HR Rail SA

[cerere de decizie preliminară formulată de
Conseil d'État (Consiliul de Stat, Belgia)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap – Persoană care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării sale – Lucrător inapt definitiv pentru a ocupa locul de muncă la care a fost repartizat – Articolul 5 – Amenajări corespunzătoare – Obligația angajatorului de a repartiza acest lucrător la un nou loc de muncă pentru care este competent, capabil și disponibil – Sarcină disproporționată”

I. Introducere

1. Un lucrător, XXXX (denumit în continuare „reclamantul”), recrutat de societatea HR Rail SA, devine, în perioada de probă, inapt definitiv pentru a ocupa postul la care a fost repartizat, ca urmare a apariției unui handicap. Acesta face atunci obiectul unei concedieri pentru inaptitudine. Reclamantul contestă această decizie susținând că a fost victima unei discriminări pe motive de handicap.

2. Într-o asemenea situație, angajatorul său, în loc să îl concedieze, avea obligația, în temeiul Directivei 2000/78/CE² și pentru evitarea oricărei discriminări pe motive de handicap, să îl repartizeze pe reclamant la un alt loc de muncă pentru care acesta era competent, capabil și disponibil? Aceasta este în esență întrebarea adresată de Conseil d'État (Consiliul de Stat, Belgia).

3. Această întrebare va determina Curtea să examineze în special aplicarea acestei directive persoanelor care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării lor și domeniul de aplicare al noțiunii de „amenajări corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din directiva menționată, interpretată în lumina Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap,

¹ Limba originală: franceza.

² Directiva 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 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

încheiată la New York la 13 decembrie 2006³ și intrată în vigoare la 3 mai 2008 (denumită în continuare „Convenția ONU”), și a Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

II. Cadrul juridic

A. *Dreptul internațional*

4. Articolul 1 din Convenția ONU, intitulat „Scop”, stipulează:

„Scopul prezentei convenții este să promoveze, să protejeze și să garanteze că toate persoanele cu handicap se bucură de toate drepturile omului și libertățile fundamentale, precum și să promoveze respectul pentru demnitatea lor inerentă.

Persoanele cu handicap sunt acelea care au incapacități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere, pot împiedica participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții de egalitate cu ceilalți.”

5. Articolul 2 din această convenție, intitulat „Definiții”, prevede la al treilea și la al patrulea paragraf:

„În sensul prezentei convenții:

[...]

«Discriminarea pe bază de handicap» reprezintă orice tip de diferențiere, excludere sau restricție pe baza handicapului, care are scopul sau efectul de a reduce sau de a anula recunoașterea, accesul sau exercitarea tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale, în condiții egale cu ceilalți, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu. Ea include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul unor adaptări rezonabile;

«Adaptări rezonabile» sunt acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți.”

6. Articolul 5 din convenția menționată, intitulat „Egalitate și nediscriminare”, prevede la alineatul (3):

„Pentru a sprijini egalitatea și a elimina discriminarea, statele părți adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura realizarea adaptărilor rezonabile.”

³ *Recueil des traités des Nations unies*, vol. 2515, p. 3.

7. Articolul 27 din aceeași convenție, intitulat „Munca și ocuparea forței de muncă”, are următorul cuprins la alineatul (1):

„Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu handicap de a lucra, în condiții egale cu celelalte persoane; acest drept include dreptul la posibilitatea de a se întreține prin munca aleasă sau acceptată liber, pe o piață a muncii și într-un mediu de lucru deschise, bazate pe incluziune și accesibile persoanelor cu handicap. Statele părți protejează și promovează exercitarea dreptului la muncă, inclusiv pentru persoanele care dobândesc un handicap în timpul angajării, luând măsurile necesare, inclusiv prin intermediul legislației, în special în scopul:

(a) de a interzice discriminarea pe bază de handicap privind toate formele de angajare, inclusiv condițiile de recrutare, de angajare și de serviciu, continuitatea muncii, avansarea în carieră, precum și condițiile de muncă sigure și sănătoase;

[...]

(h) de a promova angajarea persoanelor cu handicap în sectorul privat, prin politici și măsuri adecvate, care pot include programe de acțiune pozitivă, stimulente și alte măsuri;

(i) de a asigura efectuarea unor adaptări rezonabile la locul de muncă pentru persoanele cu handicap;

[...]”

8. Convenția ONU a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE⁴.

B. Dreptul Uniunii

9. Potrivit considerentelor (16), (17), (20) și (21) ale Directivei 2000/78:

„(16) Aplicarea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe motive de handicap.

(17) Prezenta directivă nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare, să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, sau să i se interzică o formare, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.

[...]

(20) Trebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu prin amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, ritmului de lucru, repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare.

⁴ Decizia Consiliului din 26 noiembrie 2009 privind încheierea de către Comunitatea Europeană a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (JO 2010, L 23, p. 35).

(21) Pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare.”

10. Articolul 1 din această directivă, intitulat „Obiectivul”, 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.”

11. Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede la alineatul (1):

„În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.”

12. Articolul 3 din aceeași directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;
- (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[...]”

13. Articolul 5 din Directiva 2000/78, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”, prevede:

„În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.”

14. Potrivit articolului 7 din această directivă, intitulat „Acțiune pozitivă și măsuri specifice”:

„(1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică niciun stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1.

(2) În ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagădării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.”

C. Dreptul belgian

15. Articolul 3 din loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Legea privind combaterea anumitor forme de discriminare) din 10 mai 2007⁵, în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „Legea din 10 mai 2007”), prevede:

„Prezenta lege are ca obiectiv crearea, în materiile menționate la articolul 5, a unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de vârstă, orientare sexuală, stare civilă, naștere, avere, convingere religioasă sau filozofică, convingere politică, convingere sindicală, limbă, stare de sănătate actuală sau viitoare, un handicap, o caracteristică fizică sau genetică sau origine socială.”

16. Articolul 4 din această lege prevede:

„În vederea aplicării prezentei legi, se înțelege prin:

[...]

4° criterii protejate: vârsta, orientarea sexuală, starea civilă, nașterea, averea, convingerea religioasă sau filozofică, convingerea politică, convingerea sindicală, limba, starea de sănătate actuală sau viitoare, un handicap, o caracteristică fizică sau genetică, originea socială;

[...]

12° amenajări corespunzătoare: măsuri corespunzătoare, luate în funcție de nevoi într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces, să participe și [să] avanseze în domeniile pentru care se aplică această lege, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru persoana care trebuie să le adopte. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată suficient prin măsuri existente în cadrul politicii publice desfășurate cu privire la persoanele cu handicap.”

17. Articolul 14 din legea menționată are următorul cuprins:

„În materiile care intră în domeniul de aplicare al prezentei legi, orice formă de discriminare este interzisă. În sensul prezentului titlu, discriminarea înseamnă:

[...]

⁵ *Moniteur belge* din 30 mai 2007, p. 29016.

– refuzul de a institui amenajări corespunzătoare în favoarea unei persoane cu handicap.”

III. Litigiul principal, întrebarea preliminară și procedura în fața Curții

18. Reclamantul a fost recrutat de HR Rail⁶ în calitate de agent de mentenanță specializat în întreținerea căilor ferate. La 21 noiembrie 2016, acesta a început perioada de probă în cadrul societății Infrabel.

19. În luna decembrie 2017, el a fost diagnosticat cu o problemă cardiacă care necesita implantarea unui stimulator cardiac, dispozitiv sensibil la câmpurile electromagnetice emise, printre altele, de căile ferate. La 12 iunie 2018, reclamantului i-a fost recunoscut statutul de persoană cu handicap de către Service public fédéral Sécurité sociale (Serviciul Public Federal pentru Securitate Socială, Belgia).

20. La 28 iunie 2018, acesta a fost examinat la Centre régional de la médecine de l’administration (Centrul Regional pentru Medicină al Administrației, Belgia), examen care a determinat HR Rail să îl declare definitiv inapt pentru exercitarea funcției pentru care fusese recrutat. Reclamantului i s-a precizat că, în așteptarea deciziei de concediere care urma să intervină în privința sa, el putea ocupa un post adaptat stării sale de sănătate, care îndeplinește următoarele cerințe: „activitate medie, lipsa expunerii la câmpurile electromagnetice, nu la înălțime și fără expunere la vibrații”. În urma acestei decizii, reclamantul a fost repartizat în postul de magazioner în cadrul Infrabel. La 1 iulie 2018, acesta a introdus o cale de atac împotriva deciziei menționate la commission d’appel de la médecine de l’administration (Comisia de Apel pentru Medicină a Administrației, Belgia).

21. Prin scrisoarea din 19 iulie 2018, HR Rail l-a informat pe reclamant că va beneficia de o „asistență personalizată pentru a găsi împreună cu [el] un nou loc de muncă” și că va fi convocat în curând în acest scop la un interviu. Prin scrisoarea din 29 august 2018, reclamantul a fost informat că data acestui interviu era stabilită la 18 septembrie 2018.

22. La 3 septembrie 2018, Comisia de Apel pentru Medicină a Administrației a confirmat decizia de constatare a inaptitudinii medicale adoptată în privința reclamantului.

23. Prin scrisoarea din 26 septembrie 2018, consilierul șef – șef al serviciului în cauză al HR Rail – l-a informat pe reclamant cu privire la concedierea sa la data de 30 septembrie 2018, cu interdicția de recrutare pentru o durată de cinci ani în gradul în care fusese recrutat.

24. La 26 octombrie 2018, directorul general al HR Rail i-a indicat reclamantului că statutele societății și regulamentul general pentru atribuirea locurilor de muncă ale acesteia prevăd că „se pune capăt perioadei de probă a membrului personalului în legătură cu care se constată o incapacitate totală și definitivă de muncă atunci când nu mai este în măsură să își exercite atribuțiile legate de gradul său” și că, în consecință, „scrisoarea care [i-a] fost transmisă referitoare la asistența personalizată pentru personalul inapt din motive medicale [rămâne] fără obiect”.

⁶ Astfel cum se arată în decizia de trimitere, HR Rail are ca obiect selectarea și recrutarea personalului statutar și nestatutar necesar pentru realizarea misiunilor societății Infrabel SA și ale Société nationale des chemins de fer belges (Societatea Națională de Căi Ferate Belgiene, SNCB).

25. La 26 noiembrie 2018, reclamantul a introdus o acțiune la Conseil d'État (Consiliul de Stat), instanța de trimitere, având ca obiect anularea deciziei consilierului șef – șef al serviciului în cauză – de a-l concedia la data de 30 septembrie 2018.

26. Această instanță arată că Legea din 10 mai 2007, care asigură transpunerea Directivei 2000/78 în dreptul belgian, interzice discriminările directe și indirecte, printre altele pe motive de stare de sănătate actuală și viitoare, precum și de handicap.

27. În speță, potrivit instanței menționate, nu se poate contesta și nici nu se contestă că motivul care stă la baza deciziei de constatare a inaptitudinii reclamantului trebuie să fie calificat drept „handicap”, în sensul Legii din 10 mai 2007. Astfel, ca urmare a afecțiunii sale care a necesitat implantarea unui stimulator cardiac, reclamantul nu ar mai îndeplini o cerință profesională esențială și determinantă pentru funcția sa de agent de mentenanță specializat, care presupune să fie supus câmpurilor electromagnetice emise de căile ferate. Instanța de trimitere deduce de aici că decizia de concediere adoptată în privința sa nu ar putea constitui o discriminare interzisă de această lege decât dacă se demonstrează că HR Rail a refuzat instituirea unor amenajări corespunzătoare care ar fi necesare.

28. În această privință, reclamantul susține că ar fi putut fi repartizat într-un nou post, printre care cel de magazioner în care fusese repartizat temporar în așteptarea concedierii sale, și că o astfel de schimbare a repartizării constituia o amenajare corespunzătoare pe care angajatorul său era obligat să o prevadă în temeiul Legii din 10 mai 2007. La rândul său, HR Rail susține că nu era posibil să se prevadă amenajări corespunzătoare pentru ca reclamantul să își poată continua exercitarea funcției de agent de mentenanță specializat.

29. Instanța de trimitere arată că aspectul dacă prin „amenajări corespunzătoare”, în sensul Legii din 10 mai 2007, trebuie să se aibă în vedere posibilitatea de a atribui un alt loc de muncă persoanei care, ca urmare a apariției unui handicap, nu mai este în măsură să ocupe postul în care era repartizată nu este apreciată în mod uniform de jurisprudența națională.

30. Pe de altă parte, considerentele (17), (20) și (21) ale Directivei 2000/78 nu ar permite să se stabilească cu certitudine dacă obligația de a prevedea amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap o implică pe aceea de a repartiza persoana în cauză la un alt loc de muncă în cadrul întreprinderii.

31. Acestea sunt condițiile în care Conseil d'État (Consiliul de Stat) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 5 din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că angajatorul are obligația față de o persoană care, din cauza handicapului său, nu mai este capabilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului în care era repartizată, să o repartizeze într-un alt post pentru care dispune de competențele, capacitățile și disponibilitatea necesare atunci când o asemenea măsură nu presupune o sarcină disproporționată pentru angajator?”

32. Reclamantul, HR Rail, guvernele belgian, elen și portughez, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise.

IV. Analiză

33. Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 5 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că, atunci când un lucrător, inclusiv cel care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării sale, devine definitiv inapt, ca urmare a apariției unui handicap, să ocupe locul de muncă la care a fost repartizat, angajatorul său este obligat, cu titlu de „amenajări corespunzătoare” prevăzute la acest articol, să îl repartizeze la un alt loc de muncă atunci când el dispune de competența, capacitatea și disponibilitatea necesare și atunci când o asemenea măsură nu presupune o sarcină disproporționată pentru acest angajator.

34. Ca observație preliminară, trebuie amintit că, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a-i asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează handicapul⁷. Astfel, această directivă are ca obiect, în ceea ce privește încadrarea și munca, combaterea oricăror forme de discriminare pe motive de handicap⁸.

35. Este necesar, într-o primă etapă, să se verifice dacă o persoană precum reclamantul intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 (A) și, într-o a doua etapă, să se determine domeniul de aplicare al noțiunii de „amenajări corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din această directivă, în ceea ce privește repartizarea din nou a unei persoane cu handicap la un alt loc de muncă în cadrul întreprinderii (B).

A. Cu privire la domeniul de aplicare al Directivei 2000/78

36. Precizăm, mai întâi, că din decizia de trimitere reiese că reclamantul a fost recrutat de HR Rail, o societate pe acțiuni de drept public, cu consecința că acesta este un lucrător din sectorul public. El a făcut obiectul unei concedieri ca urmare a faptului că a devenit definitiv inapt pentru a ocupa postul pentru care a fost recrutat.

37. Trebuie să se constate că, având în vedere aceste elemente, reclamantul intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78. Astfel, din cuprinsul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din această directivă rezultă că aceasta se aplică, în cadrul competențelor conferite Uniunii Europene, „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice”, în ceea ce privește, printre altele, „condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare”⁹.

38. În continuare, instanța de trimitere arată că reclamantul suferă de un „handicap”, în sensul Legii din 10 mai 2007. În această privință, faptul că reclamantul este recunoscut ca fiind persoană cu handicap, în sensul dreptului național, nu înseamnă că el suferă de un „handicap”, în sensul Directivei 2000/78¹⁰, care constituie o noțiune autonomă de drept al Uniunii care trebuie interpretată uniform pe teritoriul acesteia din urmă.

⁷ Hotărârea din 15 iulie 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, punctul 26 și jurisprudența citată).

⁸ Hotărârea din 26 ianuarie 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punctul 34).

⁹ A se vedea în acest sens Hotărârea din 2 aprilie 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punctul 21 și jurisprudența citată).

¹⁰ A se vedea în acest sens Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17, punctul 32).

39. În ceea ce privește această directivă, trebuie amintit că Uniunea a aprobat Convenția ONU prin Decizia 2010/48. În consecință, de la intrarea în vigoare a deciziei menționate, dispozițiile acestei convenții sunt parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii. Pe de altă parte, din appendicele la anexa II la decizia menționată reiese că, în domeniul vieții independente și al incluziunii sociale, al muncii și al ocupării forței de muncă, Directiva 2000/78 figurează printre actele Uniunii care includ trimiteri la aspectele reglementate de respectiva convenție. În consecință, Convenția ONU poate fi invocată în vederea interpretării acestei directive, care trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu această convenție¹¹.

40. Acesta este motivul pentru care, în urma ratificării de către Uniune a Convenției ONU, Curtea a considerat că noțiunea de „handicap”, în sensul Directivei 2000/78, trebuie înțeleasă ca referindu-se la o limitare a capacității, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători¹².

41. În cadrul interpretării Directivei 2000/78, Curtea a adoptat astfel, precum Convenția ONU, mai degrabă noțiunea socială de handicap, care se întemeiază pe o abordare contextuală, în funcție de interacțiunea dintre incapacitatea persoanei și reacția societății sau modul în care se organizează aceasta din urmă pentru a înlesni adaptarea unei persoane cu incapacități, decât noțiunea medicală de handicap, care pune accentul în special pe individul însuși și pe incapacitatea acestuia, creându-i dificultăți la adaptarea sau la integrarea în mediul social înconjurător¹³.

42. În speță, din decizia de trimitere rezultă că reclamantul a fost recrutat în calitate de agent de mentenanță specializat în întreținerea căilor ferate. Ulterior recrutării sale, acesta s-a confruntat cu o problemă de sănătate care a necesitat implantarea unui stimulator cardiac, dispozitiv sensibil la câmpurile electromagnetice emise, printre altele, de căile ferate. În consecință, el a devenit definitiv inapt pentru a îndeplini funcțiile esențiale corespunzătoare postului în cauză.

43. Sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, considerăm că, ținând seama de aceste elemente, reclamantul a suferit o limitare pe termen lung a capacității sale, care rezultă din afecțiuni fizice, a căror interacțiune cu diferite bariere poate împiedica participarea sa deplină și efectivă la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători și că acesta trebuie să fie calificat drept „persoană cu handicap”, în sensul Directivei 2000/78.

44. În sfârșit, din decizia de trimitere reiese că, la data concedierii sale, reclamantul efectua o perioadă de probă în cadrul recrutării sale. Trebuie să se verifice dacă, în această calitate de persoană aflată în perioada de probă, el intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

45. În această privință, precizăm că directiva amintită, având în vedere modul său de redactare, nu privește numai persoanele recrutate definitiv. Astfel, potrivit articolului 3 alineatul (1) literele (a) și (b) din directiva menționată, ea se aplică în ceea ce privește condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, precum și accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare. Or, în speță, situația reclamantului, în calitate sa de persoană aflată în perioada de probă, privește problema accesului său la încadrarea în muncă și la muncă.

¹¹ Hotărârea din 11 septembrie 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punctele 39 și 40, precum și jurisprudența citată).

¹² Hotărârea din 11 septembrie 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punctul 41 și jurisprudența citată).

¹³ A se vedea în această privință Concluziile avocatului general Wahl prezentate în cauza Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, punctele 83-85).

46. Adăugăm că, din punct de vedere teleologic, o persoană care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării sale este, prin definiție, într-o situație mai vulnerabilă decât o persoană care dispune de un loc de muncă stabil. Pentru o astfel de persoană aflată în perioada de probă, este mai dificil să găsească un alt post în cazul apariției unui handicap care o face inaptă pentru a ocupa postul pentru care a fost recrutată, cu atât mai mult cu cât este la începutul carierei sale profesionale. În aceste condiții, considerăm că este justificat să i se asigure unei astfel de persoane aflate în perioada de probă protecția împotriva discriminărilor.

47. Prin urmare, apreciem că o persoană care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării sale intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, în speță în ceea ce privește dispozițiile referitoare la handicap.

48. Această interpretare este confirmată de jurisprudența Curții. Astfel, după cum a arătat deja aceasta din urmă, noțiunea de „lucrător”, în sensul Directivei 2000/78, este aceeași ca în sensul articolului 45 TFUE¹⁴. În ceea ce privește calificarea drept „lucrător”, în sensul acestui articol, reiese dintr-o jurisprudență constantă a Curții că această noțiune are o semnificație autonomă și nu trebuie interpretată restrictiv¹⁵. Așadar, noțiunea de „lucrător” în dreptul Uniunii se extinde la persoanele care desfășoară un stagiul de pregătire sau perioade de învățare a unei profesii, care pot fi considerate ca reprezentând o pregătire practică legată de exercitarea însăși a profesiei în cauză, din moment ce respectivele perioade sunt efectuate în condițiile unei activități salariate reale și efective, în favoarea și sub conducerea unui angajator¹⁶.

49. În speță, nu se contestă că reclamantul, în cadrul perioadei sale de probă, desfășura o activitate salariată reală și efectivă, în favoarea și sub conducerea unui angajator, și că trebuia, așadar, să fie calificat drept „lucrător”, în sensul Directivei 2000/78.

50. Pe de altă parte, este necesar să se arate că domeniul de aplicare al Convenției ONU este înțeles în sens larg. Astfel, articolul 27 alineatul (1) litera (a) din această convenție prevede că statele părți protejează și promovează exercitarea dreptului la muncă, inclusiv pentru persoanele care dobândesc un handicap în timpul angajării, luând măsurile necesare, inclusiv prin intermediul legislației, în special în scopul de a interzice discriminarea pe bază de handicap privind toate formele de angajare, inclusiv condițiile de recrutare, de angajare și de serviciu, continuitatea muncii, avansarea în carieră, precum și condițiile de muncă sigure și sănătoase. Or, astfel cum s-a arătat la punctul 39 din prezentele concluzii, în măsura posibilului, Directiva 2000/78 trebuie să facă obiectul unei interpretări conforme cu Convenția ONU.

51. În consecință, pe lângă faptul că reclamantul a făcut obiectul unei concedieri, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din această directivă, el aparține de asemenea, în opinia noastră, în calitatea sa de persoană care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării sale, domeniului de aplicare al articolului 3 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată.

52. Prin urmare, considerăm că o persoană precum reclamantul intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

¹⁴ A se vedea Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctele 18 și 19).

¹⁵ A se vedea Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 19 și jurisprudența citată).

¹⁶ Hotărârea din 9 iulie 2015, Balkaya (C-229/14, EU:C:2015:455, punctul 50 și jurisprudența citată).

B. Cu privire la domeniul de aplicare al noțiunii de „amenajări corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78

53. Instanța de trimitere ridică problema dacă noțiunea de „amenajări corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, cuprinde obligația, față de o persoană care a devenit definitiv inaptă pentru a ocupa locul său de muncă din cauza apariției unui handicap, de a o repartiza într-un nou post în cadrul întreprinderii.

54. Potrivit articolului 5 din această directivă, „[î]n scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.”

55. Cu titlu introductiv, arătăm că, potrivit articolului 2 al treilea paragraf din Convenția ONU, discriminarea pe bază de handicap include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul unor adaptări rezonabile. În consecință, presupunând că HR Rail ar fi trebuit să îl repartizeze pe reclamant la un nou loc de muncă, acesta ar fi fost victima unei discriminări pe bază de handicap, în sensul acestei convenții și al Directivei 2000/78, atunci când a fost concediat pentru inaptitudinea de a exercita funcția pentru care a fost recrutat¹⁷.

56. Astfel cum au arătat avocata generală Kokott¹⁸ și avocatul general Wahl¹⁹, raționamentul care stă la baza cerinței amenajărilor corespunzătoare este obținerea unui just echilibru între nevoile persoanelor cu handicap și cele ale angajatorului.

57. Din cuprinsul considerentului (20) al Directivei 2000/78, care privește amenajările corespunzătoare, reiese că „[t]rebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu prin amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, ritmului de lucru, repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare”.

58. Desigur, după cum subliniază HR Rail în observațiile sale scrise, acest considerent menționează „locul de muncă”. Aceasta deduce de aici că amenajările corespunzătoare sunt limitate la postul atribuit și nu ar putea servi la a furniza lucrătorului cu handicap un alt loc de muncă.

59. Cu toate acestea, în opinia noastră, articolul 5 din Directiva 2000/78, interpretat în lumina considerentelor (17) și (20) ale acesteia, trebuie înțeles în sensul că, *în mod prioritar și în măsura posibilului*, angajatorul trebuie să amenajeze locul de muncă pe care îl ocupa lucrătorul înainte de

¹⁷ Anumiți autori subliniază că, spre deosebire de Convenția ONU, Directiva 2000/78 nu prevede refuzul unor adaptări rezonabile ca formă de discriminare. A se vedea în special Waddington, L., „Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, în *European Yearbook of Disability Law*, vol. 4, sub îndrumarea Quinn, G., Waddington, L., și Flynn, E., Intersentia, Cambridge, 2013, p. 169-200, în special p. 190. Totuși, întrucât această directivă trebuie, în măsura posibilului, să facă obiectul unei interpretări conforme Convenției ONU, considerăm că directiva menționată trebuie înțeleasă în sensul că interzice discriminarea constituită din refuzul unor adaptări rezonabile. Astfel, în Hotărârea din 11 septembrie 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punctul 72), Curtea s-a referit în mod explicit la dispoziția din Convenția ONU privind refuzul unor adaptări rezonabile.

¹⁸ Concluziile avocatei generale Kokott prezentate în cauzele conexe HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, EU:C:2012:775, punctul 59).

¹⁹ Concluziile avocatului general Wahl prezentate în cauza Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, punctul 105).

aparitia handicapului său. Astfel, obiectivul este, într-o abordare întemeiată pe noțiunea socială de handicap, de a adapta mediul de lucru al persoanei cu handicap pentru a-i permite o participare deplină și efectivă la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Această adaptare presupune ca, atunci când este posibil, să fie puse în aplicare măsuri practice de către angajator pentru ca persoana cu handicap să își păstreze locul de muncă.

60. În Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, denumită în continuare „Hotărârea HK Danmark”, EU:C:2013:222), Curtea a statuat că considerentul (20) al Directivei 2000/78 enumeră în mod neexhaustiv măsuri corespunzătoare, acestea din urmă putând fi de ordin fizic, organizațional și/sau educativ²⁰.

61. În ceea ce privește cauza principală, astfel cum arată instanța de trimitere, ținând seama de natura handicapului reclamantului, nu poate fi adoptată nicio măsură de ordin fizic, organizațional și/sau educativ pentru ca acesta să își poată păstra postul de agent de mentenanță specializat în întreținerea căilor ferate. Astfel, implantarea unui stimulator cardiac, dispozitiv sensibil la câmpurile electromagnetice emise de căile ferate, face imposibilă menținerea reclamantului în locul său de muncă. Prin urmare, amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, ritmului de lucru, repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare nu pot constitui măsuri corespunzătoare, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, în situația concretă a reclamantului.

62. Totuși, handicapul acestuia nu este de natură să îl excludă din întreaga viață profesională. Astfel, se ridică problema dacă, într-o asemenea situație, angajatorul are obligația, în măsura posibilului, de a repartiza un asemenea lucrător cu handicap la un nou loc de muncă în cadrul întreprinderii. După cunoștințele noastre, Curtea nu s-a pronunțat până acum cu privire la această problemă care prezintă o importanță practică semnificativă²¹.

63. Considerăm că la această întrebare trebuie dat un răspuns afirmativ. Astfel, articolul 5 din Directiva 2000/78 specifică numai că sunt prevăzute amenajări corespunzătoare pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare. În consecință, acest articol nu limitează măsurile adoptate numai la postul ocupat de lucrătorul cu handicap. Dimpotrivă, accesul la *un loc de muncă* și accesul la *formare* lasă deschisă posibilitatea unei repartizări la un alt loc de muncă. În plus, astfel cum enunță considerentul (16) al acestei directive, aplicarea unor măsuri care *țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă* îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe motive de handicap.

64. În acest sens, în Hotărârea HK Danmark, Curtea a arătat că, în conformitate cu articolul 2 al patrulea paragraf din Convenția ONU, „adaptări[le] rezonabile” sunt „acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți”. Curtea deduce de aici că această dispoziție *preconizează o definiție largă* a noțiunii „adaptare rezonabilă”²². Astfel, în ceea ce

²⁰ Hotărârea HK Danmark, punctul 49.

²¹ HR Rail face referire la Hotărârea din 11 septembrie 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703) care, în opinia sa, ar confirma interpretarea potrivit căreia amenajările corespunzătoare trebuie să se limiteze la locul de muncă ocupat. Însă, în această hotărâre, Curtea a arătat numai că revenea instanței naționale sarcina de a verifica dacă ajustările efectuate au fost suficiente pentru a fi considerate amenajări corespunzătoare. Prin urmare, Curtea nu s-a pronunțat cu privire la domeniul de aplicare al noțiunii de „amenajări corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78 (a se vedea punctele 68 și 69 din această hotărâre). Pe de altă parte, punctul 65 din hotărârea menționată reia considerentele (20) și (21) ale directivei menționate, astfel cum sunt formulate.

²² Hotărârea HK Danmark, punctul 53.

privește Directiva 2000/78, această noțiune trebuie interpretată ca referindu-se la eliminarea diverselor bariere care împiedică participarea deplină și efectivă la viața profesională a persoanelor cu handicap în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători²³.

65. În consecință, în această hotărâre, Curtea a statuat că reducerea timpului de lucru, chiar dacă nu ar intra în sfera noțiunii „ritm de lucru”, poate fi considerată o măsură de amenajare prevăzută la articolul 5 din această directivă în cazurile în care reducerea timpului de lucru permite lucrătorului să poată continua să își exercite munca în conformitate cu obiectivul prevăzut la acest articol²⁴. Prin urmare, Curtea a consacrat ca amenajare corespunzătoare o măsură care nu era menționată în mod explicit în considerentul (20) al directivei menționate²⁵.

66. Pe de altă parte, articolul 27 alineatul (1) litera (a) din Convenția ONU, deja citat, prevede că statele părți protejează și promovează exercitarea dreptului la muncă, luând măsurile necesare, inclusiv prin intermediul legislației, în scopul de a interzice discriminarea pe bază de handicap privind toate formele de angajare, inclusiv *continuitatea muncii*.

67. În plus, pe lângă articolul 21 din cartă, care prevede interzicerea discriminării de orice fel, bazată pe motive precum handicapul²⁶, articolul 26 din aceasta prevede că Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, *integrarea socială și profesională*, precum și participarea la viața comunității²⁷.

68. Din ceea ce precedă rezultă că, în măsura posibilului, trebuie mai degrabă să se mențină persoanele care suferă de un handicap în situația de încadrare în muncă, decât să se procedeze la concedierea lor pentru inaptitudine, care nu trebuie să intervină decât în ultimă instanță²⁸. Într-un mod mai general, apreciem că este important să se sublinieze că societatea nu poate progresa dacă lasă deoparte persoanele cu handicap, în special în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest sens, amenajările corespunzătoare constituie o măsură preventivă pentru menținerea încadrării în muncă a persoanelor cu handicap²⁹.

69. În aceste condiții, considerăm că din modul de redactare a Directivei 2000/78, interpretat în lumina Convenției ONU și a cartei, precum și din jurisprudența Curții, rezultă că, atunci când un lucrător devine definitiv inapt pentru a ocupa postul său ca urmare a apariției unui handicap, repartizarea sa la un nou loc de muncă poate constitui o măsură corespunzătoare în cadrul amenajărilor corespunzătoare, în sensul articolului 5 din această directivă³⁰.

²³ Hotărârea HK Danmark, punctul 54.

²⁴ Hotărârea HK Danmark, punctul 56.

²⁵ A se vedea de asemenea Concluziile avocatei generale Kokott prezentate în cauzele conexe HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, EU:C:2012:775, punctele 54-58).

²⁶ Directiva 2000/78 concretizează, în domeniul pe care îl acoperă, principiul general al nediscriminării consacrat la articolul 21 din cartă. A se vedea Hotărârea din 15 iulie 2021, WABE (C-804/18 și C-341/19, EU:C:2021:594, punctul 62 și jurisprudența citată).

²⁷ A se vedea Hotărârea din 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, punctul 78), potrivit căreia articolul 26 din cartă impune ca Uniunea să respecte și să recunoască dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri de integrare.

²⁸ A se vedea în acest sens Hotărârea din 11 septembrie 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punctul 73). Această interpretare reiese și din considerentul (17) al Directivei 2000/78.

²⁹ A se vedea Gutiérrez Colomidas, D., „Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?”, în *European Yearbook on Human Rights*, Intersentia, Cambridge, 2019, p. 63-89, în special p. 83.

³⁰ În observațiile sale scrise, Comisia subliniază că, în anumite situații, repartizarea lucrătorului cu handicap la un nou loc de muncă ar putea implica pentru angajator o sarcină financiară mai puțin împovărătoare sau mai puțin dificil de pus în aplicare pe plan organizațional decât o altă amenajare corespunzătoare, precum o reducere a ritmului de lucru sau adaptarea echipamentelor necesare îndeplinirii sarcinilor impuse pentru locul de muncă respectiv. În prezenta cauză, apreciem că nu este necesar să se examineze această problemă întrucât, în speță, nicio amenajare corespunzătoare nu îi permitea reclamantului să păstreze locul de muncă la care a fost repartizat.

70. La rândul său, Comitetul pentru drepturile persoanelor cu handicap, instituit în cadrul Convenției ONU³¹, reține de asemenea o interpretare largă a noțiunii de „amenajări corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din această convenție, care include repartizarea persoanei cu handicap la un nou loc de muncă.

71. Astfel, în Constatările adoptate în temeiul articolului 5 din Protocolul opțional la Convenția ONU, privind Comunicarea nr. 34/2015 din 29 aprilie 2019³², acest comitet a considerat că normele care au privat persoana cu handicap în cauză de o repartizare în funcții de substituție nu permiteau garantarea drepturilor pe care această persoană le are în temeiul Convenției ONU, îndeosebi posibilitatea de evaluare a handicapului său special din perspectiva unei consolidări a aptitudinii sale de a executa funcții de substituție sau alte funcții complementare³³.

72. Este adevărat că Uniunea nu a aprobat Protocolul opțional la Convenția ONU, iar Comitetul pentru drepturile persoanelor cu handicap nu este o instanță jurisdicțională. Cu toate acestea, apreciem că este interesant să se constate că acest comitet reține aceeași interpretare precum cea pe care o recomandăm, în vederea protejării persoanelor cu handicap la locul de muncă³⁴.

73. În ipoteza în care nicio măsură de amenajare corespunzătoare nu permite persoanei cu handicap să păstreze locul de muncă la care a fost repartizată, din modul de redactare a Directivei 2000/78 rezultă că repartizarea acestui lucrător într-un nou post presupune îndeplinirea a două condiții cumulative.

74. În această privință, pe de o parte, potrivit considerentului (17) al directivei menționate, aceasta nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare, să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, sau să i se interzică o formare, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap. Din cuprinsul acestui considerent, interpretat în mod extensiv, deducem că obligația de repartizare a unui lucrător cu handicap la un nou loc de muncă în cadrul întreprinderii presupune ca el să fie competent, capabil și disponibil să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare acestui nou post. Dincolo de considerentul menționat, este vorba despre o normă dictată de bunul-simț.

75. În speță, din decizia de trimitere reiese că reclamantului i se acordase o nouă repartizare într-un post de magazioner înainte de concedierea sa intervenită la 30 septembrie 2018. Pe de altă parte, astfel cum arată instanța de trimitere, reclamantul a susținut în fața sa că avea o experiență profesională îndelungată în calitate de magazioner. Prin urmare, revine acestei instanțe sarcina de

³¹ Potrivit articolului 1 alineatul 1 din Protocolul opțional la Convenția ONU, un stat parte la acest protocol recunoaște competența Comitetului pentru drepturile persoanelor cu handicap de a primi și considera comunicări din partea sau în numele unor persoane sau al unor grupuri de persoane, sub rezerva jurisdicției sale, care pretind că sunt victime ale unor încălcări de către statul parte respectiv ale dispozițiilor Convenției ONU.

³² A se vedea CRDP/C/21/D/34/2015, care poate fi consultat prin accesarea următorului link: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en

³³ Acest caz privea o persoană de cetățenie spaniolă care a avut un accident rutier care i-a cauzat un handicap motor permanent. Fiind în situație de incapacitate permanentă de a-și exercita profesia de polițist, ea a fost constrânsă să se pensioneze și a fost concediată din forțele de poliție locale. Această persoană a solicitat Consiliului municipal din Barcelona (Spania) o repartizare la un loc de muncă adaptat handicapului său, cerere care a fost respinsă. În urma procedurii judiciare în Spania și în fața Curții Europene a Drepturilor Omului, ea a formulat o comunicare în fața Comitetului pentru drepturile persoanelor cu handicap.

³⁴ A se vedea de asemenea Constatările Comitetului pentru drepturile persoanelor cu handicap privind Comunicarea nr. 37/2016 din 29 septembrie 2020. CRPD/C/23/D/37/2016, care poate fi consultată prin accesarea următorului link: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fc%2f23%2fd%2f37%2f2016&Lang=fr

a verifica dacă reclamantul era competent, capabil și disponibil să ocupe noul post în care a fost repartizat. Având în vedere modul de redactare a întrebării preliminare, instanța menționată pare să considere că aceasta era situația în cauza principală.

76. Pe de altă parte, astfel cum prevede articolul 5 din Directiva 2000/78, măsurile de amenajare corespunzătoare nu trebuie să presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Considerentul (21) al acestei directive precizează că, pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare.

77. Obligația impusă la articolul 5 din Directiva 2000/78 de a lua, dacă este cazul, măsuri corespunzătoare vizează toți angajatorii³⁵. Cu toate acestea, posibilitatea de a repartiza o persoană cu handicap la un alt loc de muncă vizează, în opinia noastră, situația în care există *cel puțin un post vacant* pe care lucrătorul în cauză îl poate ocupa, pentru a nu impune angajatorului o sarcină disproporționată³⁶. Astfel, după cum a subliniat Comisia în observațiile sale scrise, schimbarea repartizării unui lucrător cu handicap nu trebuie să conducă la privarea unui alt lucrător de locul său de muncă sau la obligarea acestuia din urmă de a-și schimba locul de muncă. În consecință, această schimbare a repartizării pare facilitată într-o întreprindere de dimensiuni mari, pentru care numărul posturilor disponibile este, în principiu, mai mare. De asemenea, repartizarea unui lucrător într-un nou post va fi mai ușor de pus în aplicare în funcție de polyvalența sa mai mare sau mai mică în cadrul locurilor de muncă din întreprindere.

78. Și în acest caz, revine instanței de trimitere sarcina de a stabili dacă repartizarea reclamantului la un nou loc de muncă reprezintă o sarcină disproporționată, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, interpretat în lumina considerentului (21) al acesteia, pentru angajatorul său. Având în vedere modul de redactare a întrebării preliminare, această instanță pare să rețină inexistența unei astfel de sarcini disproporționate în cauza principală. În această privință, arătăm că într-o primă etapă, HR Rail însăși i-a acordat reclamantului o nouă repartizare pe postul de magazioner în cadrul întreprinderii, fără a susține că această nouă repartizare a reprezentat pentru ea o sarcină disproporționată.

79. În observațiile sale scrise, HR Rail arată că o concediere întemeiată pe constatarea că un lucrător nu mai îndeplinește o cerință profesională esențială și determinantă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78³⁷, nu este discriminatorie în măsura în care angajatorul a avut în vedere, în prealabil, adoptarea unor amenajări corespunzătoare în ceea ce privește locul de muncă ocupat. Or, aceste amenajări nu ar putea fi puse în aplicare pentru postul în cauză.

80. Totuși, după cum am arătat, articolul 5 din această directivă implică faptul că amenajările corespunzătoare pot include repartizarea persoanei cu handicap la un nou loc de muncă în cadrul întreprinderii. În consecință, simplul fapt că reclamantul este definitiv inapt pentru a ocupa locul

³⁵ Hotărârea din 4 iulie 2013, Comisia/Italia (C-312/11, nepublicată, EU:C:2013:446, punctul 61).

³⁶ Considerentul (21) al Directivei 2000/78 utilizează termenul „în special”, ceea ce înseamnă că și alte elemente în afară de cele menționate ar putea constitui o sarcină disproporționată pentru angajator.

³⁷ Potrivit acestei dispoziții, „[f]ără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.”

de muncă la care a fost repartizat nu înseamnă că angajatorul său dispune de dreptul de a-l concedia în măsura în care nu mai îndeplinește o cerință profesională esențială și determinată aferentă acestui post³⁸.

81. HR Rail susține de asemenea că trebuie să se facă distincție între „amenajări corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, și „acțiune pozitivă”, în sensul articolului 7 din această directivă. Interpretarea noțiunii de „amenajări corespunzătoare” în sensul că include obligația angajatorului de a căuta un alt post în cadrul întreprinderii ar repune în discuție această distincție în măsura în care acest angajator ar trebui să furnizeze un alt loc de muncă unui lucrător care nu îndeplinește funcțiile esențiale ale postului în cauză, în afara cadrului specific al „acțiunii pozitive”. Or, pe de o parte, lucrătorul cu handicap care nu îndeplinește funcțiile esențiale ale postului la care a fost repartizat ar beneficia de un alt post, în timp ce ceilalți lucrători care nu ar mai putea îndeplini aceste funcții ar fi, în ceea ce îi privește, concediați. Pe de altă parte, lucrătorului cu handicap i s-ar atribui cu prioritate un post vacant pentru care nu ar fi concurat cu alți candidați potențial interesați, deși nu este neapărat cel mai competent să îl exercite, mai ales dacă este încă în perioada de probă.

82. Nu împărtășim această interpretare. În această privință, arătăm că Curtea a precizat noțiunea de „acțiune pozitivă” arătând că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2000/78 permite să se instituie o distincție întemeiată pe handicap, cu condiția ca aceasta din urmă să facă parte dintre dispozițiile privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă ori dintre măsurile privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagădării sau a încurajării integrării acestora în câmpul muncii³⁹. Această dispoziție are ca scop să autorizeze măsuri specifice care vizează în mod efectiv să înlăture sau să reducă inegalitățile de fapt care afectează persoanele cu handicap, care pot exista în viața lor socială și mai ales în viața lor profesională, precum și să ajungă la o egalitate de fond, iar nu de formă, prin reducerea acestor inegalități⁴⁰.

83. În consecință, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2000/78 privește măsuri referitoare la persoanele cu handicap, considerate ca grup⁴¹, iar nu situația concretă a unui lucrător care suferă de un handicap specific, care intră sub incidența articolului 5 din această directivă⁴². Or, în speță, această din urmă situație face obiectul cauzei principale.

84. Pe de altă parte, legiuitorul Uniunii a ales să acorde o protecție specifică persoanelor cu handicap, în temeiul Directivei 2000/78⁴³, printre altele sub forma amenajărilor corespunzătoare, de care, prin definiție, nu pot beneficia persoanele fără handicap. Aceste amenajări, care constituie

³⁸ A se vedea în acest sens Hendrickx, F., „Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law”, în *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Bulletin of comparative labour relations nr. 93, 2016, p. 61-72, în special p. 62.

³⁹ Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 46).

⁴⁰ Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 47).

⁴¹ În același sens, articolul 27 alineatul (1) litera (h) din Convenția ONU prevede că statele părți protejează și promovează exercitarea dreptului la muncă luând măsurile necesare în special în scopul de a promova angajarea persoanelor cu handicap în sectorul privat, prin politici și măsuri adecvate, care pot include *programe de acțiune pozitivă*, stimulente și alte măsuri.

⁴² A se vedea în acest sens Dubout, E., „Article 7. Action positive et mesures spécifiques”, în *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Commentaire article par article*, Larcier, Bruxelles, prima ediție, 2020, în special nr. 48, p. 207, potrivit căruia „măsurile de amenajări corespunzătoare ar trebui considerate ca fiind de natură individualizată, în timp ce acțiunile pozitive, precum accesul preferențial, țin de o logică mai curând colectivă”.

⁴³ A se vedea în această privință Hotărârea din 18 decembrie 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, punctul 36 și jurisprudența citată), potrivit căreia domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 nu trebuie extins prin analogie dincolo de discriminările întemeiate pe motivele enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din aceasta.

transpunerea juridică a noțiunii sociale de handicap, sunt mijlocul de a realiza egalitatea substanțială într-o situație concretă și individualizată de discriminare⁴⁴. Prin urmare, ele constituie nu o derogare de la principiul egalității, ci o garanție a efectivității acestuia⁴⁵.

85. Având în vedere tot ceea ce precedă, considerăm că „amenajările corespunzătoare”, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, interpretat în lumina Convenției ONU și a cartei, includ obligația de a repartiza lucrătorul în cauză la un nou loc de muncă în cadrul întreprinderii atunci când sunt îndeplinite condițiile prevăzute de această directivă.

V. Concluzie

86. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de Conseil d'État (Consiliul de Stat, Belgia) după cum urmează:

Articolul 5 din 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 trebuie interpretat în sensul că, atunci când un lucrător, inclusiv cel care efectuează o perioadă de probă în cadrul recrutării sale, devine definitiv inapt, ca urmare a apariției unui handicap, pentru a ocupa locul de muncă la care a fost repartizat în cadrul întreprinderii, angajatorul său este obligat, cu titlu de „amenajări corespunzătoare” prevăzute la acest articol, să îl repartizeze la un nou loc de muncă atunci când el dispune de competența, capacitatea și disponibilitatea necesare, și atunci când o asemenea măsură nu presupune o sarcină disproporționată pentru acest angajator.

⁴⁴ A se vedea Joly, L., *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, Paris, 2015, în special nr. 327, p. 239.

⁴⁵ A se vedea Joly, L., *op. cit.*, nr. 316, p. 232.