Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

11 septembre 2019*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – Article 2, paragraphe 2, sous b), ii), et article 5 – Interdiction de toute discrimination fondée sur un handicap – Travailleur particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national – Existence d'un "handicap" – Licenciement pour raisons objectives fondé sur les critères de la productivité, de la polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi que de l'absentéisme – Désavantage particulier pour les personnes handicapées – Discrimination indirecte – Aménagements raisonnables – Personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné »

Dans l'affaire C-397/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone, Espagne), par décision du 30 mai 2018, parvenue à la Cour le 15 juin 2018, dans la procédure

DW

contre

Nobel Plastiques Ibérica SA,

en présence de :

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

LA COUR (première chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, Mme C. Toader, MM. A. Rosas, L. Bay Larsen et M. Safjan (rapporteur), juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour DW, par Me J. Pérez Jiménez, abogado,

* Langue de procédure : l'espagnol.

– pour Nobel Plastiques Ibérica SA, par Me D. Sanahuja Cambra, abogada,

– pour le gouvernement espagnol, par M. L. Aguilera Ruiz, en qualité d'agent,

– pour la Commission européenne, par M. D. Martin et Mme P. Němečková, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant DW à Nobel Plastiques Ibérica SA au sujet de la légalité du licenciement pour raisons objectives dont DW a fait l'objet.

Le cadre juridique

Le droit international

3 La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été approuvée au nom de la Communauté européenne par la décision 2010/48/CE du Conseil, du 26 novembre 2009 (JO 2010, L 23, p. 35, ci-après la « convention de l'ONU »), énonce, au point e) de son préambule :

« reconnaissant que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

4 Aux termes de l'article 1er de cette convention, intitulé « Objet » :

« La présente convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

5 L'article 2 de ladite convention, intitulé « Définitions », prévoit :

« Aux fins de la présente convention :

[...]

on entend par "discrimination fondée sur le handicap" toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de

toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ;

on entend par "aménagement raisonnable" les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ;

[...] »

Le droit de l'Union

6 Aux termes des considérants 11, 12, 16, 17, 20 et 21 de la directive 2000/78 :

« (11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

(12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail.

[...]

(16) La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.

(17) La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

[...]

(20) Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.

(21) Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide. »

7 L'article 1er de cette directive, intitulé « Objet », énonce :

« La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l[e] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. »

8 L'article 2 de ladite directive, intitulé « Concept de discrimination », prévoit, à ses paragraphes 1 et 2 :

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :
   i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
   ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique. »

9 L'article 3 de la même directive, intitulé « Champ d'application », dispose, à son paragraphe 1 :

« Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

[...] »

10 L'article 5 de la directive 2000/78, intitulé « Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », est libellé comme suit :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

Le droit espagnol

11 L'article 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (loi 31/1995 relative à la prévention des risques professionnels), du 8 novembre 1995 (BOE nº 269, du 10 novembre 1995, p. 32590), intitulé « Protection des travailleurs particulièrement sensibles à certains risques », prévoit, à son paragraphe 1 :

« L'employeur garantit de manière spécifique la protection des travailleurs qui, en raison de spécificités qui leur sont propres ou d'un état physiologique connu, y compris les travailleurs dont la situation de handicap physique, mental ou sensoriel a été reconnue, sont particulièrement sensibles aux risques professionnels. À cette fin, il doit tenir compte de ces aspects dans les évaluations des risques et, en fonction de celles-ci, adopte les mesures préventives et de protection nécessaires.

Les travailleurs ne sont pas affectés aux postes de travail dans lesquels ils peuvent, en raison de spécificités qui leur sont propres, d'un état physiologique ou d'un handicap physique, mental ou sensoriel dûment reconnu, se placer eux-mêmes ou placer les autres travailleurs ou d'autres personnes liées à l'entreprise dans des situations de danger ; de façon générale, ils ne sont pas affectés à de tels postes lorsqu'ils se trouvent manifestement dans un état ou une situation transitoires qui ne répondent pas aux exigences physiques et mentales nécessaires pour occuper les postes de travail en question. »

12 L'article 2 du Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (décret royal législatif 1/2013, portant approbation de la refonte de la loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur intégration sociale), du 29 novembre 2013 (BOE nº 289, du 3 décembre 2013, p. 95635), contient les définitions suivantes :

« Aux fins de la présente loi, on entend par :

a) handicap : il s'agit de la situation caractérisant les personnes qui présentent des incapacités vraisemblablement durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

[...]

c) discrimination directe : il s'agit de la situation dans laquelle se trouve une personne handicapée lorsqu'elle est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation analogue, au motif ou en raison de son handicap.

d) discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition légale ou réglementaire, une clause conventionnelle ou contractuelle, un accord individuel, une décision unilatérale, un critère ou une pratique, un environnement, produit ou service, neutres en apparence, sont susceptibles de causer un désavantage particulier à une personne par rapport à d'autres en raison de son handicap lorsque les éléments précités ne correspondent pas objectivement à une finalité légitime et que les moyens d'atteindre celle-ci ne sont ni adéquats ni nécessaires.

[...] »

13 L'article 4 de ce décret royal législatif, intitulé « Titulaires des droits », dispose, à son paragraphe 1 :

« On entend par personnes handicapées, les personnes qui présentent des déficiences physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles vraisemblablement durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

14 L'article 35 dudit décret royal législatif, intitulé « Garanties du droit au travail », est libellé comme suit :

« 1. Les personnes handicapées jouissent du droit au travail dans des conditions garantissant l'application du principe de l'égalité de traitement et du principe de non-discrimination.

2. La garantie et l'effectivité du droit à l'égalité de traitement et du droit à l'égalité des chances dont jouissent les personnes handicapées sont régies par le présent chapitre et la réglementation spécifique en ce qui concerne l'accès à l'emploi ainsi que l'accès aux activités non salariées ou au travail, les conditions de travail, dont la rémunération et le licenciement, la promotion professionnelle, la formation professionnelle et continue, la formation à l'emploi, l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs et l'incorporation et l'engagement dans toute organisation dont les membres exercent une profession donnée.

3. Il y a discrimination directe lorsqu'une personne handicapée est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation analogue en raison de son handicap.

4. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition légale ou réglementaire, une clause conventionnelle ou contractuelle, un accord individuel ou une décision unilatérale de l'employeur, neutres en apparence, sont susceptibles de causer un désavantage particulier aux personnes handicapées par rapport à d'autres personnes et ne correspondent objectivement à aucune finalité légitime et que les moyens d'atteindre celle-ci ne sont ni adéquats ni nécessaires, à moins que l'employeur ne soit tenu de prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins de chaque cas particulier et conformément à l'article 40, pour éliminer les désavantages que cette disposition, clause, accord ou décision implique.

5. Les dispositions réglementaires, les clauses de conventions collectives, les accords individuels et les décisions unilatérales de l'employeur, donnant lieu à des situations de discrimination directe ou indirecte défavorables en raison du handicap, dans le domaine de l'emploi, en matière de rétribution, de temps de travail et s'agissant des autres conditions de travail, sont réputés nuls et dépourvus de tout effet.

[...] »

15 L'article 40 du même décret royal législatif, intitulé « Adoption de mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages occasionnés par le handicap en tant que garantie de la pleine égalité au travail », énonce :

« 1. Pour garantir la pleine égalité au travail, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages occasionnés par le handicap.

2. Les employeurs sont obligés d'adopter les mesures adéquates pour adapter le poste de travail et faciliter l'accessibilité de l'entreprise en fonction des besoins liés à chaque cas particulier afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi, d'effectuer leur travail, d'être promues et d'accéder à la formation, à moins que ces mesures ne représentent une charge excessive pour l'employeur.

Pour déterminer si une charge est excessive, il faut se demander si elle est suffisamment allégée par les mesures, aides et subventions publiques relatives aux personnes handicapées et tenir compte des coûts financiers et autres impliqués par ces mesures ainsi que de la taille de l'entreprise ou l'organisation et de son chiffre d'affaires total. »

16 L'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs) résulte du Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE nº 255, du 24 octobre 2015, p. 100224). Dans sa version en vigueur à la date des faits au principal, l'article 53 de ce statut, intitulé « Forme et effets de la résiliation pour raisons objectives », énonce, à son paragraphe 4 :

« Lorsque la décision de l'employeur de mettre fin au contrat de travail est motivée par l'une des causes que la Constitution ou la loi qualifie de discriminatoires et interdites à ce titre, ou encore lorsque le licenciement a été effectué en violation des droits fondamentaux et des libertés publiques du travailleur, la décision de licenciement est nulle, cette nullité devant être relevée d'office par le juge.

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

17 Le 1er juillet 2004, DW a été engagée par Nobel Plastiques Ibérica. Affectée aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, elle a bénéficié d'une réduction du temps de travail, au motif qu'elle avait la garde d'enfants mineurs. DW effectuait une semaine de travail d'une durée de 35 heures et travaillait dans l'équipe du matin et dans l'équipe de nuit.

18 DW a souffert d'une épicondylite, qui a été diagnostiquée le 12 septembre 2011 et a été opérée le 18 janvier 2012.

19 Cette lésion a été qualifiée de « maladie professionnelle » et DW s'est trouvée en situation d'incapacité temporaire de travail pendant plusieurs périodes entre le mois de septembre 2011 et le mois d'avril 2014, ainsi que, au motif qu'un trouble d'anxiété lui avait été diagnostiqué, du 4 septembre 2015 au 31 mars 2016 et du 6 au 20 mai 2016.

20 À partir du 15 décembre 2011, DW a été reconnue comme faisant partie des « travailleurs particulièrement sensibles aux risques professionnels », au sens de l'article 25 de la loi 31/1995, situation qui a perduré depuis lors.

21 Entre le mois d'avril 2016 et celui d'août 2016, DW s'est présentée à plusieurs reprises au service médical de l'entreprise en se plaignant d'une douleur au coude et a remis diverses communications à ce service médical ainsi qu'à son employeur pour demander l'adaptation de son poste de travail à son état physique.

22 DW s'est également trouvée en situation d'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident du travail en raison de l'épicondylite dont elle a souffert, pendant plusieurs périodes à partir du 31 août 2016.

23 Depuis la date à laquelle DW s'est vu diagnostiquer une épicondylite, elle a effectué, après chaque reprise du travail, une visite médicale. À l'issue de chacune de ces visites, elle a été déclarée « apte avec certaines limitations » à occuper son poste de travail ou à exercer des tâches de « mise en forme à la vapeur ». Il en est résulté que, durant ses périodes de travail au cours de l'année 2016, DW a été

affectée de préférence à des postes qui conduisaient à manipuler des petits tubes et pour lesquels les risques pour sa santé étaient moindres que par rapport aux postes qui exigeaient de manier des gros tubes.

24 En vue de procéder à un licenciement pour raisons objectives au sein de l'entreprise, Nobel Plastiques Ibérica a adopté les quatre critères suivants, applicables à l'année 2016 : être affecté aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, présenter une productivité inférieure à 95 %, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé.

25 Nobel Plastiques Ibérica a considéré que, au cours de l'année 2016, DW remplissait ces quatre critères de sélection puisqu'elle était affectée aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, qu'elle a présenté une productivité moyenne pondérée de 59,82 %, une polyvalence très réduite dans les tâches essentielles afférentes à son poste de travail et qu'elle a accusé un taux d'absentéisme de 69,55 %.

26 En conséquence, le 22 mars 2017, pendant que DW se trouvait en situation d'incapacité temporaire de travail, Nobel Plastiques Ibérica lui a notifié une lettre de licenciement pour raisons objectives, invoquant des motifs économiques, techniques, de production et d'organisation. Neuf autres personnes travaillant au sein de l'entreprise ont également été licenciées à la même période.

27 Le 21 avril 2017, DW a introduit un recours contre cette décision de licenciement devant la juridiction de renvoi, le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone, Espagne). Ledit recours visait à obtenir que son licenciement soit déclaré nul ou, subsidiairement, injustifié.

28 Le 4 août 2017, l'inspection du travail a proposé de sanctionner Nobel Plastiques Ibérica pour avoir commis deux fautes, consistant, d'une part, à avoir exposé DW à des risques ergonomiques ayant provoqué sa maladie, créant ainsi un risque grave pour son intégrité physique ou sa santé, et, d'autre part, à avoir maintenu les conditions dans lesquelles elle accomplissait ses tâches une fois son épicondylite connue, à savoir en l'ayant affectée à des postes de travail dont les caractéristiques étaient incompatibles avec les spécificités de son état de santé. Dans son rapport, l'inspection du travail a indiqué que DW avait occupé différents postes de travail par roulement, mais que tous ces postes nécessitaient des manipulations impliquant l'existence de risques ergonomiques et d'atteinte au système musculo-squelettique pour les membres supérieurs. Nobel Plastiques Ibérica n'aurait pas pris les mesures d'adaptation du poste de travail de DW afin de s'assurer que celui-ci était compatible avec son état de santé.

29 La juridiction de renvoi se demande si la notion de « travailleurs particulièrement sensibles à certains risques », au sens de l'article 25 de la loi 31/1995, est assimilable à celle de « handicap », au sens de la directive 2000/78, telle qu'interprétée par la Cour. Cette question constituerait un préalable pour déterminer, d'une part, si les critères de sélection retenus pour licencier DW méconnaissent directement ou indirectement le droit à l'égalité de traitement des personnes handicapées reconnu par la directive 2000/78 et, d'autre part, si l'obligation d'effectuer les aménagements raisonnables que prévoit l'article 5 de cette directive exige que les critères de sélection liés au handicap de DW et utilisés pour procéder au licenciement de celle-ci soient écartés.

30 Selon la juridiction de renvoi, outre le fait que les personnes particulièrement sensibles aux risques professionnels peuvent faire l'objet d'un traitement spécifique en vue de les protéger contre certains risques professionnels, elles doivent être considérées comme relevant de la notion de « personnes handicapées », au sens de la directive 2000/78, dans la situation où leurs atteintes physiques sont durables au moment où l'acte prétendument discriminatoire est adopté à leur encontre et résultent du travail accompli.

31 S'agissant des quatre critères de sélection en vue de déterminer les personnes à licencier, visés au point 24 du présent arrêt, le premier d'entre eux, à savoir être affecté aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matières plastiques, serait objectif et neutre. En revanche, les trois autres critères seraient susceptibles d'être discriminatoires à l'égard de DW dans l'hypothèse où celle-ci devrait être considérée comme étant atteinte d'un handicap, au sens de la directive 2000/78.

32 En effet, en ce qui concerne le deuxième critère de sélection, à savoir présenter une productivité inférieure à 95 % pendant l'année 2016, l'atteinte physique dont DW a souffert aurait incontestablement un lien direct avec le taux de productivité moyenne pondérée de 59,82 % qu'elle a obtenu. Or, Nobel Plastiques Ibérica se serait bornée à produire les données concernant la productivité annuelle de DW, sans indiquer à quels postes et dans l'exercice de quelles fonctions concrètes le taux de productivité de celle-ci avait été mesuré.

33 Quant au troisième critère de sélection, à savoir celui de la polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise, il serait établi que DW a été déclarée, depuis l'année 2011, « apte avec certaines limitations » par les services médicaux, au motif qu'elle avait été diagnostiquée comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels. Il s'ensuivrait qu'elle ne pouvait pas accomplir toutes les tâches que requièrent les différents postes de travail, ce qui expliquerait que son évaluation soit défavorable au regard de ce critère.

34 Enfin, en ce qui concerne le dernier critère de sélection, le taux d'absentéisme de 69,55 % retenu pour DW aurait été calculé en prenant en compte les périodes de congé de maladie de celle-ci survenues au cours de l'année 2016. Parmi ces périodes de congé de maladie, figureraient toutes celles qui résultent de l'atteinte physique dont elle souffre. Or, le simple fait de prendre en considération ces congés impliquerait que DW est susceptible d'être traitée de manière moins favorable que les autres travailleurs.

35 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (tribunal du travail nº 3 de Barcelone) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) Les travailleurs reconnus comme particulièrement sensibles à certains risques, qui, en raison de spécificités qui leur sont propres ou d'un état physiologique connu, sont particulièrement sensibles aux risques professionnels et ne peuvent donc pas occuper certains postes de travail au motif que cela entraînerait un risque pour leur propre santé ou pour d'autres personnes, doivent-ils être considérés comme des personnes handicapées aux fins de l'application de la directive 2000/78, telle qu'interprétée par la Cour dans sa jurisprudence ?

Si la première question appelle une réponse affirmative, les questions suivantes sont formulées :

2) Le licenciement d'un travailleur pour motifs économiques, techniques, d'organisation et de production, lorsque cette personne s'est vu reconnaître un handicap au motif qu'elle est particulièrement sensible à l'exercice de ses fonctions dans certains postes de travail en raison de ses atteintes physiques et qu'elle éprouve donc des difficultés pour atteindre les niveaux de productivité requis pour éviter un éventuel licenciement, constitue-t-il un acte de discrimination directe ou indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 ?

3) Le licenciement d'un travailleur pour motifs économiques, techniques, d'organisation et de production, lorsque cette personne s'est vu reconnaître un handicap en ce sens qu'il est admis qu'elle est particulièrement sensible à l'exercice de ses fonctions dans certains postes de travail en raison de ses atteintes physiques et lorsque la décision de licenciement est prise, entre autres critères de désignation, sur le fondement de la polyvalence dans tous les postes de travail, y compris ceux que la personne handicapée ne peut occuper, constitue-t-il un acte de discrimination directe ou indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 ?

4) Le licenciement d'un travailleur pour motifs économiques, techniques, d'organisation et de production, lorsque cette personne s'est vu reconnaître un handicap et qu'il est donc admis qu'elle est particulièrement sensible à l'exercice de ses fonctions dans certains postes de travail en raison de ses atteintes physiques, lesquelles ont entraîné de longues périodes d'absence ou de congé de maladie avant le licenciement, et lorsque la décision de licenciement est prise, entre autres critères de désignation, sur le fondement de l'absentéisme de ce travailleur, constitue-t-il un acte de discrimination indirecte au sens où l'entend l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

36 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que l'état de santé d'un travailleur reconnu comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, qui ne permet pas à ce travailleur d'occuper certains postes de travail au motif que cela entraînerait un risque pour sa propre santé ou pour d'autres personnes, relève de la notion de « handicap », au sens de cette directive.

37 Ainsi qu'il ressort de son article 1er, la directive 2000/78 a pour objet d'établir un cadre général pour lutter, en ce qui concerne l'emploi et le travail, contre les discriminations fondées sur l'un des motifs visés à cet article, au nombre desquels figure le handicap. Conformément à son article 3, paragraphe 1, sous c), cette directive s'applique, dans les limites des compétences conférées à l'Union européenne, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, notamment, les conditions de licenciement.

38 En l'occurrence, la juridiction de renvoi cherche à savoir si l'état de santé de DW, qui a été licenciée alors qu'elle avait été reconnue comme étant un travailleur particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, relève de la notion de « handicap », au sens de ladite directive.

39 À cet égard, il convient de rappeler que l'Union a approuvé la convention de l'ONU par la décision 2010/48. Par conséquent, les dispositions de cette convention font partie intégrante, à partir de l'entrée en vigueur de ladite décision, de l'ordre juridique de l'Union. Par ailleurs, il ressort de l'appendice à l'annexe II de la même décision que, concernant l'autonomie et l'inclusion sociale, le travail et l'emploi, la directive 2000/78 figure parmi les actes de l'Union ayant trait aux questions régies par ladite convention (arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 30 et 31, ainsi que du 1er décembre 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, point 40).

40 Il s'ensuit que la convention de l'ONU peut être invoquée aux fins d'interpréter cette directive, laquelle doit faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à la même convention (arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 32, ainsi que du 1er décembre 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, point 41).

41 C'est la raison pour laquelle, à la suite de l'approbation par l'Union de la convention de l'ONU, la Cour a considéré que la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 38, ainsi que du 18 janvier 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, point 28).

42 Il n'apparaît pas que la directive 2000/78 vise à couvrir seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. En effet, il irait à l'encontre de l'objectif même de cette directive, qui est de mettre en œuvre l'égalité de traitement, d'admettre que l'application de celle-ci dépende de l'origine du handicap (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 40).

43 La notion de « handicap » doit être entendue comme visant une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle et non comme une impossibilité d'exercer une telle activité. L'état de santé d'une personne handicapée apte à travailler, serait-ce à temps partiel, est donc susceptible de relever de la notion de « handicap » (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 44).

44 Le caractère « durable » de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (arrêt du 1er décembre 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, point 53 et jurisprudence citée).

45 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation de la capacité est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne (arrêt du 1er décembre 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, point 56).

46 Par ailleurs, le constat selon lequel la personne concernée est atteinte d'un « handicap », au sens de l'article 1er de la directive 2000/78, précède la détermination et l'appréciation des mesures d'aménagement appropriées envisagées à l'article 5 de celle-ci. En effet, conformément au considérant 16 de cette directive, de telles mesures visent à tenir compte des besoins des personnes handicapées et elles sont donc la conséquence du constat de l'existence d'un « handicap » (voir, en ce sens, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 45 et 46, ainsi que du 18 décembre 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 57).

47 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que les questions préjudicielles visent une travailleuse qui, en raison d'une maladie, a souffert d'une limitation de sa capacité de travailler, résultant d'atteintes physiques, pendant une longue durée.

48 Compte tenu de son état de santé, DW a été reconnue, à partir du 15 décembre 2011, comme faisant partie des « travailleurs particulièrement sensibles aux risques professionnels », au sens de l'article 25 de la loi 31/1995. En application de cet article, de tels travailleurs ne sont pas affectés aux postes de travail dans lesquels ils peuvent, en raison de spécificités qui leur sont propres, d'un état physiologique ou d'un handicap physique, mental ou sensoriel dûment reconnu, se placer eux-mêmes ou placer les autres travailleurs ou d'autres personnes liées à l'entreprise dans des situations de danger.

49 Il y a lieu de relever que le seul fait qu'une personne soit reconnue comme étant un travailleur particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, ne saurait signifier, par lui-même, que cette personne est atteinte d'un « handicap » au sens de la directive 2000/78. En effet, il ressort de la décision de renvoi que la définition de la notion de « travailleur particulièrement sensible aux risques professionnels », au sens de l'article 25 de la loi 31/1995, se fonde sur des conditions qui ne sont pas les mêmes que celles visées au point 41 du présent arrêt. Il ne saurait donc être considéré que cette notion correspond à celle de « personne handicapée », au sens de cette directive.

50 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si, dans l'affaire au principal, l'état de santé de DW a entraîné une limitation de la capacité de celle-ci remplissant les conditions visées au point 41 du présent arrêt. Dans l'affirmative, DW devrait alors être considérée comme ayant été une personne handicapée, au sens de la directive 2000/78, à la date de son licenciement.

51 Dans ces conditions, il convient de répondre à la première question posée que la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que l'état de santé d'un travailleur reconnu comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, qui ne permet pas à ce travailleur d'occuper certains postes de travail au motif que cela entraînerait un risque pour sa propre santé ou pour d'autres personnes, ne relève de la notion de « handicap », au sens de cette directive, que lorsque cet état entraîne une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, dans l'affaire au principal, ces conditions sont remplies.

Sur les deuxième à quatrième questions

52 Par ses deuxième à quatrième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que le licenciement pour « raisons objectives » d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci répond aux critères de sélection pris en compte par l'employeur pour déterminer les personnes à licencier, à savoir présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé, constitue une discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap, au sens de cette disposition.

53 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que, en vue de déterminer les personnes à licencier dans le cadre d'un licenciement pour motifs économiques, techniques, d'organisation et de production, Nobel Plastiques Ibérica a notamment adopté les trois critères de sélection suivants, applicables à l'année 2016 : présenter une productivité inférieure à 95 %, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé. DW, qui a été reconnue comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, a été considérée comme répondant à ces trois critères et a été licenciée en conséquence, avec neuf autres personnes travaillant au sein de l'entreprise.

54 La juridiction de renvoi se demande si, à supposer que DW soit une personne handicapée, au sens de la directive 2000/78, ce qu'il lui appartient de vérifier ainsi qu'il ressort de la réponse apportée à la première question, celle-ci, par l'application de ces trois critères de sélection, a fait l'objet d'une discrimination fondée sur le handicap, au sens de cette directive.

55 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de ladite directive, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des motifs énoncés à l'article 1er de la même directive, au nombre desquels figure, notamment, le handicap.

56 S'agissant de l'existence d'une discrimination directe, il résulte de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 qu'une telle discrimination se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que ne l'est une autre personne se trouvant dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er de cette directive.

57 À cet égard, des critères de sélection tels que le taux de productivité, le niveau de polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise et le taux d'absentéisme, s'appliquent de manière identique aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées. Partant, il ne saurait être considéré que ces critères instaurent une différence de traitement directement fondée sur le handicap, au sens des

dispositions combinées de l'article 1er et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, dès lors qu'ils ne sont pas indissociablement liés au handicap (voir, par analogie, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 72 et 74, ainsi que du 19 septembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, point 48).

58 En ce qui concerne l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le handicap, il convient de constater que des critères de sélection consistant à présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé, en vue de déterminer les personnes à licencier dans le cadre d'un licenciement pour raisons objectives, sont apparemment neutres.

59 Cependant, s'agissant plus particulièrement du critère de sélection tiré du taux d'absentéisme, il y a lieu de relever qu'un travailleur handicapé est, en principe, plus exposé au risque d'avoir un taux d'absentéisme élevé par rapport à un travailleur valide, dès lors qu'il est exposé au risque supplémentaire d'être absent en raison d'une maladie liée à son handicap. Il apparaît donc que le critère de sélection consistant en un taux d'absentéisme élevé au cours d'une année est susceptible de désavantager les travailleurs handicapés, lorsque l'absence au travail est liée au handicap, et ainsi d'entraîner une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 76, ainsi que du 18 janvier 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, point 39).

60 De la même façon, au regard des critères de sélection en vue de procéder à un licenciement, consistant à présenter une productivité inférieure à un taux donné et une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise, un travailleur handicapé, du fait de la limitation de sa capacité, est, en principe, moins susceptible d'obtenir de bons résultats qu'un travailleur valide. De tels critères sont donc également de nature à entraîner une différence de traitement qui résulte indirectement d'un handicap, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

61 Toutefois, un traitement désavantageux qui résulte indirectement d'un handicap ne va à l'encontre de la protection visée par la directive 2000/78 que pour autant qu'il constitue une discrimination, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci (voir, en ce sens, arrêts du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 48, et du 18 janvier 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, point 36).

62 En vertu de l'article 2, paragraphe 2, sous b), ii), de la directive 2000/78, une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, notamment, d'un handicap donné, par rapport à d'autres personnes, à moins que l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique cette directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 de ladite directive afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

63 Selon l'article 5, première phrase, de cette directive, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. L'article 5, deuxième phrase, de ladite directive précise que l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

64 À cet égard, la Cour a jugé que la notion d'« aménagements raisonnables » doit être entendue comme visant l'élimination des diverses barrières qui entravent la pleine et effective participation des personnes handicapées à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 54, ainsi que du 4 juillet 2013, Commission/Italie, C-312/11, non publié, EU:C:2013:446, point 59).

65 Ainsi que l'énoncent les considérants 20 et 21 de la directive 2000/78, l'employeur doit prendre les mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.

66 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que le décret royal législatif 1/2013, et notamment l'article 40 de celui-ci, prévoit que l'employeur doit prendre des mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages occasionnés par le handicap en tant que garantie de la pleine égalité au travail.

67 À cet égard, la juridiction de renvoi indique que le poste de travail de DW a fait l'objet d'adaptations, à la suite de la reconnaissance de celle-ci comme étant un travailleur particulièrement sensible à certains risques professionnels, au sens de l'article 25 de la loi 31/1995.

68 Ainsi, il ressort de la décision de renvoi que DW a été affectée de préférence à des postes qui conduisaient à manipuler des petits tubes, l'exposant ainsi à des risques pour sa santé moindres que ceux créés par les postes qui exigeaient de manier des gros tubes.

69 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si ces adaptations ont été suffisantes pour être considérées comme étant des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de la directive 2000/78.

70 Dans le cadre de cette vérification, la juridiction de renvoi doit prendre en compte l'ensemble des éléments à sa disposition, au nombre desquels pourrait figurer le rapport de l'inspection du travail dont elle fait état dans sa décision de renvoi, mentionné au point 28 du présent arrêt.

71 Si la juridiction de renvoi devait parvenir à la conclusion que l'employeur de DW, préalablement au licenciement de celle-ci, n'a pas pris les mesures appropriées, visées au point 65 du présent arrêt, et que, partant, il n'a pas procédé à des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de la directive 2000/78, il y aurait lieu de constater que, dans une affaire telle que celle au principal, le licenciement d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci a répondu à des critères de sélection consistant à présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), ii), de cette directive (voir, par analogie, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 68).

72 À cet égard, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 2 de la convention de l'ONU, la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.

73 En revanche, dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi aboutirait à la conclusion que l'employeur de DW a adopté les mesures appropriées et qu'il a donc procédé à des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de la directive 2000/78, il n'y aurait pas lieu de considérer qu'un licenciement fondé sur de tels critères de sélection constituerait une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), ii), de cette directive.

74 Il importe de relever, à cet égard, qu'il ressort du considérant 17 de ladite directive que celle-ci n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné soit recrutée, promue ou reste employée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

75 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre aux deuxième à quatrième questions posées que l'article 2, paragraphe 2, sous b), ii), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que le licenciement pour « raisons objectives » d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci répond aux critères de sélection pris en compte pour déterminer les personnes à licencier, à savoir présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé, constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap, au sens de cette disposition, à moins que l'employeur n'ait préalablement adopté, à l'égard de ce travailleur, des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de ladite directive, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Sur les dépens

76 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit :

1) **La directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens que l'état de santé d'un travailleur reconnu comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, qui ne permet pas à ce travailleur d'occuper certains postes de travail au motif que cela entraînerait un risque pour sa propre santé ou pour d'autres personnes, ne relève de la notion de « handicap », au sens de cette directive, que lorsque cet état entraîne une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, dans l'affaire au principal, ces conditions sont remplies.**

2) **L'article 2, paragraphe 2, sous b), ii), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que le licenciement pour « raisons objectives » d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci répond aux critères de sélection pris en compte par l'employeur pour déterminer les personnes à licencier, à savoir présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé, constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap, au sens de cette disposition, à moins que l'employeur n'ait préalablement adopté, à l'égard de ce travailleur,**

des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de ladite directive, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier.

Signatures