



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

11 septembrie 2019*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) și articolul 5 – Interzicerea oricărei discriminări pe motive de handicap – Lucrător deosebit de sensibil la riscurile profesionale, în sensul dreptului național – Existența unui «handicap» – Concediere pentru motive obiective întemeiată pe criteriile productivității, polivalenței pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și absenteismului – Dezavantaj particular pentru persoanele cu handicap – Discriminare indirectă – Amenajări corespunzătoare – Persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului în cauză”

În cauza C-397/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona, Spania), prin decizia din 30 mai 2018, primită de Curte la 15 iunie 2018, în procedura

DW

împotriva

Nobel Plásticos Ibérica SA,

cu participarea:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, doamna C. Toader, și domnii A. Rosas, L. Bay Larsen și M. Safjan (raportor), judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: spaniola.

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru DW, de J. Pérez Jiménez, abogado;
- pentru Nobel Plastiques Ibérica SA, de D. Sanahuja Cambra, abogada;
- pentru guvernul spaniol, de L. Aguilera Ruiz, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de P. Němečková, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea 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 muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între DW, pe de o parte, și Nobel Plastiques Ibérica SA, pe de altă parte, în legătură cu legalitatea concedierii pentru motive obiective a lui DW.

Cadrul juridic

Dreptul internațional

- 3 În Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care a fost aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 (JO 2010, L 23, p. 35, denumită în continuare „Convenția ONU”), se arată în considerentul (e) din preambul:

„recunoscând că handicapul este un concept în evoluție, determinat de interacțiunea dintre persoanele cu handicap și barierele comportamentale și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții egale cu celelalte persoane”.

- 4 Potrivit articolului 1 din această convenție, intitulat „Scop”:

„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 convenția menționată, intitulat „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentei convenții:

[...]

«[d]iscriminarea 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.

«[a]daptări 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.

[...]”

Dreptul Uniunii

6 Potrivit considerentelor (11), (12), (16), (17), (20) și (21) ale Directivei 2000/78:

„(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.

(12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domenii reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate; interdicția acestui tip de discriminare trebuie să se aplice, de asemenea, resortisanților din țări terțe, dar nu vizează diferențele de tratament bazate pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor privind intrarea și șederea resortisanților din țări terțe și accesul lor la încadrare în muncă și ocuparea forței de muncă.

[...]

(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, a ritmului de lucru, a repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare.

(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.”

7 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.”

8 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede la alineatele (1) și (2):

„(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.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când 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;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când 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 altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.”

9 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:

[...]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;

[...]”

10 Articolul 5 din Directiva 2000/78, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”, are următorul cuprins:

„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.”

Dreptul spaniol

- 11 Articolul 25 din Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Legea 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale) din 8 noiembrie 1995 (BOE nr. 269 din 10 noiembrie 1995, p. 32590), intitulat „Protecția lucrătorilor deosebit de sensibili la anumite riscuri”, prevede la alineatul 1:

„Angajatorul garantează în mod specific protecția lucrătorilor care, având în vedere caracteristicile care le sunt proprii sau o stare fiziologică cunoscută, inclusiv lucrătorii a căror situație de handicap fizic, mental sau senzorial a fost recunoscută, sunt deosebit de sensibili la riscurile profesionale. În acest scop, trebuie să se țină seama de aceste aspecte în evaluările riscurilor și, în funcție de acestea, să se adopte măsurile preventive și de protecție necesare.

Lucrătorii nu sunt repartizați în posturile în care, având în vedere caracteristicile care le sunt proprii, o stare fiziologică sau un handicap fizic, mental sau senzorial recunoscut în mod corespunzător, pot să se plaseze ei înșiși sau să îi plaseze pe alți angajați sau pe alte persoane care au legături cu întreprinderea în situații de pericol; în general, aceștia nu sunt repartizați în astfel de posturi atunci când se află în mod vădit într-o stare sau într-o situație tranzitorie și nu îndeplinesc cerințele fizice și mentale necesare pentru a ocupa posturile în cauză.”

- 12 Articolul 2 din Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Decretul regal legislativ 1/2013 de aprobare a reformei Legii generale privind drepturile persoanelor cu handicap și integrarea lor socială) din 29 noiembrie 2013 (BOE nr. 289 din 3 decembrie 2013, p. 95635) conține următoarele definiții:

„În scopul acestei legi, se înțelege prin:

- a) Handicap: este situația ce caracterizează persoanele care prezintă incapacități în mod vădit pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere, pot împiedica participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții de egalitate cu celelalte persoane.

[...]

- c) Discriminare directă: este situația în care se află o persoană cu handicap atunci când este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât o altă persoană într-o situație similară, din cauza handicapului său.

- d) Discriminare indirectă: există atunci când o dispoziție legală sau o reglementare, o clauză convențională sau contractuală, un contract individual, o decizie unilaterală, un criteriu sau o practică, un mediu, produs ori serviciu, aparent neutre, pot provoca un dezavantaj particular pentru o persoană în raport cu alte persoane din cauza handicapului său, atunci când elementele citate anterior nu corespund în mod obiectiv unui scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop nu sunt nici adecvate, nici necesare.

[...]”

- 13 Articolul 4 din acest decret regal legislativ, intitulat „Titularii de drepturi”, prevede la alineatul 1:

„Persoanele cu handicap includ acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale în mod vădit pe termen lung, care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngreuna participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți.”

14 Articolul 35 din respectivul decret regal legislativ, intitulat „Garanțiile dreptului la muncă”, are următorul cuprins:

„1. Persoanele cu handicap se bucură de dreptul la muncă în condiții care garantează aplicarea principiului egalității de tratament și a principiului nediscriminării.

2. Garanția și efectivitatea dreptului la egalitatea de tratament și a dreptului la egalitate de șanse de care se bucură persoanele cu handicap sunt guvernate de prezentul capitol și de reglementările specifice în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, precum și accesul la activitățile nesalariate sau la muncă, condițiile de muncă, inclusiv remunerarea și concedierea, promovarea profesională, formarea profesională și continuă și formarea pentru locul de muncă, afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau a angajatorilor și încorporarea și participarea în orice organizație ai cărei membri aparțin unei anumite profesii.

3. Există discriminare directă atunci când o persoană cu handicap este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât o altă persoană, într-o situație similară, din cauza handicapului său.

4. Există discriminare indirectă atunci când un act cu putere de lege sau o normă administrativă, o clauză convențională ori contractuală, un acord individual sau o decizie unilaterală a angajatorului, aparent neutre, pot provoca un dezavantaj particular pentru persoanele cu handicap în raport cu alte persoane și nu corespund în mod obiectiv niciunui scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop nu sunt nici adecvate, nici necesare, cu excepția cazului în care angajatorul are obligația să ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, în fiecare caz în parte și în conformitate cu articolul 40, pentru a elimina dezavantajele pe care această dispoziție, clauză, acord sau decizie le implică.

5. Normele administrative, clauzele convențiilor colective, acordurile individuale și deciziile unilaterale ale angajatorului care dau naștere unor situații defavorabile de discriminare directă sau indirectă pe motive de handicap, în domeniul ocupării forței de muncă, în materie de remunerare, program de lucru și în ceea ce privește celelalte condiții de muncă, sunt nule și lipsite de orice efect.

[...]”

15 Articolul 40 din același decret regal legislativ, intitulat „Adoptarea unor măsuri pentru prevenirea sau compensarea dezavantajelor cauzate de handicap, ca garanție a egalității depline la locul de muncă”, prevede:

„1. Pentru a se garanta egalitatea deplină la locul de muncă, principiul egalității de tratament nu împiedică menținerea sau adoptarea de măsuri specifice destinate prevenirii sau compensării dezavantajelor cauzate de handicap.

2. Angajatorii au obligația să adopte măsurile corespunzătoare pentru a adapta locul de muncă și pentru a facilita accesibilitatea întreprinderii în funcție de nevoile care apar în fiecare caz în parte, pentru a permite persoanelor cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să își desfășoare activitatea, să fie promovate și să aibă acces la formare, cu excepția cazului în care aceste măsuri ar reprezenta o sarcină excesivă pentru angajator.

Pentru a stabili dacă o sarcină este excesivă, trebuie să se analizeze dacă aceasta este atenuată suficient de măsurile, asistența și subvențiile publice pentru persoanele cu handicap și să se țină seama de costurile financiare și de altă natură pe care le implică aceste măsuri, precum și de dimensiunea întreprinderii sau a organizației și de cifra de afaceri totală a acesteia.”

16 Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor) rezultă din Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 de aprobare a textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015

(BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224). În versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal, articolul 53 din acest statut, intitulat „Forma și efectele rezilierii pentru motive obiective”, prevede la alineatul 4:

„Atunci când decizia angajatorului de încetare a contractului de muncă este motivată de una dintre cauzele de discriminare interzise de Constituție sau de lege sau atunci când concedierea a fost efectuată cu încălcarea drepturilor fundamentale și a libertăților publice ale lucrătorului, decizia de concediere este nulă, această nulitate trebuind să fie invocată din oficiu de instanță.

[...]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 17 La 1 iulie 2004, DW a fost angajată de Nobel Plastiques Ibérica. Lucrătorea a fost repartizată în procesele de asamblare și de punere în formă de tuburi din material plastic și a beneficiat de o reducere a timpului de lucru pentru motivul că îi erau încredințați copii minori. DW efectua o săptămână de lucru de 35 de ore și lucra în echipa de dimineață și în echipa de noapte.
- 18 DW a suferit de epicondilită, care a fost diagnosticată la 12 septembrie 2011 și operată la 18 ianuarie 2012.
- 19 Această leziune a fost calificată drept „boală profesională” și DW s-a aflat în situație de incapacitate temporară de muncă în mai multe perioade cuprinse între luna septembrie a anului 2011 și luna aprilie a anului 2014, precum și, întrucât fusese diagnosticată cu tulburare anxioasă, în perioada cuprinsă între 4 septembrie 2015 și 31 martie 2016, precum și între 6 și 20 mai 2016.
- 20 Începând cu data de 15 decembrie 2011, DW a fost recunoscută ca făcând parte dintre „lucrătorii deosebit de sensibili la riscurile profesionale” în sensul articolului 25 din Legea 31/1995, situație care s-a perpetuat de atunci.
- 21 Între luna aprilie a anului 2016 și luna august a aceluiași an, DW s-a prezentat în mai multe rânduri la serviciul medical al întreprinderii plângându-se de dureri la cot și a predat diverse comunicări acestui serviciu medical, precum și angajatorului său pentru a solicita adaptarea locului său de muncă la starea sa fizică.
- 22 DW s-a aflat de asemenea în situație de incapacitate temporară de muncă în urma unui accident de muncă survenit din cauza epicondilitiei de care a suferit, în mai multe perioade începând cu 31 august 2016.
- 23 De la data la care DW a fost diagnosticată cu epicondilită, ea a efectuat, după fiecare reluare a muncii, o vizită medicală. În urma fiecăreia dintre aceste vizite, ea a fost declarată „aptă cu anumite limitări” să își ocupe postul sau să efectueze sarcini de „punere în formă la vaporii”. Rezultă că, în perioadele de muncă din cursul anului 2016, DW a fost repartizată de preferință pe posturi care implicau manipularea unor tuburi mici și în care riscurile pentru sănătatea sa erau mai reduse doar în raport cu posturile care impuneau manipularea unor tuburi mari.
- 24 În vederea efectuării unei concedieri pentru motive obiective în cadrul întreprinderii, Nobel Plastiques Ibérica a adoptat următoarele patru criterii aplicabile anului 2016: repartizarea în procesele de asamblare și de punere în formă de tuburi din material plastic, o productivitate mai mică de 95 %, o polivalență scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și o rată ridicată a absenteismului.

- 25 Nobel Plastiques Ibérica a considerat că, în cursul anului 2016, DW îndeplinea aceste patru criterii de selecție întrucât aceasta era repartizată în procesele de asamblare și de punere în formă de tuburi din material plastic, a prezentat o productivitate medie ponderată de 59,82 %, o polyvalență foarte redusă pentru sarcinile esențiale aferente postului său și a înregistrat o rată a absenteismului de 69,55 %.
- 26 În consecință, la 22 martie 2017, în timp ce DW se afla în situație de incapacitate temporară de muncă, Nobel Plastiques Ibérica i-a notificat o scrisoare de concediere pentru motive obiective, invocând motive economice, tehnice, de producție și de organizare. Alte nouă persoane care lucrau în cadrul întreprinderii au fost de asemenea concediate în aceeași perioadă.
- 27 La 21 aprilie 2017, DW a introdus o acțiune împotriva acestei decizii de concediere la instanța de trimitere, Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona, Spania). Prin acțiunea respectivă se urmărea să se obțină declararea ca nulă sau, în subsidiar, ca nejustificată, a concedierii sale.
- 28 La 4 august 2017, Inspekția Muncii a propus sancționarea Nobel Plastiques Ibérica pentru săvârșirea a două încălcări, care constau, pe de o parte, în expunerea lui DW unor riscuri ergonomice care i-au cauzat boala, creând astfel un risc grav pentru integritatea fizică sau sănătatea sa, și, pe de altă parte, în menținerea condițiilor în care aceasta își îndeplinea sarcinile odată cunoscută epicondilita sa, și anume prin repartizarea ei pe posturi ale căror caracteristici erau incompatibile cu specificitățile stării sale de sănătate. În raportul său, Inspekția Muncii a indicat că DW ocupase diferite posturi în schimburi, dar că toate aceste posturi necesitau manipulări care implicau existența unor riscuri ergonomice și de afectare a sistemului musculo-scheletic la nivelul membrelor superioare. Nobel Plastiques Ibérica nu ar fi luat măsurile de adaptare a locului de muncă al lui DW pentru a se asigura că acesta era compatibil cu starea sa de sănătate.
- 29 Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă noțiunea de „lucrători deosebit de sensibili la anumite riscuri” în sensul articolului 25 din Legea 31/1995 este asimilabilă celei de „handicap” în sensul Directivei 2000/78, astfel cum a fost interpretată de Curte. Această chestiune ar constitui o condiție prealabilă pentru a stabili, pe de o parte, dacă criteriile de selecție reținute pentru concedierea lui DW încălcau în mod direct sau indirect dreptul la egalitate de tratament al persoanelor cu handicap recunoscut de Directiva 2000/78 și, pe de altă parte, dacă obligația de a efectua amenajările corespunzătoare care este prevăzută la articolul 5 din această directivă impune ca criteriile de selecție legate de handicapul lui DW și utilizate pentru a efectua concedierea acesteia să fie înlăturate.
- 30 Potrivit instanței de trimitere, pe lângă faptul că persoanele deosebit de sensibile la riscurile profesionale pot face obiectul unui tratament specific pentru a le proteja împotriva anumitor riscuri profesionale, acestea trebuie considerate ca intrând în sfera noțiunii de „persoane cu handicap”, în sensul Directivei 2000/78, în situația în care afecțiunile lor fizice sunt pe termen lung la momentul la care actul pretins discriminatoriu este adoptat împotriva lor și rezultă din activitatea desfășurată.
- 31 În ceea ce privește cele patru criterii de selecție în vederea stabilirii persoanelor care urmau să fie concediate, menționate la punctul 24 din prezenta hotărâre, cel dintâi dintre acestea, și anume de a fi repartizat în procesele de asamblare și de punere în formă de tuburi din material plastic, ar fi obiectiv și neutru. În schimb, celelalte trei criterii ar putea fi discriminatorii față de DW în ipoteza în care aceasta ar trebui considerată ca suferind de un handicap în sensul Directivei 2000/78.
- 32 Astfel, în ceea ce privește al doilea criteriu de selecție, și anume o productivitate mai mică de 95 % în anul 2016, afecțiunea fizică de care DW a suferit ar avea în mod incontestabil o legătură directă cu rata de productivitate medie ponderată de 59,82 % pe care ea a obținut-o. Or, Nobel Plastiques Ibérica s-ar fi limitat la furnizarea datelor privind productivitatea anuală a lui DW, fără a indica pe ce posturi și în exercitarea căror funcții concrete a fost măsurată rata productivității acesteia.

- 33 În ceea ce privește al treilea criteriu de selecție, și anume cel al polivalenței pentru posturile din cadrul întreprinderii, ar fi cert că, începând din anul 2011, DW a fost declarată de serviciile medicale „aptă cu anumite limitări”, pentru motivul că fusese diagnosticată ca fiind deosebit de sensibilă la riscurile profesionale. Ar rezulta că aceasta nu putea îndeplini toate sarcinile pe care le impun diferitele posturi, ceea ce ar explica faptul că evaluarea sa este defavorabilă în raport cu acest criteriu.
- 34 În sfârșit, în ceea ce privește ultimul criteriu de selecție, rata absenteismului de 69,55 % reținută pentru DW ar fi fost calculată luând în considerare perioadele de concediu medical ale acesteia din cursul anului 2016. Printre aceste perioade de concediu medical ar figura toate cele care rezultă din afecțiunea fizică de care aceasta suferă. Or, simplul fapt de a lua în considerare aceste concedii ar însemna că DW poate fi tratată într-un mod mai puțin favorabil decât ceilalți lucrători.
- 35 În aceste condiții, Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Barcelona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Trebuie să fie considerați drept persoane cu handicap în scopul aplicării Directivei 2000/78, astfel cum a fost interpretată în jurisprudența Curții, lucrătorii calificați ca fiind deosebit de sensibili la riscurile profesionale în cazul în care, prin caracteristicile lor personale sau prin starea fiziologică cunoscută, sunt deosebit de sensibili la riscurile profesionale și din acest motiv nu pot ocupa anumite posturi întrucât acestea presupun un risc pentru sănătatea lor sau a altor persoane?

În cazul în care răspunsul la prima întrebare este afirmativ, se formulează următoarele întrebări:

- 2) Constituie un act de discriminare directă sau indirectă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, decizia de concediere a unei lucrătoare din motive economice, tehnice, de organizare și de producție în cazul în care acestei persoane îi este recunoscut un handicap întrucât este deosebit de sensibilă pentru a ocupa anumite posturi din cauza afecțiunilor fizice și are, prin urmare, dificultăți în a atinge nivelul de productivitate cerut astfel încât să nu fie selectată pentru concediere?
- 3) Constituie un act de discriminare directă sau indirectă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, decizia de concediere a unei lucrătoare din motive economice, tehnice, de organizare și de producție în cazul în care acestei persoane îi este recunoscut un handicap întrucât a fost declarată ca fiind deosebit de sensibilă pentru a ocupa anumite posturi din cauza afecțiunilor fizice, iar decizia de concediere se adoptă, printre alte criterii, pe baza polivalenței acesteia pentru toate posturile, inclusiv pentru cele pe care nu le poate ocupa persoana cu handicap?
- 4) Constituie un act de discriminare indirectă, în termenii prevăzuți la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, decizia de concediere a unei lucrătoare din motive economice, tehnice, de organizare și de producție în cazul în care acestei persoane îi este recunoscut un handicap și pentru acest motiv a fost declarată ca fiind deosebit de sensibilă pentru a ocupa anumite posturi din cauza afecțiunilor fizice, care i-au cauzat perioade îndelungate de absență sau de concediu medical înainte de concediere, iar decizia este adoptată, printre alte criterii, pe baza absenteismului lucrătoarei în cauză?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 36 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că starea de sănătate a unui lucrător care este recunoscut ca fiind deosebit de sensibil la riscurile profesionale, în sensul dreptului național, care nu permite lucrătorului respectiv să ocupe anumite posturi pentru motivul că acest lucru ar implica un risc pentru sănătatea sa sau pentru alte persoane, intră sub incidența noțiunii de „handicap” în sensul acestei directive.
- 37 Astfel cum reiese din articolul 1, Directiva 2000/78 are ca obiect stabilirea unui cadru general de combatere, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, a discriminării întemeiate pe unul dintre motivele menționate la acest articol, printre care figurează handicapul. Conform articolului 3 alineatul (1) litera (c) din directiva menționată, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii Europene, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în sectorul privat, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de concediere.
- 38 În speță, instanța de trimitere urmărește să afle dacă starea de sănătate a lui DW, care a fost concediată deși fusese recunoscută drept lucrător deosebit de sensibil la riscurile profesionale, în sensul dreptului național, intră sub incidența noțiunii de „handicap”, în sensul directivei menționate.
- 39 În această privință, 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 apendicele la anexa II la aceeași decizie 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 (Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctele 30 și 31, precum și Hotărârea din 1 decembrie 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punctul 40).
- 40 În consecință, Convenția ONU poate fi invocată în vederea interpretării acestei directive, care trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu aceeași convenție (Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 32, precum și Hotărârea din 1 decembrie 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punctul 41).
- 41 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 lucrători (Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 38, precum și Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punctul 28).
- 42 Nu există niciun element care să indice că Directiva 2000/78 urmărește să acopere numai handicapul congenital sau pe cel care este rezultatul unui accident, cu excluderea celui cauzat de o boală. Astfel, a admite că aplicarea acesteia depinde de originea handicapului ar contraveni chiar obiectivului acestei directive, care este de a asigura egalitatea de tratament (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 40).

- 43 Noțiunea de „handicap” trebuie înțeleasă ca referindu-se la o îngreunare a exercitării unei activități profesionale, iar nu la o imposibilitate de a exercita o asemenea activitate. Starea de sănătate a unei persoane cu handicap apte să lucreze, chiar și cu fracțiune de normă, poate intra, așadar, în sfera noțiunii de „handicap” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 44).
- 44 Trebuie să se examineze dacă limitarea este „pe termen lung” în raport cu starea de incapacitate, ca atare, a persoanei în cauză la data la care a fost adoptat împotriva acesteia actul pretins discriminatoriu (Hotărârea din 1 decembrie 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punctul 53 și jurisprudența citată).
- 45 Printre indiciile care permit să se considere că o limitare a capacității este „pe termen lung” figurează în special faptul că, la data faptei pretins discriminatorii, incapacitatea persoanei în cauză nu prezintă o perspectivă bine delimitată în ceea ce privește încetarea sa în scurt timp sau faptul că această incapacitate se poate prelungi semnificativ înainte de însănătoșirea persoanei respective (Hotărârea din 1 decembrie 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punctul 56).
- 46 Pe de altă parte, constatarea potrivit căreia persoana în cauză suferă de un „handicap” în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78 precedă stabilirea și aprecierea măsurilor de amenajare corespunzătoare prevăzute la articolul 5 din aceasta. Astfel, conform considerentului (16) al acestei directive, asemenea măsuri sunt menite să țină cont de nevoile persoanelor cu handicap și sunt, așadar, consecința constatării existenței unui „handicap” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctele 45 și 46, precum și Hotărârea din 18 decembrie 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, punctul 57).
- 47 În speță, din decizia de trimitere reiese că întrebările preliminare vizează o lucrătoare care, din cauza unei boli, a suferit o limitare a capacității sale de muncă ce rezultă din afecțiuni fizice pe termen lung.
- 48 Având în vedere starea sa de sănătate, DW a fost recunoscută, începând cu 15 decembrie 2011, ca făcând parte dintre „lucrătorii deosebit de sensibili la riscurile profesionale”, în sensul articolului 25 din Legea 31/1995. În temeiul acestui articol, astfel de lucrători nu sunt repartizați în posturile în care, având în vedere caracteristicile care le sunt proprii, o stare fiziologică sau un handicap fizic, mental sau senzorial recunoscut în mod corespunzător, pot să se plaseze ei înșiși sau să îi plaseze pe alți angajați sau pe alte persoane care au legături cu întreprinderea în situații de pericol.
- 49 Trebuie să se arate că simplul fapt că o persoană este recunoscută ca fiind un lucrător deosebit de sensibil la riscurile profesionale, în sensul dreptului național, nu înseamnă, în sine, că persoana respectivă suferă de un „handicap”, în sensul Directivei 2000/78. Astfel, din decizia de trimitere reiese că definiția noțiunii de „lucrător deosebit de sensibil la riscurile profesionale”, în sensul articolului 25 din Legea 31/1995, se întemeiază pe condiții care nu sunt aceleași cu cele menționate la punctul 41 din prezenta hotărâre. Nu se poate considera, așadar, că această noțiune corespunde celei de „persoană cu handicap”, în sensul acestei directive.
- 50 Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă, în cauza principală, starea de sănătate a lui DW a determinat o limitare a capacității acesteia care îndeplinește condițiile menționate la punctul 41 din prezenta hotărâre. În cazul unui răspuns afirmativ, DW ar trebui considerată persoană cu handicap, în sensul Directivei 2000/78, la data concedierii sale.
- 51 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată că Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că starea de sănătate a unui lucrător care este recunoscut ca fiind deosebit de sensibil la riscurile profesionale, în sensul dreptului național, care nu îi permite lucrătorului respectiv să ocupe anumite posturi pentru motivul că acest lucru ar implica un risc pentru sănătatea sa sau pentru alte persoane, nu intră în sfera noțiunii de „handicap”, în sensul directivei menționate, decât în cazul în care această stare determină o limitare a capacității, care rezultă în special din afecțiuni fizice,

mentale sau psihice pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.

Cu privire la a doua-a patra întrebare

- 52 Prin intermediul celei de a doua-a patra întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că concedierea pentru „motive obiective” a unui lucrător cu handicap pentru motivul că acesta îndeplinește criteriile de selecție avute în vedere de angajator pentru a stabili persoanele care urmau să fie concediate, și anume să prezinte o productivitate sub un anumit nivel, o polivalență mai scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și o rată ridicată a absenteismului, constituie o discriminare directă sau indirectă pe motive de handicap, în sensul acestei dispoziții.
- 53 În speță, din decizia de trimitere reiese că, în vederea stabilirii persoanelor care urmau să fie concediate în cadrul unei concedieri din motive economice, tehnice, de organizare sau de producție, Nobel Plastiques Ibérica a adoptat în special următoarele trei criterii de selecție, aplicabile anului 2016: o productivitate mai mică de 95 %, o polivalență mai scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și o rată ridicată a absenteismului. DW, care a fost recunoscută ca fiind deosebit de sensibilă la riscurile profesionale, în sensul dreptului național, a fost considerată ca îndeplinind aceste trei criterii și a fost, în consecință, concediată, împreună cu alte nouă persoane care lucrau în cadrul întreprinderii.
- 54 Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, presupunând că DW este o persoană cu handicap, în sensul Directivei 2000/78, aspect a cărui verificare revine în sarcina sa, astfel cum reiese din răspunsul dat la prima întrebare, aceasta, prin aplicarea celor trei criterii de selecție, a făcut obiectul unei discriminări pe motive de handicap, în sensul directivei menționate.
- 55 Potrivit articolului 2 alineatul (1) din respectiva directivă, prin „principiul egalității de tratament” trebuie să se înțeleagă absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă, printre care figurează handicapul.
- 56 În ceea ce privește existența unei discriminări directe, din articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 rezultă că o astfel de discriminare se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană aflată într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă.
- 57 În această privință, criteriile de selecție cum ar fi rata productivității, nivelul de polivalență pentru posturile din cadrul întreprinderii și rata absenteismului se aplică în mod identic persoanelor cu handicap și persoanelor fără handicap. Prin urmare, nu se poate considera că aceste criterii instituie o diferență de tratament întemeiată direct pe handicap, în sensul dispozițiilor coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, întrucât nu sunt indisociabil legate de handicap (a se vedea prin analogie Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctele 72 și 74, precum și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 48).
- 58 În ceea ce privește existența unei discriminări indirecte pe motive de handicap, trebuie să se constate că criteriile de selecție care constau într-o productivitate sub un anumit nivel, o polivalență mai scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și o rată ridicată a absenteismului, în vederea identificării persoanelor care urmau să fie concediate în cadrul unei concedieri pentru motive obiective, sunt aparent neutre.

- 59 Cu toate acestea, în ceea ce privește în special criteriul de selecție întemeiat pe rata absenteismului, trebuie să se arate că un lucrător cu handicap este, în principiu, mai expus riscului de a avea o rată ridicată a absenteismului în raport cu un lucrător valid, întrucât este expus riscului suplimentar de a fi absent din cauza unei boli legate de handicapul său. Rezultă, așadar, că criteriul de selecție întemeiat pe rata ridicată a absenteismului în cursul unui an poate dezavantaja lucrătorii cu handicap, atunci când absența de la muncă este legată de handicap, și poate determina astfel o diferență de tratament întemeiată indirect pe handicap, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 76, precum și Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punctul 39).
- 60 La fel, în ceea ce privește criteriile de selecție în vederea efectuării unei concedieri care constau într-o productivitate sub un anumit nivel și o polivalență mai scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, este, în principiu, mai puțin probabil ca un lucrător cu handicap să obțină rezultate la fel de bune ca un lucrător valid, din cauza limitării capacității sale. Asemenea criterii sunt, așadar, de natură să determine o diferență de tratament care rezultă în mod indirect dintr-un handicap, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.
- 61 Totuși, un tratament dezavantajos care rezultă în mod indirect dintr-un handicap este contrar protecției prevăzute de Directiva 2000/78 numai în măsura în care constituie o discriminare în sensul articolului 2 alineatul (1) din aceasta (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punctul 48, și Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punctul 36).
- 62 În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Directiva 2000/78, o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane, printre altele, cu un anumit handicap, în raport cu alte persoane, cu excepția cazului în care angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența acestei directive are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate, în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5 din directiva menționată, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.
- 63 Potrivit articolului 5 prima teză din această directivă, în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Articolul 5 a doua teză din directiva menționată precizează 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.
- 64 În această privință, Curtea a statuat că noțiunea de „amenajări corespunzătoare” 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 lucrători (Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 54, precum și Hotărârea din 4 iulie 2013, Comisia/Italia, C-312/11, nepublicată, EU:C:2013:446, punctul 59).
- 65 Astfel cum se arată în considerentele (20) și (21) ale Directivei 2000/78, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu prin amenajarea localurilor sau prin adaptarea echipamentelor, a ritmului de lucru, a repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare, fără a genera costuri disproporționate pentru angajator, ținând 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.

- 66 În speță, din decizia de trimitere reiese că Decretul regal legislativ nr. 1/2013, în special articolul 40 din acesta, prevede că angajatorul trebuie să ia măsuri pentru prevenirea sau pentru compensarea dezavantajelor cauzate de handicap, ca garanție a egalității depline la locul de muncă.
- 67 În această privință, instanța de trimitere arată că postul lui DW a făcut obiectul unor adaptări, în urma recunoașterii acesteia ca lucrător deosebit de sensibil la riscurile profesionale, în sensul articolului 25 din Legea 31/1995.
- 68 Astfel, din decizia de trimitere reiese că DW a fost repartizată de preferință pe posturi care implicau manipularea unor tuburi mici, expunând-o astfel la riscuri pentru sănătate mai mici decât cele generate de posturile care impuneau manipularea unor tuburi mari.
- 69 Revine instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă aceste ajustări au fost suficiente pentru a fi considerate amenajări corespunzătoare în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78.
- 70 În cadrul acestei verificări, instanța de trimitere trebuie să ia în considerare toate elementele pe care le are la dispoziție, printre care ar putea figura raportul Inspecției Muncii pe care îl amintește în decizia sa de trimitere, menționat la punctul 28 din prezenta hotărâre.
- 71 În cazul în care instanța de trimitere ar ajunge la concluzia că angajatorul lui DW nu a luat, înaintea concedierii acesteia, măsurile adecvate, menționate la punctul 65 din prezenta hotărâre, și că, prin urmare, nu a efectuat amenajări corespunzătoare, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, ar trebui să se constate că, într-o situație precum cea din cauza principală, concedierea unui lucrător cu handicap pentru motivul că acesta a îndeplinit criteriile de selecție care constau într-o productivitate sub un anumit nivel, o polivalență mai scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și o rată ridicată a absenteismului constituie o discriminare indirectă pe motive de handicap în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din această directivă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 68).
- 72 În această privință, trebuie amintit că, potrivit articolului 2 din Convenția ONU, discriminarea pe motive de handicap include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul unor adaptări rezonabile.
- 73 În schimb, în ipoteza în care instanța de trimitere ar ajunge la concluzia că angajatorul lui DW a adoptat măsurile adecvate și că a efectuat, prin urmare, amenajări corespunzătoare, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, nu ar trebui să se considere că o concediere întemeiată pe astfel de criterii de selecție ar constitui o discriminare indirectă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din această directivă.
- 74 Trebuie să se arate, în această privință, că din cuprinsul considerentului (17) al directivei menționate reiese că aceasta nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.
- 75 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua-a patra întrebare adresate că articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că concedierea pentru „motive obiective” a unui lucrător cu handicap pentru motivul că acesta îndeplinește criteriile de selecție avute în vedere pentru a determina persoanele care urmează să fie concediate, și anume o productivitate sub un anumit nivel, o polivalență mai scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și o rată ridicată a absenteismului, constituie o discriminare indirectă pe motive de handicap, în sensul acestei dispoziții, cu condiția ca angajatorul să nu fi adoptat în prealabil, în legătură cu acest lucrător, amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu

handicap, în sensul articolului 5 din directiva menționată, în scopul de a garanta respectarea principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, aspect a cărui verificare revine în sarcina instanței naționale.

Cu privire la cheltuielile de judecată

⁷⁶ Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

- 1) **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 interpretată în sensul că starea de sănătate a unui lucrător care este recunoscut ca fiind deosebit de sensibil la riscurile profesionale, în sensul dreptului național, care nu îi permite lucrătorului respectiv să ocupe anumite posturi pentru motivul că acest lucru ar implica un risc pentru sănătatea sa sau pentru alte persoane, nu intră în sfera noțiunii de „handicap”, în sensul directivei menționate, decât în cazul în care această stare determină o limitare a capacității, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă aceste condiții sunt îndeplinite în cauza principală.**
- 2) **Articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (ii) din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că concedierea pentru „motive obiective” a unui lucrător cu handicap pentru motivul că acesta îndeplinește criteriile de selecție avute în vedere pentru a determina persoanele care urmează să fie concediate, și anume o productivitate sub un anumit nivel, o polivalență mai scăzută pentru posturile din cadrul întreprinderii, precum și o rată ridicată a absenteismului, constituie o discriminare indirectă pe motive de handicap, în sensul acestei dispoziții, cu condiția ca angajatorul să nu fi adoptat în prealabil, în legătură cu acest lucrător, amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, în sensul articolului 5 din directiva menționată, în scopul de a garanta respectarea principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, aspect a cărui verificare revine în sarcina instanței naționale.**

Semnături