

**Cauza C-38/24 [Bervidi]<sup>i</sup>****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

19 ianuarie 2024

**Instanța de trimitere:**

Corte suprema di cassazione (Italia)

**Data deciziei de trimitere:**

17 ianuarie 2024

**Recurentă:**

G.L.

**Intimată:**

AB SpA

**Obiectul procedurii principale**

Recurenta, în calitatea sa de „caregiver” (îngrijitor formal) al fiului său minor, care locuiește împreună cu ea și care suferă de un handicap grav, având un grad de invaliditate de 100 %, a solicitat constatarea caracterului discriminatoriu al comportamentului angajatorului său, obligarea angajatorului său la stabilirea cu titlu permanent în favoarea sa a unui program de lucru într-o tură a cărei interval orar este compatibil cu nevoile fiului său, adoptarea unui plan de eliminare a discriminării și repararea prejudiciului.

**Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare**

Articolul 267 TFUE

<sup>i</sup> Numele prezentei cauze este un nume fictiv. El nu corespunde numelui real al niciuneia dintre părțile la procedură.

## Întrebările preliminare

a) Dreptul Uniunii trebuie interpretat, eventual și în temeiul Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, în sensul că un membru de familie având calitatea de îngrijitor formal al unui minor cu handicap grav și care susține că a suferit o discriminare indirectă la locul de muncă din cauza asistenței pe care o oferă are dreptul să introducă o acțiune în justiție în care să invoce protecția împotriva discriminării de care ar beneficia minorul cu handicap în cauză în temeiul 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, în situația în care acesta din urmă ar avea calitatea de lucrător?

b) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea a), dreptul Uniunii, eventual și în temeiul Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, 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/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?

c) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea a) și/sau la întrebarea b), dreptul Uniunii trebuie interpretat, eventual și în temeiul Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, în sensul că prin „îngrijitor” în scopul aplicării Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 trebuie să se înțeleagă orice persoană, care face parte din cercul familial sau care locuiește *de facto* în aceeași locuință, care se ocupă într-un cadru casnic, chiar și în mod informal, cu titlu gratuit, în mod 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 prezentată mai sus?

## Dispozițiile dreptului Uniunii și jurisprudența Uniunii invocate

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, în special articolele 2 și 5

Hotărârea Curții din 17 iulie 2008, C-303/06, Hotărârea Curții din 11 iulie 2006, C-13/05, Hotărârea Curții din 11 aprilie 2013, C-335/11 și C-337/11, Hotărârea Curții din 10 februarie 2022, C-485/2020, Hotărârea Curții din 21 octombrie 2021, C-824/19, Hotărârea Curții din 15 iulie 2021, C-795/19

## **Dispozițiile de drept internațional invocate**

Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, ratificată de Uniunea Europeană prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009

## **Dispozițiile naționale invocate**

Decreto legislativo n. 216/2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Decretul legislativ nr. 216/2003 – Transpunerea Directivei 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă)

### Articolul 2

„În sensul prezentului decret și fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 3 alineatele 3-6, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte pe motive de apartenență religioasă, de convingeri, 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.”

### Articolul 3 alineatul 3bis

„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 Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, 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 alineat fără sarcini noi sau sporite asupra finanțelor publice și cu resursele umane, financiare și materiale disponibile în temeiul legislației în vigoare.”

### Legea nr. 205/2017

## Articolul 1 alineatul 255

„Este considerată îngrijitor informal persoana care îngrijește și oferă asistență soțului/soției sale, celeilalte părți la parteneriatul civil între persoane de același sex sau persoanei cu care conviețuiește [...], unui membru de familie sau unei rude până la gradul al doilea [sau] unui membru de familie până la gradul al treilea care, din cauza unei boli, a unei infirmități sau a unui handicap, inclusiv de natură cronică sau degenerativă, nu este autonom și nu poate avea grijă de el însuși, este recunoscut ca persoană cu dizabilități deoarece are nevoie de îngrijire generală și continuă pe termen lung [...].”

Instanța de trimitere evocă în continuare, cu titlu comparativ, noul articol 25 alineatul 2bis din decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) [Decretul legislativ nr. 198/2006 (Codul egalității de șanse)], care, *ratione temporis*, nu este aplicabil în speță: această dispoziție, spre deosebire de legislația aplicabilă în speță, recunoaște protecția și în favoarea persoanelor care suferă o discriminare „pentru motive [...] legate de nevoile de îngrijire a propriei persoane sau a unui membru de familie”.

### Prezentare pe scurt a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 Recurenta a invocat, în primă instanță, lipsa de flexibilitate a întreprinderii la care este angajată în ceea ce privește programul de lucru, dat fiind că întreprinderea nu a dat curs cererilor sale, înaintate în calitate de îngrijitor informal, nu i-a repartizat o tură fixă de dimineață și nici măcar, cu consimțământul său, nu i-a alocat sarcini de nivel inferior, astfel încât să îi permită să îi ofere îngrijiri fiului său cu handicap.
- 2 Printre comportamentele criticate de lucrătoare, următoarele fapte prezintă o importanță deosebită:
  - a) angajatorul ar fi tratat-o pe recurentă în mod diferit față de alți colegi care, din motive de sănătate, au fost considerați inapți, temporar sau definitiv, pentru a-și desfășura activitatea în mod obișnuit; astfel, în timp ce acestor colegi le-au fost repartizate temporar alte sarcini în așteptarea recalificării lor pentru îndeplinirea unor atribuții diferite, recurenteii nu i s-a oferit această posibilitate, întrucât evaluarea inaptitudinii a fost făcută nu pe baza stării de sănătate a fiului său cu handicap grav pe care ea îl îngrijește și a necesității ca ea să se ocupe de el, ci pe baza evaluării stării de sănătate a recurenteii înseși;
  - b) angajatorul ar fi adoptat, pentru o perioadă nerezonabil de lungă, măsuri de natură provizorie, iar nu definitivă, pentru a rezolva dificultățile în continuarea vieții profesionale invocate de recurentă;

- c) angajatorul nu a luat nicio măsură în ceea ce privește cererea recurente de a îi fi repartizate eventual sarcini inferioare în scopul soluționării dificultăților menționate mai sus în ceea ce privește continuarea vieții profesionale.
- 3 Tribunale di Roma (Tribunalul din Roma), instanța de prim grad de jurisdicție, a respins acțiunea.
- 4 Recurenta a declarat apel, pe care Corte d'appello di Roma (Curtea de Apel din Roma) l-a respins pe fond pentru motivul că nu a fost demonstrată existența unui comportament discriminatoriu și că, în orice caz, angajatorul ar fi prevăzut „amenajări corespunzătoare”.
- 5 În special, Corte d'appello (Curtea de Apel) a considerat că, în orice caz, întreprinderea a făcut oricum suficiente concesii lucrătoarei și că, în ceea ce privește tratamentul rezervat lucrătorilor inapți să lucreze în regim normal, cărora li s-au încredințat temporar alte sarcini până la recalificarea lor pentru îndeplinirea altor funcții, întreprinderea nu i-a acordat în mod întemeiat recurenteii această posibilitate, întrucât destinatarii prescripțiilor medicale prevăzute în certificatele prezentate erau chiar colegii săi.
- 6 Recurenta a formulat recurs, susținând că a fost concediată la 10 octombrie 2022.

#### **Argumentele esențiale ale părților din procedura principală**

- 7 Recurenta apreciază că îndeplinește condițiile legale pentru protejarea dreptului la nediscriminare pe motiv de handicap la locul de muncă, contestă faptul că întreprinderea a prevăzut „amenajări corespunzătoare”, susține că faptul că au fost luate măsuri provizorii în favoarea sa, limitate la câteva luni pentru perioade discontinue și neconsemnate în formă scrisă, nu exclude discriminarea denunțată și, în sfârșit, critică încălcarea normelor privind dovada discriminării.

#### **Prezentare pe scurt a motivelor trimiterii preliminare**

- 8 **Îngrijitorul informal**, definit pe cale normativă pentru prima dată în Italia prin articolul 1 alineatul 255 din Legea nr. 205/2017 este persoana responsabilă de o altă persoană dependentă, cu handicap sau în vârstă, care nu este autonomă în îndeplinirea activităților zilnice, de care se ocupă într-un cadru casnic; în general, este un membru al familiei de referință, care desfășoară, chiar și în mod informal, o activitate gratuită, continuă, de lungă durată și semnificativă din punct de vedere cantitativ.
- 9 Cu toate acestea, îngrijitorul informal al unei persoane cu handicap nu beneficiază, ca atare, de o protecție generală în temeiul dreptului italian împotriva discriminării și a hărțurii suferite la locul de muncă ca urmare a sarcinilor de îngrijire care îi revin, ci beneficiază numai de instituții specifice recunoscute prin dispoziții legale specifice care, de altfel, se limitează adesea la a acorda acestui

îngrijitor forme de protecție care nu îi sunt proprii, ci sunt proprii persoanei cu handicap pe care o îngrijește.

- 10 În special, îngrijitorul poate beneficia de anumite beneficii la locul de muncă, inclusiv:
  - a) autorizări lunare plătite pentru absențe temporare de la locul de muncă;
  - b) concedii plătite;
  - c) dreptul de a alege, dacă este posibil, punctul de lucru al angajatorului care este cel mai apropiat de domiciliul său;
  - d) interzicerea transferului către un alt punct de lucru fără consimțământul său.
- 11 În schimb, nicio dispoziție națională nu recunoștea, la data faptelor, o protecție pentru ipoteza așa-numitei „discriminări prin asociere”, adică pentru cazurile în care îngrijitorul ar fi suferit o discriminare, directă sau indirectă, la locul de muncă, ca urmare a obligațiilor de îngrijire care îi reveneau.
- 12 Acesta este motivul pentru care instanța de prim grad de jurisdicție a considerat că recurenta nu avea calitate pentru a exercita o acțiune împotriva comportamentelor discriminatorii invocate, apreciind că nu ea însăși, ci persoana cu handicap este titularul dreptului de a reacționa împotriva discriminării la locul de muncă.
- 13 În schimb, Corte d'appello (Curtea de Apel), deși a respins apelul pe fond, statuând că nu s-a dovedit existența unui comportament discriminatoriu, a considerat că îngrijitorul este pe deplin îndreptățit să se prevaleze de dispozițiile naționale care protejează persoana cu handicap împotriva discriminării la locul de muncă.
- 14 Aceasta a afirmat acest lucru invocând, în sprijinul argumentului său, Hotărârea din 17 iulie 2008 pronunțată de Curte în cauza C-303/06, Coleman, care a extins domeniul de aplicare subiectiv al Directivei 2000/78/CE, care protejează persoanele împotriva discriminării pe motiv de handicap la locul de muncă, și la persoanele aflate în strânsă legătură cu persoanele cu handicap, care le oferă acestora cea mai mare parte a îngrijirilor de care acestea au nevoie.
- 15 Cu toate acestea, instanța de trimitere arată că în Hotărârea Coleman, menționată anterior, s-a statuat în realitate că Directiva 2000/78 și în special articolul 1, articolul 2 alineatul (1) și articolul 2 alineatul (2) litera (a) din aceasta trebuie interpretate în sensul că interdicția discriminării directe prevăzută de aceasta nu se limitează numai la persoanele care suferă ele însele de un handicap.
- 16 Prin urmare, această din urmă hotărâre se referă în mod expres numai la cazurile de discriminare directă și, prin urmare, nu pare să fie de natură să extindă aplicarea Directivei 2000/78/CE la îngrijitorii persoanelor cu handicap care invocă o discriminare indirectă la locul de muncă.

- 17 O interpretare formală a Directivei 2000/78/CE și a Hotărârii Coleman din 17 iulie 2008 ar fi fără îndoială susținută de modul de redactare a textelor relevante și de considerația că, în acest caz specific, dreptul Uniunii ar fi putut urmări, pentru a echilibra diferitele interese implicate, identificarea unei liste precise și restrânse a beneficiarilor protecției împotriva discriminării la locul de muncă.
- 18 Cu toate acestea, ar fi posibilă și o interpretare extensivă a Directivei 2000/78/CE, bazată pe luarea în considerare a obiectivelor urmărite de aceasta, pe rațiuni logico-sistematice și pe evoluția legislației actuale și a dinamicii economico-sociale.
- 19 Această interpretare s-ar putea întemeia, în primul rând, pe faptul că, după cum se arată în Hotărârea Coleman, principiul egalității de tratament și domeniul de aplicare *ratione personae* al Directivei 2000/78/CE nu trebuie interpretate în mod restrictiv în ceea ce privește motivele menționate la articolul 1 din această directivă, întrucât această directivă nu se aplică unei anumite categorii de persoane, ci în funcție de motivele menționate la articolul 1 din aceasta.
- 20 Astfel, Directiva 2000/78/CE urmărește, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează handicapul, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament și, astfel cum reiese din considerentul (37) al acestei directive, în vederea creării, pe teritoriul Uniunii, a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă.
- 21 În special, considerentul (11) al Directivei 2000/78/CE clarifică faptul că discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului CE, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.
- 22 Totuși, aceste obiective și, prin urmare, efectul util al Directivei 2000/78/CE ar fi compromise dacă un lucrător aflat în situația recurenței ar putea beneficia numai de protecție împotriva discriminării directe la locul de muncă, iar nu și împotriva discriminării indirecte, dat fiind că discriminarea directă este mai puțin răspândită decât discriminarea indirectă, care intervine în principal la momentul concedierii, iar nu pe durata raportului de muncă: astfel, protecția lucrătorului ar fi interveni prea târziu.
- 23 În al doilea rând, motive logico-sistematice ar putea susține o interpretare extensivă a Directivei 2000/78/CE în favoarea îngrijitorului informal al unei persoane cu handicap grav, întrucât protecția împotriva discriminării directe și protecția împotriva discriminării indirecte ar fi strâns legate, neputând exista o

protecție reală împotriva discriminării la locul de muncă care să nu se opună întotdeauna ambelor forme de discriminare.

- 24 În sfârșit, ar trebui să se țină seama de evoluția normativă și economico-socială din ultimii ani.
- 25 Astfel, în urma pronunțării Hotărârii Coleman la 17 iulie 2008, Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite a adoptat Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care a intrat în vigoare la nivel internațional la 3 mai 2008, fiind ratificată și de Uniunea Europeană (prin Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009), în cazul căreia a intrat în vigoare la 22 ianuarie 2011.
- 26 Această convenție prezintă importanță, dat fiind că a determinat Curtea să își revizuiască abordarea anterioară cu privire la noțiunea de handicap, ajungând în punctul de a concluziona, în Hotărârea din 11 aprilie 2013, cauzele conexe C-335/11 și C-337/11, că noțiunea de handicap include și o stare patologică provocată de o boală constatată medical ca fiind curabilă sau incurabilă în cazul în care această boală determină o limitare, care rezultă în special din afecțiuni fizice, mentale sau psihice, care, în interacțiune cu diferite bariere, poate împiedica participarea deplină și efectivă a persoanei în cauză la viața profesională în condiții de egalitate cu ceilalți lucrători, iar această limitare este de lungă durată.
- 27 Prin urmare, trebuie să se considere consacrat principiul potrivit căruia dispozițiile Convenției Organizației Națiunilor Unite menționate anterior pot fi invocate în vederea interpretării celor ale Directivei 2000/78, astfel încât aceasta din urmă trebuie să facă, în măsura posibilului, obiectul unei interpretări conforme cu această convenție (Hotărârea Curții din 10 februarie 2022, C-485/2020, punctul 38, Hotărârea Curții din 21 octombrie 2021, C-824/19, punctul 59; din 15 iulie 2021, C-795/19, punctul 49).
- 28 Articolul 2 din Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, care conține definițiile relevante în sensul convenției respective, prevede că „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.
- 29 Prin urmare, convenția în cauză nu pare să acorde relevanță distincției dintre discriminarea directă și discriminarea indirectă.
- 30 În această privință, trebuie arătat că, prin hotărârea din 3 octombrie 2022, Comitetul Organizației Națiunilor Unite pentru drepturile persoanelor cu handicap a recunoscut, în ceea ce privește dreptul italian, consecințele grave pentru persoanele cu handicap îngrijite care decurg din nerecunoașterea instituției îngrijitorului și din lipsa unor măsuri de protecție socială eficiente în favoarea



acestui (cum ar fi accesul la stimulente, la fonduri și la sistemul de pensii, flexibilitatea programului de lucru și proximitatea locului de muncă față de propria locuință).

- 31 Prin urmare, pare rezonabil să se ridice problema dacă o interpretare a dreptului Uniunii, întemeiată pe Directiva 2000/78/CE și pe Hotărârea Coleman din 17 iulie 2008, care nu permite îngrijitorului informal, membru de familie, al unui copil minor cu handicap grav să obțină protecție în cazul unei discriminări indirecte la locul de muncă survenită ca urmare a necesității de a oferi asistența necesară respectivului copil minor cu handicap, limitând orice protecție la cazurile de discriminare directă, ia în considerare în mod adecvat ratificarea de către Uniune a Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap – în special articolul 19, articolul 23, articolul 28 alineatul (2) litera (c) coroborate cu articolul 5 din aceasta – în conformitate cu care ar trebui interpretată, în măsura posibilului, Directiva 2000/78/CE.
- 32 În cazul în care s-ar admite o interpretare extensivă a dreptului Uniunii, acordând îngrijitorului informal, membru de familie, al unui copil minor cu handicap dreptul de a acționa și împotriva discriminării indirecte la locul de muncă datorate îngrijirilor acordate respectivului copil minor cu handicap, ar trebui de asemenea să se clarifice dacă protecția astfel acordată implică nașterea, în sarcina angajatorului îngrijitorului respectiv, a obligației de a prevedea amenajări corespunzătoare în vederea asigurării, inclusiv în favoarea acestuia, a respectării principiului egalității de tratament în raport cu ceilalți lucrători, astfel cum este prevăzut pentru persoanele cu handicap la articolul 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000.
- 33 În sfârșit, în cazul în care îngrijitorul informal, membru de familie, al unui copil cu handicap i s-ar acorda dreptul de a acționa în justiție și împotriva discriminării indirecte pe care o suferă la locul de muncă din cauza asistenței acordate respectivului copil minor cu handicap, ar trebui definită noțiunea de îngrijitor relevantă pentru aplicarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000.
- 34 În special, se pune întrebarea dacă un astfel de „îngrijitor” este orice persoană care face parte din cercul familial sau care locuiește *de facto* în aceeași locuință, care se ocupă într-un cadru casnic, chiar și în mod informal, cu titlu gratuit, în mod 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 dacă, dimpotrivă, definiția acestui îngrijitor este mai largă sau mai restrânsă.