Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

26 janvier 2021 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Directive 2000/78/CE – Article 2, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a) et b) – "Concept de discrimination" – Discrimination directe – Discrimination indirecte – Discrimination fondée sur le handicap – Différence de traitement au sein d'un groupe de travailleurs handicapés – Octroi d'un complément de salaire aux travailleurs handicapés ayant remis, postérieurement à une date choisie par l'employeur, une attestation de reconnaissance de handicap – Exclusion des travailleurs handicapés ayant remis leur attestation avant cette date »

Dans l'affaire C-16/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Sąd Okręgowy w Krakowie (tribunal régional de Cracovie, Pologne), par décision du 27 novembre 2018, parvenue à la Cour le 2 janvier 2019, dans la procédure

VL

contre

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, Mme R. Silva de Lapuerta, vice-présidente, Mme A. Prechal, MM. M. Vilaras, E. Regan et M. Ilešič, présidents de chambre, MM. E. Juhász, T. von Danwitz (rapporteur), S. Rodin, F. Biltgen, Mme K. Jürimäe, MM. C. Lycourgos et N. Jääskinen, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. M. Aleksejev, chef d'unité,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 10 mars 2020,

considérant les observations présentées :

– pour VL, par Mes M. Podskalna et A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

– pour le Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, par Mme A. Salamon, radca prawny,

* Langue de procédure : le polonais.

– pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna ainsi que par Mmes A. Siwek-Ślusarek et D. Lutostańska, en qualité d'agents,

– pour le gouvernement portugais, par Mmes A. Pimenta, M. J. Marques et P. Barros da Costa, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par Mmes A. Szmytkowska et C. Valero, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 18 juin 2020,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant VL au Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (hôpital clinique J. Babiński, établissement public autonome de soins de santé de Cracovie, Pologne) au sujet du paiement d'un complément de salaire.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Les considérants 11 et 12 de la directive 2000/78 énoncent :

« (11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité [FUE], notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

(12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans [l'Union européenne]. [...] »

4 Aux termes de l'article 1er de cette directive, intitulé « Objet » :

« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. »

5 L'article 2 de ladite directive, intitulé « Concept de discrimination », dispose :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :
   i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
   ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

[...]

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui. »

6 L'article 3 de cette même directive, intitulé « Champ d'application », prévoit :

« 1. Dans les limites des compétences conférées à [l'Union], la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

[...]

4. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur [le] handicap et l'âge. »

Le droit polonais

7 L'article 11^3 du Kodeks pracy (code du travail), dans sa version applicable aux faits au principal, dispose :

« Toute discrimination en matière d'emploi, directe ou indirecte, fondée notamment sur le sexe, l'âge, un handicap, la race, la religion, la nationalité, les convictions politiques, l'appartenance à un syndicat, l'origine ethnique, la confession, l'orientation sexuelle, ou fondée sur le fait que l'emploi est à durée déterminée ou indéterminée, à plein temps ou à temps partiel, est interdite. »

8 Aux termes de l'article 18^{3a} de ce code :

« § 1. Les travailleurs doivent être traités de la même manière en matière de conclusion et de rupture de la relation de travail, de conditions d'emploi, de promotion et d'accès à la formation en vue du développement des qualifications professionnelles, sans considération notamment du sexe, de l'âge, du handicap, de la race, de la religion, de la nationalité, des convictions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine ethnique, de la confession, de l'orientation sexuelle, et sans considération du fait que l'emploi est à durée déterminée ou indéterminée, à plein temps ou à temps partiel.

§ 2. On entend par égalité de traitement en matière d'emploi l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur les motifs visés au paragraphe 1.

§ 3. Une discrimination directe se produit lorsqu'un travailleur, pour l'un ou plusieurs des motifs visés au paragraphe 1, a été, est ou pourrait être traité, dans une situation comparable, de manière moins favorable que d'autres travailleurs.

§ 4. Une discrimination indirecte se produit lorsque par l'effet d'une disposition, d'un critère appliqué ou d'une mesure adoptée, qui sont apparemment neutres, une disparité défavorable ou un désavantage particulier en matière de conclusion ou de rupture de la relation de travail, de conditions d'emploi, de promotion et d'accès à la formation en vue du développement des qualifications professionnelles, concerne ou pourrait concerner tous les travailleurs ou un nombre important de travailleurs qui appartiennent à un groupe défini par un ou plusieurs des critères visés au paragraphe 1, sauf si cette disposition, ce critère ou cette mesure est objectivement justifié par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont nécessaires et appropriés.

[...] »

9 L'article 18^{3b} dudit code prévoit :

« § 1. Est considérée comme une violation du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi, sous réserve des paragraphes 2 à 4, la différenciation par l'employeur de la situation d'un travailleur pour l'un ou plusieurs des motifs visés à l'article 18^{3a}, paragraphe 1, ayant notamment pour effet :

1) le refus de conclure la relation de travail ou la rupture de celle-ci,

2) la fixation de conditions de rémunération ou d'autres conditions d'emploi désavantageuses ou l'omission d'une promotion ou de l'octroi d'autres prestations liées au travail,

3) [...]

– à moins que l'employeur ne démontre qu'il s'est fondé sur des raisons objectives.

[...] »

10 L'article 2a, paragraphe 1, de l'ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et l'emploi des personnes handicapées), du 27 août 1997 (Dz. U. nº 123, position 776), dans sa version applicable aux faits au principal (ci-après la « loi du 27 août 1997 »), dispose :

« Une personne handicapée est considérée comme faisant partie des effectifs de personnes handicapées à partir de la date à laquelle elle présente à l'employeur une attestation de reconnaissance de handicap. [...] »

11 En vertu de l'article 21 de cette loi :

« 1. Un employeur employant 25 travailleurs ou plus en équivalent temps plein est tenu [...] de verser des contributions mensuelles au [Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées (PFRON)] dont le montant est égal à 40,65 % du salaire moyen multipliés par le nombre de travailleurs correspondant à la différence entre le nombre de travailleurs garantissant le respect de l'indicateur d'emploi de 6 % de personnes handicapées et le nombre effectif de personnes handicapées employées.

2. Sont exonérés des cotisations visées au paragraphe 1 les employeurs qui emploient au moins 6 % de travailleurs handicapés.

[...] »

Le litige au principal et la question préjudicielle

12 VL a été employée en tant que psychologue par l'hôpital en cause au principal, en dernier lieu du 3 octobre 2011 au 30 septembre 2016. Le 8 décembre 2011, elle a obtenu une attestation de reconnaissance de handicap, celui-ci étant qualifié de modéré et permanent, qu'elle a transmise à son employeur le 21 décembre 2011.

13 Au second semestre de l'année 2013, à l'issue d'une réunion avec le personnel, le directeur de l'hôpital en cause au principal a décidé d'octroyer un complément de salaire mensuel, d'un montant de 250 zloty polonais (PLN) (environ 60 euros), aux travailleurs qui lui remettraient, postérieurement à cette réunion, une attestation de reconnaissance de handicap.

14 Cette mesure était destinée à réduire le montant des contributions de l'hôpital en cause au principal au Fonds national pour la réadaptation des personnes handicapées (ci-après le « PFRON »).

15 Sur la base de cette décision, le complément de salaire a été octroyé individuellement à treize travailleurs ayant remis leur attestation de reconnaissance de handicap après cette réunion. En revanche, seize travailleurs qui avaient transmis leur attestation à l'employeur antérieurement à ladite réunion, parmi lesquels figurait VL, n'ont pas bénéficié dudit complément.

16 VL a introduit un recours contre son employeur devant le Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (tribunal d'arrondissement de Cracovie-Nowa Huta, IVe division du travail et des assurances sociales, Pologne), en faisant valoir qu'elle avait subi une discrimination dans les conditions de rémunération.

17 Cette juridiction ayant rejeté son recours, VL a interjeté appel devant la juridiction de renvoi, le Sąd Okręgowy w Krakowie (tribunal régional de Cracovie, Pologne).

18 Dans le cadre de son appel, VL fait valoir que son employeur a octroyé le complément de salaire à un groupe de travailleurs partageant une caractéristique commune, à savoir un handicap, mais à la condition qu'ils aient transmis leur attestation de reconnaissance de handicap après une date choisie par lui, ce qui a eu pour effet d'exclure les travailleurs ayant transmis leur attestation antérieurement à cette date du bénéfice de ce complément de salaire. VL considère qu'une telle pratique, dont le but a été d'inciter les travailleurs handicapés n'ayant pas encore transmis une attestation de reconnaissance de handicap à le faire, afin de réduire le montant des contributions de l'hôpital en cause au principal au PFRON, serait contraire à la directive 2000/78, qui interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le handicap.

19 À cet égard, la juridiction de renvoi se demande si une discrimination indirecte, au sens de l'article 2 de la directive 2000/78, est susceptible de se produire lorsqu'une distinction est opérée par un employeur au sein même d'un groupe de travailleurs définis par une même caractéristique protégée, en l'occurrence le handicap, sans que les travailleurs handicapés en cause soient traités moins favorablement par rapport aux travailleurs ne présentant pas de handicap.

20 Dans ces conditions, le Sąd Okręgowy w Krakowie (tribunal régional de Cracovie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 2 de la directive [2000/78] doit-il être interprété en ce sens qu'une différenciation opérée dans la situation de certaines personnes appartenant à un groupe défini par une caractéristique protégée (le handicap) constitue une forme de violation du principe de l'égalité de traitement, si cette différenciation, qu'opère l'employeur au sein de ce groupe, est fondée sur un critère apparemment neutre, que ce critère ne peut être justifié objectivement par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne sont pas nécessaires ni appropriés ? »

Sur la question préjudicielle

21 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'est susceptible de relever du « concept de discrimination », visé à cette disposition, la pratique d'un employeur consistant à exclure, à partir d'une date choisie par lui, du bénéfice d'un complément de salaire versé aux travailleurs handicapés au titre de la remise d'une attestation de reconnaissance de handicap ceux ayant déjà remis à cet employeur une telle attestation avant ladite date.

22 À titre liminaire, il convient de rappeler que, conformément à l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, dans les limites des compétences conférées à l'Union, le champ d'application de cette directive s'étend à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne, notamment, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

23 S'agissant de la notion de « rémunération », au sens de cette disposition, celle-ci doit être interprétée dans un sens large et comprend, notamment, tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient octroyés, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, que ce soit en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire (voir, en ce sens, arrêt du 2 juin 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, point 21 et jurisprudence citée).

24 Dès lors, un complément de salaire, tel que celui en cause au principal, doit être regardé comme relevant des conditions de rémunération, au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78.

25 Afin de répondre à la question préjudicielle, il convient, dans un premier temps, de déterminer si une différence de traitement se produisant au sein d'un groupe de personnes atteintes d'un handicap est susceptible de relever du « concept de discrimination », visé à l'article 2 de la directive 2000/78.

26 Selon une jurisprudence constante de la Cour, afin d'interpréter une disposition du droit de l'Union, il convient de tenir compte non seulement des termes de celle-ci, mais également de son contexte et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 44 et jurisprudence citée).

27 S'agissant, en premier lieu, des termes de l'article 2 de la directive 2000/78, le paragraphe 1 de cet article définit le principe de l'égalité de traitement aux fins de cette directive comme étant l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er de ladite directive, au nombre desquels figure le handicap.

28 Ce même article 2 prévoit, à son paragraphe 2, sous a), qu'une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base, notamment, du handicap, et, à son paragraphe 2, sous b), que, sauf dans les cas visés aux points i) et ii) de ce point b), une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, notamment, d'un handicap donné, par rapport à d'autres personnes.

29 À ce dernier égard, il convient de relever que, en se référant, d'une part, à la discrimination « fondée sur » un des motifs visés à l'article 1er de la directive 2000/78, et, d'autre part, à un traitement moins favorable « sur la base » de l'un de ces motifs, et en employant les termes « une autre » personne et « d'autres personnes », le libellé de l'article 2, paragraphes 1 et 2, de cette directive ne permet pas de conclure que, s'agissant du motif protégé que constitue le handicap, visé audit article 1er, la prohibition de la discrimination prévue par ladite directive serait limitée aux seules différences de traitement existant entre des personnes atteintes d'un handicap et des personnes qui ne sont pas atteintes d'un handicap. Il découle en revanche de ladite expression « fondée sur » qu'une discrimination fondée sur le handicap, au sens de cette même directive, ne peut être constatée que lorsque le traitement moins favorable ou le désavantage particulier en cause est subi en fonction du handicap.

30 Pour ce qui est, en deuxième lieu, du contexte dans lequel s'inscrit l'article 2 de la directive 2000/78, les autres dispositions de cette directive ne font pas non plus ressortir une limitation telle que celle visée au point précédent du présent arrêt. En effet, si l'article 1er et l'article 3, paragraphe 4, ainsi que les considérants 11 et 12 de ladite directive se réfèrent génériquement à la discrimination « fondée sur », notamment, le handicap, ils ne contiennent aucune précision quant à la personne ou au groupe de personnes susceptible de servir de comparateur pour apprécier l'existence éventuelle d'une telle discrimination.

31 En troisième lieu, l'objectif poursuivi par la directive 2000/78 milite en faveur d'une interprétation de l'article 2, paragraphes 1 et 2, de cette directive en ce sens que celle-ci ne limite pas le cercle des personnes par rapport auxquelles une comparaison peut être effectuée en vue d'identifier une discrimination fondée sur le handicap, au sens de ladite directive, à celles ne présentant pas de handicap.

32 En effet, conformément à l'article 1er de la directive 2000/78, et ainsi qu'il ressort tant de l'intitulé et du préambule que du contenu et de la finalité de celle-ci, cette directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur le handicap en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement, en offrant à toute personne une protection efficace contre la discrimination fondée, notamment, sur ce motif (voir, en ce sens, arrêt du 23 avril 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, point 36 et jurisprudence citée).

33 Ladite directive concrétise ainsi, dans le domaine qu'elle couvre, le principe général de non-discrimination désormais consacré à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (voir, en ce sens, arrêt du 23 avril 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, point 38 et jurisprudence citée).

34 Or, ainsi que la Cour l'a déjà constaté, la directive 2000/78 a pour objet, en ce qui concerne l'emploi et le travail, de lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le handicap. En effet, le principe de l'égalité de traitement consacré par ladite directive dans ce domaine s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée, mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de celle-ci, énumérés de manière exhaustive (voir, en ce sens, arrêts du 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, points 38 et 46, ainsi que du 21 mai 2015, SCMD, C-262/14, non publié, EU:C:2015:336, point 29).

35 S'il est vrai que les hypothèses de discrimination fondée sur le handicap, au sens de la directive 2000/78, sont, en règle générale, celles dans lesquelles des personnes handicapées font l'objet d'un traitement moins favorable ou subissent un désavantage particulier par rapport à des personnes ne présentant pas de handicap, la protection conférée par cette directive serait amoindrie s'il devait être considéré qu'une situation dans laquelle une telle discrimination se produit au sein d'un groupe de personnes présentant toutes un handicap échappe, par définition, à l'interdiction de la discrimination qu'elle édicte au seul motif que la différence de traitement s'opère entre personnes handicapées.

36 Dans ces conditions, et ainsi que l'ont fait valoir tant la Commission européenne dans ses observations lors de l'audience que les gouvernements polonais et portugais dans leurs observations écrites, le principe de l'égalité de traitement consacré par la directive 2000/78 a vocation à protéger un travailleur présentant un handicap au sens de cette directive contre toute discrimination fondée sur celui-ci non seulement par rapport aux travailleurs ne présentant pas de handicap, mais également par rapport aux autres travailleurs présentant un handicap.

37 C'est en partant de ce constat qu'il convient, dans un second temps, d'apprécier si est susceptible de relever du « concept de discrimination », visé à l'article 2 de la directive 2000/78, la pratique d'un employeur consistant à exclure, à partir d'une date choisie par lui, du bénéfice d'un complément de salaire versé aux travailleurs handicapés au titre de la remise d'une attestation de reconnaissance de handicap ceux ayant déjà remis à cet employeur une telle attestation avant ladite date.

38 S'il appartient en dernier lieu à la juridiction nationale, qui est seule compétente pour apprécier les faits et pour interpréter la législation nationale, de déterminer si la pratique en cause au principal comporte une discrimination interdite par la directive 2000/78, la Cour, appelée à fournir au juge national des réponses utiles, est compétente pour donner des indications, sur la base du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites et orales qui lui ont été soumises, de nature à permettre à cette juridiction de statuer dans le litige concret dont elle est saisie (voir, en ce sens, arrêts du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, point 36, ainsi que du 6 mars 2018, SEGRO et Horváth, C-52/16 et C-113/16, EU:C:2018:157, point 79).

39 Par ailleurs, si la juridiction de renvoi s'est référée, dans sa question, à l'existence d'une différence de traitement qui serait fondée sur un critère apparemment neutre, à savoir la date de transmission de l'attestation de reconnaissance de handicap, ce seul fait ne fait pas obstacle, selon une jurisprudence constante, à ce que la Cour lui fournisse tous les éléments d'interprétation qui peuvent être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, qu'elle y ait fait ou non référence dans l'énoncé de ses questions. Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments du droit de l'Union qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (arrêt du 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, point 33 et jurisprudence citée).

40 Conformément à son article 2, paragraphe 1, lu en combinaison avec son article 1er, la directive 2000/78 interdit notamment toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap.

41 En ce qui concerne, en premier lieu, la question de savoir si une pratique telle que celle en cause au principal est susceptible de constituer une discrimination directe fondée sur le handicap, il ressort de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, tel que rappelé au point 28 du présent arrêt, qu'une telle discrimination se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base du handicap.

42 Il convient de relever, d'une part, que l'exigence tenant au caractère comparable des situations aux fins de déterminer l'existence d'une violation du principe d'égalité de traitement doit être appréciée au regard de l'ensemble des éléments qui les caractérisent (arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, point 42 et jurisprudence citée).

43 Plus particulièrement, il est requis non pas que les situations soient identiques, mais seulement qu'elles soient comparables, l'examen de ce caractère comparable devant être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de la prestation concernée (voir, en ce sens, arrêt du 22 janvier 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, point 43 et jurisprudence citée).

44 D'autre part, il ne saurait être considéré qu'une disposition ou une pratique instaure une différence de traitement directement fondée sur le handicap, au sens des dispositions combinées de l'article 1er et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de cette directive, dès lors qu'elle se fonde sur un critère qui n'est pas indissociablement lié au handicap (voir, en ce sens, arrêts du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, point 42 et jurisprudence citée, ainsi que du 18 janvier 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, point 37).

45 À cet égard, s'agissant des motifs visés à l'article 1er de ladite directive autres que le handicap, la Cour a jugé qu'une différence de traitement fondée sur l'état de mariage des travailleurs et non expressément sur leur orientation sexuelle constituait néanmoins une discrimination directe fondée sur cette orientation, dès lors que, le mariage étant, à l'époque des faits considérés, réservé, dans les États membres concernés, aux personnes de sexe différent, les travailleurs homosexuels étaient dans l'impossibilité de remplir la condition nécessaire pour obtenir l'avantage revendiqué. Dans une telle situation, l'état matrimonial ne pouvait être considéré comme un critère apparemment neutre (voir, en ce sens, arrêts du 1er avril 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, point 73 ; du 10 mai 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, points 49 et 52, ainsi que du 12 décembre 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, points 41, 44 et 47).

46 La Cour a également jugé qu'une différence de traitement entre travailleurs fondée sur l'admission au bénéfice d'une pension de vieillesse et non expressément sur l'âge, dans les conditions d'octroi d'une indemnité spéciale de licenciement, constituait une discrimination directe, dans la mesure où, cette admission étant soumise à une condition d'âge minimal, ladite différence de traitement se fondait sur un critère indissociablement lié à l'âge (arrêt du 12 octobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, points 23 et 24).

47 Dans le même ordre d'idées, la Cour a jugé qu'une réglementation nationale qui permettait à un employeur de licencier des salariés ayant acquis le droit à une pension de retraite constituait une discrimination directe fondée sur le sexe, dès lors que le droit à une telle pension était acquis pour les femmes à un âge inférieur à l'âge auquel ledit droit était acquis pour les hommes (voir, en ce sens, arrêt du 18 novembre 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, point 46).

48 Il s'ensuit que, lorsqu'un employeur traite un travailleur de manière moins favorable qu'un autre de ses travailleurs ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il s'avère, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce, que ce traitement défavorable est opéré sur la base du handicap de ce premier travailleur, en ce qu'il repose sur un critère indissociablement lié à ce handicap, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée à l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78.

49 En l'occurrence, il est, tout d'abord, constant que la pratique en cause au principal est à l'origine d'une différence de traitement, puisque les travailleurs handicapés ayant remis à l'hôpital en cause au principal leur attestation de reconnaissance de handicap avant la date de la réunion visée au point 13 du présent arrêt, au nombre desquels figure VL, ont été traités de manière moins favorable que les travailleurs handicapés qui, à cette date, n'avaient pas encore remis leur attestation, dès lors que seuls ces derniers disposaient de la possibilité de bénéficier du complément de salaire proposé par leur employeur, en lui fournissant, à compter de cette date, une attestation de reconnaissance de handicap. En effet, il ressort du dossier dont dispose la Cour que l'employeur ne paraît pas avoir laissé la possibilité aux travailleurs handicapés lui ayant déjà remis leur attestation de présenter de nouveau leur attestation ou d'en déposer une nouvelle, en vue de bénéficier d'un tel complément de salaire.

50 Il importe, ensuite, de relever que, au regard de la finalité de ce complément de salaire, qui a été institué dans le but de réduire le montant des contributions de l'hôpital en cause au principal au PFRON, en incitant, ainsi qu'il résulte du dossier dont dispose la Cour, ceux des travailleurs handicapés déjà employés par cet hôpital et n'ayant pas encore transmis leur attestation de reconnaissance de handicap à procéder à cette transmission, ces deux catégories de travailleurs handicapés se trouvaient dans une situation comparable. En effet, ainsi que l'a relevé, en substance, M. l'avocat général au point 84 de ses conclusions, ces travailleurs étaient déjà entrés en fonction au service de l'hôpital en cause au principal au moment où ce dernier a décidé d'instaurer un tel complément de salaire et ont tous contribué à l'économie recherchée par cet employeur, indépendamment de la date à laquelle ils ont transmis leur attestation de reconnaissance de handicap.

51 Enfin, il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce, en particulier de la législation nationale dont l'interprétation relève de sa seule compétence, si la condition temporelle imposée par l'employeur pour bénéficier du complément de salaire en cause au principal, à savoir la remise de l'attestation de reconnaissance de handicap postérieurement à une date choisie par ce dernier, constitue un critère indissociablement lié au handicap des travailleurs auxquels ce complément a été refusé, auquel cas une discrimination directe fondée sur ce handicap devrait être constatée.

52 Parmi les indices particulièrement significatifs aux fins de cette appréciation figure, d'une part, la circonstance, relevée par VL, que, selon la législation nationale, l'attestation de reconnaissance de handicap ouvre des droits spécifiques que le travailleur peut faire valoir auprès de l'employeur, lesquels sont directement tirés de son statut de travailleur handicapé.

53 D'autre part, dans la mesure où l'employeur ne semble pas avoir laissé la possibilité aux travailleurs handicapés lui ayant déjà remis leur attestation de présenter de nouveau leur attestation ou d'en déposer une nouvelle, la pratique en cause au principal, qui n'était pas prévue par la loi du 27 août 1997 et pour laquelle aucun critère transparent ne semble avoir été fixé à l'avance en vue de l'octroi ou non du complément de salaire en cause au principal, pourrait avoir été de nature à placer définitivement dans l'impossibilité de remplir cette condition temporelle un groupe nettement identifié de travailleurs, composé de l'ensemble des travailleurs handicapés dont l'employeur connaissait nécessairement l'état de handicap lors de l'instauration de cette pratique. En effet, ces derniers avaient préalablement officialisé cet état par la remise d'une attestation de reconnaissance de handicap.

54 Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi conclurait à l'existence d'une discrimination directe, une telle discrimination ne pourrait être justifiée que par l'un des motifs visés à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 12 décembre 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, point 45).

55 S'agissant, en second lieu, de la question de savoir si une pratique telle que celle en cause au principal constitue une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, il ressort de la jurisprudence de la Cour qu'une telle discrimination peut résulter d'une

mesure qui, bien que formulée de manière neutre, c'est-à-dire par référence à des critères non liés à la caractéristique protégée, conduit toutefois à désavantager particulièrement les personnes possédant cette caractéristique (voir, en ce sens, arrêts du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, point 94, ainsi que du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, point 43 et jurisprudence citée).

56 En l'occurrence, si la juridiction de renvoi devait, en définitive, constater que la différence de traitement en cause au principal résulte d'une pratique apparemment neutre, il lui appartiendra encore de vérifier si cette différence de traitement a eu pour effet de désavantager particulièrement des personnes présentant certains handicaps par rapport à des personnes présentant d'autres handicaps. En effet, la directive 2000/78 vise le handicap de manière générale et, ainsi, sans distinction ni limitation, tous les handicaps, au sens de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 1er décembre 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, point 42 et jurisprudence citée).

57 En particulier, il incombera à cette juridiction de rechercher si, en ayant subordonné le bénéfice du complément de salaire à la condition que l'attestation de reconnaissance de handicap soit transmise postérieurement à une date qu'il a lui-même choisie, la pratique instaurée par l'hôpital en cause au principal a eu pour effet de désavantager certains travailleurs handicapés en raison de la nature particulière de leur handicap, notamment du caractère ostensible de celui-ci ou du fait que ce handicap nécessitait des aménagements raisonnables tels qu'un poste ou des horaires de travail adaptés.

58 En effet, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, il pourrait être considéré que ce sont principalement des travailleurs présentant un tel handicap qui se sont, en pratique, trouvés dans l'obligation, avant la date choisie par l'hôpital en cause au principal, d'officialiser leur état de santé auprès de celui-ci, par la remise d'une attestation de reconnaissance de handicap, alors que d'autres travailleurs présentant des handicaps d'une nature différente, par exemple en raison du fait qu'ils sont moins lourds ou ne nécessitent pas immédiatement des aménagements raisonnables tels que ceux visés au point précédent, conservaient un choix d'effectuer ou non une telle démarche.

59 Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78, une différence de traitement aboutissant, en fait, à un désavantage particulier pour les personnes souffrant d'un handicap ostensible ou qui impose des aménagements raisonnables ne saurait toutefois constituer une discrimination indirecte lorsqu'elle est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. En l'occurrence, il semble ressortir de la finalité de la pratique en cause au principal, consistant à réaliser des économies, que les conditions requises aux fins d'une telle justification ne sont pas satisfaites, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi, le cas échéant, de vérifier.

60 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée que l'article 2 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que :

– la pratique d'un employeur consistant à verser un complément de salaire aux travailleurs handicapés ayant remis leur attestation de reconnaissance de handicap après une date choisie par cet employeur, et non aux travailleurs handicapés ayant remis cette attestation avant cette date, est susceptible de constituer une discrimination directe lorsqu'il s'avère que cette pratique est fondée sur un critère indissociablement lié au handicap, en ce qu'elle est de nature à placer définitivement dans l'impossibilité de remplir cette condition temporelle un groupe nettement identifié de travailleurs, composé de l'ensemble des travailleurs handicapés dont l'employeur connaissait nécessairement l'état de handicap lors de l'instauration de cette pratique ;

– ladite pratique, bien qu'apparemment neutre, est susceptible de constituer une discrimination indirectement fondée sur le handicap lorsqu'il s'avère qu'elle entraîne un désavantage particulier pour des travailleurs handicapés en fonction de la nature de leur handicap, notamment du

caractère ostensible de celui-ci ou du fait que ce handicap nécessite des aménagements raisonnables des conditions de travail, sans être objectivement justifiée par un objectif légitime et sans que les moyens pour réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Sur les dépens

61 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit :

L'article 2 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que :

– **la pratique d'un employeur consistant à verser un complément de salaire aux travailleurs handicapés ayant remis leur attestation de reconnaissance de handicap après une date choisie par cet employeur, et non aux travailleurs handicapés ayant remis cette attestation avant cette date, est susceptible de constituer une discrimination directe lorsqu'il s'avère que cette pratique est fondée sur un critère indissociablement lié au handicap, en ce qu'elle est de nature à placer définitivement dans l'impossibilité de remplir cette condition temporelle un groupe nettement identifié de travailleurs, composé de l'ensemble des travailleurs handicapés dont l'employeur connaissait nécessairement l'état de handicap lors de l'instauration de cette pratique ;**

– **ladite pratique, bien qu'apparemment neutre, est susceptible de constituer une discrimination indirectement fondée sur le handicap lorsqu'il s'avère qu'elle entraîne un désavantage particulier pour des travailleurs handicapés en fonction de la nature de leur handicap, notamment du caractère ostensible de celui-ci ou du fait que ce handicap nécessite des aménagements raisonnables des conditions de travail, sans être objectivement justifiée par un objectif légitime et sans que les moyens pour réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.**

Signatures