Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

26 ianuarie 2021*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) literele (a) și (b) – «Conceptul de discriminare» – Discriminare directă – Discriminare indirectă – Discriminare pe motive de handicap – Diferență de tratament în interiorul unui grup de lucrători cu handicap – Acordarea unui spor la salariu lucrătorilor cu handicap care au predat, ulterior unei date alese de angajator, un certificat de încadrare în grad de handicap – Excluderea lucrătorilor cu handicap care au predat certificatul lor anterior acestei date”

În cauza C-16/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunalul Regional din Cracovia, Polonia), prin decizia din 27 noiembrie 2018, primită de Curte la 2 ianuarie 2019, în procedura

VL

împotriva

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

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, doamna A. Prechal, domnii M. Vilaras, E. Regan și M. Ilešič, președinți de cameră, domnii E. Juhász, T. von Danwitz (raportor), S. Rodin și F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnii C. Lycourgos și N. Jääskinen, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul M. Aleksejev, șef de unitate,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 10 martie 2020,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru VL, de M. Podskalna și A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci;

– pentru Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, de A. Salamon, radca prawny;

* Limba de procedură: polona.

– pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek și D. Lutostańska, în calitate de agenți;

– pentru guvernul portughez, de A. Pimenta, J. Marques și P. Barros da Costa, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de A. Szmytkowska și C. Valero, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 18 iunie 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între VL, pe de o parte, și Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (spitalul clinic J. Babiński, instituție publică autonomă de asistență medicală din Cracovia, Polonia), pe de altă parte, în legătură cu plata unui spor la salariu.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (11) și (12) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului [FUE], 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 [Uniunea Europeană]; […]”

4 Potrivit articolului 1 din această directivă, intitulat „Obiectivul”:

„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.”

5 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede:

„(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.

[…]

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.”

6 Articolul 3 din aceeași directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) În limitele competențelor conferite [Uniunii], 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;

[…]

(4) Statele membre pot prevedea ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și vârstă.”

Dreptul polonez

7 Articolul 11^3 din Kodeks pracy (Codul muncii), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal, prevede:

„Orice discriminare directă sau indirectă în ceea ce privește încadrarea în muncă, bazată în special pe motive de sex, vârstă, handicap, rasă, apartenență religioasă, naționalitate, convingeri politice, apartenență la un sindicat, origine etnică, confesiune, orientare sexuală, precum și bazată pe tipul încadrării în muncă, pe durată determinată sau nedeterminată ori cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, este interzisă.”

8 Potrivit articolului 18^{3a} din acest cod:

„§ 1. Lucrătorii trebuie să beneficieze de egalitate de tratament în ceea ce privește începerea și încetarea raportului de muncă, condițiile de muncă, avansarea și accesul la forme de perfecționare profesională, indiferent de sex, vârstă, handicap, rasă, apartenență religioasă, naționalitate, convingeri

politice, apartenență la un sindicat, origine etnică, confesiune, orientare sexuală, precum și indiferent de tipul încadrării în muncă, pe durată determinată sau nedeterminată ori cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

§ 2. Prin egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe baza motivelor menționate la alineatul 1.

§ 3. Discriminarea directă se produce atunci când un lucrător, pe baza unuia sau a unora dintre motivele menționate la alineatul 1, a fost, este sau ar putea fi tratat într-o situație asemănătoare într-un mod mai puțin favorabil decât alți lucrători.

§ 4. Discriminarea indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu aplicat sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință disproporții nefavorabile sau un dezavantaj special în ceea ce privește începerea și încetarea raportului de muncă, condițiile de muncă, avansarea și accesul la forme de perfecționare profesională față de toți sau față de un număr considerabil de lucrători care aparțin unui grup diferențiat pe baza unuia sau a unora dintre motivele menționate la alineatul 1, cu excepția cazului în care 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.

[…]”

9 Articolul 18^{3b} din codul amintit prevede:

„§ 1. Se consideră încălcare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, sub rezerva alineatelor 2-4, diferențierea de către angajator a situației lucrătorului pe baza unuia sau a unora dintre motivele menționate la articolul 18^{3a} alineatul 1, având ca efect în special:

1) refuzul începerii sau încetării raportului de muncă;

2) stabilirea într-un mod nefavorabil a salariului sau a altor condiții de încadrare și de muncă ori neluarea în considerare pentru avansare sau pentru acordarea altor beneficii legate de munca efectuată;

3) […]

– în afara situației în care angajatorul dovedește că s-a bazat pe motive obiective.

[…]”

10 Articolul 2a alineatul 1 din ustawa o reabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Legea privind reabilitarea profesională și socială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap) din 27 august 1997 (Dz. U. nr. 123, poziția 776), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „Legea din 27 august 1997”), prevede:

„Se consideră că o persoană cu handicap face parte din forța de muncă cu handicap începând cu data la care aceasta prezintă angajatorului un certificat de încadrare în grad de handicap. […]”

11 Potrivit articolului 21 din această lege:

„1. Angajatorul care încadrează 25 sau mai mulți lucrători cu normă întreagă este obligat […] să plătească contribuții lunare la [Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu handicap (PFRON)] în cuantum de 40,65 % din salariul mediu înmulțit cu numărul de lucrători corespunzător diferenței dintre numărul de lucrători care asigură respectarea indicelui de încadrare în muncă de 6 % din persoanele cu handicap și numărul efectiv de persoane cu handicap încadrate.

2. Angajatorii care încadrează cel puțin 6 % din lucrătorii cu handicap sunt scutiți de contribuțiile prevăzute la alineatul 1.

[…]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

12 VL a fost angajată în calitate de psiholog de spitalul în discuție în litigiul principal, ultima dată în perioada cuprinsă între 3 octombrie 2011 și 30 septembrie 2016. La 8 decembrie 2011, VL a obținut un certificat de încadrare în grad de handicap, acesta fiind calificat drept mediu și permanent, pe care l-a transmis angajatorului la 21 decembrie 2011.

13 În al doilea semestru al anului 2013, în urma unei reuniuni cu personalul, directorul spitalului în discuție în litigiul principal a decis să acorde un spor lunar la salariu, în cuantum de 250 de zloți polonezi (PLN) (aproximativ 60 de euro), lucrătorilor care urmau să îi predea, ulterior acestei reuniuni, un certificat de încadrare în grad de handicap.

14 Această măsură era destinată să reducă cuantumul contribuțiilor spitalului în discuție în litigiul principal la Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu handicap (denumit în continuare „PFRON”).

15 Pe baza acestei decizii, sporul la salariu a fost acordat individual unui număr de 13 lucrători care au predat certificatul lor de încadrare în grad de handicap după această reuniune. În schimb, 16 lucrători care transmiseseră certificatul lor angajatorului anterior reuniunii respective, printre care figura VL, nu au beneficiat de sporul menționat.

16 VL a introdus o acțiune împotriva angajatorului său la Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunalul Districtual din Cracovia-Nowa Huta, Secția a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, Polonia), arătând că a suferit o discriminare legată de condițiile de remunerare.

17 Întrucât această instanță i-a respins acțiunea, VL a declarat apel la instanța de trimitere, Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunalul Regional din Cracovia, Polonia).

18 În cadrul apelului formulat, VL arată că angajatorul său a acordat sporul la salariu unui grup de lucrători care au o caracteristică comună, și anume un handicap, dar cu condiția ca aceștia să fi transmis certificatul lor de încadrare în grad de handicap după o dată aleasă de acesta, ceea ce a avut ca efect să îi excludă de la beneficiul acestui spor la salariu pe lucrătorii care și-au transmis certificatul anterior acestei date. VL consideră că o astfel de practică, al cărei scop a fost de a încuraja lucrătorii cu handicap care nu transmiseseră încă un certificat de încadrare în grad de handicap să procedeze în acest sens, pentru a reduce cuantumul contribuțiilor spitalului în discuție în litigiul principal la PFRON, ar fi contrară Directivei 2000/78, care interzice orice discriminare, directă sau indirectă, pe motive de handicap.

19 În această privință, instanța de trimitere ridică problema dacă o discriminare indirectă, în sensul articolului 2 din Directiva 2000/78, se poate produce atunci când un angajator efectuează o distincție chiar în interiorul unui grup de lucrători definiți prin aceeași caracteristică protejată, în speță handicapul, fără ca lucrătorii cu handicap în cauză să fie tratați mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii care nu prezintă un handicap.

20 În aceste condiții, Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunalul Regional din Cracovia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că una dintre formele de încălcare a principiului egalității de tratament o reprezintă diferențierea situației anumitor persoane care aparțin unui grup delimitat pe baza unei caracteristici protejate (handicapul) dacă diferențierea realizată de angajator în interiorul acestui grup s-a produs pe baza unui criteriu aparent neutru, acest criteriu nu poate fi obiectiv justificat de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare?"

Cu privire la întrebarea preliminară

21 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că poate intra sub incidența „conceptului de discriminare" menționat în această dispoziție practica unui angajator care constă în a-i exclude, începând de la o dată aleasă de acesta, de la beneficiul unui spor la salariu plătit lucrătorilor cu handicap în temeiul predării unui certificat de încadrare în grad de handicap pe cei care au predat deja acestui angajator un astfel de certificat, anterior datei respective.

22 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, în temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78, în limitele competențelor conferite Uniunii, această directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.

23 În ceea ce privește noțiunea de „remunerare", în sensul acestei dispoziții, aceasta trebuie interpretată în sens larg și cuprinde în special toate avantajele, în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar dacă indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în temeiul unui contract de muncă, al unor dispoziții legislative sau de bunăvoie (a se vedea în acest sens Hotărârea din 2 iunie 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punctul 21 și jurisprudența citată).

24 Prin urmare, un spor la salariu precum cel în discuție în litigiul principal trebuie considerat ca intrând în sfera condițiilor de remunerare, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78.

25 Pentru a răspunde la întrebarea preliminară, este necesar, într-o primă etapă, să se stabilească dacă o diferență de tratament care se produce în interiorul unui grup de persoane care suferă de un handicap poate intra sub incidența „conceptului de discriminare", prevăzut la articolul 2 din Directiva 2000/78.

26 În conformitate cu o jurisprudență constantă a Curții, pentru a interpreta o dispoziție din dreptul Uniunii, trebuie să se ia în considerare atât termenii acesteia, cât și contextul său, precum și obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 44 și jurisprudența citată).

27 În ceea ce privește, în primul rând, textul articolului 2 din Directiva 2000/78, alineatul (1) al acestui articol definește principiul egalității de tratament în sensul acestei directive ca fiind absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din directiva amintită, printre care figurează handicapul.

28 Același articol 2 prevede, la alineatul (2) litera (a), că 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, printre altele, a handicapului, iar la alineatul (2) litera (b), că, exceptând cazurile prevăzute la punctele (i) și (ii) ale acestei litere (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, printre altele, cu un anumit handicap, în raport cu altă persoană.

29 În această din urmă privință trebuie arătat că, referindu-se, pe de o parte, la discriminarea „bazat[ă] pe" unul dintre motivele menționate la articolul 1 din Directiva 2000/78 și, pe de altă parte, la un tratament mai puțin favorabil „pe baza" unuia dintre aceste motive și prin utilizarea termenilor „o altă" persoană și „altă persoană", modul de redactare a articolului 2 alineatele (1) și (2) din această directivă nu permite să se concluzioneze că, în ceea ce privește motivul protejat reprezentat de handicap, vizat la articolul 1, interzicerea discriminării prevăzută de directiva amintită ar fi limitată doar la diferențele de tratament existente între persoane care suferă de un handicap și persoane care nu suferă de un handicap. În schimb, din expresia „bazat[ă] pe" rezultă că o discriminare pe motive de handicap, în sensul aceleiași directive, nu poate fi constatată decât atunci când tratamentul mai puțin favorabil sau dezavantajul special în discuție este suferit în funcție de handicap.

30 În ceea ce privește, în al doilea rând, contextul în care se înscrie articolul 2 din Directiva 2000/78, nici celelalte dispoziții ale acestei directive nu evidențiază o limitare precum cea vizată la punctul anterior din prezenta hotărâre. Astfel, deși articolul 1 și articolul 3 alineatul (4), precum și considerentele (11) și (12) ale directivei menționate se referă în mod generic la discriminarea „pe motive", printre altele, de handicap, acestea nu conțin nicio precizare cu privire la persoana sau la grupul de persoane susceptibil să servească drept element de comparație pentru a aprecia existența eventuală a unei astfel de discriminări.

31 În al treilea rând, obiectivul urmărit de Directiva 2000/78 militează în favoarea unei interpretări a articolului 2 alineatele (1) și (2) din această directivă în sensul că aceasta nu limitează cercul persoanelor în raport cu care poate fi efectuată o comparație în vederea identificării unei discriminări pe motive de handicap, în sensul directivei menționate, la persoanele care nu prezintă un handicap.

32 Astfel, în conformitate cu articolul 1 din Directiva 2000/78 și după cum reiese atât din titlul și din preambulul, cât și din conținutul și din finalitatea acesteia, această directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive, printre altele, de handicap, 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, oferind oricărei persoane o protecție eficientă împotriva discriminării bazate, printre altele, pe acest motiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 36 și jurisprudența citată).

33 Directiva menționată concretizează astfel, în domeniul pe care îl acoperă, principiul general al nediscriminării consacrat în prezent la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punctul 38 și jurisprudența citată).

34 Or, după cum Curtea a constatat deja, Directiva 2000/78 are ca obiect, în ceea ce privește încadrarea și munca, combaterea oricăror forme de discriminare pe motive de handicap. Astfel, principiul egalității de tratament consacrat prin această directivă în acest domeniu nu se aplică unei anumite categorii de persoane, ci în funcție de motivele menționate la articolul 1 din aceasta, enumerate în mod exhaustiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punctele 38 și 46, precum și Hotărârea din 21 mai 2015, SCMD, C-262/14, nepublicată, EU:C:2015:336, punctul 29).

35 Deși este adevărat că ipotezele de discriminare pe motive de handicap, în sensul Directivei 2000/78, sunt, ca regulă generală, cele în care persoanele cu handicap fac obiectul unui tratament mai puțin favorabil sau suportă un dezavantaj special în raport cu persoane care nu prezintă un handicap, protecția conferită de această directivă ar fi diminuată dacă ar trebui să se considere că o situație în

care o astfel de discriminare se produce în interiorul unui grup de persoane care prezintă toate un handicap este exclusă, prin definiție, din sfera interdicției discriminării pe care o prevede numai pentru motivul că diferența de tratament se produce între persoane cu handicap.

36 În aceste condiții și astfel cum au arătat atât Comisia Europeană în observațiile sale în ședință, cât și guvernele polonez și portughez în observațiile lor scrise, principiul egalității de tratament consacrat de Directiva 2000/78 are vocația de a proteja un lucrător care prezintă un handicap în sensul acestei directive împotriva oricărei discriminări bazate pe acesta nu numai în raport cu lucrătorii care nu prezintă un handicap, ci și în raport cu ceilalți lucrători care prezintă un handicap.

37 Pornind de la această constatare, este necesar, într-o a doua etapă, să se aprecieze dacă poate intra sub incidența „conceptului de discriminare", prevăzut la articolul 2 din Directiva 2000/78, practica unui angajator care constă în a-i exclude, începând de la o dată aleasă de acesta, de la beneficiul unui spor la salariu plătit lucrătorilor cu handicap în temeiul predării unui certificat de încadrare în grad de handicap pe cei care i-au predat deja acestui angajator un astfel de certificat, anterior datei menționate.

38 Deși revine în final instanței naționale, care este singura competentă să aprecieze faptele și să interpreteze legislația națională, sarcina de a stabili dacă practica în discuție în litigiul principal constituie o discriminare interzisă de Directiva 2000/78, Curtea, care trebuie să furnizeze instanței naționale răspunsuri utile, este competentă să dea indicații, întemeiate pe dosarul cauzei principale, precum și pe observațiile scrise și orale care i-au fost prezentate, de natură să permită acestei instanțe să se pronunțe în litigiul concret cu care este sesizată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 36, precum și Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth, C-52/16 și C-113/16, EU:C:2018:157, punctul 79).

39 Pe de altă parte, deși instanța de trimitere s-a referit în întrebarea sa la existența unei diferențe de tratament care ar fi întemeiată pe un criteriu aparent neutru, și anume data transmiterii certificatului de încadrare în grad de handicap, acest simplu fapt nu împiedică, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă ea s-a referit sau nu la acestea în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională și mai ales din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 33 și jurisprudența citată).

40 În conformitate cu articolul 2 alineatul (1) coroborat cu articolul 1 din Directiva 2000/78, aceasta interzice printre altele orice discriminare directă sau indirectă pe motive de handicap.

41 În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă o practică precum cea în discuție în litigiul principal poate constitui o discriminare directă pe motive de handicap, reiese din articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78, astfel cum este amintit la punctul 28 din prezenta hotărâre, că o astfel de discriminare 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 handicapului.

42 Trebuie să se arate, pe de o parte, că cerința care ține de caracterul comparabil al situațiilor pentru a determina existența unei încălcări a principiului egalității de tratament trebuie apreciată din perspectiva tuturor elementelor care le caracterizează (Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 42 și jurisprudența citată).

43 Mai precis, nu este necesar ca situațiile să fie identice, ci numai ca acestea să fie comparabile, examinarea acestui caracter comparabil trebuind să fie efectuată nu în mod global și abstract, ci în mod specific și concret în raport cu prestația vizată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punctul 43 și jurisprudența citată).

44 Pe de altă parte, nu se poate considera că o dispoziție sau o practică 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 această directivă, din moment ce se întemeiază pe un criteriu care nu este indisociabil legat de handicap (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 42 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punctul 37).

45 În această privință, referitor la motivele prevăzute la articolul 1 din directiva menționată, altele decât handicapul, Curtea a statuat că o diferență de tratament bazată pe statutul de persoană căsătorită al lucrătorilor, iar nu în mod expres pe orientarea lor sexuală, constituia totuși o discriminare directă bazată pe această orientare, din moment ce, căsătoria fiind, la data faptelor analizate, rezervată în statele membre în cauză persoanelor de sex diferit, lucrătorii homosexuali erau în imposibilitatea de a îndeplini condiția necesară pentru obținerea avantajului revendicat. Într-o astfel de situație, starea civilă nu putea fi considerată un criteriu aparent neutru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 aprilie 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, punctul 73, Hotărârea din 10 mai 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punctele 49 și 52, precum și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punctele 41, 44 și 47).

46 Curtea a statuat de asemenea că o diferență de tratament între lucrători bazată pe obținerea dreptului la o pensie pentru limită de vârstă, iar nu în mod expres pe vârstă, în condițiile de acordare a unei indemnizații speciale de concediere, constituia o discriminare directă, în măsura în care, întrucât obținerea acestui drept era supusă îndeplinirii unei condiții privind vârsta minimă, diferența de tratament menționată se întemeia pe un criteriu indisociabil legat de vârstă (Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punctele 23 și 24).

47 În aceeași ordine de idei, Curtea a statuat că o reglementare națională care permitea unui angajator să concedieze salariații care au dobândit dreptul la pensie pentru limită de vârstă constituia o discriminare directă pe criterii de sex, în condițiile în care dreptul la o astfel de pensie era dobândit de femei la o vârstă inferioară vârstei la care dreptul respectiv era dobândit de bărbați (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punctul 46).

48 Rezultă că, atunci când un angajator tratează un lucrător într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratat într-o situație asemănătoare un alt lucrător al său și se dovedește, având în vedere ansamblul împrejurărilor relevante din speță, că acest tratament defavorabil are loc pe baza handicapului acestui prim lucrător, în măsura în care se întemeiază pe un criteriu indisociabil legat de acest handicap, un astfel de tratament este contrar interdicției discriminării directe prevăzute la articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

49 În speță, este cert, mai întâi, că practica în discuție în litigiul principal se află la originea unei diferențe de tratament, întrucât lucrătorii cu handicap care au predat spitalului în discuție în litigiul principal certificatul lor de încadrare în grad de handicap înainte de data reuniunii menționate la punctul 13 din prezenta hotărâre, printre care figurează VL, au fost tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu handicap care la acea dată nu predaseră încă certificatul lor, din moment ce numai aceștia din urmă dispuneau de posibilitatea de a beneficia de sporul la salariu propus de angajatorul lor, furnizându-i, începând cu această dată, un certificat de încadrare în grad de handicap. Astfel, reiese din dosarul de care dispune Curtea că angajatorul nu pare să fi lăsat lucrătorilor cu handicap care îi predaseră deja certificatul lor posibilitatea de a-și prezenta din nou certificatul sau de a depune un nou certificat pentru a beneficia de un asemenea spor la salariu.

50 În continuare, trebuie arătat că, având în vedere finalitatea acestui spor la salariu, care a fost instituit în scopul de a reduce cuantumul contribuțiilor spitalului în discuție în litigiul principal la PFRON, stimulându-i, astfel cum rezultă din dosarul de care dispune Curtea, pe aceia dintre lucrătorii cu handicap deja angajați de acest spital și care nu transmiseseră încă certificatul lor de încadrare în grad de handicap să procedeze la această transmitere, aceste două categorii de lucrători cu handicap se aflau

într-o situație asemănătoare. Astfel, după cum a arătat în esență domnul avocat general la punctul 84 din concluzii, acești lucrători intraseră deja în funcție în serviciul spitalului în discuție în litigiul principal la momentul la care acesta din urmă a decis să instituie un asemenea spor la salariu și au contribuit toți la economia urmărită de acest angajator, independent de data la care au transmis certificatul lor de încadrare în grad de handicap.

51 În sfârșit, revine instanței de trimitere sarcina de a stabili, având în vedere ansamblul împrejurărilor pertinente din speță, în special legislația națională a cărei interpretare este exclusiv de competența sa, dacă condiția temporală impusă de angajator pentru a beneficia de sporul la salariu în discuție în litigiul principal, și anume predarea certificatului de încadrare în grad de handicap ulterior unei date alese de acesta din urmă, constituie un criteriu indisociabil legat de handicapul lucrătorilor cărora le-a fost refuzat acest spor, caz în care ar trebui constatată o discriminare directă bazată pe acest handicap.

52 Printre indiciile deosebit de semnificative în vederea acestei aprecieri figurează, pe de o parte, împrejurarea, subliniată de VL, că, potrivit legislației naționale, certificatul de încadrare în grad de handicap conferă drepturi specifice pe care lucrătorul le poate invoca în raport cu angajatorul, care sunt întemeiate în mod direct pe statutul său de lucrător cu handicap.

53 Pe de altă parte, în măsura în care angajatorul nu pare să fi lăsat lucrătorilor cu handicap care îi predaseră deja certificatul lor posibilitatea de a-l prezenta din nou sau de a depune un nou certificat, practica în discuție în litigiul principal, care nu era prevăzută de Legea din 27 august 1997 și pentru care niciun criteriu transparent nu pare să fi fost stabilit în prealabil în vederea acordării sau a neacordării sporului la salariu în discuție în litigiul principal, ar putea să fi fost de natură să pună definitiv în imposibilitatea de a îndeplini această condiție temporală un grup clar identificat de lucrători, compus din ansamblul lucrătorilor cu handicap a căror stare de handicap era cunoscută în mod necesar de către angajator la instituirea acestei practici. Astfel, aceștia din urmă au oficializat în prealabil această stare prin predarea unui certificat de încadrare în grad de handicap.

54 În ipoteza în care instanța de trimitere ar concluziona că există o discriminare directă, o astfel de discriminare nu ar putea fi justificată decât prin unul dintre motivele prevăzute la articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punctul 45).

55 În ceea ce privește, în al doilea rând, aspectul dacă o practică precum cea în discuție în litigiul principal constituie o discriminare indirectă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, reiese din jurisprudența Curții că o astfel de discriminare poate rezulta dintr-o măsură care, deși formulată neutru, cu alte cuvinte, prin referire la criterii nelegate de caracteristica protejată, conduce totuși la dezavantajarea în special a persoanelor care au această caracteristică (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 94, precum și Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 43 și jurisprudența citată).

56 În speță, dacă instanța de trimitere ar trebui, în definitiv, să constate că diferența de tratament în discuție în litigiul principal rezultă dintr-o practică aparent neutră, acesteia îi va reveni sarcina de a verifica de asemenea dacă această diferență de tratament a avut ca efect dezavantajarea în special a persoanelor cu anumite handicapuri în raport cu persoane cu alte handicapuri. Astfel, Directiva 2000/78 are în vedere handicapul în general și, prin urmare, fără distincție sau limitare, toate handicapurile, în sensul acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punctul 42 și jurisprudența citată).

57 În special, va reveni acestei instanțe sarcina de a cerceta dacă, prin faptul că a subordonat beneficiul sporului la salariu condiției ca certificatul de încadrare în grad de handicap să fie transmis ulterior unei date pe care el însuși a ales-o, practica instituită de spitalul în discuție în litigiul principal a avut

ca efect dezavantajarea anumitor lucrători cu handicap ca urmare a naturii speciale a handicapului lor, în special a caracterului evident al acestuia sau a faptului că acest handicap necesita amenajări corespunzătoare precum un post sau un program de lucru adaptat.

58 Astfel, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, s-ar putea considera că în principal lucrătorii care prezintă un asemenea handicap sunt cei care în practică au fost obligați înainte de data aleasă de spitalul în discuție în litigiul principal să își oficializeze starea de sănătate în cadrul acestuia prin predarea unui certificat de încadrare în grad de handicap, în timp ce alți lucrători, care prezintă handicapuri de o natură diferită, de exemplu ca urmare a faptului că sunt mai puțin accentuate sau nu necesită imediat amenajări corespunzătoare precum cele vizate la punctul precedent, păstrau o opțiune de a efectua sau nu un astfel de demers.

59 Conform articolului 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, o diferență de tratament care conduce în fapt la un dezavantaj special pentru persoanele care suferă de un handicap evident sau care impune amenajări corespunzătoare nu poate totuși constitui o discriminare indirectă atunci când este justificată în mod obiectiv de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare. În speță, pare să reiasă din finalitatea practicii în discuție în litigiul principal, care constă în realizarea de economii, că nu sunt îndeplinite condițiile cerute în vederea unei astfel de justificări, aspect a cărui verificare revine, dacă este cazul, instanței de trimitere.

60 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 2 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că:

– practica unui angajator care constă în a plăti un spor la salariu lucrătorilor cu handicap care au predat certificatul lor de încadrare în grad de handicap după o dată aleasă de acest angajator, iar nu și lucrătorilor cu handicap care au predat acest certificat anterior acestei date, poate constitui o discriminare directă atunci când se dovedește că această practică este întemeiată pe un criteriu indisociabil legat de handicap, în măsura în care este de natură să pună definitiv în imposibilitatea de a îndeplini această condiție temporală un grup clar identificat de lucrători, compus din ansamblul lucrătorilor cu handicap a căror stare de handicap era cunoscută în mod necesar de către angajator la instituirea acestei practici;

– practica menționată, deși aparent neutră, poate constitui o discriminare bazată indirect pe handicap atunci când se dovedește că are drept consecință un dezavantaj special pentru lucrătorii cu handicap în funcție de natura handicapului lor, în special de caracterul evident al acestuia sau de faptul că acest handicap necesită amenajări corespunzătoare ale condițiilor de muncă, fără a fi justificată în mod obiectiv de un obiectiv legitim și fără ca mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv să fie adecvate și necesare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

61 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 (Marea Cameră) declară:

Articolul 2 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că:

– **practica unui angajator care constă în a plăti un spor la salariu lucrătorilor cu handicap care au predat certificatul lor de încadrare în grad de handicap după o dată aleasă de acest angajator, iar nu și lucrătorilor cu handicap care au predat acest certificat anterior acestei date, poate constitui o discriminare directă atunci când se dovedește că această practică este întemeiată pe un criteriu indisociabil legat de handicap, în măsura în care este de natură să pună definitiv în imposibilitatea de a îndeplini această condiție temporală un grup clar identificat de lucrători, compus din ansamblul lucrătorilor cu handicap a căror stare de handicap era cunoscută în mod necesar de către angajator la instituirea acestei practici;**

– **practica menționată, deși aparent neutră, poate constitui o discriminare bazată indirect pe handicap atunci când se dovedește că determină un dezavantaj special pentru lucrătorii cu handicap în funcție de natura handicapului lor, în special de caracterul evident al acestuia sau de faptul că acest handicap necesită amenajări corespunzătoare ale condițiilor de muncă, fără a fi justificată în mod obiectiv de un obiectiv legitim și fără ca mijloacele pentru realizarea acestui obiectiv să fie adecvate și necesare.**

Semnături