HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

11 septembrie 2025 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap – Articolele 2, 5 și 7 – Articolele 21, 24 și 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Directiva 2000/78/CE – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Articolul 1 – Articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b) – Interzicerea discriminării pe motiv de handicap – Discriminare indirectă – Diferență de tratament în privința unui angajat care nu are el însuși un handicap, dar care se ocupă de copilul său cu handicap – Articolul 5 – Obligația angajatorului de a prevedea amenajări corespunzătoare”

În cauza C-38/24 [Bervidi] [i],

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), prin decizia din 17 ianuarie 2024, primită de Curte la 19 ianuarie 2024, în procedura

G.L.

împotriva

AB SpA,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul F. Biltgen, președinte de cameră, domnul T. von Danwitz (raportor), vicepreședintele Curții, domnul A. Kumin, doamna I. Ziemele și domnul S. Gervasoni, judecători,

avocat general: domnul A. Rantos,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru G.L., de F. Andretta și M. Parpaglioni, avvocati;

– pentru AB SpA, de D. La Rosa, avvocata;

* Limba de procedură: italiana.

[i] Numele prezentei cauze este un nume fictiv. El nu corespunde numelui real al niciuneia dintre părțile la procedură.

– pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de L. Fiandaca, avvocato dello Stato;

– pentru guvernul elen, de V. Baroutas și M. Tassopoulou, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de D. Recchia și E. Schmidt, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 13 martie 2025,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară 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 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7), interpretată în lumina Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, încheiată la New York la 13 decembrie 2006 și aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 (JO 2010, L 23, p. 35, denumită în continuare „Convenția ONU”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între G.L., pe de o parte, și AB SpA, pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestei societăți de a-i acorda lui G.L. o amenajare a condițiilor sale de muncă care să îi permită să se ocupe de fiul său cu handicap.

Cadrul juridic

Dreptul internațional

3 Convenția ONU enunță la litera (x) din preambul:

„fiind convinse că familia este nucleul natural și fundamental al societății și că ea are dreptul să fie protejată de societate și de stat, precum și că persoanele cu handicap și membrii familiilor lor ar trebui să primească protecția și asistența necesare pentru a permite familiilor să contribuie la accesul deplin și în condiții egale la drepturile persoanelor cu handicap;”.

4 Potrivit articolului 1 din această convenție, intitulat „Scop”:

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

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

5 Articolul 2 din această convenție, intitulat „Definiții”, prevede la al treilea și la al patrulea paragraf:

„În sensul prezentei convenții:

[…]

«Discriminarea pe bază de handicap» reprezintă orice tip de diferențiere, excludere sau restricție pe baza handicapului, care are scopul sau efectul de a reduce sau de a anula recunoașterea, accesul sau exercitarea tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale, în condiții egale cu ceilalți, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu. Ea include toate formele de discriminare, inclusiv refuzul unor adaptări rezonabile.

«Adaptări rezonabile» sunt acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți.”

6 Potrivit articolului 5 din Convenția ONU, intitulat „Egalitate și nediscriminare”:

„1. Statele părți recunosc că toate persoanele sunt egale în fața legii și în temeiul acesteia, având dreptul la o protecție și la beneficii egale din partea legii, fără nicio discriminare.

2. Statele părți interzic orice discriminare pe bază de handicap și garantează persoanelor cu handicap o protecție juridică egală și efectivă împotriva discriminărilor pe orice fel de criterii.

3. Pentru a sprijini egalitatea și a elimina discriminarea, statele părți adoptă toate măsurile necesare pentru a asigura realizarea adaptărilor rezonabile.

4. În sensul prezentei convenții, măsurile specifice necesare pentru a accelera sau realiza egalitatea *de facto* a persoanelor cu handicap nu sunt considerate măsuri discriminatorii.”

7 Articolul 7 din această convenție, intitulat „Copiii cu handicap”, prevede la alineatele (1) și (2):

„(1) Statele părți adoptă toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii.

(2) În toate deciziile privind copiii cu handicap, interesul superior al copilului prevalează.”

8 Articolul 34 alineatul (1) din convenția menționată prevede instituirea unui Comitet pentru drepturile persoanelor cu handicap.

Dreptul Uniunii

Directiva 2000/43/CE

9 Articolul 1 din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO 2000, L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19) prevede:

„Scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe baza rasei sau originii etnice, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.”

10 Articolul 2 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, principiul egalității de tratament înseamnă că nu se face o discriminare directă sau indirectă pe baza rasei sau originii etnice.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice;

(b) se consideră că are loc o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană, de o anumită rasă sau origine etnică, într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt corespunzătoare și necesare.”

Directiva 2000/78

11 Considerentele (6), (12), (20), (21) și (37) ale Directivei 2000/78 au următorul cuprins:

„(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.

[…]

(12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domenii reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în [Comunitatea Europeană]; […]

[…]

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

(21) Pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare.

[…]

(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 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, poate fi mai bine realizat la nivel comunitar; […]”

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

13 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Conceptul de discriminare”, prevede la alineatele (1) și (2):

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

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

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau
(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.”

14 Articolul 3 din aceeași directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1) literele (a) și (c):

„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:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă […];

[…]

(c) condițiile de încadrare și de muncă […]”

15 Articolul 5 din Directiva 2000/78, intitulat „Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”, are următorul cuprins:

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

Dreptul italian

16 Articolul 2 alineatul 1 din decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Decretul legislativ nr. 216 de transpunere a Directivei 2000/78/CE în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă) din 9 iulie 2003 (GURI nr. 187 din 13 august 2003), în versiunea aplicabilă litigiului principal, prevede:

„În sensul prezentului decret […], prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte pe motive de apartenență religioasă, de convingeri personale, de handicap, de vârstă sau de orientare sexuală. Acest principiu impune să nu se exercite nicio discriminare directă sau indirectă, astfel cum sunt acestea definite în continuare:

a) discriminarea directă există 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 motive de apartenență religioasă, de convingeri personale, de handicap, de vârstă sau de orientare sexuală;

b) discriminarea indirectă există atunci când o dispoziție, un criteriu, o practică, un act, o înțelegere sau un comportament aparent neutru poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu alte persoane.”

17 Articolul 3 alineatul 3 bis din decretul legislativ menționat are următorul cuprins:

„Pentru a garanta respectarea principiului egalității de tratament în cazul persoanelor cu handicap, angajatorii publici și privați au obligația de a prevedea adaptări rezonabile, astfel cum sunt stabilite în Convenția [ONU], ratificată potrivit Legii nr. 18 din 3 martie 2009, la locul de muncă, pentru a garanta persoanelor cu handicap egalitatea deplină în raport cu ceilalți lucrători. Angajatorii publici trebuie să asigure punerea în aplicare a prezentului paragraf fără sarcini noi sau sporite asupra finanțelor publice și cu resursele umane, financiare și materiale disponibile în temeiul legislației în vigoare.”

18 Articolul 25 alineatul 2 bis din decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari oportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 noiembrie 2005, n. 246 (Decretul legislativ nr. 198 privind Codul egalității de șanse între bărbați și femei, conform articolului 6 din Legea nr. 246 din 28 noiembrie 2005) din 11 aprilie 2006 (GURI nr. 125 din 31 mai 2006, supliment ordinar nr. 133), care a intrat în vigoare ulterior faptelor din litigiul principal, prevede:

„În sensul prezentului titlu, constituie discriminare orice tratament sau modificare a organizării condițiilor de muncă sau a timpului de lucru care, pe motive de sex, vârstă, nevoi de îngrijire personală sau familială, stare de graviditate, maternitate sau paternitate, inclusiv prin adopție, sau pe motiv de detenție și de exercitare a drepturilor aferente, plasează sau poate plasa lucrătorul în cel puțin una dintre următoarele situații: a) situație dezavantajoasă în raport cu toți ceilalți lucrători; b) limitare a posibilităților de participare la viața sau la opțiunile întreprinderii; c) limitarea accesului la mecanismele de promovare și de avansare în carieră."

Litigiul principal și întrebările preliminare

19 G.L. lucra pentru societatea AB, cu sediul în Italia, în calitate de „operator de stație". În această calitate, ea avea atribuții de supraveghere și de control ale unei stații de metrou.

20 G.L. a solicitat în mod repetat societății AB să o repartizeze în mod permanent pe un post cu program de lucru fix, care necesită eventual o calificare mai redusă, care să îi permită să se ocupe de fiul său minor, afectat de un handicap grav și de o invaliditate totală, care locuiește cu ea și care trebuie să urmeze un program de îngrijiri la oră fixă, după-amiaza.

21 Societatea AB nu a dat curs acestor cereri, însă a dispus în favoarea lui G.L. anumite amenajări ale condițiilor de muncă, cu titlu provizoriu, constând în desemnarea unui loc de muncă fix și în acordarea unui regim orar preferențial în raport cu ceilalți operatori de stație, care sunt supuși unor programe de lucru în alternanță și prin rotație.

22 La 5 martie 2019, G.L. a sesizat Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma, Italia) cu o acțiune împotriva societății AB, solicitând să se constate că refuzul angajatorului său de a admite cererea sa de amenajare în mod permanent a condițiilor sale de muncă prezenta un caracter discriminatoriu.

23 Prin acțiunea formulată, G.L. a solicitat ca această societate să fie obligată să o repartizeze în mod permanent pe un post de lucru cu program fix (între orele 8.30 și 15.00) și să i se impună să adopte un plan de eliminare a discriminării la care era supusă, precum și să îi repare prejudiciul.

24 Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma) a respins acțiunea formulată de G.L., care a declarat apel împotriva acestei decizii la Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma, Italia). Această din urmă instanță a respins de asemenea acțiunea pe fond, considerând că existența comportamentului discriminatoriu invocat nu fusese dovedită și că societatea AB a instituit, în orice caz, „amenajări corespunzătoare" pentru a ține seama de constrângerile lui G.L., chiar dacă era vorba despre măsuri provizorii.

25 G.L. a declarat recurs împotriva acestei hotărâri la Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia), care este instanța de trimitere.

26 În luna octombrie 2022, G.L. a fost concediată de societatea AB.

27 Instanța de trimitere consideră că litigiul principal ridică problema dacă un angajat care se ocupă de copilul său minor cu handicap este îndreptățit să invoce în justiție protecția împotriva discriminării indirecte pe motive de handicap de care beneficiază însăși persoana cu handicap, ținând seama de principiile rezultate din Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 Ea amintește că, în această hotărâre, Curtea a statuat că domeniul de aplicare personal al protecției împotriva discriminării directe pe motive de handicap, prevăzută de această directivă, se extinde la angajatul care nu are el însuși un handicap, dar care se ocupă de un copil cu handicap căruia îi acordă cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa.

29 Instanța de trimitere precizează că G.L. trebuie considerată un „îngrijitor familial", în sensul dreptului național, și că poate beneficia, în acest temei, de avantaje fiscale și sociale prevăzute de dreptul italian, cum ar fi dreptul de a alege, în măsura posibilului, locul de muncă cel mai apropiat de domiciliul său. Cu toate acestea, nicio dispoziție a dreptului italian nu ar conferi acestui îngrijitor, la data faptelor din litigiul principal, protecție împotriva unei discriminări suferite la locul de muncă din cauza asistenței pe care trebuie să o acorde copilului său cu handicap.

30 Ea precizează că acesta este motivul pentru care instanța sesizată în primă instanță a respins acțiunea formulată de G.L., apreciind că aceasta nu avea dreptul să introducă o acțiune pentru a contesta discriminarea a cărei victimă ar fi fost. Instanța sesizată în apel a apreciat, la rândul său, în temeiul principiilor rezultate din Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), că un îngrijitor familial, precum G.L., avea dreptul să invoce dispozițiile naționale care protejează persoanele cu handicap împotriva discriminării la locul de muncă.

31 Cu toate acestea, instanța de trimitere consideră că din această hotărâre nu reiese în mod clar că principiile care decurg din aceasta pot fi aplicate unei situații în care există o discriminare indirectă împotriva unui angajat care este considerat „îngrijitor familial" în sensul dreptului național.

32 În aceste condiții, Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Dreptul Uniunii […] trebuie interpretat, eventual și în temeiul [Convenției ONU], în sensul că un membru de familie având calitatea de îngrijitor informal al unui minor cu handicap grav și care susține că a suferit o discriminare indirectă la locul de muncă în urma activității de asistență pe care o desfășoară are dreptul să introducă o acțiune în justiție în care să invoce protecția împotriva discriminării de care ar beneficia însăși persoana cu handicap în temeiul Directivei [2000/78], dacă aceasta din urmă ar avea calitatea de lucrător?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la [prima] întrebare […], dreptul Uniunii […], eventual și în temeiul [Convenției ONU], trebuie interpretat în sensul că angajatorul îngrijitorului menționat mai sus are obligația să prevadă amenajări corespunzătoare pentru a garanta, inclusiv în favoarea acestui îngrijitor, respectarea principiului egalității de tratament în raport cu ceilalți lucrători, astfel cum este prevăzut pentru persoanele cu handicap la articolul 5 din Directiva [2000/78]?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima și/sau la a doua întrebare, dreptul Uniunii […] trebuie interpretat, eventual și în temeiul [Convenției ONU], în sensul că prin «îngrijitor» în scopul aplicării Directivei [2000/78] trebuie să se înțeleagă orice persoană, care face parte din cercul familial sau care este concubin *de facto*, care se ocupă într-un cadru casnic, chiar și în mod informal, cu titlu gratuit, la un nivel semnificativ din punct de vedere cantitativ, precum și în mod exclusiv și continuu și pe termen lung de o persoană care, din cauza handicapului său grav, nu este deloc autonomă în activitățile zilnice sau dreptul Uniunii […] trebuie interpretat în sensul că definiția «îngrijitorului» este mai largă ori mai restrânsă decât cea formulată mai sus?”

Cu privire la cererea de redeschidere a fazei orale a procedurii

33 Prin înscrisul depus la 30 martie 2025, G.L. a solicitat, în temeiul articolului 83 din Regulamentul de procedură al Curții, redeschiderea fazei orale a procedurii.

34 G.L. susține necesitatea de a examina două întrebări suplimentare pe lângă cele adresate de instanța de trimitere, pe care le amintise în observațiile sale scrise, pentru motivul că nu au fost analizate în concluziile domnului avocat general.

35 În această privință, dintr-o jurisprudență constantă reiese că, din oficiu, la propunerea avocatului general sau la cererea părților, Curtea poate dispune redeschiderea fazei orale a procedurii, în conformitate cu articolul 83 din Regulamentul său de procedură, în cazul în care consideră că nu este suficient de lămurită sau că trebuie să soluționeze cauza pe baza unui argument care nu a fost pus în discuția părților (Hotărârea din 15 septembrie 2011, Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, punctul 19 și jurisprudența citată).

36 Or, potrivit unei jurisprudențe constante, nu trebuie să se examineze alte aspecte prezentate Curții de părțile din litigiul principal decât cele care au făcut obiectul deciziei de trimitere a instanței naționale (Hotărârea din 3 septembrie 2015, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, punctul 44 și jurisprudența citată).

37 În consecință, având în vedere că instanța de trimitere nu a adresat Curții cele două întrebări la care G.L. face referire în cererea sa de redeschidere a fazei orale a procedurii, argumentele invocate în această cerere, referitoare la necesitatea de a examina aceste două întrebări, nu constituie un motiv de redeschidere a acestei faze orale în temeiul articolului 83 din Regulamentul de procedură.

38 În aceste condiții, Curtea consideră, după ascultarea avocatului general, că dispune de toate elementele necesare pentru a răspunde la întrebările adresate de instanța de trimitere și că toate argumentele necesare pentru soluționarea cauzei au fost dezbătute între persoanele interesate prevăzute la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene.

39 Prin urmare, cererea de redeschidere a fazei orale a procedurii trebuie respinsă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

40 Prin intermediul primei întrebări, 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 (b) din aceasta, citite în lumina articolelor 21, 24 și 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), precum și a articolelor 2, 5 și 7 din Convenția ONU, trebuie interpretate în sensul că interzicerea discriminării indirecte pe motive de handicap se aplică unui angajat care nu are el însuși un handicap, dar care face obiectul unei astfel de discriminări în considerarea asistenței pe care o acordă copilului său afectat de un handicap care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa.

41 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un cadru general pentru a-i asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează handicapul (Hotărârea din 21 octombrie 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punctul 35 și jurisprudența citată).

42 Conform articolului 3 alineatul (1) literele (a) și (c) din Directiva 2000/78, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii Europene, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește printre altele condițiile de acces la încadrare în muncă, precum și condițiile de încadrare în muncă și de muncă (Hotărârea din 21 octombrie 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punctul 36).

43 Din decizia de trimitere reiese că discriminarea indirectă invocată de G.L. rezultă din lipsa amenajării condițiilor sale de muncă, și anume, în esență, programul său de lucru, care face parte dintre condițiile de încadrare în muncă și de muncă prevăzute la articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78.

44 Prin urmare, o situație precum cea în discuție în litigiul principal poate intra în domeniul de aplicare al acestei directive.

45 Pentru a răspunde la prima întrebare, trebuie amintit că Directiva 2000/78 concretizează, în domeniul pe care îl acoperă, principiul general al nediscriminării consacrat la articolul 21 din cartă, care interzice orice discriminare bazată printre altele pe handicap (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 octombrie 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punctul 32 și jurisprudența citată). În ceea ce privește situația în discuție în litigiul principal, este de asemenea necesar să se țină seama, în cadrul examinării acestei prime întrebări, de drepturile copilului și ale persoanelor cu handicap consacrate la articolul 24 și, respectiv, la articolul 26 din cartă.

46 În plus, Uniunea a aprobat Convenția ONU, ale cărei dispoziții fac, prin urmare, parte integrantă, de la intrarea în vigoare a acestei convenții, din ordinea juridică a Uniunii. Rezultă că aceste dispoziții pot, la fel ca cele ale cartei, să fie invocate în vederea interpretării dispozițiilor Directivei 2000/78 și că aceasta din urmă trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări

conforme cu convenția menționată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctele 30-32, precum și Hotărârea din 18 ianuarie 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punctul 41).

47 Astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 27-31 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă Directiva 2000/78, interpretată în lumina articolelor 21, 24 și 26 din cartă, precum și a articolelor 2 și 5 din Convenția ONU, își găsește de asemenea aplicarea în cazul unei discriminări indirecte „prin asociere” pe motive de handicap, în privința unui angajat care îl asistă pe copilul său cu handicap.

48 În acest sens, trebuie amintit, în primul rând, că Curtea a statuat deja că o situație de discriminare directă „prin asociere”, pe motive de handicap, este interzisă de Directiva 2000/78. Astfel, interdicția discriminării directe prevăzută la articolul 1 și la articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78 nu este limitată numai la persoanele care au ele însele 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 interzicerii discriminării directe, prevăzută la articolul 2 alineatul (2) litera (a) (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punctul 56).

49 Faptul că această directivă 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 ar trebui 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 persoanele cu handicap ele însele. 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punctul 43).

50 În plus, Curtea a considerat că obiectivele urmărite de Directiva 2000/78, și anume stabilirea unui cadru general de combatere, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, a discriminării bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă, printre care figurează handicapul, precum și obiectivul, enunțat în considerentul (37) al acesteia, de a crea un teren de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, precum și efectul util al acestei directive ar fi compromise dacă interzicerea discriminării directe, prevăzută la articolul 2 alineatul (2) litera (a), ar fi limitată numai la persoanele care au ele însele un handicap și nu s-ar aplica unei situații în care un angajat care nu are el însuși un handicap ar fi totuși victima unei discriminări directe pe motiv de handicap al copilului său (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punctele 47 și 48).

51 Astfel, a reține o interpretare a Directivei 2000/78 care limitează aplicarea acesteia numai la persoanele care au ele însele un handicap ar putea priva această directivă de o parte importantă a efectului său util și ar putea reduce protecția pe care se presupune că o garantează (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punctele 50 și 51).

52 În al doilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă o situație de discriminare indirectă „prin asociere” pe motive de handicap este de asemenea interzisă de Directiva 2000/78, *primo*, trebuie arătat că, în conformitate cu articolul 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, principiul egalității de tratament este înțeles ca fiind absența „oricărei discriminări”, directă sau indirectă, bazată pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă.

53 În plus, trebuie amintit că această directivă are ca obiect, în ceea ce privește încadrarea în muncă și munca, combaterea oricăror forme de discriminare pe motive de handicap. Astfel, 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 temeiul juridic al Directivei 2000/78, care conferea Uniunii, precum articolul 19 TFUE care l-a înlocuit, competența de a lua măsurile necesare pentru combaterea oricărei discriminări, în special pe motiv de handicap (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punctul 38). De asemenea, potrivit considerentului (12) al acestei directive, „orice discriminare”, directă sau indirectă, pe motive de handicap trebuie interzisă în Uniune.

54 De altfel, problema recunoașterii unei discriminări „prin asociere” pe motive de handicap se ridică în același mod, indiferent dacă această discriminare este directă sau indirectă. În special, împrejurarea că, în regimul prevăzut de Directiva 2000/78, noțiunea de discriminare indirectă încorporează posibilitatea unei justificări, spre deosebire de noțiunea de discriminare directă, nu are incidență asupra calificării eventuale a unui act ca fiind o discriminare „prin asociere”, în sensul acesteia.

55 Din considerațiile care precedă rezultă că atât modul de redactare a articolului 2 alineatul (1) din Directiva 2000/78, cât și obiectivul care stă la baza acestei directive militează în favoarea interzicerii nu numai a discriminărilor directe „prin asociere”, ci și a discriminărilor indirecte „prin asociere”.

56 *Secundo*, trebuie subliniat că, referindu-se la Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), Curtea a statuat deja în legătură cu domeniul de aplicare al Directivei 2000/43, ale cărei articole 1 și 2 sunt redactate în mod analog articolelor 1 și 2 din Directiva 2000/78, că acest domeniu de aplicare nu putea fi definit în mod restrictiv și că principiul egalității de tratament la care se referă această directivă nu se aplica unei anumite categorii de persoane, ci în funcție de motivele prevăzute la articolul 1 din aceasta, astfel încât acesta avea vocație să profite de asemenea persoanelor care, deși nu aparțin ele însele rasei sau etniei în cauză, suportă însă un tratament mai puțin favorabil sau o situație specială dezavantajoasă pentru unul dintre aceste motive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 56). Prin urmare, astfel cum a arătat în esență domnul avocat general la punctul 36 din concluzii, Curtea a considerat în mod expres că discriminarea indirectă „prin asociere” este interzisă de Directiva 2000/43.

57 *Tertio*, în vederea unei interpretări conforme cu carta a interdicției discriminării, este necesar să se constate, astfel cum reiese din modul de redactare a articolului 21 alineatul (1) din cartă, că principiul general al nediscriminării pe care îl consacră interzice „orice discriminare” bazată printre altele pe un handicap, asigurând astfel o aplicare largă a acestei garanții fundamentale.

58 Interdicția discriminării consacrată la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78 trebuie interpretată și în lumina articolului 24 din cartă, precum și a articolului 26 din aceasta. Acest articol 24, referitor la drepturile copilului, prevede la alineatul (1) că copiii au dreptul la

protecția și îngrijirile necesare pentru asigurarea bunăstării lor și, la alineatul (2), că, în acțiunile referitoare la copii, indiferent dacă sunt realizate de autorități publice sau de instituții private, interesul superior al copilului trebuie să fie considerat primordial. Articolul 26 din cartă prevede că Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri menite să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității (a se vedea Hotărârea din 18 ianuarie 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punctul 40 și jurisprudența citată).

59 În plus, articolul 21 alineatul (1) din cartă cuprinde cel puțin aceleași garanții precum cele prevăzute la articolul 14 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950, care este aplicabil în coroborare cu drepturile și libertățile garantate de această convenție, de care trebuie să se țină seama, în temeiul articolului 52 alineatul (3) din cartă, ca prag minim de protecție (a se vedea prin analogie Hotărârea din 3 aprilie 2025, Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, punctul 24).

60 Or, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat deja că tratamentul discriminatoriu suferit de o persoană din cauza handicapului copilului său, cu care are legături personale strânse și căruia îi acordă îngrijiri, se analizează ca o formă de discriminare pe motive de handicap care intră sub incidența articolului 14 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (a se vedea în acest sens Curtea EDO, 22 martie 2016, Guberina împotriva Croației, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), fără a distinge după cum această discriminare este directă sau indirectă.

61 *Quarto*, în ceea ce privește prevederile Convenției ONU care pot ghida interpretarea Directivei 2000/78, trebuie amintit că articolul 2 al treilea paragraf din această convenție prevede că „discriminarea pe bază de handicap” vizează „orice” tip de diferențiere, excludere sau restricție pe baza handicapului, care are scopul sau efectul de a reduce sau de a anula recunoașterea, accesul sau exercitarea tuturor drepturilor omului și libertăților fundamentale, în condiții egale cu ceilalți, în domeniile politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu și că această noțiune include „toate formele de discriminare”, inclusiv refuzul unor adaptări rezonabile.

62 La articolul 5 alineatul (2) din convenția amintită se precizează că statele părți la aceasta interzic „orice discriminare” pe bază de handicap și garantează persoanelor cu handicap o protecție juridică egală și efectivă împotriva „discriminărilor pe orice fel de criterii”.

63 În ceea ce privește articolul 7 din aceeași convenție, acesta precizează, la alineatul (1), că statele părți adoptă toate măsurile necesare pentru a garanta „accesul deplin” al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții de egalitate cu ceilalți copii, iar la alineatul (2), că în toate deciziile privind copiii cu handicap, interesul superior al copilului prevalează.

64 În plus, astfel cum a arătat domnul avocat general la punctele 38 și 39 din concluzii, Comitetul pentru drepturile persoanelor cu handicap instituit la articolul 34 din Convenția ONU, în special în cadrul competențelor care i-au fost conferite prin protocolul facultativ la această convenție din 13 decembrie 2006, consideră că obligația de a interzice orice discriminare pe motive de handicap, prevăzută la articolul 5 alineatul (2) din aceasta, urmărește să protejeze persoanele cu handicap și anturajul acestora, de exemplu părinții copiilor cu handicap, și se referă în mod explicit la discriminarea „prin asociere”, fără a o limita la discriminarea directă.

65 Rezultă, prin urmare, din elementele care precedă că principiul nediscriminării consacrat la articolul 21 alineatul (1) din cartă și concretizat prin Directiva 2000/78 vizează de asemenea discriminarea indirectă „prin asociere” pe motive de handicap.

66 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că Directiva 2000/78 și în special articolul 1 și articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (b) din aceasta, citite în lumina articolelor 21, 24 și 26 din cartă, precum și a articolelor 2, 5 și 7 din Convenția ONU, trebuie interpretate în sensul că interzicerea discriminării indirecte pe motive de handicap se aplică și unui angajat care nu are el însuși un handicap, dar care face obiectul unei astfel de discriminări în considerarea asistenței pe care o acordă copilului său afectat de un handicap care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa.

Cu privire la a doua întrebare

67 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, în cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, Directiva 2000/78 și în special articolul 5 din aceasta, citite în lumina articolelor 24 și 26 din cartă, precum și a articolelor 2 și 7 din Convenția ONU, trebuie interpretate în sensul că un angajator este obligat, pentru a asigura respectarea principiului egalității lucrătorilor și a interzicerii discriminării indirecte prevăzute la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă, să adopte amenajări corespunzătoare, în sensul acestui articol 5, în privința unui angajat care, fără a fi el însuși cu handicap, acordă copilului său care suferă de un handicap asistența care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa.

68 În conformitate cu articolul 5 din Directiva 2000/78, în scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare, ceea ce înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.

69 În ceea ce privește aspectul dacă acest articol 5 se aplică în privința unui angajat care, fără a fi el însuși cu handicap, acordă copilului său care suferă de un handicap asistența care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa, este necesar, desigur, să se arate că Curtea a statuat, la punctele 39 și 42 din Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), că Directiva 2000/78 conține un anumit număr de dispoziții, printre care în special articolul 5 din aceasta, care sunt aplicabile numai persoanelor cu handicap.

70 Cu toate acestea, în cauza în care s-a pronunțat această hotărâre, cererea de decizie preliminară nu privea domeniul de aplicare al acestui articol și nici aspectul dacă, precum în prezenta cauză, pentru a garanta respectarea principiului egalității de tratament a lucrătorilor și a interzicerii discriminării indirecte prevăzute la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78, trebuie puse în aplicare amenajări corespunzătoare, în sensul articolului 5 din aceasta, în privința unui angajat care nu are el însuși un handicap, dar care se ocupă de copilul său cu handicap. Pe de

altă parte, la data pronunțării hotărârii menționate, carta, precum și Convenția ONU în lumina cărora trebuie interpretată Directiva 2000/78 nu intraseră în vigoare și, respectiv, nici nu fuseseră aprobate de Comunitate.

71 Astfel, în vederea unei interpretări conforme cu carta a articolului 5 din Directiva 2000/78, trebuie amintit mai întâi, după cum se arată la punctul 58 din prezenta hotărâre, că articolele 24 și 26 din cartă prevăd printre altele că copiii au dreptul la protecția și îngrijirile necesare pentru asigurarea bunăstării lor și, respectiv, că Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor cu handicap de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională, precum și participarea la viața comunității.

72 Convenția ONU prevede în mod expres, la rândul său, la al treilea paragraf al articolului 2, că noțiunea de discriminare pe motive de handicap cuprinde toate formele de discriminare, „inclusiv refuzul unor adaptări rezonabile”. Potrivit celui de al patrulea paragraf al acestui articol, „«[a]daptări rezonabile» sunt acele modificări și adaptări adecvate și necesare care nu determină un cost disproporționat sau nejustificat, necesare, într-un caz particular, pentru a garanta că persoanele cu handicap au acces și pot exercita toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți”. Astfel cum a arătat domnul avocat general la punctul 53 din concluzii, amenajările corespunzătoare, astfel cum sunt definite la acest articol 2, nu sunt limitate la nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă. Prin urmare, astfel de amenajări trebuie, dacă este cazul, să fie conferite și lucrătorului care acordă asistență care permite acestei persoane cu handicap să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa.

73 Articolul 7 alineatul (1) din această convenție mai precizează că statele părți la aceasta adoptă toate măsurile necesare pentru a garanta „accesul deplin” al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii. În această privință, litera (x) a preambulului convenției menționate se referă în mod explicit la necesitatea de a sprijini familiile persoanelor cu handicap pentru a permite acestora să contribuie la accesul deplin și în condiții egale la drepturile persoanelor cu handicap înseși. Rezultă că angajatul trebuie să fie în măsură să acorde copilului său cu handicap asistența de care are nevoie, ceea ce implică obligația angajatorului de a adapta condițiile de muncă ale acestui angajat.

74 În plus, în lipsa unei astfel de obligații, interzicerea unei discriminări indirecte „prin asociere” a unui angajat care acordă asistență copilului său cu handicap care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa, enunțată la punctul 66 din prezenta hotărâre, ar fi lipsită de o parte importantă a efectului său util.

75 Din cele ce precedă rezultă că un angajator are obligația de a prevedea amenajări corespunzătoare, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78, citit în lumina articolelor 24 și 26 din cartă, precum și a articolului 2 și a articolului 7 alineatul (1) din Convenția ONU, în privința unui asemenea angajat.

76 În ceea ce privește tipurile de amenajări corespunzătoare impuse angajatorului unui astfel de îngrijitor, Curtea a statuat deja că articolul 5 din Directiva 2000/78, interpretat în special în lumina articolului 2 din Convenția ONU, preconizează o definiție largă a noțiunii de „amenajare corespunzătoare” și că reducerea timpului de lucru poate constitui una dintre măsurile de amenajare menționate la acest articol 5. În anumite condiții, repartizarea pe un nou post poate

constitui de asemenea o astfel de măsură (a se vedea în acest sens Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 64, precum și, respectiv, Hotărârea din 10 februarie 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, punctul 43).

77 Prin urmare, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 56 din concluzii, aceste măsuri de amenajări corespunzătoare trebuie să permită adaptarea mediului de lucru al persoanei cu handicap pentru a-i permite o participare deplină și efectivă la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători. În cazul în care angajatul nu este el însuși afectat de un handicap, dar se ocupă de copilul său afectat de un handicap, măsurile menționate trebuie să permită de asemenea, în același scop, adaptarea mediului său de lucru.

78 Cu toate acestea, articolul 5 din Directiva 2000/78 nu obligă angajatorul să ia măsuri care ar conduce la a i se impune o sarcină disproporționată. În această privință, din cuprinsul considerentului (21) al acestei directive rezultă că, pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate pentru acesta, trebuie să se țină seama în special de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare. În plus, posibilitatea de a repartiza o persoană cu handicap pe un alt post nu există decât dacă există cel puțin un post vacant pe care lucrătorul în cauză îl poate ocupa (Hotărârea din 18 ianuarie 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, punctul 45 și jurisprudența citată).

79 În această privință, revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia, în lumina considerațiilor care precedă și având în vedere ansamblul împrejurărilor relevante ale cauzei în discuție în litigiul principal, dacă satisfacerea cererii lui G.L. de a beneficia în mod permanent de program de lucru fix, pe un anumit post, reprezenta o sarcină disproporționată pentru angajatorul său, în sensul articolului 5 din Directiva 2000/78.

80 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că Directiva 2000/78 și în special articolul 5 din aceasta, citite în lumina articolelor 24 și 26 din cartă, precum și a articolului 2 și a articolului 7 alineatul (1) din Convenția ONU, trebuie interpretate în sensul că un angajator este obligat, pentru a asigura respectarea principiului egalității lucrătorilor și a interzicerii discriminării indirecte prevăzute la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă, să adopte amenajări corespunzătoare, în sensul articolului 5 din directiva menționată, în privința unui angajat care, fără a fi el însuși cu handicap, acordă copilului său care suferă de un handicap asistența care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa, cu condiția ca aceste amenajări să nu impună acestui angajator o sarcină disproporționată.

Cu privire la a treia întrebare

81 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită Curții în esență, în ipoteza în care s-ar răspunde afirmativ la prima sau la a doua întrebare, să se pronunțe cu privire la interpretarea noțiunii de „îngrijitor” în vederea aplicării Directivei 2000/78.

82 Trebuie amintit că necesitatea de a ajunge la o interpretare a dreptului Uniunii care să fie utilă instanței naționale impune ca aceasta să respecte cu strictețe cerințele privind conținutul unei cereri de decizie preliminară care figurează explicit la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții, pe care instanța de trimitere se prezumă, în cadrul cooperării instituite la articolul 267 TFUE, că îl cunoaște (Ordonanța din 3 iulie 2014, Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, punctul 21, și Hotărârea din 9 septembrie 2021, Toplofikatsia Sofia ș.a.,

C-208/20 și C-256/20, EU:C:2021:719, punctul 20, precum și jurisprudența citată). Aceste cerințe sunt de altfel amintite la punctele 13, 15 și 16 din Recomandările Curții de Justiție a Uniunii Europene în atenția instanțelor naționale, referitoare la efectuarea trimiterilor preliminare (JO 2019, C 380, p. 1), care figurează în prezent la punctele 13, 15 și 16 din noua versiune a Recomandărilor Curții de Justiție a Uniunii Europene în atenția instanțelor naționale, referitoare la efectuarea trimiterilor preliminare (JO C, C/2024/6008).

83 Astfel, este indispensabil, după cum prevede articolul 94 litera (c) din Regulamentul de procedură, ca decizia de trimitere însăși să cuprindă expunerea motivelor care au determinat instanța de trimitere să aibă îndoieli cu privire la interpretarea sau la validitatea anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii, precum și legătura pe care instanța de trimitere o stabilește între aceste dispoziții și legislația națională aplicabilă litigiului principal. Este de asemenea indispensabil, astfel cum prevede articolul 94 litera (a) din Regulamentul de procedură, ca însăși decizia de trimitere să conțină cel puțin o expunere a circumstanțelor factuale pe care se întemeiază întrebările (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Rittinger ș.a., C-492/17, EU:C:2018:1019, punctul 39, precum și jurisprudența citată).

84 Or, în speță, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea noțiunii de „îngrijitor” care nu este prevăzută de Directiva 2000/78, dar care, astfel cum explică instanța de trimitere în cererea sa, pare să țină de dreptul național.

85 În plus, decizia de trimitere nu oferă nicio explicație cu privire la legătura pe care o stabilește între precizările pe care le solicită Curții în cadrul celei de a treia întrebări cu privire la această noțiune de „îngrijitor” și litigiul principal.

86 Prin urmare, a treia întrebare este inadmisibilă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) 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 (b), citite în lumina articolelor 21, 24 și 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a articolelor 2, 5 și 7 din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, încheiată la New York la 13 decembrie 2006 și aprobată în numele Comunității Europene prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009,

trebuie interpretate în sensul că

interdicția discriminării indirecte pe motive de handicap se aplică și unui angajat care nu are el însuși un handicap, dar care face obiectul unei astfel de discriminări în

considerarea asistenței pe care o acordă copilului său afectat de un handicap care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa.

2) **Directiva 2000/78 și în special articolul 5, citite în lumina articolelor 24 și 26 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și a articolului 2 și a articolului 7 alineatul (1) din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap,**

trebuie interpretate în sensul că

un angajator este obligat, pentru a asigura respectarea principiului egalității lucrătorilor și a interzicerii discriminării indirecte prevăzute la articolul 2 alineatul (2) litera (b) din această directivă, să adopte amenajări corespunzătoare, în sensul articolului 5 din directiva menționată, în privința unui angajat care, fără a fi el însuși cu handicap, acordă copilului său care suferă de un handicap asistența care îi permite să primească cea mai mare parte a îngrijirilor de care are nevoie având în vedere starea sa, cu condiția ca aceste amenajări să nu impună acestui angajator o sarcină disproporționată.

Semnături