HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

17 iulie 2008 *

În cauza C-303/06,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Employment Tribunal, London South (Regatul Unit), prin decizia din 6 iulie 2006, primită de Curte la 10 iulie 2006, în procedura

S. Coleman

împotriva

Attridge Law,

Steve Law,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts și A. Tizzano, președinți de cameră, domnii M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (raportor), T. von Danwitz și A. Arabadjiev, judecători,

* Limba de procedură: engleza.

avocat general: domnul M. Poiares Maduro,
grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 9 octombrie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Coleman, de domnii R. Allen, QC, și P. Michell, barrister;

— pentru guvernul Regatului Unit, de doamna V. Jackson, în calitate de agent, asistată de domnul N. Paines, QC;

— pentru guvernul elen, de domnul K. Georgiadis și de doamna Z. Chatzipavlou, în calitate de agenți;

— pentru Irlanda, de domnul N. Travers, BL;

— pentru guvernul italian, de domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de doamna W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— pentru guvernul lituanian, de domnul D. Kriaučiūnas, în calitate de agent;

— pentru guvernul olandez, de doamnele H. G. Sevenster și C. ten Dam, în calitate de agenți;

— pentru guvernul suedez, de doamna A. Falk, în calitate de agent;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul J. Enegren și de doamna N. Yerrell, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 31 ianuarie 2008,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea Directivei 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 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Coleman, reclamantă în acțiunea principală, pe de o parte, și Attridge Law, un cabinet de avocatură, precum și un asociat din acest cabinet, domnul Law (denumiți în continuare, împreună, „fostul angajator"), pe de altă parte, litigiu având ca obiect concedierea implicită a cărei victimă aceasta susține că a fost.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva 2000/78 a fost adoptată în temeiul articolului 13 CE. Considerentele (6), (11), (16), (17), (20), (27), (31), precum și (37) ale acestei directive sunt formulate după cum urmează:

„(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.

[…]

(11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.

[…]

(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, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.

[…]

(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.

[…]

(27) Consiliul, în Recomandarea 86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap din cadrul Comunității [JO L 225, p. 43], a stabilit un cadru de orientare care enumeră exemple de acțiuni pozitive destinate promovării încadrării în muncă și formării persoanelor cu handicap, iar în Rezoluția din 17 iunie 1999 privind șansele egale în materie de încadrare în muncă pentru persoanele cu handicap [JO C 186, p. 3], a afirmat importanța de a acorda o atenție deosebită în special recrutării, menținerii în funcție, formării și învățării permanente a persoanelor cu handicap.

[…]

(31) Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității [de tratament] impune ca sarcina probei să revină părții pârâte; cu toate acestea, pârâtul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovada că [a se citi «nu revine pârâtului sarcina de a dovedi că»] partea reclamantă aparține unei anumite religii, are anumite convingeri, prezintă un anumit handicap, are o anumită vârstă sau orientare sexuală.

[…]

(37) În conformitate cu principiul subsidiarității enunțat de articolul 5 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, obiectivul prezentei directive, și anume crearea, în cadrul Comunității, a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, nu poate fi realizat în mod suficient de către statele membre și, prin urmare, în funcție de dimensiunile și efectele acțiunii [a se citi «datorită dimensiunilor și efectelor acțiunii»], poate fi mai bine realizat la nivel comunitar; în conformitate cu principiul proporționalității, enunțat în articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv."

4 Potrivit articolului 1, Directiva 2000/78 „are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament".

5 Directiva menționată prevede, la articolul 2 alineatele (1)-(3), intitulat „Conceptul de discriminare":

„(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 nu sunt adecvate și necesare [a se citi «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.

(3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul dintre motivele

prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.

[…]”

6 Potrivit articolului 3 alineatul (1) din Directiva 2000/78:

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

[…]

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

[…]”

7 Directiva menționată prevede la articolul 5, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”:

„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. […]”

8 Articolul 7 din aceeași directivă, intitulat „Acțiune pozitivă și măsuri specifice”, este formulat după cum urmează:

„(1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică niciun stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau a compensa dezavantajele legate de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1.

(2) În ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvgardării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.”

9 Articolul 10 din Directiva 2000/78, intitulat „Sarcina probei”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.

(2) Alineatul (1) nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamanților."

10 Conform articolului 18 primul paragraf din Directiva 2000/78, statele membre trebuiau să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acestei directive până la 2 decembrie 2003. Cu toate acestea, potrivit celui de al doilea paragraf al articolului menționat:

„Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau [a se citi «adică»] de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea pe motive de vârstă și de handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să recurgă la acest termen suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare pe motive de vârstă și de handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă un raport anual Consiliului."

11 Întrucât Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a cerut să beneficieze de un astfel de termen suplimentar pentru transpunerea directivei menționate, în ceea ce privește acest stat membru, termenul a expirat numai la 2 decembrie 2006.

Reglementarea națională

12 Legea din 1995 privind discriminarea pe motiv de handicap (Disability Discrimination Act 1995, denumită în continuare „DDA") urmărește, în esență, să declare ilegală exercitarea, împotriva persoanelor cu handicap, a oricărei discriminări legate în special de încadrarea în muncă.

13 Cu ocazia transpunerii Directivei 2000/78 în ordinea juridică a Regatului Unit, a doua parte a DDA, care reglementează problemele privind încadrarea în muncă, a fost modificată prin Regulamentul din 2003 de modificare a Legii din 1995 privind discriminarea pe motiv de handicap [Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003], intrat în vigoare la 1 octombrie 2004.

14 Conform articolului 3 A alineatul (1) din DDA, astfel cum a fost modificată prin Regulamentul din 2003 menționat (denumită în continuare „DDA din 2003"):

„[…] o persoană exercită o discriminare împotriva unei persoane cu handicap în cazul în care:

(a) pentru un motiv legat de handicapul de care suferă persoana în cauză, aceasta îi rezervă un tratament mai puțin favorabil decât cel pe care îl rezervă sau l-ar rezerva altor persoane cărora motivul respectiv nu li se aplică sau nu li s-ar aplica și

(b) nu poate demonstra că acest tratament este justificat."

15 La articolul 3 A alineatul (4) din DDA din 2003 se precizează totuși că tratamentul rezervat unei persoane cu handicap nu se poate justifica în niciun caz dacă este asimilabil unei discriminări directe în sensul alineatului (5) din același articol, dispoziție potrivit căreia:

„O persoană exercită o discriminare directă împotriva unei persoane cu handicap în cazul în care, din cauza handicapului de care suferă persoana în cauză, aceasta îi rezervă un tratament mai puțin favorabil decât cel pe care îl rezervă sau l-ar rezerva unei persoane care nu prezintă acest handicap specific și ale cărei caracteristici

relevante, inclusiv capacitățile, sunt aceleași cu ale persoanei cu handicap sau nu diferă în mod sensibil de acestea."

16 Noțiunea de hărțuire este definită după cum urmează la articolul 3 B din DDA din 2003:

„(1) […] o persoană supune o persoană cu handicap unei hărțuiri în cazul în care, pentru un motiv legat de handicapul de care suferă persoana în cauză, aceasta adoptă un comportament indezirabil care are ca scop sau ca efect:

(a) să aducă atingere demnității persoanei cu handicap sau

(b) să creeze un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator pentru persoana cu handicap.

(2) Un comportament este considerat a avea efectul menționat la alineatul (1) litera (a) sau (b) în cazul în care, având în vedere toate împrejurările și în special ceea ce este resimțit de către persoana cu handicap, trebuie să se considere în mod rezonabil că are un astfel de efect."

17 Potrivit articolului 4 alineatul (2) litera (d) din DDA din 2003, este interzis unui angajator să exercite o discriminare împotriva unei persoane cu handicap care este angajata sa, concediind-o sau făcând-o să sufere orice alt prejudiciu.

18 Articolul 4 alineatul (3) literele (a) și (b) din DDA din 2003 prevede că este de asemenea interzis unui angajator, care acționează în această calitate, să supună unei hărțuiri o persoană cu handicap care este angajata sa sau care i s-a adresat în vederea angajării.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

19 Doamna Coleman a lucrat pentru fostul său angajator începând din luna ianuarie 2001, în calitate de secretară în domeniul juridic.

20 În cursul anului 2002, aceasta a născut un băiat care suferă de crize de apnee, precum și de laringomalacie și de bronhomalacie congenitale. Starea fiului său necesită îngrijiri de specialitate și specifice. Reclamanta din acțiunea principală îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie.

21 La 4 martie 2005, doamna Coleman a acceptat să intre în șomaj voluntar („voluntary redundancy"), ceea ce a pus capăt contractului acesteia cu fostul său angajator.

22 La 30 august 2005, aceasta a sesizat Employment Tribunal, London South, cu o acțiune în care susține că a fost victima unei concedieri implicite („unfair constructive dismissal") și a unui tratament mai puțin favorabil decât cel rezervat celorlați angajați, din cauza faptului că are în întreținere un copil cu handicap. Aceasta pretinde că a fost constrânsă prin tratamentul respectiv să înceteze să lucreze pentru fostul său angajator.

23 Din decizia de trimitere reiese că împrejurările relevante ale cauzei principale nu au fost încă stabilite în totalitate, întrebările preliminare fiind adresate numai cu titlu prealabil. Într-adevăr, instanța de trimitere a suspendat judecarea cauzei în ceea ce privește partea acțiunii referitoare la concedierea doamnei Coleman, însă, la 17 februarie 2006, aceasta a organizat o ședință preliminară consacrată examinării motivului întemeiat pe discriminare.

24 Chestiunea preliminară invocată în fața instanței menționate este aceea dacă reclamanta din acțiunea principală se poate întemeia pe dispozițiile dreptului național,

în special pe cele care au ca obiect transpunerea Directivei 2000/78, pentru a invoca împotriva fostului său angajator discriminarea a cărei victimă consideră că a fost, în sensul că ar fi fost supusă unui tratament defavorabil legat de handicapul de care suferă fiul său.

25 Din cuprinsul deciziei de trimitere rezultă că, în cazul în care interpretarea Directivei 2000/78 de către Curte va fi contrară celei preconizate de doamna Coleman, dreptul național s-ar opune ca acțiunea acesteia din urmă în fața instanței de trimitere să fie admisă.

26 Din decizia de trimitere reiese de asemenea că, în conformitate cu dreptul Regatului Unit, la o ședință preliminară privind o chestiune de drept, instanța sesizată prezumă că faptele s-au produs în modul în care sunt relatate de reclamantă. În cauza principală, faptele care stau la baza litigiului sunt prezumate a fi următoarele:

— la întoarcerea doamnei Coleman din concediul de maternitate, fostul angajator al acesteia a refuzat să o reintegreze pe postul pe care îl ocupase până atunci, în împrejurări în care părinților unor copii fără handicap li s-ar fi permis să își reia vechiul post;

— acesta a refuzat de asemenea să îi acorde aceeași flexibilitate a orarului și aceleași condiții de muncă precum cele acordate colegilor săi care sunt părinți ai unor copii fără handicap;

— doamna Coleman a fost calificată drept „leneșă” atunci când a solicitat să beneficieze de timp liber pentru a acorda îngrijiri copilului său, deși o astfel de facilitate a fost acordată unor părinți cu copii fără handicap;

— plângerea oficială pe care a introdus-o împotriva tratamentului rău la care a fost supusă nu a fost luată în considerare în mod corespunzător și aceasta s-a simțit obligată să o retragă;

— s-au făcut comentarii deplasate și insultătoare atât la adresa acesteia, cât și a copilului său. Niciun comentariu de acest gen nu a fost formulat atunci când alți angajați au solicitat timp liber sau o anumită flexibilitate pentru a se ocupa de copiii lor fără handicap și

— ajungând câteodată cu întârziere la birou, din cauza problemelor legate de starea copilului său, i s-a spus că va fi concediată dacă va mai întârzia. Nicio amenințare de acest gen nu a fost proferată împotriva altor angajați cu copii fără handicap și care au întârziat din aceleași motive.

27 Apreciind că acțiunea cu care a fost sesizat ridică probleme de interpretare a dreptului comunitar, Employment Tribunal, London South, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În cadrul interzicerii oricărei discriminări pe motiv de handicap, Directiva [2000/78] protejează împotriva discriminării directe și a hărțuirii numai persoanele care au ele înseși un handicap?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, Directiva [2000/78] protejează angajați care, chiar dacă nu au ei înșiși un handicap, sunt tratați mai puțin favorabil sau sunt victimele unei hărțuiri din cauza relației pe care o au cu o persoană cu handicap?

3) În cazul în care un angajator tratează un angajat într-un mod mai puțin favorabil decât tratează sau decât ar trata alți angajați și este dovedit că motivul acestui tratament este că angajatul are un copil cu handicap pe care îl îngrijește, tratamentul menționat constituie o discriminare directă contrară principiului egalității de tratament consacrat prin Directiva [2000/78]?

4) În cazul în care un angajator hărțuiește un angajat și este dovedit că motivul acestui tratament este că angajatul are un copil cu handicap pe care îl îngrijește, această hărțuire este contrară principiului egalității de tratament consacrat prin Directiva [2000/78]?"

Cu privire la admisibilitate

28 Deși a considerat că întrebările adresate de instanța de trimitere se întemeiază pe un litigiu adevărat, guvernul olandez a pus sub semnul întrebării admisibilitatea trimiterii preliminare pentru motivul că, dat fiind că este vorba de chestiuni prealabile invocate la o ședință preliminară, nu sunt încă stabilite toate împrejurările cauzei. Acesta arată că, la o astfel de ședință preliminară, instanța națională prezumă că faptele au avut loc în modul în care au fost relatate de reclamantă.

29 În această privință, trebuie amintit că articolul 234 CE stabilește cadrul unei cooperări strânse între instanțele naționale și Curte, întemeiată pe repartizarea funcțiilor între acestea. Din al doilea paragraf al acestui articol reiese în mod clar că instanța națională este cea care decide în ce stadiu al procedurii este cazul să adreseze o întrebare preliminară Curții (a se vedea Hotărârea din 10 martie 1981, Irish Creamery Milk Suppliers Association și alții, 36/80 și 71/80, Rec., p. 735, punctul 5, și Hotărârea din 30 martie 2000, JämO, C-236/98, Rec., p. I-2189, punctul 30).

30 În cauza principală, trebuie să se observe că instanța de trimitere a constatat că, în cazul în care Curtea va interpreta Directiva 2000/78 într-un sens care nu corespunde cu cel preconizat de doamna Coleman, aceasta nu ar putea obține câștig de cauză pe fond. Prin urmare, instanța națională a decis, astfel cum permite legislația Regatului Unit, să examineze problema dacă această directivă trebuie interpretată în sensul că este aplicabilă în cazul concedierii unui angajat într-o situație cum este cea a doamnei Coleman înainte de a stabili dacă, în fapt, aceasta din urmă a fost victima unui tratament defavorabil sau a unei hărțuiri. Din acest motiv, întrebările preliminare au fost adresate plecând de la prezumția că starea de fapt din acțiunea principală este astfel cum a fost rezumată la punctul 26 din prezenta hotărâre.

31 Din moment ce Curtea este astfel sesizată cu o cerere de interpretare a dreptului comunitar care nu este în mod vădit fără legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale și din moment ce dispune de datele necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate, referitoare la aplicabilitatea Directivei 2000/78 în cazul acțiunii menționate, aceasta trebuie să răspundă la întrebări fără a trebui să ia în considerare ea însăși faptele astfel cum au fost prezumate de instanța de trimitere, prezumție pe care aceasta din urmă va avea sarcina să o verifice ulterior, dacă se va dovedi necesar (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 octombrie 1993, Enderby, C-127/92, Rec., p. I-5535, punctul 12).

32 În aceste împrejurări, cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare trebuie să fie considerată admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima parte a primei întrebări, precum și cu privire la a doua și la a treia întrebare

33 Prin intermediul acestor întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2000/78 și în special articolul 1 și articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) trebuie interpretate în sensul că interzic o discriminare directă pe motiv de handicap numai împotriva unui angajat care are el însuși un handicap sau dacă principiul egalității de tratament și interzicerea discriminării directe se aplică de asemenea în cazul unui angajat care nu are el însuși un handicap, dar care, precum în cauza principală, este victima unui tratament defavorabil din cauza handicapului de care este atins copilul său, căruia îi acordă el însuși cea mai mare parte a îngrijirilor pe care le necesită starea acestuia.

34 Articolul 1 din Directiva 2000/78 identifică obiectul acesteia ca fiind 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.

35 Articolul 2 alineatul (1) din aceeași directivă definește principiul egalității de tratament ca reprezentând absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul dintre motivele enumerate la articolul 1 menționat mai sus, așadar inclusiv handicapul.

36 Conform alineatului (2) litera (a) al articolului 2 menționat, 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 mai ales a handicapului.

37 În temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c), Directiva 2000/78 se aplică, în limitele competențelor conferite Comunității, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare.

38 În consecință, nu reiese din aceste dispoziții ale Directivei 2000/78 că principiul egalității de tratament pe care aceasta urmărește să îl garanteze este limitat la persoanele care au ele însele un handicap în sensul acestei directive. Dimpotrivă, aceasta are ca obiect, în ceea ce privește încadrarea și munca, combaterea oricăror forme de discriminare pe motiv de handicap. Într-adevăr, principiul egalității de tratament consacrat prin directiva menționată în acest domeniu nu se aplică unei anumite categorii de persoane, ci în funcție de motivele menționate la articolul 1 din aceasta. Această interpretare este confirmată de textul articolului 13 CE, dispoziție ce constituie baza juridică a Directivei 2000/78, care conferă Comunității competența de a lua măsurile necesare pentru combaterea oricărei discriminări, în special pe motiv de handicap.

39 Desigur că Directiva 2000/78 cuprinde un anumit număr de dispoziții aplicabile numai persoanelor cu handicap, după cum reiese chiar din cuprinsul acestor dispoziții. Astfel, la articolul 5 se precizează că, în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul trebuie să 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.

40 Articolul 7 alineatul (2) din directiva menționată prevede de asemenea că, în ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții ori de facilități în vederea salvgardării sau a încurajării integrării acestora în câmpul muncii.

41 Atât în lumina prevederilor menționate la cele două puncte precedente, cât și a prevederilor considerentelor (16), (17) și (27) ale Directivei 2000/78, guvernul Regatului Unit, precum și cel elen, italian și olandez susțin că interzicerea discriminării directe prevăzută prin această directivă nu poate fi interpretată ca aplicându-se unei situații precum cea a reclamantei din acțiunea principală, din moment ce aceasta din urmă nu are ea însăși un handicap. Dispozițiile acestei directive ar putea fi invocate numai de persoanele care, într-o situație asemănătoare cu cea a altor persoane, sunt tratate într-un mod mai puțin favorabil sau sunt puse într-o situație dezavantajoasă din cauza unor caracteristici care le sunt proprii.

42 Totuși, trebuie arătat în această privință că faptul că dispozițiile menționate la punctele 39 și 40 din prezenta hotărâre se referă în mod specific la persoanele care suferă de un handicap rezultă din împrejurarea că este vorba fie de dispoziții care au ca obiect măsuri de discriminare pozitivă chiar în favoarea persoanei cu handicap, fie de măsuri specifice care ar fi lipsite de orice obiect sau care s-ar putea dovedi disproporționate în cazul în care nu ar fi limitate la persoanele care suferă de un handicap. Astfel cum reiese din considerentele (16) și (20) ale acestei directive, este vorba de măsuri destinate să țină seama de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă și să amenajeze locul de muncă în funcție de handicapul acestora din urmă. Astfel de măsuri urmăresc, așadar, în mod specific să permită și să încurajeze inserția persoanelor cu handicap în mediul de la locul de muncă și, din acest motiv, pot privi numai persoanele menționate, precum și obligațiile care revin în privința acestora angajatorilor lor și, respectiv, statelor membre.

43 Prin urmare, faptul că Directiva 2000/78 cuprinde dispoziții destinate să țină seama în mod specific de nevoile persoanelor cu handicap nu permite să se concluzioneze că principiul egalității de tratament consacrat de aceasta trebuie interpretat în mod restrictiv, și anume în sensul că interzice numai discriminările directe pe motiv de handicap și că se referă în mod exclusiv la înseși persoanele cu handicap. Pe de altă parte, considerentul (6) al acestei directive, care face trimitere la Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, se referă atât la combaterea discriminărilor sub toate formele, cât și la necesitatea luării de măsuri corespunzătoare în favoarea integrării sociale și economice a persoanelor cu handicap.

44 Guvernele Regatului Unit, italian și olandez susțin de asemenea că o interpretare restrictivă a întinderii *ratione personae* a Directivei 2000/78 reiese din Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec., p. I-6467). Potrivit guvernului italian, în hotărârea menționată, Curtea a reținut o interpretare restrictivă a noțiunii de handicap și a relevanței acesteia în raportul de muncă.

45 În Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, Curtea a definit noțiunea de handicap și, la punctele 51 și 52 din hotărârea menționată, a considerat că interzicerea, în ceea ce privește concedierea, a discriminării pe motiv de handicap cuprinse la articolul 2 alineatul (1) și la articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78 se opune unei concedieri pe motiv de handicap, care, având în vedere obligația de a prevedea amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, nu este justificată de faptul că persoana vizată nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului său. Cu toate acestea, din interpretarea menționată nu rezultă că principiul egalității de tratament definit la articolul 2 alineatul (1) din aceeași directivă și interzicerea discriminării directe prevăzute la alineatul (2) litera (a) al aceluiași articol nu pot fi aplicate într-o situație precum cea în cauză în acțiunea principală în cazul în care tratamentul defavorabil pe care pretinde că l-a suferit un angajat este întemeiat pe handicapul de care este atins copilul său, căruia îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor pe care le necesită starea acestuia.

46 Într-adevăr, cu toate că, la punctul 56 din Hotărârea Chacón Navas, citată anterior, Curtea a precizat că, având în vedere textul articolului 13 CE, domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 nu ar putea fi extins dincolo de discriminările întemeiate pe motivele enumerate în mod exhaustiv la articolul 1 din această directivă, astfel încât o persoană care a fost concediată de angajatorul său exclusiv pe motiv de boală nu intră sub incidența cadrului general stabilit prin Directiva 2000/78, aceasta nu a hotărât totuși că, în ceea ce privește aceste motive, principiul egalității de tratament și întinderea *ratione personae* a directivei menționate trebuie interpretate în mod restrictiv.

47 Referitor la obiectivele Directivei 2000/78, astfel cum reiese de la punctele 34 și 38 din prezenta hotărâre, aceasta urmărește să stabilească un cadru general de combatere, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, a discriminării întemeiate pe unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 din directiva menționată, printre care se numără în special handicapul, aceasta în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament. Din considerentul

(37) al directivei reiese că aceasta are de asemenea ca obiectiv crearea, pe teritoriul Comunității, a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă.

48 Astfel cum arată doamna Coleman, guvernele lituanian și suedez, precum și Comisia, atât obiectivele menționate, cât și efectul util al Directivei 2000/78 ar fi compromise în cazul în care un angajat care se află într-o situație precum cea a reclamantei din acțiunea principală nu poate să se întemeieze pe interzicerea discriminării directe prevăzute la articolul 2 alineatul (2) litera (a) din această directivă atunci când s-a dovedit că acesta a fost tratat într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratat într-o situație asemănătoare un alt angajat, din cauza handicapului copilului său, și aceasta chiar dacă angajatul respectiv nu are el însuși un handicap.

49 În această privință, reiese din considerentul (11) al directivei menționate că legiuitorul comunitar a considerat de asemenea că discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor tratatului, în special în ceea ce privește încadrarea în muncă.

50 Or, dacă într-o situație precum cea în cauză în acțiunea principală, persoana care a fost supusă unei discriminări directe pe motiv de handicap nu are ea însăși un handicap, nu este mai puțin adevărat că handicapul este cel care, în opinia doamnei Coleman, constituie motivul tratamentului mai puțin favorabil a cărui victimă aceasta pretinde că a fost. Astfel cum reiese de la punctul 38 din prezenta hotărâre, Directiva 2000/78, care are ca obiect, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, combaterea oricăror forme de discriminare pe motiv de handicap, nu se aplică unei anumite categorii de persoane, ci în funcție de motivele menționate la articolul 1.

51 În cazul în care se stabilește că un angajat care se află într-o situație precum cea în cauză în acțiunea principală este victima unei discriminări directe pe motiv de handicap, o interpretare a Directivei 2000/78 prin care se limitează aplicarea acesteia numai la persoanele care au ele înseși un handicap ar putea lipsi această directivă de o parte importantă a efectului său util și ar putea reduce protecția pe care aceasta ar trebui să o garanteze.

52 În ceea ce privește sarcina probei aplicabilă într-o situație precum cea în cauză în acțiunea principală, trebuie amintit că, potrivit articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78, statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat. Conform alineatului (2) al articolului menționat, alineatul (1) al acestuia nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind sarcina probei care să fie mai favorabile reclamanților.

53 În acțiunea principală, în conformitate cu articolul 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78, revine, așadar, doamnei Coleman sarcina de a stabili, în fața instanței de trimitere, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe motiv de handicap interzise prin această directivă.

54 Conform acestei ultime dispoziții a Directivei 2000/78 și considerentului (31) al acesteia, adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care doamna Coleman ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat.

55 În acest context, pârâții menționați ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal în special că tratamentul aplicat angajatului este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe motiv de handicap, precum și de orice relație pe care acest angajat o are cu o persoană cu handicap.

56 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima parte a primei întrebări, precum și la a doua și la a treia întrebare că Directiva 2000/78 și în special articolul 1 și articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) trebuie

interpretate în sensul că interzicerea discriminării directe pe care o prevăd nu este limitată la persoanele care au ele înseși un handicap. În cazul în care un angajator tratează un angajat care nu are el însuși un handicap într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratat într-o situație asemănătoare un alt angajat și este dovedit că tratamentul defavorabil a cărui victimă este acest angajat se întemeiază pe handicapul copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de tratament este contrar articolului 2 alineatul (2) litera (a) menționat, care prevede interzicerea discriminării directe.

Cu privire la partea a doua a primei întrebări, precum și la a patra întrebare

57 Prin intermediul acestor întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 2000/78 și în special articolul 1 și articolul 2 alineatele (1) și (3) trebuie interpretate în sensul că interzic hărțuirea legată de handicap numai împotriva angajatului care are el însuși un handicap sau dacă interzicerea hărțuirii se aplică de asemenea unui angajat care nu are el însuși un handicap, dar care, precum în acțiunea principală, este victima unui comportament indezirabil care constituie hărțuire raportat la handicapul de care este atins copilul său, căruia îi acordă el însuși cea mai mare parte a îngrijirilor pe care le necesită starea acestuia.

58 Având în vedere că, în temeiul articolului 2 alineatul (3) din Directiva 2000/78, hărțuirea este considerată o formă de discriminare în sensul alineatului (1) al aceluiași articol, trebuie să se arate că, pentru aceleași motive ca și cele expuse la punctele 34-51 din prezenta hotărâre, această directivă și în special articolul 1 și articolul 2 alineatele (1) și (3) trebuie interpretate în sensul că nu se limitează la a interzice hărțuirea împotriva unor persoane care au ele înseși un handicap.

59 În cazul în care se dovedește că există o legătură între comportamentul indezirabil care constituie hărțuire a cărui victimă este un angajat care nu are un handicap el însuși și handicapul copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de comportament este contrar principiului egalității de tratament consacrat prin Directiva 2000/78 și în special interzicerii hărțuirii prevăzute la articolul 2 alineatul (3) din aceasta din urmă.

60 În această privință, trebuie totuși amintit că, potrivit chiar articolului 2 alineatul (3) din directiva menționată, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.

61 În ceea ce privește sarcina probei aplicabilă într-o situație precum cea în cauză în acțiunea principală, trebuie să se arate că, având în vedere că hărțuirea este considerată o formă de discriminare în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, i se aplică aceleași reguli ca și cele prezentate la punctele 52-55 din prezenta hotărâre.

62 În consecință, astfel cum reiese de la punctul 54 din prezenta hotărâre, conform articolului 10 alineatul (1) din Directiva 2000/78 și considerentului (31) al acesteia, adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care doamna Coleman ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei hărțuiri, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o hărțuire în împrejurările în speță.

63 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua parte a primei întrebări, precum și la a patra întrebare că Directiva 2000/78 și în special articolul 1 și articolul 2 alineatele (1) și (3) trebuie interpretate în sensul că interzicerea hărțuirii pe care o prevăd nu este limitată la persoanele care au ele însele un handicap. În cazul în care este dovedit că există o legătură între comportamentul indezirabil ce constituie hărțuire a cărui victimă este un angajat care nu are el însuși un handicap și handicapul copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de comportament este contrar interzicerii hărțuirii prevăzute la articolul 2 alineatul (3) menționat.

Cu privire la cheltuielile de judecată

64 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

1) **Directiva 2000/78 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 și în special articolul 1 și articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) trebuie interpretate în sensul că interzicerea discriminării directe pe care o prevăd nu este limitată la persoanele care au ele înseși un handicap. În cazul în care un angajator tratează un angajat care nu are el însuși un handicap într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratat într-o situație asemănătoare un alt angajat și este dovedit că tratamentul defavorabil a cărui victimă este acest angajat se întemeiază pe handicapul copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de tratament este contrar articolului 2 alineatul (2) litera (a) menționat, care prevede interzicerea discriminării directe.**

2) **Directiva 2000/78 și în special articolul 1 și articolul 2 alineatele (1) și (3) trebuie interpretate în sensul că interzicerea hărțuirii pe care o prevăd nu este limitată la persoanele care au ele înseși un handicap. În cazul în care este dovedit că există o legătură între comportamentul indezirabil care constituie hărțuire a cărui victimă este un angajat care nu are el însuși un handicap și handicapul copilului său, căruia angajatul îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care acesta are nevoie, un astfel de comportament este contrar articolului 2 alineatul (3) menționat, care prevede interzicerea hărțuirii.**

Semnături