

Cauza C-485/20**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

29 septembrie 2020

Instanța de trimitere:

Conseil d'État (Belgia)

Data deciziei de trimitere:

30 iunie 2020

Reclamant:

XXXX

Pârâtă:

HR Rail SA de droit public

1. Obiectul și datele litigiului:

- 1 HR Rail este angajatorul personalului întreprinderilor de cale ferată din Belgia.
- 2 XXXX a fost recrutat în calitate de agent de mentenanță specializat (căi ferate) și și-a început perioada de probă la 21 noiembrie 2016.
- 3 Pentru tratarea insuficienței sale cardiace, lui XXXX i s-a implantat un stimulator cardiac, aparat sensibil la câmpurile electromagnetice prezente, printre altele, pe căile ferate.
- 4 La 12 iunie 2018, reclamantului i-a fost recunoscut statutul de persoană cu handicap de către SPF Sécurité sociale [SPF Securitate socială].
- 5 La 28 iunie 2018, acesta a fost examinat de către Centre régional de la médecine de l'administration [Centrul Regional pentru Medicină al Administrației] care a constatat definitiv incapacitatea acestuia de exercitare a funcțiilor pentru care a fost recrutat, precizând că, în așteptarea viitoarei decizii de concediere, el poate ocupa un post adaptat care îndeplinește următoarele cerințe: „activitate medie,

lipsa expunerii la câmpurile electromagnetice, nu la înălțime și fără expunere la vibrații”.

- 6 În urma acestei decizii, reclamantul este încadrat în funcția de magaziner.
- 7 La 3 septembrie 2018, decizia de constatare a incapacității medicale pentru exercitarea atribuțiilor este confirmată de Commission d’appel de la médecine de l’administration [Comisia de Apel pentru Medicină a Administrației], sesizată cu o contestație formulată de XXXX.
- 8 Printr-o scrisoare din 26 septembrie 2018, pârâta îi aduce la cunoștința reclamantului că este concediat la data de 30 septembrie 2018.
- 9 La 26 octombrie 2018, pârâta îi confirmă reclamantului că regimul statutar prevede „că se pune capăt perioadei de probă a membrului personalului în legătură cu care se constată o incapacitate totală și definitivă de muncă atunci când nu mai este în măsură să-și exercite atribuțiile legate de gradul său”.
- 10 Printr-o cerere de sesizare introdusă la 26 noiembrie 2018, XXXX solicită anularea deciziei de concediere la data de 30 septembrie 2018.

2. Dispozițiile în cauză:

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

- 11 Articolul 5 prevede:

„Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap

În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. 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.”

3. Pozitia părților:

XXXX

- 12 XXXX reproșează HR Rail că l-a concediat fără să îi fi propus reîncadrarea într-o funcție adaptată stării sale de sănătate.
- 13 Acesta denunță în special faptul că reîncadrarea agenților care se află în incapacitatea de a-și exercita funcțiile normale este rezervată agenților numiți cu titlu definitiv. Diferența de tratament menționată în privința agenților aflați în perioadă de probă încalcă printre altele articolul 5 din Directiva 2000/78/CE, întrucât instituie un refuz general de a prevedea amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap aflate în perioadă de probă, fără să se demonstreze că asemenea amenajări ar presupune o sarcină disproporționată pentru angajator.
- 14 XXXX afirmă că doctrina ne arată că, în cazul în care un lucrător se află în incapacitatea de a-și desfășura activitatea din motive de sănătate, angajatorul este obligat să verifice dacă este disponibil un alt loc de muncă într-un alt serviciu, această obligație putând merge până la a constrânge un lucrător sănătos să își cedeze locul de muncă. Acesta susține că a fost repartizat temporar pe un post de magaziner, pentru care dispune de o lungă experiență profesională, astfel încât exista într-adevăr o posibilitate de amenajare corespunzătoare. El respinge argumentul potrivit căruia, spre deosebire de un agent numit cu titlu definitiv, un agent aflat în perioadă de probă nu a efectuat încă perioada respectivă, susținând că nici un agent numit nu a efectuat perioada de probă pentru a ocupa postul în care va fi repartizat sau reîncadrat. Acesta susține că agenții aflați în perioadă de probă și agenții numiți cu titlu definitiv se află într-o situație comparabilă, întrucât se află în aceeași situație din punctul de vedere al capacității lor medicale și profesionale de a-și exercita funcția: ei lucrează în același mediu și sunt repartizați pentru aceleași sarcini.
- 15 XXXX susține că este îndreptățit să invoce Directiva 2000/78/CE care are efect direct și a cărei încălcare poate fi, așadar, invocată în mod direct. Acesta continuă să susțină că reîncadrarea unui lucrător cu handicap, aflat definitiv în incapacitatea de a-și exercita funcția pentru care a fost recrutat, într-un post pentru care este apt din punct de vedere profesional și fizic, constituie o amenajare corespunzătoare în sensul directivei, iar doctrina și jurisprudența majoritare converg în acest sens. El afirmă că a demonstrat pe deplin că era apt pentru funcția de magaziner în care a fost repartizat în așteptarea unei decizii definitive a Commission d'appel de la médecine de l'administration și că amenajarea corespunzătoare ar fi presupus repartizarea sa în această funcție. În opinia sa, persoanele aflate în perioadă de probă și agenții numiți definitiv se află într-o situație comparabilă din punctul de vedere al incapacității lor în ceea ce privește funcția și starea de sănătate, întrucât nici agentul numit definitiv nu și-a putut efectua perioada de probă într-o funcție în care va fi eventual reîncadrat la fel ca persoana aflată în perioadă de probă în aceeași situație. XXXX susține că pârâta nu demonstrează că îi era imposibil, și nici măcar că ar fi încercat, să îl reîncadreze într-o funcție care ar fi permis

încadrarea persoanelor aflate în perioadă de probă și nu demonstrează nici că ar fi existat un obstacol concret pentru aplicarea normelor privind perioada de probă în cazul locului de muncă în care a fost repartizat temporar în așteptarea deciziei Commission d'appel de la médecine de l'administration.

HR Rail

- 16 HR Rail apreciază că simplul fapt că reclamantul a fost concediat din cauza stării sale de sănătate sau a handicapului său nu înseamnă că a existat o discriminare. După ce a explicat în ce constă foarte concret funcția de agent de mentenanță specializat (căi ferate), ea arată că cerințele esențiale ale acestui post implică un contact zilnic cu căile, cu catenarul sau chiar cu grupurile electrogene și că XXXX, căruia i s-a implantat un stimulator cardiac, nu mai poate fi expus câmpurilor electromagnetice prezente pe căile ferate, acestea putând deregla bateria dispozitivului.
- 17 HR Rail constată că, în speță, nu putea fi aplicată nicio amenajare corespunzătoare. În opinia sa, posibilitatea unor amenajări corespunzătoare trebuie examinată în raport cu cerințele esențiale ale postului în cauză, iar nu în raport cu orice altă funcție pe care lucrătorul ar putea să o efectueze. În susținerea argumentului său, aceasta citează o hotărâre a tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi [Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hainant, Secția Charleroi], din 10 decembrie 2018.
- 18 HR Rail arată că regimul de reîncadrare depășește cu mult cadrul amenajărilor corespunzătoare, care nu merge până la a impune atribuirea unui alt loc de muncă decât cel convenit. HR Rail insistă asupra faptului că reglementarea sa nu instituie un refuz general al unor amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap aflate în perioadă de probă și precizează că asemenea amenajări, atunci când pot fi avute în vedere, pot fi propuse de autoritățile medicale competente, ceea ce nu a fost cazul în speță.
- 19 HR Rail arată că regimul de reîncadrare prevăzut în dispozițiile statutare depășește amenajările corespunzătoare, întrucât prevede o prioritate specială pentru anumiți agenți. Aceasta susține că este justificată rezervarea acestui regim agenților numiți și excluderea persoanelor aflate în perioadă de probă din domeniul de aplicare al regimului menționat, stagiul fiind o perioadă de formare și o perioadă de probă în cursul căreia stagiarul trebuie să facă dovada aptitudinii sale de a ocupa postul în cauză. Aceasta susține că rezultă că agentul aflat în perioadă de probă nu beneficiază de stabilitatea locului de muncă aferentă unei numiri cu titlu definitiv și că nici schema de mobilitate nu este identică. HR Rail subliniază că locurile de muncă rezervate agenților care trebuie să fie reîncadrați nu sunt neapărat posturi prevăzute pentru încadrarea unei persoane aflate în perioadă de probă, care mai trebuie familiarizat cu mediul specific al căilor ferate, și că ar fi anormal să se considere că agenți aflați în perioadă de probă, care nu au demonstrat, așadar, că îndeplinesc condițiile de numire cu titlu definitiv, se află în concurență cu un agent numit cu titlu definitiv în cadrul rezervat agenților care trebuie să fie

reîncadrați. HR Rail concluzionează că este legitim să se considere că agentul în perioadă de probă nu se află într-o situație comparabilă cu cea a agentului numit cu titlu definitiv și că reglementarea îl poate exclude de la beneficiul măsurilor speciale de reîncadrare prevăzute de dispozițiile statutare.

4. Aprecierea Conseil d'État [Consiliul de Stat]:

- 20 Legea din 10 mai 2007 „de combatere a anumitor forme de discriminare”, care asigură în dreptul intern transpunerea Directivei 2000/78/CE, interzice discriminările directe și indirecte în special ca urmare a stării de sănătate actuale și viitoare sau a handicapului.
- 21 Potrivit Curții de Justiție a Uniunii Europene, noțiunea de „handicap” în sensul Directivei 2000/78/CE trebuie înțeleasă în sensul că se referă la o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători (Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark împotriva Dansk almenyttigt Boligselskab și împotriva Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222, punctul 38, precum și Hotărârea din 11 septembrie 2019, DW împotriva Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, punctul 41).
- 22 Principiul nediscriminării se aplică în special încetării raporturilor de muncă.
- 23 În temeiul articolului 8 din aceeași lege, o discriminare directă pe motive de handicap poate fi justificată numai de o cerință profesională esențială și determinantă. În temeiul articolului 9, o diferențiere indirectă pe motiv de handicap constituie o discriminare indirectă, cu excepția cazului în care se demonstrează că nu se poate pune în aplicare nicio amenajare corespunzătoare. În sfârșit, în temeiul articolului 14, se interzice orice formă de discriminare, prin discriminare înțelegându-se în special discriminarea directă, discriminarea indirectă și refuzul de a institui amenajări corespunzătoare în favoarea unei persoane cu handicap.
- 24 Nu se poate contesta și nici nu s-a contestat că motivul care stă la baza deciziei de constatare a incapacității reclamantului trebuie să fie calificat drept handicap în sensul Legii din 10 mai 2007. Problema dacă dispoziția statutară care prevede concedierea unei persoane aflate în perioadă de probă pentru incapacitate fizică definitivă constituie o diferențiere directă sau indirectă pe motiv de handicap presupune să se examineze dacă noțiunea de handicap o include sau nu pe cea de incapacitate fizică definitivă. În speță, nu este totuși util să se răspundă la această întrebare, întrucât nu se contestă că reclamantul, din cauza afecțiunii sale cardiace care a necesitat implantarea unui stimulator cardiac, nu mai îndeplinește o cerință profesională și determinantă pentru funcția sa de agent de mentenanță specializat (căi ferate), care presupune să fie supus câmpurilor electromagnetice prezente pe căile ferate. În consecință, actul atacat poate constitui o discriminare interzisă în

sensul Legii din 10 mai 2007 numai dacă se demonstrează că pârâta a refuzat o amenajare corespunzătoare care putea fi pusă în aplicare.

- 25 Potrivit articolului 4 punctul 12 din Legea din 10 mai 2007, prin „amenajări corespunzătoare” trebuie să se înțeleagă toate „măsurile corespunzătoare, luate în funcție de nevoi într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces, să participe și să avanseze în domeniile pentru care se aplică această lege, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru persoana care trebuie să le adopte. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii publice desfășurate cu privire la persoanele cu handicap”.
- 26 În speță, reclamantul nu susține că amenajările corespunzătoare i-ar fi permis să își exercite funcția de agent de mentenanță specializat (căi ferate), ci susține că partea adversă putea să îl încadreze în muncă într-un alt post, mai precis acela de magaziner în care fusese repartizat temporar până la concedierea sa și că o asemenea repartizare ar fi constituit o amenajare corespunzătoare pe care pârâta era obligată să o prevadă în temeiul dispozițiilor existente. În schimb, pârâta demonstrează că nu era posibil să se prevadă amenajări corespunzătoare pentru ca reclamantul să poată exercita funcția de agent de mentenanță specializat (căi ferate), dar nu demonstrează că, pe baza condițiilor speciale de acces la postul de „agent de mentenanță specializat (căi ferate)”, nu ar fi fost posibil să i se încredințeze, în cadrul întreprinderilor de căi ferate, alte sarcini compatibile cu handicapul său și care să îndeplinească aceleași condiții speciale de acces la încadrarea în muncă precum cele pentru care a fost recrutat.
- 27 Problema dacă, prin „amenajare corespunzătoare”, este necesar să se aibă în vedere și posibilitatea de a repartiza într-o altă funcție persoana care, pe motiv de handicap, nu mai este în măsură să îndeplinească funcția pe care o ocupa înainte de apariția acestuia, nu este apreciată în mod uniform de jurisprudență.
- 28 Pârâta menționează o hotărâre a tribunal du travail du Hainaut [Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Hainaut] din 10 decembrie 2018, care, în ceea ce privește un însoțitor de tren în legătură cu care s-a constatat că se află în incapacitatea de a exercita această funcție, a statuat că „amenajările corespunzătoare trebuie examinate în raport cu postul în cauză, iar nu în raport cu orice altă funcție [...] pe care persoana ar putea fi aptă să o efectueze. Pe de altă parte, acestea nu implică obligația angajatorului de a examina dacă lucrătorul care prezintă un handicap ar putea fi reîncadrat într-un alt post”. XXXX citează alte decizii din jurisprudență, considerând în special că o amenajare corespunzătoare putea consta în atribuirea unui alt loc de muncă sau într-o adaptare a funcției lucrătorului. Cour du travail de Bruxelles [Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles] a statuat astfel că „efectuarea unei formări, destinată să permită schimbarea repartizării lucrătorului într-o funcție compatibilă cu handicapul său, poate, în funcție de împrejurările speței, să constituie o amenajare corespunzătoare în sensul Legii din 10 mai 2007” (cour du travail de Bruxelles, 23 octombrie 2017).

29 În mai multe hotărâri, și în special în Hotărârea din 11 septembrie 2019, DW împotriva Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, punctele 65 și 74), Curtea de Justiție se referă în această privință, pe de o parte, la considerentele (20) și (21) ale Directivei 2000/78 și, pe de altă parte, la considerentul (17) al aceleiași directive după cum urmează:

„(65) Astfel cum se arată în considerentele (20) și (21) ale Directivei 2000/78, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu prin amenajarea localurilor sau prin adaptarea echipamentelor, a ritmului de lucru, a repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare, fără a genera costuri disproporționate pentru angajator, ținând 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”;

„(74) Trebuie să se arate, în această privință, că din cuprinsul considerentului (17) al directivei menționate reiese că aceasta nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”.

30 Din aceste considerente rezultă că amenajarea corespunzătoare privește „locul de muncă” și poate consta în amenajări materiale sau nemateriale, cum ar fi o adaptare a „repartizării sarcinilor”, dar că obligația de nediscriminare nu obligă un angajator să păstreze un lucrător care nu mai este capabil să îndeplinească „funcțiile esențiale corespunzătoare postului”, „fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”.

31 Aceste considerente nu permit totuși să se stabilească cu certitudine dacă obligația de a prevedea amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap implică obligația de a repartiza o persoană care, din cauza handicapului său, nu mai este capabilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului respectiv, într-un alt post în cadrul întreprinderii pentru care dispune de competențele, de capacitățile și de disponibilitățile necesare atunci când o asemenea obligație nu constituie o sarcină disproporționată pentru angajator.

32 Prin urmare, este necesar să se adreseze o întrebare preliminară cu privire la acest aspect.

5. Întrebarea preliminară:

33 Se adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretat în sensul că angajatorul are obligația față de o persoană care, din cauza handicapului său, nu mai este capabilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului în care era repartizată, să o repartizeze într-un alt post pentru care dispune de competențele, capacitățile și disponibilitatea necesare atunci când o asemenea măsură nu presupune o sarcină disproporționată pentru angajator?”

DOCUMENT DE LUCRU