Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

11 aprilie 2013 *

„Politica socială — Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap — Directiva 2000/78/CE — Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă — Articolele 1, 2 și 5 — Diferență de tratament pe motiv de handicap — Concediere — Existența unui handicap — Absențe ale salariatului din cauza handicapului său — Obligație de amenajare — Muncă pe fracțiune de normă — Durata termenului de preaviz”

În cauzele conexate C-335/11 și C-337/11,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Sø- og Handelsretten (Danemarca), prin deciziile din 29 iunie 2011, primite de Curte la 1 iulie 2011, în procedura

HK Danmark, acționând în numele doamnei Jette Ring,

împotriva

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)

și

HK Danmark, acționând în numele doamnei Lone Skouboe Werge,

împotriva

Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în numele societății Pro Display A/S, aflată în faliment (C-337/11),

CURTEA (Camera a doua),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, președinte de cameră, domnul K. Lenaerts, vicepreședinte al Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a doua, domnii G. Arestis, A. Arabadjiev (raportor) și J. L. da Cruz Vilaça, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 18 octombrie 2012,

* Limba de procedură: daneza.

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru HK Danmark, acționând în numele doamnei Ring, de J. Goldschmidt, advokat;

— pentru HK Danmark, acționând în numele doamnei Skouboe Werge, de M. Østergård, advokat;

— pentru Dansk almennyttigt Boligselskab, de C. Emmeluth și de L. Greisen, advokater;

— pentru Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în numele societății Pro Display A/S, de T. Skyum și de L. Greisen, advokater;

— pentru guvernul danez, inițial de C. Vang, ulterior de V. Pasternak Jørgensen, în calitate de agenți;

— pentru guvernul belgian, de L. Van den Broeck, în calitate de agent;

— pentru Irlanda, de D. O'Hagan, în calitate de agent, asistat de C. Power, BL;

— pentru guvernul elen, de D. Tsagkaraki, în calitate de agent;

— pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de C. Gerardis, avvocato dello Stato;

— pentru guvernul polonez, de M. Szpunar, precum și de J. Faldyga și de M. Załęka, în calitate de agenți;

— pentru guvernul Regatului Unit, de K. Smith, barrister;

— pentru Comisia Europeană, de M. Simonsen și de J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 decembrie 2012,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolelor 1, 2 și 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 (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul a două litigii între HK Danmark (denumită în continuare „HK"), acționând în numele doamnei Ring, pe de o parte, și Dansk almennyttigt Boligselskab (denumită în continuare „DAB"), pe de altă parte, și, respectiv, între HK, acționând în numele doamnei Skouboe Werge, pe de o parte, și Dansk Arbejdsgiverforening, acționând în numele societății Pro Display A/S, aflată în faliment (denumită în continuare „Pro Display"), pe de altă parte, cu privire la legalitatea concedierii doamnelor Ring și Skouboe Werge.

Cadrul juridic

Dreptul internațional

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

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

4 Potrivit articolului 1 din această convenție:

„Scopul prezentei convenții este să promoveze, să protejeze și să garanteze că toate persoanele cu handicap se bucură de toate drepturile omului și libertățile fundamentale, precum și să promoveze respectul pentru demnitatea lor inerentă.

Persoanele cu handicap sunt acelea care au incapacități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere, pot împiedica participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții de egalitate cu ceilalți.”

5 Potrivit articolului 2 al patrulea paragraf din convenția menționată, „«[a]daptări rezonabile» sunt acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți”.

Dreptul Uniunii

6 Considerentele (6) și (8) ale Directivei 2000/78 prevăd:

„(6) Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii discriminărilor sub toate formele, inclusiv necesitatea luării de măsuri corespunzătoare în favoarea integrării sociale și economice a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap.

[...]

(8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap; se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.”

7 Potrivit considerentelor (16) și (17) ale directivei menționate:

„(16) Aplicarea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe motive de handicap.

(17) Prezenta directivă nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție sau să i se interzică o formare [a se citi «sau să beneficieze de o formare»], fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.”

8 Considerentele (20) și (21) ale aceleiași directive au următorul cuprins:

„(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.”

9 Potrivit articolului 1 din Directiva 2000/78, aceasta „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”.

10 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 dintre motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

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

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

[...]”

11 Articolul 5 din aceeași directivă, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”, are următorul cuprins:

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

Dreptul danez

12 Articolul 2 din Legea privind raporturile juridice dintre angajatori și angajați (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, denumită în continuare „FL”) prevede:

„1. Contractul de muncă dintre un angajator și un lucrător salariat poate fi desfăcut numai cu preaviz potrivit condițiilor prevăzute mai jos. Aceste dispoziții sunt aplicabile contractului de muncă pe durată determinată care încetează înainte de termen.

2. Durata preavizului angajatorului trebuie să fie de:

1) o lună, până în ultima zi a lunii următoare, în timpul primelor șase luni de la angajare;

2) trei luni, până în ultima zi a lunii următoare, atunci când vechimea este mai mare de șase luni.

3. La termenul de preaviz prevăzut la alineatul 2 punctul 2) de mai sus se va adăuga câte o lună pentru fiecare trei ani lucrați, fără a depăși un număr maxim de șase luni.”

13 Articolul 5 din FL, care prevede printre altele că lucrătorul salariat are dreptul își menține remunerația în caz de absență din motiv de boală, prevede:

„1. Dacă un lucrător salariat nu este în măsură să își desfășoare activitatea din motiv de boală, absența sa de la serviciu este considerată absență legală, cu excepția cazului în care a contractat boala cu intenție sau din neglijență în timpul perioadei de angajare sau a ascuns în mod fraudulos la angajare că suferea de boala în cauză.

2. Cu toate acestea, în contractul individual de muncă se poate stipula, prin acord scris, că angajatul poate fi concediat cu preaviz de o lună, contractul de muncă încetându-și efectele la sfârșitul lunii în care s-a împlinit termenul de preaviz, dacă, în orice interval de 12 luni consecutive, lucrătorul salariat a fost absent din motiv de boală cu menținerea remunerației timp de 120 de zile. Concedierea este valabilă dacă are loc imediat după expirarea celor 120 de zile de absență din motiv de boală și cât angajatul este încă bolnav; faptul că lucrătorul salariat se întoarce la locul de muncă după decizia de concediere nu influențează validitatea acesteia.”

14 Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul național prin Legea nr. 1417 din 22 decembrie 2004 de modificare a Legii privind principiul nediscriminării pe piața muncii (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) (denumită în continuare „Legea antidiscriminare"). Articolul 2 bis din Legea antidiscriminare prevede:

„Angajatorul 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 sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Sarcina nu este disproporționată în cazul în care este compensată în mod suficient prin aplicarea unor măsuri publice."

Litigiile principale și întrebările preliminare

15 În anul 1996, doamna Ring a fost angajată de societatea pentru locuințe sociale Boligorganisationen Samvirke în Lyngby și apoi, începând cu 17 iulie 2000, de DAB, care a preluat această societate. Doamna Ring a fost absentă în mai multe rânduri între 6 iunie 2005 și 24 noiembrie 2005. Certificatele medicale indică, printre altele, că aceasta suferă de dureri permanente la nivelul coloanei dorsolombare care nu pot fi tratate. Niciun prognostic nu a putut fi dat în ceea ce privește perspectiva de reluare a unei activități profesionale cu normă întreagă.

16 Prin scrisoarea DAB din 24 noiembrie 2005, doamna Ring a fost informată cu privire la concedierea sa conform articolului 5 alineatul 2 din FL.

17 Din dosarul de care dispune Curtea reiese că spațiul de lucru a fost amenajat după această concediere. DAB a prezentat un deviz, din data de 3 septembrie 2008, pentru un buget total de „aproximativ 305 000 DKK (+ o marjă)", referitor la „un ghișeu de recepție și câteva posturi de lucru amplasate în spatele acestuia", precum și „înlocuirea mochetei" și instalarea unor „birouri cu înălțime ajustabilă".

18 La 1 februarie 2006, doamna Ring a început să lucreze în cadrul serviciului de primire a clienților la societatea ADRA Danmark, cu un program de 20 de ore pe săptămână. Părțile din litigiul principal în cauza C-335/11 sunt de acord cu privire la faptul că postul său de lucru este obișnuit și conține, printre altele, un birou cu înălțime ajustabilă.

19 În ceea ce o privește pe doamna Skouboe Werge, aceasta a fost angajată în anul 1998 de Pro Display în calitate de secretară asistentă a conducerii. La 19 decembrie 2003, aceasta a fost victima unui accident de circulație și a suferit un traumatism cervical. În consecință, ea a intrat în concediu medical pentru aproximativ trei săptămâni. Aceasta a fost ulterior absentă din motive de boală numai câteva zile. La 4 noiembrie 2004, directorul contabil al Pro Display a adresat un e-mail personalului prin care îl informa că, cu acordul său, doamna Skouboe Werge urmează să intre în concediu medical parțial pentru patru săptămâni, perioadă în care urmează să lucreze aproximativ patru ore pe zi. Pro Display a obținut rambursarea salariului doamnei Skouboe Werge până la concurența indemnizațiilor de boală.

20 Luni, 10 ianuarie 2005, doamna Skouboe Werge a intrat în concediu medical complet. Prin e-mailul din 14 ianuarie 2005, aceasta i-a comunicat directorului administrativ al Pro Display că se simțea în continuare foarte rău și că urma să consulte un medic specialist în aceeași zi. În raportul medical întocmit la 17 ianuarie 2005 se constată că aceasta a fost consultată în ziua respectivă și că a fost declarată în incapacitate de muncă de la 10 ianuarie 2005. Medicul a apreciat că această incapacitate de muncă ar dura încă o lună. Într-un raport medical din 23 februarie 2005, acest medic constată că nu se poate pronunța cu privire la durata incapacității de muncă.

21 Prin scrisoarea din 21 aprilie 2005, doamna Skouboe Werge a fost informată cu privire la concedierea sa cu un preaviz de o lună care expira la 31 mai 2005.

22 Doamna Skouboe Werge a urmat o procedură de evaluare la administrația pentru ocuparea forței de muncă din Randers, care a concluzionat că era capabilă să lucreze aproximativ opt ore pe săptămână într-un ritm lent. În luna iunie a anului 2006, aceasta a fost declarată în invaliditate din cauza incapacității sale de a munci. În anul 2007, Arbejdsskadestyrelsen (Oficiul Național al Accidentelor de Muncă și al Bolilor Profesionale) a stabilit gradul de invaliditate al doamnei Skouboe Werge la 10 % și nivelul de incapacitate la 50 %, reevaluat ulterior la 65 %.

23 Acționând în numele și pe seama celor două reclamante din litigiul principal, HK, un sindicat reprezentând lucrătorii, a sesizat Sø- og Handelsretten cu o acțiune în despăgubire împotriva angajatorilor acestora pe baza Legii antidiscriminare. HK afirmă că cele două angajate sufereau de un handicap și că angajatorii lor erau obligați să le propună o reducere a timpului de lucru potrivit obligației de a efectua amenajări prevăzute la articolul 5 din Directiva 2000/78. HK afirmă de asemenea că articolul 5 alineatul 2 din FL nu poate fi aplicat în privința celor două lucrătoare întrucât absențele lor din motiv de boală sunt rezultatul handicapurilor acestora.

24 În cele două cauze principale, angajatorii contestă că starea de sănătate a reclamantelor din litigiile principale intră în sfera noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78, întrucât singura incapacitate care le afectează este că nu sunt în măsură să exercite o muncă cu normă întreagă. Ei contestă de asemenea că reducerea timpului de lucru intră sub incidența măsurilor prevăzute la articolul 5 din această directivă. În sfârșit, angajatorii arată că, în cazul unor absențe din motiv de boală determinate de un handicap, concedierea unui lucrător cu handicap potrivit articolului 5 alineatul 2 din FL nu constituie o discriminare și nu este, așadar, contrară directivei menționate.

25 Instanța de trimitere arată că, la punctul 45 din Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec., p. I-6467), Curtea a afirmat că, pentru ca limitarea capacității de a participa la viața profesională să intre în sfera noțiunii „handicap”, trebuie să fie probabil ca aceasta să fie de lungă durată.

26 În aceste condiții, Sø- og Handelsretten a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, care sunt formulate în termeni identici în cauzele C-335/11 și C-337/11:

„1) a) Persoana care, din cauza unor afecțiuni fizice, mentale sau psihice, nu poate sau poate doar într-o măsură limitată să își desfășoare activitatea de la locul de muncă într-o perioadă care îndeplinește cerința cu privire la durată prevăzută la punctul 45 din Hotărârea [Chacón Navas, citată anterior], intră în sfera de aplicare a noțiunii de handicap în sensul Directivei 2000/78 [...]?

b) O stare patologică cauzată de o afecțiune medicală diagnosticată drept incurabilă poate intra în sfera de aplicare a noțiunii de handicap în sensul directivei?

c) O stare patologică cauzată de o afecțiune medicală diagnosticată drept curabilă poate intra în sfera de aplicare a noțiunii de handicap în sensul directivei?

2) O incapacitate permanentă care nu necesită utilizarea unor echipamente speciale sau a unor măsuri similare și care constă doar în faptul că persoana respectivă nu poate lucra cu normă întreagă ar trebui considerată ca fiind un handicap în sensul în care acest termen este utilizat în Directiva 2000/78?

3) Programul de lucru redus reprezintă o măsură dintre cele enumerate la articolul 5 din Directiva 2000/78?

4) Directiva 2000/78 a Consiliului se opune aplicării unei dispoziții de drept național care prevede că angajatorul are dreptul de a concedia un angajat cu o perioadă de preaviz redusă dacă angajatul și-a primit salariul în timpul concediului medical pentru o perioadă totală de 120 de zile într-un interval de 12 luni consecutive, dacă angajatul respectiv este o persoană care trebuie considerată persoană cu handicap în sensul directivei, în cazul în care:

a) absențele lucrătorului sunt cauzate de handicap

sau

b) absențele sunt cauzate de faptul că angajatorul nu a aplicat măsurile corespunzătoare în situația specifică pentru a permite unei persoane cu handicap să își desfășoare activitatea?"

27 Prin Ordonanța președintelui Curții din 4 august 2011, cauzele C-335/11 și C-337/11 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

28 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit articolului 216 alineatul (2) TFUE, atunci când Uniunea Europeană încheie acorduri internaționale, aceste acorduri sunt obligatorii pentru instituțiile Uniunii și, în consecință, au întâietate față de actele Uniunii (Hotărârea din 21 decembrie 2011, Air Transport Association of America și alții, C-366/10, Rep., p. I-13755, punctul 50 și jurisprudența citată).

29 Trebuie amintit de asemenea că supremația acordurilor internaționale încheiate de Uniune față de textele de drept derivat impune ca interpretarea acestora din urmă, în măsura posibilului, să se facă în conformitate cu aceste acorduri (Hotărârea din 22 noiembrie 2012, Digitalnet și alții, C-320/11, C-330/11, C-382/11 și C-383/11, punctul 39 și jurisprudența citată).

30 Din Decizia 2010/48 reiese că Uniunea a aprobat Convenția ONU. În consecință, dispozițiile acestei convenții fac parte integrantă, de la intrarea sa în vigoare, din ordinea juridică a Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 aprilie 1974, Haegeman, 181/73, Rec., p. 449, punctul 5).

31 Pe de altă parte, din apendicele la anexa II la decizia menționată reiese că, în ceea ce privește autonomia și integrarea socială, munca și încadrarea în muncă, Directiva 2000/78 figurează printre actele Uniunii care au legătură cu aspectele guvernate de Convenția ONU.

32 În consecință, Directiva 2000/78 trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu convenția menționată.

33 Acestea sunt considerațiile în lumina cărora trebuie să se răspundă la întrebările adresate Curții de instanța de trimitere.

Cu privire la prima și la a doua întrebare

34 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă noțiunea „handicap" cuprinsă în Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că include starea de sănătate a unei persoane care, din cauza unor afecțiuni fizice, mentale sau psihice, nu își poate îndeplini munca sau o poate îndeplini numai în anumite limite, pentru o perioadă care va fi probabil îndelungată sau pentru totdeauna. Aceasta solicită, în plus, să se stabilească dacă această noțiune trebuie interpretată în sensul că o stare

patologică provocată de o boală constatată medical ca fiind incurabilă poate intra în sfera unei astfel de noțiuni, că o stare patologică provocată de o boală constatată medical ca fiind curabilă poate intra de asemenea în sfera noțiunii respective și că natura măsurilor pe care trebuie să le adopte angajatorul este determinantă pentru a considera că starea de sănătate a unei persoane intră în sfera aceleiași noțiuni.

35 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, astfel cum reiese din articolul 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiect stabilirea unui cadru general de combatere, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, a discriminării întemeiate pe unul dintre motivele menționate în acest articol, printre care figurează handicapul (a se vedea Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, punctul 41). Conform articolului 3 alineatul (1) litera (c) din directiva amintită, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii, tuturor persoanelor, în ceea ce privește, printre altele, condițiile de concediere.

36 Trebuie amintit că noțiunea „handicap” nu este definită chiar de Directiva 2000/78. Astfel, Curtea a statuat, la punctul 43 din Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, că această noțiune trebuie interpretată în sensul că se referă la o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională.

37 La rândul său, Convenția ONU, ratificată de Uniune prin Decizia din 26 noiembrie 2009, respectiv după pronunțarea Hotărârii Chacón Navas, citată anterior, admite în considerentul (e) că noțiunea de „handicap este un concept în evoluție, determinat de interacțiunea dintre persoanele cu handicap și barierele comportamentale și de mediu care împiedică participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții egale cu celelalte persoane”. Astfel, articolul 1 al doilea paragraf din această convenție prevede că persoanele cu handicap sunt acelea „care au incapacități fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale pe termen lung, care, în interacțiune cu diferite bariere, pot împiedica participarea lor deplină și efectivă la viața socială în condiții de egalitate cu ceilalți”.

38 Având în vedere considerațiile menționate la punctele 28-32 din prezenta hotărâre, noțiunea „handicap” trebuie înțeleasă în sensul că se referă la o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători.

39 În plus, din articolul 1 al doilea paragraf din Convenția ONU reiese că incapacitățile fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale trebuie să subziste „pe termen lung”.

40 Trebuie de asemenea adăugat că, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 32 din concluzii, nu există niciun element care să indice că Directiva 2000/78 urmărește să acopere numai handicapul congenital sau pe cel care este rezultatul unui accident, cu excluderea celui cauzat de o boală. Astfel, a admite că directiva în cauză se poate aplica în funcție de originea handicapului ar contraveni chiar scopului acesteia, care este de a asigura egalitatea de tratament.

41 În consecință, trebuie să se constate că dacă o boală curabilă sau incurabilă determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, și dacă această limitare este de lungă durată, o astfel de boală poate intra în sfera noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78.

42 În schimb, o boală care nu determină o astfel de limitare nu intră în sfera noțiunii „handicap” în sensul Directivei 2000/78. Astfel, boala ca atare nu poate fi considerată un motiv care se adaugă celor în temeiul cărora Directiva 2000/78 interzice orice discriminare (a se vedea Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, punctul 57).

43 Împrejurarea că persoana în cauză nu își poate îndeplini munca decât în anumite limite nu constituie un obstacol pentru ca starea de sănătate a acestei persoane să intre în sfera noțiunii „handicap”. Contrar celor arătate de DAB și de Pro Display, un handicap nu implică în mod necesar excluderea totală din muncă sau din viața profesională.

44 În această privință, trebuie să se considere că noțiunea „handicap”, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 38 din prezenta hotărâre, trebuie interpretată în sensul că se referă la o îngreunare a exercitării unei activități profesionale, iar nu, astfel cum susțin DAB și Pro Display, o imposibilitate de a exercita o asemenea activitate. Starea de sănătate a unei persoane cu handicap apte să lucreze, chiar și cu fracțiune de normă, poate intra, așadar, în sfera noțiunii „handicap”. O interpretare precum cea propusă de DAB și de Pro Display ar fi de altfel incompatibilă cu obiectivul Directivei 2000/78, care vizează în special ca o persoană cu handicap să poată avea acces la un loc de muncă sau să exercite o activitate legată de acesta.

45 În plus, constatarea existenței unui handicap nu depinde de natura măsurilor de amenajare, precum utilizarea unor echipamente speciale. În această privință, trebuie să se constate că definirea noțiunii „handicap” în sensul articolului 1 din Directiva 2000/78 precedă stabilirea și aprecierea măsurilor de amenajare corespunzătoare prevăzute la articolul 5 din aceasta.

46 Conform considerentului (16) al Directivei 2000/78, astfel de măsuri urmăresc să țină seama de nevoile persoanelor cu handicap. Acestea sunt, așadar, consecința, iar nu elementul constitutiv al noțiunii de handicap. De asemenea, măsurile sau amenajările prevăzute în considerentul (20) al acestei directive permit respectarea obligației care rezultă din articolul 5 din directiva menționată, dar sunt aplicabile numai cu condiția să existe un handicap.

47 Din considerațiile de mai sus rezultă că trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că noțiunea „handicap” la care se referă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că include o stare patologică provocată de o boală constatată medical ca fiind curabilă sau incurabilă în cazul în care această boală determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, iar această limitare este de lungă durată. Natura măsurilor pe care angajatorul trebuie să le adopte nu este determinantă pentru a considera că starea de sănătate a unei persoane intră în sfera acestei noțiuni.

Cu privire la a treia întrebare

48 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 5 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că reducerea timpului de lucru poate constitui una dintre măsurile de amenajare prevăzute la acest articol.

49 Astfel cum prevede respectivul articol, angajatorul ia măsuri corespunzătoare, printre altele, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să exercite o activitate legată de acesta sau să avanseze. În această privință, considerentul (20) al directivei menționate enumeră în mod neexhaustiv astfel de măsuri, acestea din urmă putând fi de ordin fizic, organizațional și/sau educativ.

50 Este necesar să se arate că nici articolul 5 din Directiva 2000/78, nici considerentul (20) al acesteia nu menționează reducerea timpului de lucru. Trebuie totuși interpretată noțiunea „ritm de lucru”, care figurează în considerentul amintit, pentru a stabili dacă adaptarea timpului de lucru poate intra în sfera acestei noțiuni.

51 DAB și Pro Display arată în această privință că respectiva noțiune are în vedere elemente precum organizarea ritmului și a regularității lucrului, de exemplu în cadrul unui proces de producție, precum și a pauzelor, astfel încât să se înlesnească pe cât posibil sarcina lucrătorului cu handicap.

52 Cu toate acestea, nici din considerentul (20), nici din vreo altă dispoziție din Directiva 2000/78 nu reiese că legiuitorul Uniunii a înțeles să limiteze noțiunea „ritm de lucru” la astfel de elemente și să excludă din aceasta amenajarea orarelor, în special posibilitatea persoanelor cu handicap care nu au sau nu mai au capacitatea de a munci cu normă întreagă de a își efectua munca cu fracțiune de normă.

53 Conform articolului 2 al patrulea paragraf din Convenția ONU, „adaptări[le] rezonabile” sunt „acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți”. În consecință, dispoziția amintită preconizează o definiție largă a noțiunii „adaptare rezonabilă”.

54 Astfel, în ceea ce privește Directiva 2000/78, această noțiune trebuie interpretată ca referindu-se la eliminarea diverselor bariere care împiedică participarea deplină și efectivă la viața profesională a persoanelor cu handicap în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători.

55 Din moment ce, pe de o parte, considerentul (20) al Directivei 2000/78 și articolul 2 al patrulea paragraf din Convenția ONU preconizează măsuri nu numai materiale, ci și organizaționale, și, pe de altă parte, termenul „ritm” de lucru trebuie înțeles drept regularitatea sau viteza cu care se efectuează munca, nu se poate exclude ca o diminuare a timpului de lucru să poată constitui una dintre măsurile de amenajare prevăzute la articolul 5 din această directivă.

56 Pe de altă parte, trebuie arătat că enumerarea unor măsuri adecvate destinate să amenajeze locul de muncă în funcție de handicap, conținută în considerentul (20) al Directivei 2000/78, nu este exhaustivă și, prin urmare, reducerea timpului de lucru, chiar dacă nu ar intra în sfera noțiunii „ritm de lucru”, poate fi considerată o măsură de amenajare prevăzută la articolul 5 din această directivă în cazurile în care reducerea timpului de lucru permite lucrătorului să poată continua să își exercite munca în conformitate cu obiectivul prevăzut la articolul menționat.

57 Trebuie amintit însă că, potrivit considerentului (17) al Directivei 2000/78, aceasta nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, printre care figurează o eventuală reducere a timpului lor de lucru.

58 Pe de altă parte, trebuie arătat că, potrivit articolului 5 din directiva menționată, amenajările pe care le pot pretinde persoanele cu handicap trebuie să fie rezonabile, în sensul că nu trebuie să constituie o sarcină disproporționată pentru angajator.

59 În cauzele principale, revine, așadar, instanței naționale sarcina de a aprecia dacă reducerea timpului de lucru ca măsură de amenajare reprezintă o sarcină disproporționată pentru angajatori.

60 Astfel cum reiese din considerentul (21) al Directivei 2000/78, în această privință trebuie să se țină seama în special de costurile financiare și de altă natură pe care le implică o astfel de măsură, de dimensiunea și de resursele financiare ale întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare.

61 Trebuie amintit că, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, întemeiată pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, orice apreciere a situației de fapt din cauză este de competența instanței naționale. Totuși, pentru a oferi acesteia un răspuns util, Curtea poate, într-un spirit de cooperare cu instanțele naționale, să îi furnizeze toate indicațiile pe care le consideră necesare (Hotărârea din 15 aprilie 2010, Sandström, C-433/05, Rep., p. I-2885, punctul 35 și jurisprudența citată).

62 Poate constitui un element pertinent în vederea acestei aprecieri împrejurarea, evidențiată de instanța de trimitere, că, imediat după concedierea doamnei Ring, DAB a publicat un anunț de ofertă de muncă pentru un/o asistent(ă) administrativ(ă) cu fracțiune de normă, și anume 22 de ore pe săptămână, la agenția sa regională din Lyngby. Din dosarul prezentat Curții nu reiese niciun element care să permită să se stabilească că doamna Ring nu era capabilă să ocupe acest post cu fracțiune de normă sau să se înțeleagă motivele care justificau faptul că nu i-a fost propus acest post. În plus, instanța de trimitere a arătat că, la puțin timp după concedierea sa, doamna Ring a început să lucreze în cadrul serviciului de primire a clienților de la o altă societate, iar durata reală a timpului de lucru era de 20 de ore pe săptămână.

63 Pe de altă parte, astfel cum a arătat guvernul danez în ședință, dreptul danez prevede posibilitatea de a acorda întreprinderilor ajutoare publice pentru amenajări având ca obiect facilitarea accesului persoanelor cu handicap pe piața muncii, privind în special inițiative care au ca scop să îi încurajeze pe angajatori să angajeze și să mențină în funcție persoane care suferă de un handicap.

64 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 5 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că reducerea timpului de lucru poate constitui una dintre măsurile de amenajare prevăzute la acest articol. Revine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă, în împrejurări precum cele din cauzele principale, reducerea timpului de lucru ca măsură de amenajare reprezintă o sarcină disproporționată pentru angajator.

Cu privire la a patra întrebare litera b)

65 Prin intermediul celei de a patra întrebări litera b), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale care prevede că un angajator poate desface contractul de muncă cu o perioadă de preaviz redusă dacă lucrătorul cu handicap a fost absent din motiv de boală cu menținerea remunerației pentru o perioadă de 120 de zile într-un interval de 12 luni consecutive în cazul în care aceste absențe sunt consecința omisiunii angajatorului de a adopta măsurile adecvate în conformitate cu obligația de a prevedea amenajările corespunzătoare prevăzută la articolul 5 din această directivă.

66 Trebuie să se constate că împrejurarea că un angajator a omis să adopte măsurile respective poate avea ca efect, în lumina obligației care rezultă din articolul 5 din Directiva 2000/78, ca absențele unui lucrător cu handicap să fie imputate unei inacțiuni a angajatorului, iar nu handicapului lucrătorului.

67 În cazul în care instanța națională ar constata că absența lucrătorilor este, în prezenta cauză, imputabilă neadoptării de către angajator a măsurilor de amenajare corespunzătoare, Directiva 2000/78 s-ar opune aplicării unei dispoziții naționale precum cea în discuție în cauzele principale.

68 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la a patra întrebare litera b) că Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale care prevede că un angajator poate desface contractul de muncă cu o perioadă de preaviz redusă dacă lucrătorul cu handicap în cauză a fost absent din motiv de boală cu menținerea remunerației pentru o perioadă de 120 de zile într-un interval de 12 luni consecutive în cazul în care aceste absențe sunt consecința omisiunii angajatorului de a adopta măsurile adecvate în conformitate cu obligația de a prevedea amenajările corespunzătoare prevăzută la articolul 5 din această directivă.

Cu privire la a patra întrebare litera a)

69 Prin intermediul celei de a patra întrebări litera a), instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale care prevede că un angajator poate desface contractul de muncă cu o perioadă de preaviz redusă dacă

lucrătorul cu handicap în cauză a fost absent din motive de boală cu menținerea remunerației pentru o perioadă de 120 de zile într-un interval de 12 luni consecutive în cazul în care aceste absențe sunt consecința handicapului său.

70 Trebuie să se considere că, prin intermediul acestei întrebări, instanța de trimitere are în vedere ipoteza în care articolul 5 alineatul 2 din FL este aplicat unei persoane cu handicap ca urmare a unei absențe din motiv de boală imputabile în tot sau în parte handicapului său, iar nu omisiunii angajatorului de a adopta măsurile adecvate în conformitate cu obligația de a prevedea amenajări corespunzătoare prevăzută la articolul 5 din Directiva 2000/78.

71 Astfel cum a afirmat Curtea la punctul 48 din Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, un tratament dezavantajos întemeiat pe handicap este contrar protecției prevăzute de Directiva 2000/78 numai în măsura în care constituie o discriminare în sensul articolului 2 alineatul (1) din aceasta. Astfel, lucrătorul cu handicap care intră sub incidența acestei directive trebuie protejat împotriva oricărei discriminări în raport cu un lucrător care nu este afectat de un handicap. Se ridică, așadar, întrebarea dacă dispoziția națională în discuție în litigiul principal poate determina o discriminare în ceea ce privește persoanele cu handicap.

72 În ceea ce privește aspectul dacă dispoziția în discuție în litigiul principal conține o diferență de tratament pe motiv de handicap, este necesar să se arate că articolul 5 alineatul 2 din FL, care privește absențele pe motiv de boală, se aplică în mod identic persoanelor cu handicap și persoanelor fără handicap care au fost absente timp de mai mult de 120 de zile pentru acest motiv. În aceste condiții, nu se poate considera că dispoziția menționată instituie o diferență de tratament întemeiată direct pe handicap în sensul dispozițiilor coroborate ale articolului 1 și ale articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.

73 În această privință, trebuie arătat că o persoană al cărei contract de muncă este desfăcut de angajator cu o perioadă de preaviz redusă exclusiv din motiv de boală nu intră sub incidența cadrului general stabilit în vederea combaterii discriminării pe motiv de handicap de Directiva 2000/78 (a se vedea prin analogie Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, punctul 47).

74 Prin urmare, trebuie să se constate că articolul 5 alineatul 2 din FL nu conține o discriminare directă pe motiv de handicap întrucât se întemeiază pe un criteriu care nu este legat în mod indisociabil de handicap.

75 În ceea ce privește aspectul dacă dispoziția menționată poate determina o diferență de tratament întemeiată indirect pe handicap, este necesar să se arate că a lua în considerare zilele de absență pe motiv de boală legată de handicap în calculul zilelor de absență pe motiv de boală echivalează cu a asimila o boală legată de handicap noțiunii generale de boală. Or, astfel cum a afirmat Curtea la punctul 44 din Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, este exclus ca noțiunea „handicap” să fie asimilată pur și simplu noțiunii „boală”.

76 În această privință, trebuie să se constate că un lucrător cu handicap este mai expus riscului de a i se aplica termenul de preaviz redus prevăzut la articolul 5 alineatul 2 din FL decât un lucrător fără handicap. Prin urmare, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 67 din concluzii, în comparație cu lucrătorul fără handicap, lucrător cu handicap este expus riscului suplimentar constituit de o boală legată de handicapul său. El este astfel expus unui risc ridicat de a cumula zilele de absență pe motiv de boală și, prin urmare, de a atinge limita de 120 de zile prevăzută la articolul 5 alineatul 2 din FL. Rezultă, așadar, că regula celor 120 de zile prevăzută la această dispoziție poate dezavantaja lucrătorii cu handicap și poate determina astfel o diferență de tratament întemeiată indirect pe handicap în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78.

77 Conform punctului (i) din reglementarea menționată, trebuie analizat dacă această diferență de tratament este justificată în mod obiectiv de un obiectiv legitim, dacă mijloacele puse în aplicare pentru realizarea acestuia sunt adecvate și dacă nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului urmărit de legiuitorul danez.

78 În ceea ce privește obiectivul articolului 5 alineatul 2 din FL, guvernul danez subliniază că este vorba despre a stimula angajatorii să angajeze și să mențină pe locurile lor de muncă lucrători care prezintă un risc deosebit de absențe repetate pe motiv de boală permițându-le acestora să recurgă mai târziu la concedierea acestora din urmă cu un preaviz redus dacă absența tinde să fie de foarte lungă durată. În contrapartidă, acești lucrători și-ar putea menține locul de muncă pe durata bolii.

79 Acest guvern arată că regula menționată protejează, așadar, interesele angajatorului și ale lucrătorului și se înscrie în linia reglementării generale a pieței daneze a muncii, care se întemeiază pe o combinație între, pe de o parte, flexibilitatea și libertatea contractuală și, pe de altă parte, protecția lucrătorilor.

80 DAB și Pro Display precizează că regula celor 120 de zile prevăzută la articolul 5 alineatul 2 din FL este considerată protectoare pentru lucrătorii care suferă de afecțiuni, întrucât un angajator care a consimțit la aplicarea acesteia ar fi în general înclinat să aștepte mai mult timp înainte să recurgă la concedierea unui astfel de lucrător.

81 Trebuie amintit că statele membre dispun de o marjă de apreciere considerabilă nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să realizeze acest obiectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iulie 2012, Hörnfeldt, C-141/11, punctul 32, și Hotărârea din 6 decembrie 2012, Odar, C-152/11, punctul 47).

82 Curtea a statuat deja că promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre și că această apreciere trebuie în mod cert să se aplice unor instrumente ale politicii pieței naționale a muncii care au ca obiectiv ameliorarea șanselor de acces la viața activă ale anumitor categorii de lucrători (a se vedea Hotărârea din 16 octombrie 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Rep., p. I-8531, punctul 65). De asemenea, o măsură adoptată pentru a favoriza flexibilitatea pieței muncii poate fi considerată o măsură care intră în sfera politicii încadrării în muncă.

83 Prin urmare, obiective de natura celor indicate de guvernul danez pot fi, în principiu, considerate ca justificând în mod obiectiv, în cadrul dreptului național, astfel cum prevede articolul 2 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Directiva 2000/78, o diferență de tratament întemeiată pe handicap, precum cea care rezultă din articolul 5 alineatul 2 din FL.

84 Trebuie să se verifice însă dacă mijloacele puse în aplicare pentru a realiza aceste obiective sunt adecvate și necesare și dacă nu depășesc ceea ce se impune pentru atingerea acestora.

85 Guvernul danez consideră că articolul 5 alineatul 2 din FL permite să se atingă în modul cel mai adecvat, pe de o parte, obiectivul de a permite angajarea și menținerea în muncă a unor persoane care au, cel puțin potențial, o capacitate de muncă redusă, precum și, pe de altă parte, obiectivul superior al unei piețe a muncii flexibile, convenționale și sigure.

86 DAB și Pro Display precizează în această privință că, potrivit reglementării daneze privind indemnizațiile acordate în caz de boală, angajatorul care plătește remunerația lucrătorului aflat în concediu medical are dreptul la rambursarea indemnizațiilor de boală de către autoritățile municipale de la locul de reședință al lucrătorului. Cu toate acestea, dreptul la aceste indemnizații ar fi limitat la 52 de săptămâni, iar cuantumul lor ar fi inferior remunerației reale. În aceste condiții, dispozițiile articolului 5 alineatul 2 din FL ar asigura un echilibru rezonabil între interesele opuse ale angajatului și ale angajatorului în ceea ce privește absențele pe motiv de boală.

87 Ținând seama de marja largă de apreciere recunoscută statelor membre în ceea ce privește alegerea nu numai a urmăririi unui anumit obiectiv în materie de politică socială și de încadrare în muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor prin care acesta poate fi realizat, nu rezultă a fi nerezonabil ca acestea să aprecieze că o măsură precum regula celor 120 de zile prevăzută la articolul 5 alineatul 2 din FL poate fi adecvată pentru atingerea obiectivelor amintite anterior.

88 Astfel, se poate admite că, prin faptul că regula menționată prevede dreptul de a recurge la un preaviz cu o durată redusă pentru a efectua concedierea lucrătorilor absenți pe motiv de boală timp de mai mult de 120 de zile, aceasta are, în privința angajatorilor, un efect de stimulare a angajării și a menținerii în funcție.

89 Pentru a examina dacă regula celor 120 de zile prevăzută la articolul 5 alineatul 2 din FL depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivele urmărite, se impune să se analizeze această dispoziție în contextul în care apare și să se ia în considerare prejudiciul pe care îl poate cauza persoanelor vizate (a se vedea în acest sens Hotărârea Odar, citată anterior, punctul 65).

90 În această privință, revine instanței de trimitere obligația de a examina dacă legiuitorul danez, prin urmărirea obiectivului legitim al promovării angajării persoanelor cu afecțiuni, pe de o parte, și al unui echilibru rezonabil între interesele opuse ale angajatului și ale angajatorului în ceea ce privește absențele pe motiv de boală, pe de altă parte, a omis să țină seama de elemente pertinente care se referă în special la lucrătorii cu handicap.

91 În această privință, nu trebuie ignorat riscul întâmpinat de persoanele care suferă de un handicap, care se confruntă în general cu mai multe dificultăți decât lucrătorii fără handicap pentru a fi reintegrate pe piața forței de muncă și au nevoi specifice legate de protecția pe care o impune starea lor (a se vedea în acest sens Hotărârea Odar, citată anterior, punctele 68 și 69).

92 Având în vedere considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la a patra întrebare litera a) că Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale care prevede că un angajator poate desface contractul de muncă cu o perioadă de preaviz redusă dacă lucrătorul cu handicap în cauză a fost absent pe motiv de boală cu menținerea remunerației timp de 120 de zile într-un interval de 12 luni consecutive în cazul în care aceste absențe sunt consecința handicapului său, cu excepția cazului în care dispoziția respectivă, pe lângă faptul că urmărește un obiectiv legitim, nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia, apreciere ce revine instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

93 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:

1) Noțiunea „handicap” la care se referă Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretată în sensul că include o stare patologică provocată de o boală constatată medical ca fiind curabilă sau incurabilă în cazul în care această boală determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu

ceilalți lucrători, iar această limitare este de lungă durată. Natura măsurilor pe care angajatorul trebuie să le adopte nu este determinantă pentru a considera că starea de sănătate a unei persoane intră în sfera acestei noțiuni.

2) **Articolul 5 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că reducerea timpului de lucru poate constitui una dintre măsurile de amenajare prevăzute la acest articol. Revine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă, în împrejurări precum cele din cauzele principale, reducerea timpului de lucru ca măsură de amenajare reprezintă o sarcină disproporționată pentru angajator.**

3) **Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale care prevede că un angajator poate desface contractul de muncă cu o perioadă de preaviz redusă dacă lucrătorul cu handicap în cauză a fost absent din motiv de boală cu menținerea remunerației pentru o perioadă de 120 de zile într-un interval de 12 luni consecutive în cazul în care aceste absențe sunt consecința omisiunii angajatorului de a adopta măsurile adecvate în conformitate cu obligația de a prevedea amenajările corespunzătoare prevăzută la articolul 5 din această directivă.**

4) **Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale care prevede că un angajator poate desface contractul de muncă cu o perioadă de preaviz redusă dacă lucrătorul cu handicap în cauză a fost absent pe motiv de boală cu menținerea remunerației timp de 120 de zile într-un interval de 12 luni consecutive în cazul în care aceste absențe sunt consecința handicapului său, cu excepția cazului în care dispoziția respectivă, pe lângă faptul că urmărește un obiectiv legitim, nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia, apreciere ce revine instanței de trimitere.**

Semnături