Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
présentées le 27 octobre 2016 [1]

Affaire C-406/15

Petya Milkova
contre
Izpalnitelen direktor Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol

[demande de décision préjudicielle formée par le Varhoven administrativen sad (Cour administrative suprême, Bulgarie)]

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail — Réglementation nationale accordant une protection spéciale à des salariés handicapés en cas de licenciement — Absence de telles règles en faveur des fonctionnaires handicapés — Admissibilité — Directive 2000/78/CE — Articles 4 et 7 — Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées — Article 5, paragraphe 2 — Extension des règles nationales protectrices au profit des fonctionnaires handicapés»

I – Introduction

1. La demande de décision préjudicielle formée par le Varhoven administrativen sad (Cour administrative suprême, Bulgarie) porte sur l'interprétation de la directive 2000/78/CE, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [2], et en particulier de ses articles 4 et 7, ainsi que sur l'article 5, paragraphe 2, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ci-après la « convention de l'ONU sur le handicap ») [3].

2. Cette demande fait suite à un recours introduit par M[me] Petya Milkova contre une décision ayant conduit à la rupture de sa relation de travail, laquelle était fondée sur la suppression du poste que l'intéressée, qui est porteuse d'un handicap, occupait en qualité de fonctionnaire. Elle fait grief à l'administration l'ayant employée de ne pas avoir fait application à son profit de la législation bulgare qui accorde une protection spéciale à certaines catégories de personnes malades en cas de licenciement, mais uniquement lorsqu'elles sont salariées.

1 — Langue originale : le français.

2 — Directive du Conseil du 27 novembre 2000 (JO 2000, L 303, p. 16).

3 — Convention adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006 et entrée en vigueur le 3 mai 2008.

3. La juridiction de renvoi interroge la Cour sur le point de savoir si une législation nationale de ce type est compatible avec les dispositions susmentionnées de la convention de l'ONU sur le handicap et de la directive 2000/78. Dans l'hypothèse où ce ne serait pas le cas, elle demande si l'obligation de respecter ces deux instruments, qui pèse sur un État membre, impose que, dans une situation telle que celle du litige au principal, le bénéfice des règles nationales protégeant exclusivement des salariés handicapés [4] soit étendu aux fonctionnaires qui seraient porteurs d'un même type de handicap.

4. D'emblée, j'indique que, à mon avis, une telle situation ne relève pas du champ d'application matériel de la directive 2000/78 et qu'il n'y aura donc pas lieu d'interpréter les dispositions de celle-ci dans la présente affaire, pas même à la lumière de la convention de l'ONU sur le handicap. Néanmoins, je formulerai quelques observations à ce sujet, de façon subsidiaire.

II – Le cadre juridique

A – *Le droit international*

5. La convention de l'ONU sur le handicap été approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil [5] et elle a été ratifiée en 2012 par la République de Bulgarie [6].

6. En vertu de son article 1er, premier alinéa, ladite convention « a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque ». Le second alinéa de ce même article définit les personnes handicapées comme étant « des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

7. L'article 4 de la convention de l'ONU sur le handicap, intitulé « Obligations générales », énonce, à son paragraphe 1, que « [l]es États Parties s'engagent à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans discrimination d'aucune sorte fondée sur le handicap […] ».

8. Aux termes de l'article 5 de cette convention, intitulé « Égalité et non-discrimination » :

« 1. Les États Parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit sans discrimination à l'égale protection et à l'égal bénéfice de la loi.

2. Les États Parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.

[…] »

4 — Je précise que la réglementation bulgare concernée vise une série de « maladies » ouvrant droit à cette protection, et non pas strictement le « handicap », mais que la problématique soulevée dans la présente affaire est abordée par la juridiction de renvoi plus spécifiquement sous l'angle de cette dernière notion, car elle est saisie d'un litige ayant pour sujet une personne handicapée.

5 — Décision du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (JO 2010, L 23, p. 35). Il en résulte que l'Union entretient un dialogue périodique avec le comité des Nations unies qui est en charge de cette matière (voir Commission, « Rapport 2015 sur l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », COM[2016] 265 final, p. 8, note en bas de page 30).

6 — Loi adoptée le 26 janvier 2012 et publiée au DV nº 12, du 10 février 2012.

9. L'article 27 de ladite convention, intitulé « Travail et emploi », énonce ce qui suit :

« 1. Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;

[…] »

B – *Le droit de l'Union*

10. Aux termes du considérant 27 de la directive 2000/78, « [l]e Conseil, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté [7], a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées [8], a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées ».

11. Conformément à son article 1er, ladite 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 ».

12. L'article 2 de la directive 2000/78, intitulé « Concept de discrimination », énonce à son paragraphe 1 que, aux fins de cette 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 ». Son paragraphe 2 définit les notions de « discrimination directe » et de « discrimination indirecte » au sens de cette directive.

13. L'article 3 de ladite directive, intitulé « Champ d'application », prévoit à son paragraphe 1, sous c), que « [d]ans les limites des compétences conférées à la Communauté, 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 […] les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ».

14. L'article 4 de cette directive est intitulé « Exigences professionnelles » et dispose, à son paragraphe 1, que « [n]onobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

7 — JO 1986, L 225, p. 43.

8 — JO 1999, C 186, p. 3.

15. L'article 7 de la directive 2000/78, intitulé « Action positive et mesures spécifiques », est libellé comme suit :

« 1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail. »

C – *Le droit bulgare*

1. Le kodeks na truda (code du travail)

16. Aux termes de l'article 328, paragraphe 1, point 2, du kodeks na truda (code du travail)[9], « [u]n employeur peut rompre le contrat de travail moyennant un préavis écrit adressé au travailleur dans les délais prévus à l'article 326, paragraphe 2, […] en cas de […] suppression de postes ».

17. Le paragraphe 1, point 3, de son article 333, intitulé « Protection en cas de licenciement », prévoit que « [d]ans les cas visés [à l'article] 328, paragraphe 1, points 2, 3, 5 et 11, […] l'employeur ne peut procéder à un licenciement qu'après avoir obtenu l'autorisation préalable de l'inspection du travail au cas par cas :

[…]

3. [concernant] un travailleur atteint d'une maladie mentionnée dans un arrêté pris par le ministre de la Santé ».

2. La naredba nº 5/1987 (arrêté nº 5/1987)

18. Aux termes de l'article 1er de la naredba nº 5/1987 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl. 333, al. 1, ot kodeksa na trud, izdadena ot Ministerstvoto na narodnoto zdrave i Tsentralniyat savet na balgarskite profesionalni sayrééduzi (arrêté nº 5/1987 sur les maladies permettant aux travailleurs qui en sont atteints de bénéficier d'une protection spéciale en application de l'article 333, paragraphe 1, du code du travail, adopté par le ministère de la Santé publique et par le conseil central des syndicats bulgares)[10] :

« En cas de liquidation partielle, de suppression de postes ou de cessation du travail pendant plus de 30 jours, l'entreprise ne peut licencier des travailleurs atteints d'une des maladies suivantes que si elle y a été préalablement autorisée par la division territoriale correspondante de l'inspection du travail », ces maladies étant la « cardiopathie ischémique », la « tuberculose active », la « maladie cancéreuse », la « maladie professionnelle », les « troubles mentaux » et le « diabète ».

9 — Publié au DV nº 26, du 1er avril 1986, et au DV nº 27, du 4 avril 1986, entré en vigueur le 1er janvier 1987.

10 — Arrêté adopté le 20 février 1987, publié au DV nº 33, du 28 avril 1987.

3. Le zakon za administratsiata (loi sur l'administration)

19. L'article 12 du zakon za administratsiata (loi sur l'administration) [11] est libellé comme suit :

« (1) L'action administrative est confiée à des fonctionnaires et à des salariés.

(2) Les modalités de l'entrée en fonction et le statut des fonctionnaires sont du domaine de la loi.

(3) Les contrats de travail des agents contractuels au sein de l'administration sont conclus en application du code du travail. »

4. Le zakon za darzhavnia sluzhitel (loi sur la fonction publique)

20. En vertu de l'article 1er du zakon za darzhavnia sluzhitel (loi sur la fonction publique) [12], cet acte régit « le contenu et la cessation de la relation de travail entre l'État et le fonctionnaire, dans l'exercice et à l'occasion de l'exercice des fonctions, sauf dispositions contraires prévues par une loi spéciale ».

21. L'article 106, paragraphe 1, point 2, de ladite loi prévoit que « [l]'autorité investie du pouvoir de nomination peut rompre d'office la relation de travail, moyennant un préavis d'un mois, […] en cas de suppression de postes ».

5. Le zakon za zashtita ot diskriminatsia (loi relative à la protection contre les discriminations)

22. Selon la décision de renvoi, le zakon za zashtita ot diskriminatsia (loi relative à la protection contre les discriminations) [13] constitue l'acte normatif qui régit la protection contre toutes les formes de discrimination et contribue à leur élimination en transposant les directives communautaires en matière d'égalité de traitement.

23. Aux termes de l'article 4, paragraphe 1, de ladite loi, « [e]st interdite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur […] le handicap […] ou toute autre caractéristique personnelle prévue par la loi ou par une convention internationale à laquelle la République de Bulgarie est partie ».

24. L'article 21 de cette même loi prévoit que « [l]'employeur applique les mêmes critères à la réalisation de son droit de résilier unilatéralement le contrat de travail conformément aux articles 328, paragraphe 1, points 2 à 5, 10 et 11, et 329 du code du travail, ou bien de rompre une relation de travail en application de l'article 106, paragraphe 1, points 2, 3 et 5, de la loi sur la fonction publique, indépendamment des caractéristiques personnelles mentionnées à l'article 4, paragraphe 1 ».

III – Le litige au principal, les questions préjudicielles et la procédure devant la Cour

25. Mme Milkova est atteinte de troubles mentaux ayant entraîné un taux d'invalidité de 50 %.

26. À partir du 10 octobre 2012, elle a occupé un poste de fonctionnaire au sein d'une administration bulgare, à savoir l'Agentsia za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (agence de privatisation et de contrôle post-privatisation, ci-après l'« agence »).

11 — Publiée au DV nº 130, du 5 novembre 1998, entrée en vigueur le 6 décembre 1998.

12 — Publiée au DV nº 67, du 27 juillet 1999, entrée en vigueur le 27 août 1999.

13 — Publiée au DV nº 86, du 30 septembre 2003, entrée en vigueur le 1er janvier 2004.

27. Le nombre de postes existant à l'agence ayant été réduit de 105 à 65, une lettre de préavis a été envoyée à M^me^ Milkova, aux termes de laquelle sa relation de travail serait rompue à l'expiration d'un délai d'un mois, en raison de la suppression du poste qu'elle occupait. En vertu d'une décision du directeur exécutif de l'agence fondée sur l'article 106, paragraphe 1, point 2, de la loi sur la fonction publique, la rupture de la relation de travail a été effective le 1^er^ mars 2014.

28. M^me^ Milkova a formé un recours contre ladite décision devant l'Administrativen sad Sofia-grad (tribunal administratif de Sofia, Bulgarie), en alléguant que l'article 333, paragraphe 1, point 3, du code du travail bulgare était applicable à sa situation, de sorte que l'autorisation préalable de l'inspection du travail aurait dû être sollicitée avant de pouvoir procéder à la rupture de sa relation de travail. En défense, le directeur exécutif de l'agence a soutenu qu'une telle autorisation n'était pas nécessaire et que la décision litigieuse était donc légale.

29. Cette juridiction de première instance a rejeté le recours aux motifs que, bien que M^me^ Milkova soit porteuse d'un handicap, elle ne pouvait pas bénéficier de la protection spéciale prévue à l'article 333, paragraphe 1, point 3, du code du travail, dès lors que cette disposition n'était pas applicable à la rupture de la relation de travail d'un fonctionnaire.

30. M^me^ Milkova a saisi la juridiction de renvoi d'un pourvoi en cassation contre ce jugement. Estimant qu'une interprétation de dispositions du droit de l'Union était nécessaire pour trancher le litige au principal, par décision du 16 juillet 2015, parvenue à la Cour le 24 juillet 2015, le Varhoven administrativen sad (Cour administrative suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 5, paragraphe 2, de la convention [de l'ONU sur le handicap] permet-il une réglementation par laquelle les États membres instituent une protection spéciale ex ante en cas de licenciement de salariés handicapés, sans pour autant viser les fonctionnaires qui portent le même handicap ?

2) L'article 4, de même que les autres dispositions de la directive [2000/78], permettent-ils d'adopter un cadre juridique conférant une protection spéciale ex ante en cas de licenciement de salariés handicapés, sans pour autant viser les fonctionnaires qui portent le même handicap ?

3) L'article 7 de ladite directive 2000/78 permet-il d'instituer une protection spéciale ex ante en cas de licenciement de salariés handicapés, sans pour autant viser les fonctionnaires qui portent le même handicap ?

4) En cas de réponse négative à la première et à la troisième questions, le respect des dispositions internationales et communautaires commande-t-il, eu égard aux faits et circonstances de l'espèce, d'étendre l'application de la protection spéciale ex ante en cas de licenciement de salariés handicapés, instituée par le législateur national, aux fonctionnaires qui portent le même handicap ? »

31. Le gouvernement bulgare et la Commission européenne ont déposé des observations écrites devant la Cour. Par courrier daté du 27 mai 2016, les intéressés visés à l'article 23 du Statut de la Cour ont été invités à répondre par écrit à des questions posées par cette dernière. M^me^ Milkova, le gouvernement bulgare et la Commission ont fourni des observations complémentaires en réponse à ces questions. Il n'a pas été tenu d'audience de plaidoiries.

IV – Analyse

A – *Observations liminaires*

1. Sur la teneur et la portée des normes de droit bulgare pertinentes

32. Dans la motivation de sa décision, la juridiction de renvoi met en exergue le fait que le système de droit bulgare garantit, par principe, la protection des personnes handicapées et exclut toute discrimination fondée sur le handicap [14], mais que, en pratique, les seuls mécanismes qui fonctionnent concrètement ne visent qu'un cercle restreint de personnes handicapées, et non toutes celles-ci de la même manière.

33. Il ressort de l'article 12, paragraphes 1 à 3, de la loi sur l'administration que les missions administratives, telles que celles exercées par l'entité publique dans laquelle M[me] Milkova travaillait avant la rupture de sa relation de travail, peuvent être confiées soit à des personnes titulaires du statut de fonctionnaire, soit à des agents contractuels ayant la qualité de salariés soumis au code du travail.

34. Il est également constant que les troubles mentaux dont souffre M[me] Milkova font partie de la liste des affections énumérées à l'article 1[er] de l'arrêté n[o] 5/1987 relatif aux maladies permettant aux travailleurs qui en sont atteints de bénéficier d'une protection spéciale en application de l'article 333, paragraphe 1, du code du travail. Elle aurait donc bénéficié de cette protection si elle avait travaillé pour l'agence en tant que salariée, et non en tant que fonctionnaire.

35. En vertu de cet article 333, lu en combinaison avec l'article 328, paragraphe 1, point 2, du même code, afin de pouvoir licencier un salarié porteur d'un certain type de handicap pour cause de suppression de son poste de travail, l'employeur doit solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail, laquelle est chargée d'évaluer les répercussions du licenciement envisagé sur l'état de santé de l'intéressé et de l'interdire si nécessaire [15].

36. Le Varhoven administrativen sad (Cour administrative suprême) précise que la loi sur la fonction publique ne prévoit pas de dispositif analogue en faveur des fonctionnaires handicapés et que la jurisprudence nationale ne permet pas non plus à M[me] Milkova de bénéficier d'une telle protection ex ante. Selon cette jurisprudence constante, étant donné que ladite loi ne renvoie pas explicitement à l'article 333, paragraphe 1, du code du travail, les mesures protectrices qui sont prévues dans ce dernier ne peuvent pas jouer en faveur d'un fonctionnaire, pas même par analogie.

37. La juridiction de renvoi relève que la protection supplémentaire conférée par ce code, à partir de 1987, à toutes les personnes porteuses de certains types de handicap a été retirée aux fonctionnaires par l'adoption de la loi sur la fonction publique, au cours de l'année 1999, sans que l'auteur de la proposition de loi concernée indique de motifs exprès. Cette protection a toutefois été conservée au profit de l'ensemble des salariés, y compris ceux exerçant leur activité dans le cadre d'une mission de puissance public, et cet état du droit a perduré après l'adhésion de la République de Bulgarie à l'Union, survenue le 1[er] janvier 2007.

14 — Conformément aux articles 6 et 48 de la Constitution bulgare et à l'article 4 de la loi relative à la protection contre les discriminations.

15 — Dans ses observations écrites, le gouvernement bulgare ajoute que l'inspection du travail présente l'intérêt d'être un tiers indépendant des parties au contrat de travail et qu'elle apprécie l'opportunité d'autoriser ou non le licenciement en prenant en compte non seulement l'impact sur l'état de santé du travailleur, mais aussi d'autres facteurs, tels que la présence d'un autre emploi approprié auprès du même employeur.

38. Ainsi, le critère de la différence de traitement litigieuse, qui est effectuée entre des personnes porteuses d'un même handicap, est attaché à la possession du statut de fonctionnaire ou bien de la qualité de salarié, étant donné que tous les détenteurs d'un contrat de travail sont susceptibles de bénéficier de la mesure de protection en cause, indépendamment du fait qu'ils soient employés par une entité privée ou par une entité publique. Je souligne que les écritures de la Commission prêtent à confusion à cet égard, en ce qu'elles indiquent que la différenciation serait opérée en fonction du fait que lesdites personnes travaillent dans le secteur privé ou bien dans le secteur public [16].

39. La juridiction de renvoi ajoute que la loi relative à la protection contre les discriminations, adoptée pour transposer les directives communautaires régissant cette matière [17], contiendrait un argument venant au soutien d'un traitement différencié, selon que l'employeur est une entité privée ou une entité publique, en cas de rupture de la relation de travail fondée sur la suppression du poste occupé par une personne handicapée. À cet égard, elle fait valoir que l'article 21 de ladite loi opère une distinction entre ces deux hypothèses, malgré l'exigence commune que l'employeur applique des critères identiques lorsqu'il fait usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail ou la relation de travail d'une telle personne.

40. Cette juridiction indique ignorer dans quelle mesure les dispositions de la convention de l'ONU sur le handicap, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») et de la directive 2000/78, qui ont, selon elle, posé des conditions communes concernant l'égalité de traitement de l'ensemble des personnes handicapées, autorisent le maintien de cet état du droit bulgare, dont il résulte un traitement différencié entre deux catégories de travailleurs vulnérables qui se trouvent pourtant dans une situation de rupture analogue.

2. Sur l'objet et l'ordre de traitement des questions préjudicielles

41. Bien que la juridiction de renvoi interroge la Cour en premier lieu sur l'incidence possible en l'espèce de l'article 5, paragraphe 2, de la convention de l'ONU sur le handicap, il me paraît plus adéquat, à l'instar de la Commission, de n'en traiter qu'après avoir examiné la double problématique de l'applicabilité et de l'interprétation des dispositions de la directive 2000/78, qui constitue l'enjeu commun des deuxième et troisième questions préjudicielles.

42. En effet, la première question posée doit être comprise comme portant, en substance, sur l'interprétation éventuelle de la directive 2000/78 à la lumière de ladite convention, sujet qui n'est pertinent que si cette directive est effectivement applicable, ce qui n'est pas le cas à mon avis, pour les raisons que j'exposerai ci-dessous.

43. Enfin, je note que la quatrième question préjudicielle, qui est introduite par une formule conditionnelle, a une vocation subsidiaire par rapport aux précédentes et qu'il ne sera pas nécessaire d'y répondre au vu des réponses devant être apportées à ces dernières selon moi.

16 — Cette inexactitude a aussi été relevée par M^me^ Milkova dans sa réponse écrite aux questions posées par la Cour.

17 — Je note que l'article 4, paragraphe 1, de cette loi ne contient pas une liste exhaustive de motifs de discrimination interdits, puisqu'il y est visé « toute […] caractéristique personnelle prévue par la loi ou par une convention internationale à laquelle la République de Bulgarie est partie ».

B – *Sur l'interprétation demandée des dispositions de la directive 2000/78 (deuxième et troisième questions)*

1. Sur l'inapplicabilité de la directive 2000/78 en l'espèce

44. Les deuxième et troisième questions préjudicielles portent toutes deux sur le point de savoir si les dispositions de la directive 2000/78, et plus précisément ses articles 4 et 7, permettent à un État membre d'adopter une réglementation, telle que la législation bulgare en cause au principal, qui confère aux salariés affectés de certaines maladies une protection spéciale ex ante en cas de licenciement, sans pour autant viser les fonctionnaires pouvant être porteurs des mêmes types de handicap.

45. Il convient donc de traiter ces questions de façon conjointe, en examinant, tout d'abord, si la directive 2000/78 a bien vocation à s'appliquer dans des circonstances telles que celles du litige au principal.

46. Certes, comme le relève le gouvernement bulgare et la Commission, en vertu de son article 3, paragraphe 1, sous c), cette directive s'applique, « [d]ans les limites des compétences conférées à [l'Union] », « à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne […] les conditions d'emploi et de travail, [dont font partie] les conditions de licenciement ». Partant, le régime auquel M^me^ Milkova a été soumise par l'entité publique qui l'employait, lors de la rupture de son lien d'emploi statutaire, est susceptible d'être couvert par le champ d'application matériel de ladite directive dans cette mesure. En outre, il n'est pas contesté que les troubles mentaux dont souffre l'intéressée relèvent bien de la notion de « handicap » au sens de la directive 2000/78, telle qu'elle a été définie par la Cour [18].

47. Cependant, à l'instar de la Commission, je suis d'avis que la directive 2000/78 n'est pas applicable à un litige présentant les spécificités de la situation de M^me^ Milkova, dès lors que le critère sur lequel a été fondé le traitement différencié dont l'intéressée se plaint n'est pas couvert par les dispositions de cette directive.

48. En effet, il ressort de la décision de renvoi que le litige au principal est caractérisé par le fait que l'intéressée a été privée du bénéfice de la législation bulgare protégeant spécialement des salariés porteurs de maladies tels que les troubles mentaux, en cas de rupture de leur contrat de travail, non pas en raison du handicap dont elle est porteuse, mais du seul fait qu'elle avait la qualité de fonctionnaire et non la qualité de travailleur salarié qui est requise par cette législation [19].

49. La juridiction de renvoi admet que, en l'espèce, la différence de traitement litigieuse n'est pas fondée sur la « caractéristique personnelle » que représente le handicap [20], mais repose sur la circonstance que les deux groupes de personnes handicapées qui sont ici opposés – salariés handicapés, d'une part, et fonctionnaires handicapés, d'autre part – exercent leur activité professionnelle dans des cadres juridiques distincts – les uns, en vertu d'un contrat de travail, et les autres, au titre d'un statut de fonctionnaire.

18 — À savoir « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ». Voir, notamment, arrêts du 4 juillet 2013, Commission/Italie (C-312/11, non publié, EU:C:2013:446, point 56), ainsi que du 18 décembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, point 53 et jurisprudence citée).

19 — Voir points 35 à 38 des présentes conclusions.

20 — L'expression « caractéristique personnelle » est employée dans les articles 4 et 21 de la loi bulgare relative à la protection contre les discriminations. Le terme « caractéristique » est utilisé au considérant 23 et à l'article 4 de la directive 2000/78, notamment à propos du handicap.

50. Toutefois, cette juridiction estime possible qu'une réglementation et une jurisprudence nationales telles que celles applicables au litige au principal soient incompatibles avec les exigences du droit de l'Union d'assurer une égalité en matière d'emploi et de travail au profit de l'ensemble des personnes handicapées. Telle est la raison précise pour laquelle elle sollicite une interprétation des dispositions de la directive 2000/78.

51. À cet égard, je rappelle que, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, il résulte tant de l'intitulé et du préambule que du contenu et de la finalité de la directive 2000/78 que celle-ci tend à établir un cadre général pour assurer à toute personne l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en lui offrant une protection efficace contre les *discriminations fondées sur l'un des motifs énumérés à son article 1er* [21], au nombre desquels figure le handicap. Ainsi, l'article 2 de ladite directive prévoit expressément que la discrimination alléguée doit être « fondée sur un des motifs visés à l'article 1er » pour relever du champ d'application de cet instrument.

52. Or, parmi ces motifs de discrimination spécifiquement ciblés par la directive 2000/78, ne figure pas la nature particulière de la relation de travail, critère sur la base duquel la requérante au principal a fait l'objet d'un traitement différencié ayant conduit à ce que celle-ci se trouve exclue de la protection qui est prévue à l'article 333, paragraphe 1, du code du travail bulgare au profit de salariés handicapés et dont la jurisprudence nationale refuse l'application par extension aux fonctionnaires.

53. De surcroît, il ressort de la jurisprudence de la Cour que, eu égard au libellé de l'article 13 CE (devenu article 19 TFUE) dont la directive 2000/78 découle [22], le champ d'application de cette dernière ne saurait être étendu par analogie, y compris au moyen d'une référence au principe général de non-discrimination [23], au-delà des discriminations fondées sur les motifs qui sont *listés de manière exhaustive* à l'article 1er de celle-ci [24].

54. Ainsi, un critère de différenciation nouveau tel que, en l'espèce, le type de relation de travail liant une personne handicapée ne peut venir s'ajouter aux motifs limitatifs au titre desquels cette directive interdit toute discrimination. Il en résulte que l'éventuelle différence de traitement entre le personnel statutaire d'une entité publique et les agents contractuels du secteur public ou du secteur privé, comme celle dont a fait l'objet Mme Milkova selon la décision de renvoi, ne relèvent pas du principe de non-discrimination tel qu'il a été concrétisé par la directive 2000/78. En ce sens, je rappelle que la Cour a déjà exclu du champ d'application de cette directive les différences de traitement opérées en fonction de la catégorie socioprofessionnelle dont relèvent les personnes concernées [25].

21 — Voir arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 35) ; du 18 décembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, point 50) ; du 21 mai 2015, SCMD (C-262/14, non publié, EU:C:2015:336, point 18), ainsi que du 28 juillet 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, point 32 et jurisprudence citée).

22 — L'article 13 CE (devenu article 19 TFUE), qui constitue la base juridique de ladite directive, a conféré une compétence à la Communauté pour « prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle », cette liste étant ainsi limitative. Voir, notamment, arrêts du 17 juillet 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, points 38 et 46), ainsi que du 7 juillet 2011, Agafiței e.a. (C-310/10, EU:C:2011:467, point 35).

23 — Étant rappelé que le principe de non-discrimination constitue l'un des principes généraux du droit de l'Union. Voir arrêts du 11 juillet 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, point 56), ainsi que du 18 décembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, point 32).

24 — Voir, notamment, arrêts du 17 juillet 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, point 46) ; du 18 décembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, point 36), ainsi que du 21 mai 2015, SCMD (C-262/14, non publié, EU:C:2015:336, points 28 et 29).

25 — Voir arrêts du 7 juillet 2011, Agafiței e.a. (C-310/10, EU:C:2011:467, points 31 à 36), ainsi que du 21 mai 2015, SCMD (C-262/14, non publié, EU:C:2015:336, points 25 à 31), dans lesquels la Cour a jugé que la directive 2000/78 ne vise pas les discriminations fondées sur la catégorie socioprofessionnelle, telle que le statut de retraité, ou sur le lieu de travail des intéressés. Voir, par analogie, ordonnance du 7 mars 2013, Rivas Montes (C-178/12, non publiée, EU:C:2013:150, points 43 et 44), dont il ressort que des différences de traitement entre le personnel statutaire et les agents contractuels ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE concernant ledit accord-cadre (JO 1999, L 175, p. 43).

55. Je précise que, selon moi, le seul fait que l'intéressée soit une personne handicapée ne suffit pas en soi à rendre applicable la directive 2000/78 dans la présente affaire. À cet égard, je relève que la Cour a jugé que « le principe de l'égalité de traitement consacré par ladite directive dans [le] domaine [de l'emploi et du travail] s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminée[, telle que les personnes porteuses d'un handicap,] mais en fonction des motifs visés à l'article 1er de [cet instrument]» [26].

56. Même s'il a été admis que la portée de la directive 2000/78 ne doit pas, s'agissant desdits motifs, être interprétée de manière restrictive, il n'en demeure pas moins, selon moi, que ses dispositions régissent uniquement les atteintes au principe de non-discrimination, tel que matérialisé par cette directive, qui sont véritablement fondées, ne serait-ce que par association [27], sur l'un des facteurs possibles de discrimination dont cet acte dresse la liste exhaustive. Or, tel n'est pas le cas dans le litige au principal puisque, comme la juridiction de renvoi l'a elle-même constaté, Mme Milkova a été traitée différemment non pas en raison de son handicap, le seul de ces motifs énumérés qui soit envisageable en l'occurrence, mais en raison de son statut de fonctionnaire.

57. J'ajoute que les travaux législatifs ayant été engagés en 2008 aux fins de modifier le champ d'application matériel de la directive 2000/78 ne remettent pas en question cette analyse [28]. En effet, il a été envisagé d'étendre « en dehors du marché du travail» [29] la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, mais non pas d'élargir la liste des motifs de discrimination qui sont visés par cette directive de façon limitative, étant observé que le procédé a été le même s'agissant des deux autres directives relatives à la non-discrimination dans le prolongement desquelles ce projet de révision s'inscrit également [30].

58. En conclusion, dès lors que la différence de traitement en cause au principal, entre les salariés handicapés et les fonctionnaires handicapés, est fondée sur la nature des relations de travail qui unissent ces deux catégories de travailleurs vulnérables à leur employeur et étant donné que ce critère de distinction ne figure pas dans la liste exhaustive des motifs de discrimination visés à l'article 1er de la directive 2000/78, cet instrument n'est à mon avis pas applicable dans une situation telle que celle ayant donné lieu au litige dont est saisie la juridiction de renvoi.

59. Dans de telles circonstances, il n'y a, selon moi, pas lieu de procéder à une interprétation des dispositions de la directive 2000/78 qui sont visées dans les deuxième et troisième questions préjudicielles. Les observations qui suivent seront donc présentées uniquement pour le cas où la Cour déciderait de procéder à l'interprétation sollicitée.

26 — Voir arrêt du 17 juillet 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, points 38 et suiv.), dans lequel la Cour a relevé qu'il ne ressort pas des dispositions de la directive 2000/78 que le principe de l'égalité de traitement que celle-ci vise à garantir serait limité aux personnes ayant elles-mêmes un handicap au sens de cette directive.

27 — Dans l'arrêt du 17 juillet 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, points 43 et suiv.), la Cour a considéré que le licenciement d'un employé non porteur d'un handicap est bien susceptible de relever du champ d'application ratione personae de la directive 2000/78, lorsqu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime, par rapport à d'autres personnes se trouvant dans une situation comparable à la sienne, est *fondé sur le handicap de son enfant*, auquel l'intéressé dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin.

28 — Voir proposition de directive du Conseil, du 2 juillet 2008, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle [COM(2008) 426 final, p. 2 et 7]. Je précise que cette proposition a fait l'objet de nouvelles discussions au sein du Conseil durant le mois de juin 2016.

29 — À savoir dans des domaines extérieurs à la sphère professionnelle que sont la protection sociale, les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et aux services ainsi que la fourniture des biens et des services, y compris le logement [voir considérant 9 et article 3 de la proposition de directive, COM(2008) 426 final, p. 14 et 19].

30 — La directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO 2000, L 180, p. 22) et la directive 2004/113/CE du Conseil, du 13 décembre 2004, mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO 2004, L 373, p. 37) interdisent aussi les discriminations fondées sur les motifs qu'elles visent de façon spécifique dans leurs intitulés.

2. Sur l'impact éventuel de la Charte dans la présente affaire

60. La juridiction de renvoi fait une brève mention de la Charte dans les motifs de sa décision, sans toutefois nullement expliciter dans quelle mesure cet instrument du droit de l'Union pourrait jouer un rôle au regard des données du litige au principal. Elle ne présente aucune argumentation concernant l'impact que serait susceptible d'avoir en l'espèce l'une ou l'autre disposition de cet acte, lequel ne fait d'ailleurs pas l'objet des questions posées. Les observations écrites présentées devant la Cour n'en font pas davantage état [31].

61. Or, il est de jurisprudence constante que les droits fondamentaux garantis par la Charte ont vocation à être appliqués seulement dans les situations régies par le droit de l'Union et que la Cour doit disposer de toutes les informations lui permettant de conclure que la situation litigieuse relève du champ d'application du droit de l'Union pour qu'elle puisse se prononcer sur l'interprétation de dispositions de la Charte [32]. La juridiction de renvoi n'ayant pas établi que les règles nationales qui sont susceptibles de régir le fond du litige au principal [33] auraient eu pour finalité de mettre en œuvre directement et spécifiquement des dispositions données du droit de l'Union, conformément à l'article 51 de la Charte [34], la Cour devrait selon moi considérer qu'il n'y a pas lieu d'examiner la conformité desdites règles avec les droits fondamentaux consacrés par ce dernier acte [35].

62. De surcroît, une interprétation éventuelle de dispositions du droit de l'Union – en l'occurrence des articles de la directive 2000/78 visés dans les deuxième et troisième questions préjudicielles – à la lumière des dispositions de la Charte – et plus spécialement de ses articles 20, 21, 26 ou 30 [36] – n'est possible que dans les limites des compétences attribuées à la Cour, lesquelles dépendent ici du champ d'application matériel de cette directive. En effet, les dispositions éventuellement invoquées de la Charte ne sauraient, à elles seules, fonder la compétence de la Cour pour connaître d'une situation juridique qui ne relève pas du champ d'application du droit de l'Union [37].

63. Je relève que la décision de renvoi évoque en filigrane un principe interdisant toute sorte de discrimination exercée à l'encontre des personnes handicapées. À cet égard, je rappelle que lorsque la Cour a été saisie d'une question préjudicielle ayant pour objet l'interprétation du principe général de non-discrimination en raison de l'âge tel que consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la

31 — Le gouvernement bulgare se borne à citer l'article 26 de la Charte, relatif à l'« [i]ntégration des personnes handicapées », dans la section de ses observations écrites intitulée « cadre juridique », tandis que la section équivalente de la décision de renvoi contient une citation des articles 21 et 30 de la Charte, qui portent respectivement sur la « [n]on-discrimination » et sur la « [p]rotection en cas de licenciement injustifié ».

32 — Voir, notamment, arrêt du 13 juin 2013, Hadj Ahmed (C-45/12, EU:C:2013:390, points 56 et 57).

33 — À savoir l'article 333, paragraphe 1, point 3, lu en combinaison avec l'article 328, paragraphe 1, point 2, du code du travail, ainsi que l'article 106, paragraphe 1, point 2, de la loi sur la fonction publique, tels qu'interprétés par la jurisprudence bulgare.

34 — Ledit article 51, qui définit le « [c]hamp d'application » de la Charte, énonce à son paragraphe 1 que les dispositions de cette dernière « s'adressent […] aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union » et à son paragraphe 2 que la Charte « n'étend pas le champ d'application du droit de l'Union au-delà des compétences de l'Union ». La Cour a précisé, à cet égard, que « [p]our déterminer si une réglementation nationale relève de la mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51 de la Charte, il y a lieu de vérifier, parmi d'autres éléments, si elle a pour but de mettre en œuvre une disposition du droit de l'Union, le caractère de cette réglementation et si celle-ci ne poursuit pas des objectifs autres que ceux couverts par le droit de l'Union, même si elle est susceptible d'affecter indirectement ce dernier, ainsi que s'il existe une réglementation du droit de l'Union spécifique en la matière ou susceptible de l'affecter » (arrêt du 6 mars 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, point 25).

35 — Voir, notamment, arrêts du 8 mai 2013, Ymeraga e.a. (C-87/12, EU:C:2013:291, points 40 à 43) ; du 6 mars 2014, Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, points 20 à 33), ainsi que du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, points 32 à 37).

36 — Aux termes respectivement dudit article 20, « [t]outes les personnes sont égales en droit », dudit article 21, paragraphe 1, « [e]st interdite, toute discrimination fondée notamment sur […] un handicap », dudit article 26, « [l]'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté », et dudit article 30, « [t]out travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales ».

37 — Voir, notamment, arrêts du 8 mai 2013, Ymeraga e.a. (C-87/12, EU:C:2013:291, point 40), et du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 32 et jurisprudence citée), ainsi que ordonnance du 23 février 2016, Garzón Ramos et Ramos Martín (C-380/15, non publiée, EU:C:2016:112, point 25).

directive 2000/78 [38], cette question a été examinée exclusivement au regard de cette directive [39], en particulier dans le cadre de litiges opposant un particulier à une administration nationale, comme tel est le cas en l'espèce. La même approche devrait logiquement être adoptée s'agissant d'un principe de non-discrimination en raison du handicap, également consacré à l'article 21 de la Charte et concrétisé par la directive 2000/78.

64. Dès lors que cette dernière n'est, à mon avis, pas applicable dans des circonstances telles que celles du litige au principal, où la différenciation en cause est fondée sur un critère autre que ceux énumérés de façon exhaustive à son article 1er, comme je l'ai exposé ci-dessus [40], je considère que les dispositions de ladite directive ne sauraient faire l'objet d'une interprétation à la lumière des dispositions de la Charte dans le cadre de la présente affaire.

65. Au vu de l'ensemble de ces éléments, j'estime, à titre principal, qu'il n'y a pas lieu d'interpréter les articles 4 et 7 de la directive 2000/78 dans la présente affaire, pas même à la lumière des dispositions de la Charte. Je présenterai néanmoins quelques observations à titre subsidiaire, afin de couvrir l'hypothèse où la Cour ne suivrait pas cette préconisation.

3. Sur l'interprétation subsidiaire des dispositions visées de la directive 2000/78

66. À titre liminaire, je relève que, dans ses observations, le gouvernement bulgare a consacré de longs développements à l'article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78 [41], aux fins de soutenir qu'une réglementation telle que celle en cause au principal serait admissible au regard de cette disposition [42]. Toutefois, dès lors que la juridiction de renvoi n'a pas demandé l'interprétation de celle-ci de façon spécifique [43], ni dans les questions préjudicielles soumises à la Cour ni dans la motivation de sa décision de renvoi, et n'a fourni aucun élément à ce sujet, pas même de façon implicite [44], j'estime qu'il n'est pas nécessaire que je me prononce, uniquement à un titre subsidiaire, sur ce point. Je noterai simplement que, comme le gouvernement bulgare l'admet, ledit article 2, paragraphe 5, a fait l'objet d'une interprétation stricte dans la jurisprudence de la Cour, au motif que cette disposition institue une dérogation au principe d'interdiction des discriminations [45].

38 — Dans l'arrêt du 19 avril 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, points 23 et 24), la Cour a précisé que « *dès lors que la directive 2000/78* ne consacre pas elle-même le principe général de non-discrimination en fonction de l'âge, mais *ne fait que concrétiser ce principe en matière d'emploi et de travail, la portée de la protection conférée par cette directive ne dépasse pas celle accordée par ce principe.* Le législateur de l'Union européenne a entendu, par l'adoption de cette directive, *définir un cadre plus précis*, destiné à faciliter la mise en œuvre concrète du principe d'égalité de traitement et, *notamment, déterminer différentes possibilités de dérogation audit principe* en encadrant celles-ci au moyen d'une définition plus claire de leur domaine d'application ». Elle a ajouté que « *pour que [ledit principe] s'applique* à une situation telle que celle en cause au principal, *encore faut-il que cette situation entre dans le champ de l'interdiction des discriminations que la directive 2000/78 édicte* » (souligné par mes soins).

39 — Voir, notamment, arrêts du 11 novembre 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, points 23 et 24) ; du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 25) ; du 21 janvier 2015, Felber (C-529/13, EU:C:2015:20, points 16 et 17), ainsi que du 2 juin 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, points 18 et 28 à 30).

40 — Voir points 51 et suiv. des présentes conclusions.

41 — Aux termes dudit paragraphe 5, la directive 2000/78 « 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 ».

42 — Ce gouvernement fait valoir, notamment, que « la stabilité, consacrée dans la loi sur la fonction publique, du lien d'emploi statutaire assure la mise en œuvre effective et prévisible des missions d'administration publique dans l'intérêt de la société ainsi que le maintien de l'ordre public ».

43 — Il est vrai que, comme l'indique ce gouvernement, la deuxième question préjudicielle interroge la Cour sur le point de savoir si « l'article 4, de même que les autres dispositions de la directive [2000/78], permettent » une telle réglementation, mais je considère que cette expression vise principalement l'interprétation de l'article 4, en lien avec d'autres dispositions de cette directive.

44 — En effet, la Cour peut 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 (notamment, arrêts du 1er octobre 2015, Doc Generici, C-452/14, EU:C:2015:644, point 34, et du 29 septembre 2016, Essent Belgium, C-492/14, EU:C:2016:732, point 43), mais ces éléments m'apparaissent faire défaut en l'espèce s'agissant de l'éventuelle interprétation dudit article 2, paragraphe 5.

45 — Voir, notamment, arrêt du 12 décembre 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, point 46 et jurisprudence citée).

67. S'agissant de l'article 4 de la directive 2000/78, qui est expressément visé dans la deuxième question préjudicielle, j'observe que la juridiction de renvoi n'a fourni aucune explication quant à l'utilité, pour trancher le litige dont elle est saisie, que la Cour interprète cette disposition [46]. Seul le gouvernement bulgare a présenté des observations à l'égard du paragraphe 1 de cet article, dans lesquelles il rappelle que la Cour a jugé que cette disposition doit être interprétée de manière stricte dès lors qu'elle permet de déroger au principe de non-discrimination [47] et il affirme que ledit paragraphe autoriserait la réglementation nationale ici concernée [48].

68. Pour ma part, au regard des données du litige au principal, je perçois mal dans quelle mesure l'éventuelle application de l'article 4 de la directive 2000/78 serait envisageable en l'espèce, et donc son interprétation utile au fond. En effet, cet article permet qu'une différence de traitement puisse ne pas constituer une discrimination « lorsque, *en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice*, la caractéristique en cause constitue une *exigence professionnelle essentielle et déterminante*, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée» [49]. Or, la réglementation bulgare dont il est ici question instaure une différence de traitement en ce qu'elle protège spécialement les salariés, et non pas les fonctionnaires, mais elle a pour particularité de s'appliquer également aux salariés travaillant dans le secteur public, lesquels sont donc susceptibles d'exercer les mêmes activités professionnelles que des fonctionnaires. Ainsi, le facteur de différenciation en cause n'est pas afférent à une « caractéristique » qui serait « liée à l'un des motifs visés à l'article 1er de la directive 2000/78 » et qui constituerait « une exigence professionnelle essentielle et déterminante », conformément aux conditions d'application dudit article 4 ayant été définies par la jurisprudence de la Cour [50].

69. En tout état de cause, il m'apparaît que la teneur de cet article 4, tel qu'interprété dans les arrêts antérieurs de la Cour, ne permet aucunement de considérer qu'une telle réglementation nationale serait incompatible avec les exigences du droit de l'Union.

70. S'agissant de l'article 7 de la directive 2000/78, qui fait l'objet de la troisième question préjudicielle, la juridiction de renvoi indique qu'« il est difficile de savoir dans quelle mesure les dispositions adoptées par la République de Bulgarie, qui représentent des mesures de protection spécifiques de personnes handicapées, mais seulement de celles qui sont salariées, quand bien même elles seraient employées dans un service public, équivalent à une action positive au sens [dudit] article 7 ».

46 — Or, conformément à l'article 94 du règlement de procédure de la Cour, il est indispensable que le juge national donne un minimum d'explications sur les raisons du choix des dispositions du droit de l'Union dont il demande l'interprétation et sur le lien qu'il établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal (voir, notamment, arrêts du 10 mars 2016, Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, point 115, ainsi que du 5 juillet 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, points 19 et 20).

47 — Voir arrêt du 13 novembre 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, point 47 et jurisprudence citée).

48 — Ce gouvernement fonde son argumentation à cet égard sur « la protection existante des droits des personnes porteurs d'un handicap, consacrée dans la loi sur la fonction publique » et sur « la nécessité de garantir les conditions nécessaires permettant à l'administration publique de réaliser de manière effective et prévisible ses missions dans l'intérêt de la société ».

49 — Souligné par mes soins. De même, le considérant 17 de la directive 2000/78 énonce que celle-ci « n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée ».

50 — Voir arrêt du 13 septembre 2011, Prigge e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573, point 66 et jurisprudence citée).

71. À cet égard, je relève que le paragraphe 1 dudit article 7 énonce que « le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er », et ce, afin d'« assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle» [51]. Le paragraphe 2 de ce même article 7 conforte cette possibilité de prendre des mesures d'actions positives plus spécialement en faveur des personnes handicapées [52], lorsque de telles mesures ont pour objectif la protection de leur santé et de leur sécurité sur le lieu de travail ou la promotion de leur insertion dans le monde du travail [53].

72. Ces dispositions, qui préservent la souveraineté des États membres [54], reconnaissent à ces derniers la faculté, et non l'obligation, d'agir afin de corriger positivement des inégalités existant de fait. En effet, comme cela a été relevé dans le cadre des travaux préparatoires de la directive 2000/78 [55], « l'égalité de traitement en soi peut être insuffisante si elle n'aboutit pas à une égalité réelle» [56] et « peut aussi impliquer de reconnaître des droits spéciaux à des groupes de personnes donnés» [57].

73. À l'instar du gouvernement bulgare et de la Commission, j'estime que, à supposer qu'une réglementation telle que celle en cause au principal soit considérée par la Cour comme relevant du champ d'application de l'article 7 de la directive 2000/78, et en particulier de son paragraphe 2 comme le soutient ce gouvernement [58], rien n'indique dans ces dispositions qu'un État membre ne puisse pas limiter à un groupe précis de personnes, en l'occurrence celles qui seraient salariées, le bénéfice des mesures qu'il a adoptées dans un but de protection de leur santé [59].

74. Par conséquent, je considère, à titre subsidiaire, que si la Cour décidait de procéder à l'interprétation des articles 4 et 7 de la directive 2000/78, ils devraient l'être en ce sens que ces dispositions ne s'opposent pas à une telle réglementation.

51 — Voir aussi considérant 26 de la directive 2000/78.

52 — Dans l'arrêt du 17 juillet 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, points 40 et 42), la Cour a indiqué qu'il s'agit là de « dispositions portant sur des mesures de discrimination positive en faveur de la personne handicapée elle-même ».

53 — Il ressort de l'article 2, paragraphe 2, sous ii), de la directive 2000/78 que de telles mesures prises au profit des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination indirecte.

54 — Il m'apparaît que l'article 7 de la directive 2000/78 place hors de la sphère d'intervention de cette dernière les mesures de discrimination positive, s'agissant desquelles son considérant 27 rappelle que « [l]e Conseil, dans sa recommandation [86/379], a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées ».

55 — Voir les explications de la Commission sur l'article 6 (devenu article 7) de la proposition ayant abouti à l'adoption de la directive 2000/78 [COM(1999) 565 final], qui font référence à la jurisprudence de la Cour relative aux actions positives en faveur des femmes (à ce sujet, voir, notamment, arrêts du 11 novembre 1997, Marschall, C-409/95, EU:C:1997:533, point 28 et jurisprudence citée, ainsi que du 28 mars 2000, Badeck e.a., C-158/97, EU:C:2000:163, point 23).

56 — Dans sa proposition tendant à la modification de la directive 2000/78 [COM(2008) 426 final, p. 10], la Commission rappelle qu'il est fréquent qu'« une égalité formelle n'entraîne pas une égalité dans la pratique » et elle souligne que des dispositions équivalentes, portant sur l'« action positive », figurent dans toutes les directives ayant pour fondement l'article 13 CE (devenu article 19 TFUE) qui sont relatives à la non-discrimination.

57 — Il a aussi été relevé que « les actions positives permettent d'atteindre non pas une égalité formelle, "entendue comme égalité de traitement entre individus appartenant à des groupes différents", mais une égalité substantielle, entendue comme une égalité entre les groupes, une égalité collective » (voir sous la coordination de Martin, D., Morsa, M., Gosseries, P., et Buelens, J., *Droit du travail européen : questions spéciales*, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 539).

58 — À cet égard, je rappelle toutefois que les dispositions du droit bulgare concernées ont pour objet la protection des travailleurs atteints de l'une des maladies visées dans ces dispositions, et non spécifiquement des personnes handicapées en tant que telles (voir points 17 et 18 ainsi que note en bas de page 4 des présentes conclusions).

59 — Voir point 35 des présentes conclusions.

C – Sur l'incidence limitée des dispositions de la convention de l'ONU sur le handicap (première question)

1. Sur le libellé de la première question préjudicielle

75. De prime abord, la première question préjudicielle, qui porte sur le point de savoir si « l'article 5, paragraphe 2, de la convention [de l'ONU sur le handicap] permet-il […] une réglementation [nationale telle que celle en cause au principal] », paraît consister en une demande ayant pour finalité que la Cour procède à l'interprétation d'une disposition qui ne relève ni du droit primaire ni du droit dérivé de l'Union. Or, une telle opération échappe à la compétence de la Cour en vertu de l'article 267, paragraphe 1, TFUE.

76. Cependant, il ressort des motifs de la décision de renvoi que cette question est justifiée par la nécessité que l'interprétation de la directive 2000/78 soit effectuée en conformité avec la convention de l'ONU sur le handicap, eu égard à la jurisprudence de la Cour [60]. Selon la juridiction de renvoi, ladite convention, et plus particulièrement son article 5, paragraphe 2 [61], exigerait « une protection équitable et effective, par la loi, contre toute forme de *discrimination* envers des personnes handicapées, *sur n'importe quel fondement*, *et non pas seulement sur la base de certaines caractéristiques personnelles*, susceptibles d'être protégées, *telles que prévues par le droit dérivé de l'Union*» [62].

77. La première question doit donc être comprise comme tendant à déterminer, en substance, si une interprétation de la directive 2000/78 à la lumière de cette convention permettrait de considérer que le droit de l'Union s'oppose à une réglementation telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle génère une différence de traitement entre un salarié et un fonctionnaire porteurs d'un même type de handicap, bien que le critère de distinction retenu dans cette réglementation soit non pas le handicap, mais la différence de nature de la relation de travail liant ces deux catégories de personnes handicapées à leur employeur, et alors même que ce dernier critère ne figure pas dans la liste des motifs de discrimination prohibés qui est dressée limitativement à l'article 1er de ladite directive.

78. Je précise, dès à présent, que ce besoin de reformulation [63] vaut aussi pour une partie de la quatrième question préjudicielle, en ce que cette dernière mentionne « le respect des dispositions internationales », expression par laquelle la juridiction de renvoi m'apparaît évoquer – même si elle n'a pas explicité sa demande à cet égard – plus particulièrement la convention de l'ONU sur le handicap et l'impact qu'aurait l'obligation de se conformer à ce texte quant aux moyens à mettre en œuvre pour remédier à l'existence éventuelle d'une discrimination dans des circonstances telles que celles du litige au principal [64].

60 — À ce sujet, la juridiction de renvoi se réfère expressément à l'arrêt du 18 mars 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159).

61 — Aux termes dudit paragraphe 2, « [l]es États Parties [non seulement] interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap[, mais aussi] *garantissent aux personnes handicapées* une égale et effective *protection* juridique *contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement* » (souligné par mes soins).

62 — Souligné par mes soins.

63 — Étant rappelé que, selon une jurisprudence constante, la Cour possède cette faculté de reformuler les questions posées, afin de donner au juge national une réponse utile pour trancher le litige dont celui-ci est saisi (notamment, arrêt du 17 janvier 2013, Hewlett-Packard Europe, C-361/11, EU:C:2013:18, point 35).

64 — Voir, également, points 96 et suiv. des présentes conclusions.

2. Sur la portée limitée des effets de la convention de l'ONU sur le handicap à l'égard du droit de l'Union

79. Dans sa réponse écrite aux questions posées par la Cour, le gouvernement bulgare a soutenu qu'il ressortirait de l'article 5, paragraphes 2 et 4, lu conjointement avec l'article 27, paragraphe 1, sous g) et h)[65], ainsi qu'avec l'article 4, paragraphe 1, sous d) et e)[66], de la convention de l'ONU sur le handicap, que cette dernière fait une différence entre les obligations pesant sur les États à l'égard des droits des personnes handicapées dans le secteur public et leurs obligations à l'égard des droits de cette même catégorie de personnes dans le secteur privé, et qu'il serait donc permis de faire usage d'un tel critère de distinction dans les règles de droit nationales[67]. Selon ce gouvernement, en raison des spécificités de la relation de travail des fonctionnaires[68], la réglementation bulgare ne créerait pas un vide juridique nécessitant d'appliquer par analogie cette mesure protectrice au profit de ces derniers dans l'hypothèse prévue à l'article 106, paragraphe 1, point 2, de la loi sur la fonction publique.

80. Aux termes de ses observations écrites, la Commission a fait valoir que, dès lors que les dispositions de la réglementation nationale en cause ne relèvent pas du champ d'application de la directive 2000/78 et à défaut d'autres règles adoptées par l'Union qui seraient applicables, il appartiendrait à l'État membre concerné, à savoir la République de Bulgarie, de veiller au respect des exigences de la convention de l'ONU sur le handicap, qui lui sont opposables en tant que partie contractante à cette dernière.

81. À ce sujet, je rappelle, à l'instar du gouvernement bulgare et de la Commission, que la Cour a déjà itérativement jugé que, étant donné que l'Union européenne a approuvé la convention de l'ONU sur le handicap, les dispositions de cette dernière font partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union[69], et ce à partir de l'entrée en vigueur de ladite convention[70].

65 — Lesdits points g) et h) disposent que les parties à cette convention doivent prendre des mesures appropriées, notamment, pour « [e]mployer des personnes handicapées dans le secteur public » et pour « [f]avoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé ».

66 — Lesdits points d) et e) prévoient que les parties à cette convention s'engagent, notamment, à « veiller à ce que les pouvoirs publics et les institutions agissent conformément à [celle-ci] » et à « [p]rendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, organisation ou entreprise privée ».

67 — À cet égard, j'objecte d'emblée qu'il est inexact de considérer que la discrimination invoquée dans le litige au principal repose sur une distinction entre les personnes handicapées qui exercent des fonctions dans le secteur public et celles qui travaillent dans le secteur privé (voir, également, point 38 des présentes conclusions).

68 — Dans ses observations écrites relatives à la *première question préjudicielle*, le gouvernement bulgare a présenté une argumentation selon laquelle la situation des fonctionnaires ne serait pas comparable à celle des salariés, pour en déduire qu'il ne serait dès lors « pas nécessaire d'examiner les autres questions préjudicielles ». À cet égard, je noterai simplement que le test de la comparabilité des situations des catégories de personnes concernées serait pertinent pour vérifier s'il existe une discrimination directe, dans la présente affaire, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78. Toutefois, ces arguments sont inopérants, et il n'y a donc pas lieu de les analyser à mon avis, dès lors que j'estime que cette directive ne trouve même pas à s'appliquer à l'égard d'un litige tel que celui au principal.

69 — Au contraire des dispositions d'accords internationaux auxquels l'Union n'a pas adhéré, tels que le pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies (voir arrêt du 28 juillet 2016, Conseil des ministres, C-543/14, EU:C:2016:605, point 23).

70 — Voir, notamment, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 30) ; du 18 mars 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, point 73), ainsi que du 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, point 68).

82. Contrairement à ce que M[me] Milkova indique, dans sa réponse écrite aux questions posées par la Cour[71], il résulte d'une jurisprudence constante que les obligations imposées par ladite convention visent les parties contractantes et que dès lors que les dispositions de cette dernière sont subordonnées, dans leur exécution ou dans leurs effets, à l'intervention d'actes ultérieurs relevant des parties contractantes[72], elles ne constituent pas, du point de vue de leur contenu, des dispositions inconditionnelles et suffisamment précises, ce dont il découle qu'elles sont dépourvues d'effet direct en droit de l'Union[73].

83. Néanmoins, la Cour a relevé que l'appendice à l'annexe II de la décision 2010/48 mentionne expressément la directive 2000/78 parmi les « actes de l'Union ayant trait aux questions régies par la convention [de l'ONU sur le handicap] », concernant plus particulièrement « l'autonomie et l'inclusion sociale, le travail et l'emploi ». Comme l'indique le gouvernement bulgare dans ses observations écrites, la Cour a en déduit que ladite convention peut être invoquée aux fins d'interpréter la directive 2000/78, laquelle doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention, en raison de la primauté des accords internationaux conclus par l'Union sur les textes de droit dérivé[74].

84. Ainsi, à la suite de la ratification par l'Union de la convention de l'ONU sur le handicap, la Cour a adapté sa définition de la notion de « handicap » au sens de la directive 2000/78, en reprenant la terminologie utilisée à l'article 1[er], second alinéa, de ladite convention[75], et elle a défini le concept d'« aménagements raisonnables » au sens de l'article 5 de cette directive[76], en prenant en compte le libellé de l'article 2, quatrième alinéa, de cette même convention[77].

85. Cependant, j'estime que, dans la présente affaire, il n'y a pas lieu d'interpréter la directive 2000/78 à la lumière de la convention de l'ONU sur le handicap, dès lors que, à mon avis, le litige au principal ne relève pas du champ d'application de cette directive, pour les motifs ci-dessus exposés[78]. Les observations qui suivent seront donc formulées uniquement à titre subsidiaire, dans le souci d'être complet.

71 — Selon M[me] Milkova, l'article 5, paragraphe 2, de la convention de l'ONU sur le handicap – lequel assure aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement – serait applicable, au motif que cette disposition créerait des obligations suffisamment précises, claires et inconditionnelles, et il en résulterait que la loi bulgare sur la fonction publique devrait être réformée.

72 — Ainsi, s'agissant de l'Union européenne, l'annexe II de la décision 2010/48 contient une déclaration relative à l'étendue de la compétence de l'Union concernant les questions régies par la convention de l'ONU sur le handicap ainsi qu'un appendice dressant une liste des actes du droit de l'Union ayant trait aux questions régies par cette convention.

73 — Cet accord international présentant le caractère d'un programme pour les parties contractantes, il s'ensuit, notamment, qu'il est impossible de procéder à un contrôle de la validité d'un acte du droit de l'Union, tel que la directive 2000/78, au regard de la convention de l'ONU sur le handicap. Voir arrêts du 18 mars 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, points 85 à 90), ainsi que du 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, points 69).

74 — Voir, notamment, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 29, 31 et 32) ; du 18 mars 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, points 72, 74 et 75), ainsi que du 22 mai 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, points 68 et 70).

75 — Voir, notamment, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 36 à 39) ; du 18 décembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, point 53), et du 26 mai 2016, Invamed Group e.a. (C-198/15, EU:C:2016:362, point 33), ainsi que conclusions de l'avocat général Bot dans l'affaire Daouidi (C-395/15, EU:C:2016:371, point 40 et doctrine citée). Dans son « Rapport 2014 sur l'application de la [Charte] » (COM[2015] 191 final, p. 14), la Commission a aussi souligné que « [b]ien que la Charte ne prévoie aucune obligation juridique d'harmoniser l'interprétation de ses dispositions avec celle des traités des Nations unies, la CJUE se réfère effectivement à des instruments des Nations unies afin d'interpréter les droits conférés par le droit de l'Union », et en particulier à la convention de l'ONU sur le handicap.

76 — En vertu dudit article 5, l'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées, notamment, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

77 — Voir arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 48 et suiv.), ainsi que du 4 juillet 2013, Commission/Italie (C-312/11, non publié, EU:C:2013:446, point 58).

78 — Voir points 44 et suiv. des présentes conclusions.

3. Sur l'interprétation subsidiaire de la directive 2000/78 à la lumière de la convention de l'ONU sur le handicap

86. Par sa première question, la juridiction de renvoi invite la Cour, en substance, à déterminer si le champ d'application matériel de la directive 2000/78 pourrait être conçu de façon extensive eu égard à la teneur de l'article 5, paragraphe 2, de la convention de l'ONU sur le handicap [79].

87. Dans sa réponse écrite aux questions posées par la Cour, la Commission a indiqué que le paragraphe 2 dudit article 5 aurait vocation à expliciter, en ce qui concerne le handicap, les principes d'égalité et de non-discrimination qui sont formulés au paragraphe 1 du même article. Elle a affirmé que cette disposition ne conférerait pas une protection plus étendue que celle déjà offerte par les articles 2 et 5 de la directive 2000/78 [80]. En outre, elle a fait valoir que le principe de l'« égale et effective protection juridique [des personnes handicapées] contre toute discrimination » énoncé audit paragraphe 2 serait applicable seulement lorsque la discrimination est fondée sur le handicap, ce qui n'est pas le cas en l'espèce selon la Commission.

88. Pour ma part, je relève qu'il ressort tant de l'article 2 [81] que de l'article 4 [82] de la convention de l'ONU sur le handicap que celle-ci interdit spécifiquement les *discriminations* de toute sorte qui sont *fondées sur le handicap* [83]. Il en va de même, en particulier [84], de l'article 27 de cette convention, dont le paragraphe 1, sous a), interdit « la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi », et notamment au regard du « maintien dans l'emploi », ce qui inclut une protection éventuelle en cas de rupture d'une relation de travail. Or, la différence de traitement opérée par les dispositions du droit bulgare en cause dans le litige au principal est fondée sur la nature de la relation de travail, et non sur le handicap présenté par M[me] Milkova.

89. De surcroît, je considère que la convention de l'ONU sur le handicap tend à assurer un *traitement égalitaire non pas entre toutes les catégories de personnes handicapées*, mais entre les personnes qui sont porteuses d'un handicap et celles qui ne sont pas atteintes d'une telle incapacité. En effet, il ressort de nombreuses dispositions de ladite convention que celle-ci tend à favoriser *l'égalité des personnes handicapées « avec les autres»* [85]. Ce point de comparaison extérieur [86] apparaît à son article 1[er], paragraphe 2, lequel définit l'objet de ladite convention, et notamment ce qu'il faut entendre par la notion de « personnes handicapées », en visant expressément « l'égalité avec les autres [personnes]» [87]. Une variante est déclinée à son article 7, lequel fait mention d'une « égalité avec les autres enfants» [88]. De même, son article 2 donne une définition de la « discrimination fondée sur le handicap » en se référant à un usage des droits et libertés visés qui serait effectué par les personnes

79 — À ce sujet, voir points 76 et 77 des présentes conclusions.

80 — Lesdits articles 2 et 5 étant relatifs respectivement au « [c]oncept de discrimination » et aux « [a]ménagements raisonnables pour les personnes handicapées ».

81 — Lequel définit uniquement la « discrimination *fondée sur le handicap* » (souligné par mes soins).

82 — Aux termes dudit article 4, paragraphe 1, première phrase, « [l]es États Parties s'engagent à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans *discrimination* d'aucune sorte *fondée sur le handicap* » (souligné par mes soins). Le point e) de ce paragraphe confirme cette optique.

83 — Même si certaines dispositions de ladite convention évoquent d'autres motifs potentiels de discrimination [voir, notamment, considérants p) et s) ainsi que article 8, paragraphe 1, sous b)].

84 — Voir aussi, notamment, le considérant h), l'article 25, premier alinéa, et l'article 28, paragraphes 1 et 2, de ladite convention.

85 — Je note que certaines dispositions du projet de convention (voir annexe I du Rapport du Groupe de travail au Comité spécial chargé d'élaborer la convention en question, publié le 27 janvier 2004, UN Doc. A/AC.265/2004/WG.1) contenaient la formule « sur un pied d'égalité », qui est moins explicite que celles figurant dans le texte final. Tel était le cas des articles 1[er] et 7, paragraphe 2, ainsi que des articles 18, 21 et 24 dudit projet. En revanche, ses articles 9, 13 et 14 précisaient « sur un pied d'égalité *avec les autres personnes* » (souligné par mes soins).

86 — La « nature relative » du droit à l'égalité tel que prévu par ladite convention a été soulignée par Waddington, L., « Equal to the Task ? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities », *European Yearbook of Disability Law, Volume 4*, sous la direction de Quinn, G., Waddington, L., et Flynn, E., Intersentia, Cambridge, 2013, p. 177.

87 — Une définition analogue de cette notion figure au point e) du préambule de ladite convention.

88 — Voir, également, point r) du préambule de ladite convention.

handicapées « sur la base de l'égalité avec les autres» [89]. Cette dernière expression est reprise dans une longue série d'articles de ladite convention qui portent sur les droits des personnes handicapées que celle-ci a pour finalités de promouvoir et de protéger ainsi que d'assurer la pleine et égale jouissance [90], et plus spécifiquement en l'espèce, dans son article 27 relatif au travail et à l'emploi [91].

90. Une formule analogue a été retenue par la Cour dans ses arrêts relatifs à des notions contenues dans la directive 2000/78 qui ont fait l'objet d'une interprétation conforme aux dispositions de la convention de l'ONU sur le handicap, telles que la notion de « handicap » ou celle d'« aménagements raisonnables ». À ce sujet, la Cour a itérativement fait référence à un « obstacle à la pleine et effective participation [d'une personne handicapée] à la vie professionnelle *sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs*» [92], et non l'égalité entre diverses catégories de personnes handicapées. Il m'apparaît que c'est dans cette même optique que l'Union a ratifié ladite convention [93].

91. Je considère donc que les dispositions de la convention de l'ONU sur le handicap n'ont pas vocation à englober une situation telle que celle du litige au principal et que, en tout état de cause, une interprétation de la directive 2000/78 qui serait conforme à ces dispositions ne saurait conduire à remettre en cause le caractère exhaustif des motifs de discrimination qui sont énoncés à l'article 1er de ladite directive [94], de façon à y ajouter le motif tenant à la nature différente des relations de travail qui lient deux catégories de personnes handicapées.

92. Dès lors, si la Cour jugeait nécessaire, dans la présente affaire, d'interpréter la directive 2000/78 en conformité avec la convention de l'ONU sur le handicap, les considérations ci-dessus impliqueraient, selon moi, que la notion de « discrimination fondée sur le handicap » au sens de cette directive soit définie comme se référant à l'hypothèse où des personnes qui présentent un handicap font l'objet d'un traitement moins favorable ou subissent un désavantage particulier *par rapport aux « autres »*, c'est-à-dire des personnes qui ne présentent pas cette caractéristique mais se trouvent pour le reste dans une situation équivalente à celle des premières. De même, toujours aux fins de l'application de cette directive, « le principe de l'égalité de traitement » devrait être conçu, à l'égard des personnes qui sont porteuses d'un handicap, comme visant à garantir l'égalité de ce groupe de personnes par rapport aux personnes qui ne sont pas atteintes d'une telle incapacité durable.

93. Enfin, je note, s'agissant plus particulièrement du cas d'espèce, qu'il ne ressort d'aucune disposition de ladite convention que pèserait sur les États contractants une obligation de maintenir autant que possible une personne handicapée dans son poste de travail lorsque celui-ci a été supprimé, de telle sorte que Mme Milkova pourrait bénéficier du traitement plus favorable qu'elle a sollicité.

89 — « On entend par "*discrimination fondée sur le handicap*" toute *distinction,* exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, *sur la base de l'égalité avec les autres*, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » (souligné par mes soins).

90 — Il s'agit de l'article 9 sur l'accessibilité ; l'article 10 sur le droit à la vie ; l'article 12 sur la reconnaissance de la personnalité juridique ; l'article 13 sur l'accès à la justice ; l'article 14 sur la liberté et la sécurité de la personne ; l'article 15 sur le droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ; l'article 17 sur la protection de l'intégrité de la personne ; l'article 18 sur le droit de circuler librement et la nationalité ; l'article 19 sur l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société ; l'article 21 sur la liberté d'expression et d'opinion et l'accès à l'information ; l'article 22 sur le respect de la vie privée ; l'article 23 sur le respect du domicile et de la famille ; l'article 24 sur l'éducation ; l'article 29 sur la participation à la vie politique et à la vie publique, ainsi que l'article 30 sur la participation à la vie culturelle et récréative, aux loisirs et aux sports.

91 — Le libellé du paragraphe 1 dudit article 27 est partiellement reproduit au point 9 des présentes conclusions. Aux termes du paragraphe 2 de cet article, « [l]es États Parties veillent à ce que les personnes handicapées […] soient protégées, *sur la base de l'égalité avec les autres*, contre le travail forcé ou obligatoire » (souligné par mes soins).

92 — Souligné par mes soins. Voir, notamment, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 38, 41, 47 et 54) ; du 4 juillet 2013, Commission/Italie (C-312/11, non publié, EU:C:2013:446, points 56 et 59) ; du 18 mars 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, points 76 et 80), ainsi que du 18 décembre 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, points 53, 59 et 60).

93 — Ainsi, dans le communiqué de presse de la Commission relatif à cette ratification (communiqué du 5 janvier 2011, IP/11/4), il est indiqué que la convention de l'ONU sur le handicap « engage les parties à veiller à ce que les personnes handicapées puissent pleinement exercer leurs droits *sur un pied d'égalité avec tous les autres citoyens* » (souligné par mes soins).

94 — Voir points 51 et suiv. des présentes conclusions.

94. À supposer même que l'article 5, paragraphe 2, de la convention de l'ONU sur le handicap vise des situations non couvertes par la directive 2000/78, comme la juridiction de renvoi paraît l'envisager, cela serait indifférent à mon avis, étant donné que les dispositions de cette convention ne sont pas directement applicables en droit de l'Union [95] et qu'elles n'ont donc vocation à avoir une incidence à l'égard de ladite directive qu'au titre d'une interprétation conforme des dispositions de celle-ci, lesquelles définissent elles-mêmes son champ d'application.

95. En conclusion, j'estime, à titre principal, qu'il n'y a pas lieu ici d'interpréter la directive 2000/78 à la lumière de la convention de l'ONU sur le handicap et, à titre subsidiaire, que si la Cour ne partage pas mon avis, il conviendrait qu'elle procède à cette interprétation en retenant que ladite convention a pour finalité d'assurer une égalité de traitement non pas entre les différentes catégories de personnes handicapées, mais entre toutes ces dernières et les personnes qui ne présentent pas un handicap.

D – *Sur l'éventuelle extension du champ d'application personnel des règles nationales protégeant les salariés handicapés (quatrième question)*

96. La quatrième question préjudicielle est soumise à titre subsidiaire, puisqu'elle vise l'hypothèse où la Cour apporterait une « réponse négative à la première et à la troisième questions ».

97. En substance, la juridiction de renvoi s'interroge sur le point de savoir si l'obligation de respecter tant lesdites normes de droit international que celles du droit de l'Union – qui pèse sur les autorités de la République de Bulgarie – exige que, dans une situation telle que celle du litige au principal, le champ d'application des règles nationales protégeant les salariés handicapés, qu'ils soient employés dans le secteur privé ou dans le secteur public, en cas de licenciement [96] soit étendu de telle sorte que ces règles protectrices bénéficient aussi aux fonctionnaires porteurs du même type de handicap, aux fins de se conformer au principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. M[me] Milkova s'est prononcée en ce sens [97].

98. Il ressort de la décision de renvoi que cette interrogation est liée au fait que la réglementation bulgare concernée est appliquée de manière stricte par les juridictions nationales [98] et que cette approche rigoureuse pourrait s'avérer non conforme aux dispositions du droit de l'Union, telles qu'interprétées notamment à la lumière de la convention de l'ONU sur le handicap [99], qui exigeraient une protection équitable et effective par la loi contre les discriminations à l'égard de toute personne handicapée.

99. À l'instar du gouvernement bulgare et de la Commission, je considère que, compte tenu des réponses limitatives que je préconise de donner aux précédentes questions préjudicielles et eu égard au caractère conditionnel de la quatrième question, il n'y a pas lieu de répondre à cette dernière et donc d'y consacrer des développements spécifiques.

95 — Voir point 82 des présentes conclusions.

96 — À savoir les règles énoncées à l'article 333, paragraphe 1, point 3, du code du travail, lu en combinaison avec l'article 328, paragraphe 1, point 2, de ce même code.

97 — Dans sa réponse écrite aux questions posées par la Cour, M[me] Milkova a soutenu que, dès lors que la législation nationale en cause génère une différence de traitement concernant des personnes handicapées, même si cette différence a pour fondement la nature de la relation de travail et non le handicap, il y aurait lieu d'appliquer l'article 333, paragraphe 1, point 3, du code du travail également aux travailleurs handicapés qui sont fonctionnaires, par analogie avec ceux qui sont salariés, et, grâce à l'ajout d'une telle disposition dans la loi sur la fonction publique, d'aligner cette législation sur les règles du droit de l'Union.

98 — Voir points 35 et suiv. des présentes conclusions.

99 — S'agissant du « respect des dispositions internationales » par un État membre qui est mentionné dans la quatrième question préjudicielle, je rappelle que la Cour n'est pas compétente pour statuer à titre préjudiciel sur un tel point de droit et qu'il convient de reformuler le libellé de ladite question à cet égard (voir points 75 et suiv. des présentes conclusions).

100. À titre infiniment subsidiaire et à toutes fins utiles, s'agissant du rôle susceptible d'incomber aux juridictions nationales pour assurer le plein respect par un État membre de ses obligations résultant du droit de l'Union, problématique qui me semble sous-jacente dans la quatrième question préjudicielle, je renverrai simplement à la jurisprudence de la Cour relative à ce sujet, et plus particulièrement aux arrêts rendus en matière de discriminations instaurées par des règles de droit nationales dans le domaine du droit du travail [100].

V – Conclusion

101. Au vu des considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre aux questions préjudicielles posées par le Varhoven administrativen sad (Cour administrative suprême, Bulgarie) de la manière suivante :

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 interprétée en ce sens qu'elle n'est pas applicable à une situation dans laquelle la différence de traitement introduite par la réglementation nationale concernée, entre des salariés et des fonctionnaires qui sont porteurs de mêmes types de handicap, est fondée sur le critère non pas du handicap, mais de la nature de la relation de travail liant respectivement ces deux catégories de personnes handicapées à leur employeur.

100 — Sur le devoir, pour les juges nationaux, d'interpréter une règle de droit nationale d'une façon permettant de l'appliquer en conformité avec les exigences du droit de l'Union, voir, notamment, conclusions de l'avocat général Mengozzi dans l'affaire Fenoll (C-316/13, EU:C:2014:1753, points 55 et suiv. ainsi que jurisprudence citée) ; conclusions de l'avocat général Bot dans l'affaire DI (C-441/14, EU:C:2015:776, points 42 et suiv.), ainsi que arrêt du 19 avril 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, points 28 et suiv. ainsi que jurisprudence citée).