HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

15 iulie 2021 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Interzicerea discriminării pe motive de handicap – Articolul 2 alineatul (2) litera (a) – Articolul 4 alineatul (1) – Articolul 5 – Reglementare națională care prevede cerințe în materie de acuitate auditivă a agenților de penitenciar – Nerespectarea pragurilor de percepție sonoră minime impuse – Imposibilitate absolută de menținere în funcție”

În cauza C-795/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Riigikohus (Curtea Supremă, Estonia), prin decizia din 24 octombrie 2019, primită de Curte la 29 octombrie 2019, în procedura

XX

împotriva

Tartu Vangla,

cu participarea:

Justiitsminister,

Tervise- ja töminister,

Õiguskantsler,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președinte de cameră, domnii A. Kumin, T. von Danwitz (raportor) și P. G. Xuereb și doamna I. Ziemele, judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: estona.

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru XX, de K. Hanni, vandeadvokaat;

– pentru Õiguskantsler, de O. Koppel;

– pentru guvernul elen, de E.-M. Mamouna, A. Magrippi și A. Dimitrakopoulou, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de D. Martin și E. Randvere, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 25 noiembrie 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (2) și a articolului 4 alineatul (1) 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 XX, pe de o parte, și Tartu Vangla (închisoarea din Tartu, Estonia), pe de altă parte, ca urmare a deciziei directorului acesteia din urmă de a-l concedia pe XX pentru nerespectarea cerințelor în materie de acuitate auditivă a agenților de penitenciar.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Considerentele (16), (18), (20), (21) și (23) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(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.

[…]

(18) Prezenta directivă nu poate avea ca efect constrângerea forțelor armate, a serviciilor de poliție, a penitenciarelor sau a forțelor de securitate să angajeze sau să mențină în funcție persoanele care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii.

[…]

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

(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.

[…]

(23) În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau de orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporționată. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.”

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;

[…]

(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”, are următoarea formulare la alineatul (1):

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

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[…]

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

[…]”

7 Articolul 4 din Directiva 2000/78, intitulat „Cerințe profesionale”, prevede la alineatul (1):

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

8 Articolul 5 din această directivă, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”, prevede:

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

Dreptul estonian

9 Articolul 146 din vangistusseadus (Legea privind executarea pedepselor) prevede:

„(1) Obiectivul controlului medical al agentului de penitenciar este identificarea problemelor de sănătate cauzate de serviciu, reducerea și eliminarea riscurilor de sănătate și constatarea lipsei unor probleme de sănătate care ar împiedica agentul de penitenciar să își îndeplinească obligațiile profesionale.

[…]

(4) Normele referitoare la cerințele și la controlul în materie de sănătate a agenților de penitenciar, precum și cerințele referitoare la conținutul și la forma certificatului medical sunt prevăzute prin regulament al Guvernului Republicii Estonia.”

10 Vabariigi Valitsuse määrus nr. 12 „Vanglateenistuse ametniku tervisenõuded ja tervisekontrolli kord ning tervisetõendi sisu ja vormi nõuded” (Regulamentul nr. 12 al Guvernului Republicii Estonia referitor la cerințele privind sănătatea agenților de penitenciar și la procedura de examinare a stării de sănătate, precum și la conținutul și forma certificatului de sănătate) din 22 ianuarie 2013 (denumit în continuare „Regulamentul nr. 12”), adoptat în temeiul articolului 146 alineatul (4) din Legea privind executarea pedepselor, a intrat în vigoare la 26 ianuarie 2013.

11 Articolul 3 din acest regulament prevede:

„(1) Acuitatea vizuală a agentului de penitenciar trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

1) acuitatea vizuală cu corecție nu trebuie să fie mai mică de 0,6 la un ochi și nici să fie mai mică de 0,4 la celălalt ochi;

2) un câmp vizual normal, o percepție normală a culorilor și o vedere de noapte normală.

(2) Agentul de penitenciar este autorizat să poarte lentile de contact și ochelari.”

12 Potrivit articolului 4 din regulamentul menționat:

„(1) Nivelul acuității auditive a agentului de penitenciar trebuie să fie suficient pentru a comunica prin telefon și pentru a auzi sunetul unei alarme și mesajele radio.

(2) La momentul controlului medical, scăderea auzului agentului de penitenciar nu trebuie să depășească, la urechea care aude cel mai bine, 30 dB pentru frecvențele cuprinse între 500 și 2 000 Hz și 40 dB pentru frecvențele cuprinse între 3 000 și 4 000 Hz și nici, la urechea care aude cel mai puțin, 40 dB pentru frecvențele cuprinse între 500 și 2 000 Hz și 60 dB pentru frecvențele cuprinse între 3 000 și 4 000 Hz.”

13 Articolul 5 din același regulament prevede:

„(1) Lista problemelor de sănătate care împiedică agentul de penitenciar să își îndeplinească obligațiile profesionale, care trebuie examinată la momentul aprecierii stării de sănătate a agentului de penitenciar, este prevăzută în anexa 1.

(2) Prezența unei contraindicații medicale absolute se opune ca o persoană să intre în activitate în calitate de agent de penitenciar sau să urmeze o formare de pregătire pentru funcția de agent de penitenciar. […]”

14 Anexa 1 la Regulamentul nr. 12 prevede lista problemelor de sănătate care împiedică agentul de penitenciar să își îndeplinească obligațiile profesionale. Printre „contraindicațiile medicale”, „scăderea auzului sub standardul impus” este clasificată ca fiind o contraindicație medicală „absolută”.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

15 Reclamantul din litigiul principal a fost angajat de închisoarea din Tartu (Estonia) în calitate de agent de penitenciar timp de aproape 15 ani. El a lucrat ca gardian, începând de la 2 decembrie 2002, în cadrul secției „Detenție” a acestei închisori, apoi ca gardian în cadrul secției „Supraveghere” a acesteia, începând de la 1 iunie 2008. Obligațiile sale de serviciu la acest din urmă post includeau printre altele supravegherea conform instrucțiunilor a persoanelor aflate sub supraveghere electronică cu ajutorul unui sistem de monitorizare, precum și transmiterea de informații referitoare la aceste persoane, monitorizarea dispozitivelor de control și de semnalizare, reacția și comunicarea de informații, în special în caz de alarmă, precum și constatarea încălcărilor regulamentului interior al închisorii.

16 Un certificat medical din 4 aprilie 2017 a atestat că pragul de percepție sonoră la nivelul urechii stângi a reclamantului din litigiul principal îndeplinea cerințele Regulamentului nr. 12, însă cel al urechii sale drepte era între 55 și 75 de decibeli (dB) pentru frecvențele cuprinse între 500 și 2 000 de Hertz (Hz). Potrivit reclamantului din litigiul principal, era vorba despre o deficiență auditivă care exista din copilărie.

17 Prin decizia din 28 iunie 2017, reclamantul din litigiul principal a fost concediat de directorul închisorii din Tartu, în conformitate cu dispozițiile relevante ale dreptului estonian, inclusiv cu articolul 5 din acest regulament, din cauza neconformității acuității sale auditive cu pragurile de percepție sonoră minime stabilite de regulamentul menționat.

18 Reclamantul din litigiul principal a formulat o acțiune la Tartu Halduskohus (Tribunalul Administrativ din Tartu, Estonia) având ca obiect constatarea caracterului nelegal al acestei concedieri și obținerea unei despăgubiri, susținând că Regulamentul nr. 12 conține o discriminare pe motive de handicap contrară põhiseadus (Constituția), precum și reglementării naționale în materia egalității de tratament. Această acțiune a fost respinsă prin hotărârea din 14 decembrie 2017, în special pentru motivul că cerința referitoare la pragul minim de percepție sonoră prevăzută de Regulamentul nr. 12 constituie o măsură necesară și justificată pentru a garanta că agenții de penitenciar aflați în serviciu sunt în măsură să își îndeplinească toate misiunile.

19 Prin hotărârea din 11 aprilie 2019, Tartu Ringkonnakohus (Curtea de Apel din Tartu, Estonia) a admis apelul reclamantului din litigiul principal, a anulat această hotărâre, a constatat caracterul nelegal al deciziei de concediere și a obligat închisoarea din Tartu la plata unei despăgubiri.

20 Această instanță a considerat că dispozițiile Regulamentului nr. 12 referitoare la cerințele în materie de acuitate auditivă erau contrare principiului general al egalității consacrat de Constituție. Potrivit instanței menționate, acesta era, în plus, contrar principiului protecției încrederii legitime, consacrat de asemenea de Constituție. Prin urmare, aceeași instanță a decis să înlăture aplicarea respectivelor dispoziții în cauza cu care era sesizată. Ea a decis de asemenea să inițieze o procedură jurisdicțională de control al constituționalității dispozițiilor menționate în fața instanței de trimitere, Riigikohus (Curtea Supremă, Estonia).

21 Aceasta din urmă arată că Justiitsminister (ministrul justiției, Estonia) și închisoarea din Tartu susțin că Regulamentul nr. 12, mai precis anexa 1 la acesta, este conformă Constituției și că necesitatea de a garanta securitatea persoanelor și ordinea publică justifică pragurile de percepție sonoră minime prevăzute de acest regulament, precum și interzicerea recurgerii la un aparat auditiv pentru a îndeplini cerințele respective. Agentul de penitenciar ar trebui astfel să fie în

măsură să îndeplinească toate sarcinile pentru care a fost format și să acorde asistență, la nevoie, poliției, astfel încât acuitatea auditivă a agentului de penitenciar ar trebui să fie suficientă pentru a garanta, fără ajutorul unei proteze auditive, o comunicare clară și fără riscuri cu colegii săi, în orice împrejurare.

22 Instanța de trimitere arată de asemenea că obligația de a trata persoanele cu un handicap în același mod ca și celelalte persoane care se află într-o situație comparabilă și fără discriminare rezultă nu numai din Constituție, ci și din dreptul Uniunii, în special din articolul 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și din dispozițiile Directivei 2000/78.

23 Instanța de trimitere arată, în sfârșit, făcând trimitere la Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punctele 43-45), că preocuparea de a asigura caracterul operațional și buna funcționare a serviciilor de poliție, a penitenciarelor sau a forțelor de securitate constituie un obiectiv legitim, susceptibil să justifice o diferență de tratament. Cu toate acestea, ar trebui să se examineze dacă reglementarea națională în discuție în litigiul principal a impus o cerință proporțională în raport cu obiectivul urmărit. Or, nici modul de redactare a acestei directive, nici jurisprudența Curții nu ar permite să se tragă concluzii clare cu privire la acest aspect.

24 În aceste condiții, Riigikohus (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 alineatul (2) coroborat cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că se opune unor reglementări naționale care prevăd că o deficiență de auz sub norma prevăzută constituie un impediment absolut pentru exercitarea activității de agent de penitenciar și nu permit utilizarea mijloacelor auxiliare de corectare pentru a evalua îndeplinirea cerințelor legate de auz?”

Cu privire la întrebarea preliminară

25 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) și articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede o imposibilitate absolută de menținere în funcție a unui agent de penitenciar a cărui acuitate auditivă nu respectă pragurile de percepție sonoră minime stabilite de această reglementare, fără a autoriza utilizarea unor mijloace de corectare pentru a evalua îndeplinirea cerințelor în materie de acuitate auditivă.

26 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a-i asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează handicapul (Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 28 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 8 octombrie 2020, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu și alții, C-644/19, EU:C:2020:810, punctul 30).

27 În ceea ce privește aplicabilitatea acestei directive, având în vedere indicațiile furnizate de instanța de trimitere, necontestate în fața Curții, Regulamentul nr. 12 privește condițiile de recrutare și de concediere, în sensul articolului 3 alineatul (1) literele (a) și (c) din directiva menționată, ale unui agent de penitenciar și, prin urmare, intră în domeniul de aplicare al acestei din urmă directive.

28 În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal instituie o diferență de tratament pe motive de handicap, trebuie amintit că, potrivit articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, în sensul acesteia din urmă, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din aceasta. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din această directivă precizează 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 bază de handicap.

29 În speță, în temeiul Regulamentului nr. 12, în special al articolului 4 și al anexei 1 la acesta, persoanele care prezintă un nivel de acuitate auditivă redus, inferior pragurilor de percepție sonoră minime impuse, nu pot fi recrutate sau menținute în funcție în calitate de agent de penitenciar. Prin urmare, ele sunt tratate într-un mod mai puțin favorabil decât sunt, au fost sau vor fi tratate într-o situație asemănătoare alte persoane, și anume ceilalți lucrători angajați ca agenți de penitenciar, dar al căror nivel de acuitate auditivă respectă aceste norme.

30 Rezultă că acest regulament instituie o diferență de tratament bazată direct pe handicap, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

31 În ceea ce privește, în al doilea rând, aspectul dacă o astfel de diferență de tratament poate fi justificată pe baza articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie amintit că, potrivit chiar termenilor acestei dispoziții, statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 din această directivă nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

32 Curtea a statuat că ceea ce trebuie să constituie o astfel de cerință profesională esențială și determinantă nu este motivul pe care se bazează tratamentul diferențiat, ci o caracteristică legată de acest motiv (Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punctul 33 și jurisprudența citată).

33 În măsura în care permite să se deroge de la principiul nediscriminării, articolul 4 alineatul (1) din directiva menționată, citit în lumina considerentului (23) al acesteia, care se referă la „împrejurări foarte limitate” în care un astfel de tratament diferențiat poate fi justificat, este de strictă interpretare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 72, precum și jurisprudența citată).

34 În această privință, trebuie arătat că considerentul (18) al Directivei 2000/78 precizează că aceasta nu poate avea ca efect constrângerea penitenciarelor să angajeze sau să mențină în funcție persoane care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii.

35 Preocuparea de a asigura caracterul operațional și buna funcționare a acestor servicii constituie astfel un obiectiv legitim, în sensul articolului 4 alineatul (1) din această directivă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 44).

36 În plus, în temeiul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, aceasta 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.

37 În ceea ce privește obiectivul urmărit de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, din cererea de decizie preliminară reiese că, prevăzând, la articolul 4 și în anexa 1 la acesta, praguri de percepție sonoră minime a căror nerespectare constituie o contraindicație medicală absolută pentru exercitarea funcției de agent de penitenciar, regulamentul respectiv urmărește să protejeze securitatea persoanelor și ordinea publică, asigurând că agenții de penitenciar sunt, din punct de vedere fizic, în măsură să îndeplinească toate sarcinile care le revin.

38 Potrivit articolului 4 alineatul (1) din regulamentul menționat, acuitatea auditivă a agentului de penitenciar trebuie să fie astfel suficientă pentru a comunica prin telefon și pentru a auzi sunetul unei alarme, precum și mesajele radio.

39 Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 45 din concluzii, cerința de a avea capacitatea de a auzi în mod corespunzător și, prin urmare, de a respecta un anumit nivel de acuitate auditivă decurge din natura funcțiilor unui agent de penitenciar, după cum sunt descrise de instanța de trimitere. Într-adevăr, aceasta a arătat că supravegherea prizonierilor implică printre altele capacitatea de a identifica și de a reacționa la probleme care se manifestă în mod sonor, de a auzi declanșarea alarmelor, de a putea comunica cu ceilalți agenți prin intermediul unor aparate de comunicare și în special în situații de zgomot sau de conflict, eventual fizic, în cazul unor încălcări de către deținuți ale regulamentului interior al închisorii. În plus, din aceleași indicații reiese că oricărui agent de penitenciar îi poate fi impusă o obligație de a acorda asistență poliției, căreia i s-ar aplica aceleași cerințe în materie de acuitate auditivă.

40 Or, Curtea a statuat deja că faptul de a poseda capacități fizice speciale poate fi considerat o „cerință profesională esențială și determinantă”, în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, pentru exercitarea anumitor profesii precum cea de pompier sau de agent de poliție (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punctul 40, Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punctele 40 și 41, precum și Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punctul 36).

41 Prin urmare, având în vedere natura funcțiilor de agent de penitenciar și condițiile exercitării acestora, faptul că acuitatea sa auditivă trebuie să respecte un prag de percepție sonoră minim stabilit de reglementarea națională poate fi considerat o „cerință profesională esențială și determinantă”, în sensul articolului 4 alineatul (1) menționat, pentru exercitarea profesiei de agent de penitenciar.

42 Dat fiind că Regulamentul nr. 12 urmărește să protejeze securitatea persoanelor și ordinea publică, trebuie constatat că acest regulament urmărește obiective legitime, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 36 și 37 din prezenta hotărâre. În aceste condiții, trebuie să se verifice de asemenea dacă cerința prevăzută de respectivul regulament la articolul 4 și în anexa 1 la acesta, potrivit căreia acuitatea auditivă a agentului de penitenciar trebuie să respecte praguri de percepție sonoră

minime, fără să fie autorizată utilizarea unor mijloace de corectare pentru a evalua respectarea acestor praguri și a cărei încălcare constituie o contraindicație medicală absolută pentru exercitarea funcțiilor sale, care pune capăt acestora și, prin urmare, este susceptibilă să conducă la concedierea sa, este proporțională. În consecință, trebuie să se examineze dacă această cerință este adecvată pentru atingerea respectivelor obiective și dacă nu depășește ceea ce este necesar pentru a le atinge (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 noiembrie 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punctul 45).

43 În ceea ce privește, mai întâi, caracterul adecvat al cerinței menționate la punctul anterior pentru atingerea obiectivelor urmărite de Regulamentul nr. 12, referitoare la menținerea securității persoanelor și a ordinii publice, se poate admite că stabilirea unui prag de percepție sonoră minim pentru exercitarea funcțiilor de agent de penitenciar fără utilizarea unor mijloace de corectare a auzului permite să se asigure că acesta din urmă va fi în măsură să reacționeze la alarmele sonore sau la o eventuală agresiune și să acorde asistență poliției, fără riscul de a fi jenat, dacă este cazul, de prezența, de deteriorarea sau de pierderea unui aparat auditiv.

44 Cu toate acestea, trebuie amintit că o reglementare nu este de natură să garanteze realizarea obiectivului invocat decât dacă răspunde cu adevărat preocupării privind atingerea acestuia în mod coerent și sistematic (Hotărârea din 12 ianuarie 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punctul 53 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 21 ianuarie 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, punctul 32).

45 Or, din indicațiile care figurează în cererea de decizie preliminară reiese că respectarea pragurilor de percepție sonoră minime stabilite de Regulamentul nr. 12 este evaluată fără posibilitatea agentului de penitenciar în cauză de a utiliza cu această ocazie o proteză auditivă, în timp ce, în cadrul evaluării respectării normelor pe care le prevede în materie de acuitate vizuală, agentul poate recurge la dispozitive de corectare precum lentilele de contact sau ochelarii. Or, purtarea, pierderea sau deteriorarea lentilelor de contact sau a ochelarilor este de asemenea susceptibilă să împiedice exercitarea funcțiilor sale și să creeze riscuri comparabile, pentru un agent de penitenciar, cu cele care rezultă din utilizarea, pierderea sau deteriorarea unei proteze auditive, în special în situație de conflict fizic cu care s-ar confrunta agentul menționat.

46 În ceea ce privește, în continuare, caracterul necesar al acestei cerințe pentru atingerea obiectivelor privind menținerea securității persoanelor și a ordinii publice pe care le urmărește Regulamentul nr. 12, trebuie amintit că nerespectarea pragurilor de percepție sonoră minime stabilite de acest regulament constituie o contraindicație medicală care împiedică în mod absolut exercitarea funcțiilor de agent de penitenciar. Aceste praguri se aplică în privința tuturor agenților de penitenciar, fără posibilitate de derogare, indiferent de instituția în care sunt repartizați sau de postul pe care îl ocupă. Pe de altă parte, regulamentul menționat nu permite o evaluare individuală a capacității agentului de penitenciar de a îndeplini funcțiile esențiale ale acestei profesii, în pofida deficienței auditive pe care o prezintă.

47 Or, în cadrul misiunilor respectivilor agenți, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 15 și 39 din prezenta hotărâre, unele dintre acestea constau în supravegherea persoanelor plasate sub supraveghere electronică cu ajutorul unui sistem de monitorizare, precum și în monitorizarea dispozitivelor de control și de semnalizare, fără a implica contacte frecvente cu deținuții. În plus, din cererea de decizie preliminară reiese că Regulamentul nr. 12 nu ține seama de faptul că deficiența auditivă poate fi corectată prin intermediul unor proteze auditive, care pot fi miniaturizate, purtate în interiorul urechii sau chiar plasate sub o cască.

48 De altfel, trebuie amintit că, în temeiul articolului 5 din Directiva 2000/78, citit în lumina considerentelor (20) și (21) ale acesteia, angajatorul are obligația să ia măsurile 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, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajatorul respectiv. Astfel, potrivit considerentului (16) al acestei directive, aplicarea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe motive de handicap. În această privință, Curtea a precizat că noțiunea de „amenajări corespunzătoare” trebuie interpretată în sens larg 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. Pe de altă parte, considerentul (20) conține în această privință o listă de amenajări corespunzătoare de ordin material, organizațional sau educativ care nu este exhaustivă (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 54 și 56).

49 O astfel de obligație este consacrată de asemenea de Convenția 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), ale cărei dispoziții – trebuie amintit – pot fi invocate în vederea interpretării celor ale Directivei 2000/78, astfel încât aceasta din urmă trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu aceeași convenție (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 septembrie 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, punctul 40).

50 În această privință, Curtea a statuat că directiva menționată se opune unei concedieri pe motive de handicap care, ținând seama de obligația de a prevedea amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, nu este justificată de faptul că persoana în cauză nu este competentă, nici capabilă, nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale ale postului său (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punctul 52).

51 În speță, astfel cum reiese din indicațiile care figurează în cererea de decizie preliminară, înainte de a fi concediat, reclamantul din litigiul principal a fost în serviciu în calitate de agent de penitenciar timp de peste 14 ani, spre satisfacția superiorilor săi ierarhici. Totuși, potrivit acelorași indicații, se pare că Regulamentul nr. 12 nu permitea angajatorului său să efectueze, înainte de a-l concedia, verificări pentru a afla dacă erau posibile măsuri corespunzătoare, în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2000/78, precum utilizarea unui aparat auditiv, o dispensă în privința sa de la obligația de a îndeplini sarcini care necesită atingerea pragurilor de percepție sonoră minime impuse sau chiar o repartizare pe un post care nu necesită atingerea acestor praguri, și nu este furnizată nicio indicație cu privire la caracterul eventual disproporționat al sarcinii care ar fi impuse prin asemenea măsuri.

52 Astfel, prevăzând praguri de percepție sonoră minime a căror nerespectare constituie o contraindicație medicală care împiedică în mod absolut exercitarea funcțiilor de agent de penitenciar, fără a permite să se verifice dacă acest agent este în măsură să își îndeplinească funcțiile, dacă este cazul după adoptarea unor amenajări corespunzătoare în sensul acestui articol 5, Regulamentul nr. 12 pare să fi impus o cerință care depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor urmărite de acest regulament, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

53 Având în vedere cele ce precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 2 alineatul (2) litera (a), articolul 4 alineatul (1) și articolul 5 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede o imposibilitate absolută de menținere în funcție a unui agent de penitenciar a cărui acuitate auditivă nu respectă pragurile de percepție sonoră minime stabilite de această reglementare, fără a permite să se verifice dacă agentul respectiv este în măsură să îndeplinească funcția menționată, dacă este cazul după adoptarea unor amenajări corespunzătoare în sensul acestui articol 5.

Cu privire la cheltuielile de judecată

54 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 a doua) declară:

Articolul 2 alineatul (2) litera (a), articolul 4 alineatul (1) și articolul 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede o imposibilitate absolută de menținere în funcție a unui agent de penitenciar a cărui acuitate auditivă nu respectă pragurile de percepție sonoră minime stabilite de această reglementare, fără a permite să se verifice dacă agentul respectiv este în măsură să îndeplinească funcția menționată, dacă este cazul după adoptarea unor amenajări corespunzătoare în sensul acestui articol 5.

Semnături