

Affaire C-38/24 [Bervidi] ¹

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

19 janvier 2024

Jurisdiction de renvoi

Corte suprema di cassazione (Italie)

Date de la décision de renvoi :

17 janvier 2024

Partie demanderesse :

G.L.

Partie défenderesse :

AB SpA

REPUBLIQUE ITALIENNE

**La Corte suprema di cassazione (Cour de cassation)
QUATRIEME CHAMBRE CIVILE**

[OMISSIS]

a rendu la présente

ORDONNANCE INTERLOCUTOIRE

dans le cadre du recours [n° 3423/2021] formé par

G.L., [OMISSIS]

partie demanderesse

contre

¹ Le nom de la présente affaire est un nom fictif. Il ne correspond au nom réel d'aucune partie à la procédure.

AB SpA, [OMISSIS]

partie défenderesse

[OMISSIS] [*éléments de procédure*]

L'objet du litige et les faits pertinents

- 1 Par assignation en date du 5 mars 2019 devant le Tribunale di Roma (tribunal de Rome, Italie), en sa qualité d'aidant (caregiver) s'occupant de son fils mineur, né le 7 septembre 2014, qui vit avec elle et est gravement handicapé en tant qu'invalide à 100 %, M^{me} G.L – (qui est donc ce qu'on appelle un « aidant familial ») – a demandé qu'il soit constaté que le comportement adopté à son égard par son employeur, la société AB spa, est discriminatoire et a demandé que celui-ci soit condamné à l'affecter définitivement à un poste de travail à horaires fixes entre 8 h 30 et 15 h 00 (ou, en tout état de cause, compatible avec les besoins de son fils), à adopter un plan d'élimination de la discrimination et à lui verser des dommages-intérêts en réparation de son préjudice.
- 2 Elle reproche à l'entreprise AB le manque de flexibilité des horaires de travail, dans la mesure où celle-ci, ne donnant pas suite aux demandes qu'elle avait présentées spécifiquement en tant qu'aidant familial, s'est abstenue de l'affecter de façon stable dans une équipe fixe le matin pour l'exercice des fonctions d'opérateur en gare – ni même, avec son accord, à des fonctions de niveau inférieur – de façon à lui permettre de s'occuper de l'enfant l'après-midi tout en continuant à exercer son activité professionnelle dans des conditions d'égalité avec les autres employés ;
- 3 Parmi les comportements reprochés par la travailleuse, les faits suivants revêtent une importance particulière :
 - a) l'employeur aurait appliqué à la demanderesse un traitement différent de celui appliqué à ses collègues ayant été, pour des raisons de santé, jugés inaptes, à titre temporaire ou définitif, à fournir la prestation de travail selon les modalités ordinaires. En effet, alors que lesdits collègues auraient été temporairement affectés à d'autres tâches dans l'attente d'une reconversion dans des fonctions différentes (avec affectation à un service subventionné ou « aidé » dans un lieu de travail fixe), une telle possibilité ne lui aurait pas été accordée, dans la mesure où, dans son cas, l'évaluation de l'inaptitude à exercer les fonctions ne se serait pas faite au regard de l'état de santé de l'enfant gravement handicapé qu'elle assiste et de la nécessité pour elle de s'en occuper, mais de l'état de santé propre de la demanderesse, alors qu'elle est *l'aidant* de l'enfant mineur ;
 - b) l'employeur aurait pris, pendant une période déraisonnablement longue, des mesures de nature provisoire, et non pas définitive, aux fins de résoudre les difficultés de poursuite de la vie professionnelle découlant des obligations d'assistance qui pèsent sur elle en tant qu'aidant de son enfant mineur gravement handicapé ;

- c) l'employeur aurait laissé sans suite la demande que la demanderesse a présentée en tant qu'aidant familial de son enfant mineur gravement handicapé, visant à être éventuellement affectée à des tâches de niveau inférieur afin de résoudre les difficultés susmentionnées se posant dans la poursuite de sa vie professionnelle.
- 4 Le tribunal de Rome [OMISSIS] [*éléments de procédure*] a rejeté le recours.
 - 5 G.L. a interjeté appel et la Corte d'appello di Roma (cour d'appel de Rome, Italie) [OMISSIS] [*éléments de procédure*] a rejeté l'appel sur le fond, considérant que l'existence d'un comportement discriminatoire n'avait pas été établie et que, en tout état de cause, l'employeur avait mis en place des « aménagements raisonnables ».
 - 6 En particulier, les juges d'appel ont estimé que l'entreprise avait en tout cas suffisamment facilité la tâche de l'employée, même si c'est au moyen d'ordres de service toujours provisoires, et que, pour ce qui est du traitement réservé aux travailleurs en incapacité d'effectuer leur prestation de travail selon les modalités ordinaires, provisoirement assignés à d'autres tâches dans l'attente de leur reconversion dans d'autres fonctions (avec affectation à un service aidé ou subventionné auprès d'un lieu de travail fixe), c'est à juste titre que l'entreprise ne lui avait pas accordé cette même possibilité, étant donné que c'était ses collègues qui étaient les destinataires des prescriptions médicales indiquées dans les certificats produits.
 - 7 G.L. s'est pourvue en cassation en s'appuyant sur deux moyens dans lesquels elle a fait valoir qu'étaient remplies les conditions légales pour que soit protégé son droit à l'absence de discrimination sur le lieu de travail en raison d'un handicap, contestant que l'entreprise AB spa ait mis en place des « aménagements raisonnables » ; ajoutant qu'elle considérait avoir un droit absolu à la mise en œuvre de tels « aménagements raisonnables », elle a soutenu que les mesures concédées, de nature provisoire, limitées à quelques mois sur des périodes discontinues et dépourvues de forme écrite n'excluaient pas la discrimination dénoncée. Enfin, elle a invoqué une violation des règles relatives à la preuve de la discrimination.
 - 8 AB spa a conclu en défense.
 - 9 La demanderesse a présenté d'autres écritures faisant valoir qu'elle avait été licenciée le 10 octobre 2022.
 - 10 AB spa s'est exprimée à son tour par écrit.

LES DISPOSITIONS DU DROIT DE L'UNION PERTINENTES POUR LE CAS D'ESPÈCE

- 11 Le litige concerne essentiellement le point de savoir si l'aidant familial d'un mineur gravement handicapé, qui invoque une discrimination indirecte subie sur

son lieu de travail en conséquence des soins et de l'assistance prodiguée à l'enfant mineur, est habilité à se prévaloir en justice de la protection contre les discriminations dont bénéficierait la personne handicapée elle-même, si elle était le travailleur, en application de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail [JO 2000, L 303, p. 16]. En particulier, la question qui se pose est celle de savoir s'il incombe à l'employeur dudit aidant d'adopter des aménagements raisonnables pour assurer, également en faveur de l'aidant, le respect du principe de l'égalité de traitement par rapport aux autres travailleurs, sur le modèle de ce qui est prévu pour les personnes handicapées par l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000. Un autre point en litige concerne la définition de l'aidant à retenir pour l'application de cette directive. Ces questions sont soulevées à la lumière de l'entrée en vigueur de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

- 12 En l'espèce, est pertinent l'article 2 de la directive 2000/78/CE, définissant la notion de discrimination, qui prévoit ce qui suit :

« Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er}.
2. Aux fins du paragraphe 1 :
 - a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;
 - b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :
 - i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
 - ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1^{er} est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui ».

- 13 Une autre disposition pertinente est l'article 5 de la directive 2000/78/CE, qui prévoit ce qui suit :

« Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

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

- 14 Dans le contexte du droit de l'Union, est également pertinent pour résoudre le présent litige l'arrêt de la Cour de justice (Grande Chambre) du 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06, dont le dispositif est le suivant :

« 1. La directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et, notamment, ses articles 1^{er} et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'un employeur traite un employé n'ayant pas lui-même un handicap de manière moins favorable qu'un autre employé ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il est prouvé que le traitement défavorable dont cet employé est victime est fondé sur le handicap de son enfant, auquel il

dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe énoncée audit article 2, paragraphe 2, sous a).

2. La directive 2000/78 et, notamment, ses articles 1^{er} et 2, paragraphes 1 et 3, doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de harcèlement qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées. Lorsqu'il est prouvé que le comportement indésirable constitutif de harcèlement dont un employé, n'ayant pas lui-même un handicap, est victime est lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin, un tel comportement est contraire à l'interdiction de harcèlement énoncée audit article 2, paragraphe 3 ».

LES DISPOSITIONS DE DROIT NATIONAL PERTINENTES EN L'ESPÈCE

15 Il y a, tout d'abord, l'article 2, paragraphe 1, du décret législatif n° 216 de 2003 – à l'origine intitulé « Décret portant transposition de la directive 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » –, qui dispose :

« Aux fins du présent décret et sans préjudice de l'article 3, paragraphes 3 à 6, on entend, par principe d'égalité de traitement, l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions personnelles, les handicaps, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ce principe veut que ne soit exercée aucune discrimination directe ou indirecte, telles qu'elles sont définies ci-dessous :

a) une discrimination directe se produit lorsque, en raison de sa religion, de ses convictions personnelles, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère, une pratique, un acte, un accord ou un comportement apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une religion ou de convictions données, les personnes présentant un handicap, les personnes d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée, par rapport à d'autres personnes ».

16 En outre, a une incidence dans le présent litige l'article 3, paragraphe 3bis, du même décret législatif n° 216 de 2003 (introduit par l'article 9, paragraphe 4ter, du décret législatif n° 76 de 2013), qui dispose :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement des personnes handicapées, les employeurs publics et privés sont tenus d'adopter des aménagements raisonnables, tels que définis par la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée en vertu de la loi n° 18 du 3 mars 2009, sur les lieux de travail afin de garantir aux personnes handicapées la

pleine égalité avec les autres travailleurs. Les employeurs publics doivent veiller à la mise en œuvre du présent alinéa sans charges nouvelles ou accrues pour les finances publiques et avec les ressources humaines, financières et matérielles disponibles dans le cadre de la législation en vigueur ».

- 17 N'est pas applicable en revanche, dans la mesure où il a été adopté postérieurement au présent contentieux, le nouvel article 25, paragraphe 2bis, du décret législatif n° 198 de 2006 (ce qu'il est convenu d'appeler le « code de l'égalité des chances »), introduit par l'article 2, paragraphe 1, de la loi n° 162 de 2021, qui prévoit que

« 2bis. Constitue une discrimination, au sens du présent titre, tout traitement ou modification de l'aménagement des conditions de travail ou du temps de travail qui, en raison du sexe, de l'âge, des besoins en matière de soins personnels ou familiaux, de l'état de grossesse, de maternité ou de paternité, y compris adoptifs, ou en raison de la détention et de l'exercice des droits y afférents, place ou est susceptible de placer le travailleur dans l'une au moins des situations suivantes :
 a) situation désavantageuse par rapport à l'ensemble des autres travailleurs ;
 b) limitation des possibilités de participation à la vie ou aux choix de l'entreprise ;
 c) limitation de l'accès aux mécanismes d'avancement et de progression dans la carrière ».

**MOTIFS DU RENVOI PREJUDICIEL CONCERNANT
 L'INTERPRETATION DES ARTICLES 2 ET 5 DE LA
 DIRECTIVE 2000/78/CE ET EXPLICATIONS SUR LE LIEN EXISTANT
 ENTRE CES DERNIERES DISPOSITIONS ET LA REGLEMENTATION
 NATIONALE APPLICABLE DANS L'AFFAIRE AU PRINCIPAL**

- 18 La demanderesse est l'aidant familial de son enfant mineur gravement handicapé.
- 19 L'expression « aidant familial » désigne habituellement, en Italie, la personne qui est responsable d'une autre personne dépendante, qui peut-être handicapée ou âgée, non autonome dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne, dont elle s'occupe dans un cadre domestique, organisant et définissant les soins dont cette personne a besoin ; en général, il s'agit d'un membre de la cellule familiale, qui déploie à cet effet une activité, y compris de façon informelle, à titre gratuit, continue, de longue durée et quantitativement significative.
- 20 La première définition légale de l'aidant familial en Italie a été apportée par l'article 1^{er}, paragraphe 255, de la loi n° 205 de 2017, qui prévoit que « L'aidant familial est défini comme la personne qui assiste et prend soin de son conjoint, de l'autre partie à l'union civile entre personnes du même sexe ou de son concubin de fait conformément à la loi n° 76 du 20 mai 2016, d'un membre de sa famille ou apparenté au deuxième degré et, dans les seuls cas visés à l'article 33, paragraphe 3, de la loi n° 104 du 5 février 1992, d'un membre de sa famille au troisième degré qui, en raison d'une maladie, d'une infirmité ou d'un handicap, y compris chronique ou dégénératif, n'est pas autonome et ne peut pas prendre soin

de lui-même, est reconnu comme handicapé car il a besoin d'une assistance globale et continue de longue durée au sens de l'article 3, paragraphe 3, de la loi n° 104 du 5 février 1992, ou est le bénéficiaire d'une allocation d'accompagnement au sens de la loi n° 18 du 11 février 1980 ».

- 21 L'aidant familial d'une personne handicapée ne bénéficie cependant pas, en tant que tel, en droit italien, d'une protection générale contre la discrimination et le harcèlement subis sur le lieu de travail en raison des tâches de soin et d'assistance qui lui incombent.
- 22 En réalité, il ne bénéficie que de mécanismes spécifiques reconnus par des dispositions légales particulières qui, par ailleurs, se limitent souvent à étendre à cet aidant des formes de protection qui ne lui sont pas propres, mais sont propres à la personne handicapée dont il s'occupe.
- 23 En particulier, l'aidant peut bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux particuliers, de ressources issues de fonds ad hoc et de certains droits garantis par la loi n° 104 de 1992, qui prévoit des avantages dans le domaine du droit du travail en sa faveur, notamment :
 - a) autorisations mensuelles et rétribuées de s'absenter temporairement de son poste de travail ;
 - b) congés rémunérés [spéciaux] ;
 - c) droit de choisir, dans la mesure du possible, le lieu de travail le plus proche de son domicile ;
 - d) droit de refuser d'être muté dans un autre lieu sans son consentement.
- 24 En revanche, à l'époque des faits de l'espèce, aucune disposition nationale ne conférait de protection à l'aidant dans l'hypothèse de ce qu'il est convenu d'appeler une « discrimination par association », c'est-à-dire dans le cas où il subit sur son lieu de travail une discrimination, directe ou indirecte, du fait des tâches d'aide qui pèsent sur lui.
- 25 C'est pour cette raison que les premiers juges ont considéré que la demanderesse n'était pas habilitée à intenter une action fondée sur les actes discriminatoires allégués, reportés au point 3 ci-dessus : ce n'est pas elle, mais la personne handicapée qui est habilitée à réagir contre la discrimination au travail.
- 26 Pour sa part, la Corte d'appello di Roma (cour d'appel de Rome) a estimé que l'aidant était parfaitement en droit de se prévaloir des dispositions nationales protégeant les personnes handicapées contre la discrimination au travail, en particulier les articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 3 bis, du décret législatif n° 216 de 2003.

- 27 Elle a affirmé cela en citant, à l'appui de son argumentation, l'arrêt de la Cour de justice (Grande Chambre) du 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06 [précité, point 14] qui a étendu le champ d'application personnel de la directive 2000/78/CE également aux personnes étroitement liées aux personnes handicapées auxquelles elles dispensent l'essentiel des soins dont elles ont besoin.
- 28 Il s'ensuit que l'aidant familial d'une personne handicapée pourrait, selon la cour d'appel, bénéficier de la protection prévue en faveur de la personne handicapée dans le cas où il fait l'objet d'une discrimination sur le lieu de travail et que la protection en question inclurait l'interdiction du harcèlement au sens de l'article 2, paragraphe 3, de la directive 2000/78/CE.
- 29 Cette dernière conclusion oblige toutefois la présente formation de jugement à rappeler que l'arrêt de la Cour, précité, du 17 juillet 2008, Coleman, a en réalité précisé que « la directive 2000/78 [...] et, en particulier, ses articles 1^{er} et 2, paragraphes 1 et 2, sous a), doivent être interprétés en ce sens que l'interdiction de discrimination directe qu'ils prévoient n'est pas limitée aux seules personnes qui sont elles-mêmes handicapées ».
- 30 Ce dernier arrêt se réfère expressément et uniquement à la discrimination directe et, par conséquent, ne paraît pas permettre, à première vue, d'étendre l'application de la directive 2000/78/CE aux aidants des personnes handicapées qui se plaignent d'une discrimination indirecte sur leur lieu de travail.
- 31 En particulier, l'arrêt Coleman souligne, au point 39, que « la directive 2000/78 contient un certain nombre de dispositions applicables, ainsi qu'il ressort de leurs termes mêmes, uniquement aux personnes handicapées. Ainsi, son article 5 précise que, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».
- 32 Il en découle, alors, que l'arrêt Coleman pourrait être interprété comme excluant le droit pour l'aidant de la personne handicapée qui subit une discrimination indirecte sur son lieu de travail, en raison des soins qu'il dispense à cette personne handicapée, d'exiger de l'employeur qu'il prévoie des aménagements raisonnables pour remédier à cette discrimination et, partant, comme excluant l'obligation correspondante de l'employeur de prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans la situation concrète, pour mettre fin à la situation dénoncée.
- 33 Une telle interprétation formelle de la directive 2000/78/CE et de l'arrêt Coleman du 17 juillet 2008 pourrait certainement trouver un appui dans la teneur littérale des textes pertinents et dans l'idée que le droit de l'Union, dans le cas en question, a pu vouloir, pour des raisons de mise en balance des différents intérêts en

présence, c'est-à-dire tant les intérêts des employés que ceux de l'employeur, établir une liste précise et restreinte des bénéficiaires de la protection contre les discriminations sur le lieu de travail, avec pour résultat que la demanderesse dans l'affaire portée devant la Cour de cassation ne bénéficierait pas d'une protection contre les comportements discriminatoires allégués reportés au point 3 ci-dessus.

- 34 Il est de fait que le droit italien, tout au moins à l'époque des faits du présent litige, ne prévoyait pas de protection de l'aidant familial d'une personne handicapée contre la discrimination survenue dans le contexte du travail en raison des soins prodigués à cette personne handicapée, sauf dans la mesure reconnue par l'arrêt Coleman du 17 juillet 2008.
- 35 Toutefois, une interprétation plus large de la directive 2000/78/CE serait également possible, fondée sur la prise en compte des objectifs qu'elle poursuit, de sa logique d'ensemble et de l'évolution de la législation en vigueur et des dynamiques économiques et sociales.
- 36 Une telle interprétation pourrait se fonder, d'une part, sur le fait que, comme l'a relevé l'arrêt Coleman, le principe de l'égalité de traitement et le champ d'application *ratione personae* de la directive 2000/78/CE ne doivent pas être interprétés de manière restrictive par rapport aux motifs énumérés à l'article 1^{er} de cette directive (point 46), dès lors que celle-ci s'applique non pas à une catégorie de personnes déterminées mais en fonction des motifs visés à l'article 1^{er} (point 50).
- 37 En effet, la directive 2000/78/CE tend à établir un cadre général pour lutter, en matière d'emploi et de travail, contre la discrimination fondée sur l'un des motifs visés à son article 1^{er}, au nombre desquels figure le handicap, et ce en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement. Ainsi qu'il ressort de son trente-septième considérant, la directive a également pour objectif la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action homogène en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail (points 34, 38 et 47 de l'arrêt du 17 juillet 2008, Coleman).
- 38 En premier lieu, le onzième considérant de la directive 2000/78/CE précise que la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.
- 39 Ces objectifs et, partant, l'effet utile de la directive 2000/78/CE et la protection que celle-ci devrait garantir seraient cependant compromis si un travailleur placé dans la situation de la demanderesse ne pouvait bénéficier d'une protection que contre la discrimination directe au travail, et non contre la discrimination indirecte, puisque les discriminations directes sont moins répandues que les

discriminations [in]directes^{*}, en ce qu'elles surviennent principalement au moment du licenciement et non au cours de la relation de travail : la protection des travailleurs interviendrait alors de façon trop tardive.

- 40 En deuxième lieu, des raisons d'ordre logique pourraient conforter une interprétation extensive de la directive 2000/78/CE, favorable à l'aidant familial d'une personne gravement handicapée, puisque la protection contre la discrimination directe et la protection contre la discrimination indirecte seraient étroitement liées, en ce sens qu'il ne saurait y avoir de véritable protection contre la discrimination sur le lieu de travail sans une lutte systématique contre les deux formes de discrimination.
- 41 L'absence de garanties contre la discrimination indirecte vide de leur contenu les garanties prévues en cas de discrimination directe, en laissant sans protection la phase qui précède le licenciement discriminatoire et la phase qui suit l'éventuelle réintégration dans l'emploi du salarié licencié, qui, s'il devait être réembauché, ne disposerait alors d'aucune garantie contre de nouvelles formes de discrimination indirecte.
- 42 Enfin, il convient de tenir compte des évolutions juridiques et économique-sociales intervenues ces dernières années.
- 43 En effet, postérieurement à l'arrêt Coleman du 17 juillet 2008, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté, avec la résolution 61/106 du 13 décembre 2006, la « convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées », entrée en vigueur au niveau international le 3 mai 2008, et également ratifiée par l'Union européenne (par la décision 2010/48/CE du Conseil du 26 novembre 2009) où elle est entrée en vigueur le 22 janvier 2011.
- 44 Cette convention n'est à l'évidence pas sans importance, étant donné qu'elle a conduit la Cour de justice à revoir sa jurisprudence antérieure sur la notion de handicap (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, point 36), pour affirmer désormais, dans l'arrêt H.K. Danmark (arrêt du 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, point 47), que la notion de handicap inclut aussi « un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée ».
- 45 Le principe qui veut que les dispositions de la convention des Nations unies précitée puissent être invoquées pour interpréter celles de la directive 2000/78 doit

^{*} Ndt : Le texte original italien dit littéralement « le discriminazioni dirette sono meno diffuse delle indirette », c'est-à-dire « les discriminations directes sont moins répandues que les discriminations indirectes ».

donc être considéré comme acquis, de sorte que cette dernière doit être interprétée, dans la mesure du possible, de façon conforme à cette convention (arrêt, troisième chambre, du 10 février 2022, XXXX, C-485/2020, point 38 ; arrêt, deuxième chambre, du 21 octobre 2021, TC et UB/ Komisia za zashtita ot diskriminatsia et VA, C-824/19, point 59, et arrêt du 15 juillet 2021, Tartu Vangla, C-795/19, point 49 et jurisprudence citée).

- 46 L'article 2 de la convention précitée, qui contient les définitions pertinentes aux fins de la convention, dispose que « Aux fins de la présente convention : on entend par « discrimination fondée sur le handicap » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ».
- 47 La convention en question ne semble donc pas attacher d'importance à la distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte en ce qui concerne la protection du handicap, suivant en cela apparemment la logique exposée ci-dessus aux points 39 à 41, selon laquelle les deux formes de discrimination sont étroitement liées et selon laquelle il ne saurait y avoir de véritable protection contre les discriminations sur le lieu de travail sans lutte systématique contre les deux formes de discrimination.
- 48 Il convient de rappeler à cet égard que, en ce qui concerne l'ordre juridique italien, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies a constaté dans sa décision du 3 octobre 2022, [«]les graves conséquences qui découlent, pour les personnes handicapées nécessitant une prise en charge, de l'absence de reconnaissance du statut juridique de l'aidant et de l'absence de mesures efficaces de protection sociale en sa faveur (telles que l'accès à des aides, à des fonds et au système de retraite, la flexibilité des horaires de travail, la proximité de leur domicile)[»] *.
- 49 Le Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies a affirmé que la reconnaissance du statut des aidants familiaux et la protection de ceux-ci dans le droit national est une condition nécessaire à la réalisation des droits des

* Ndt : Traduction libre. Si la décision de renvoi cite ce passage entre guillemets, il ne semble cependant pas être extrait mot pour mot de la décision citée du Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies, mais plutôt provenir d'un résumé en langue italienne de cette décision, que l'on trouve par exemple sur la page de l'université de Trente. Voir Comitato ONU per i diritti delle persone con disabilità – Condanna dell'Italia per il mancato riconoscimento giuridico del caregiver / Giurisprudenza / Biolaw-pedia / Biodiritto – Biodiritto La décision visée, en langue française, est disponible in extenso à l'adresse suivante : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/SessionDetails1.aspx?SessionID=2545&Lang=fr, partie « Jurisprudence CRPD/C/27/D/51/2018 Maria Simona Bellini (représentée Italie Voir document) ».

personnes handicapées et a constaté une violation par l'Italie de ses obligations au titre des articles 19 (droit à l'autonomie de vie et à l'inclusion dans la société), 23 (droit au respect du domicile et de la famille) et 28, paragraphe 2, sous c) (droit à un niveau de vie adéquat et à la protection sociale), lus conjointement avec l'article 5 (égalité et non-discrimination) de la convention relative aux droits des personnes handicapées, en formulant des recommandations qui sont spécifiques à l'Italie, tenant à la fois à la situation de la partie requérante qui l'avait saisie et, plus généralement, à la situation de toutes les personnes handicapées et de leurs aidants.

- 50 Il semble raisonnable de se demander, par conséquent, si une interprétation du droit de l'Union, effectuée sur la base de la directive 2000/78/CE et de l'arrêt Coleman du 17 juillet 2008, ne permettant pas à l'aidant familial d'un mineur gravement handicapé d'obtenir une protection en cas de discrimination indirecte sur le lieu de travail subie en raison de la nécessité de fournir les soins nécessaires à cette personne handicapée, et limitant la protection aux cas de discrimination directe, tient dûment compte de la ratification par l'Union européenne de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées- en particulier de ses articles 19, 23, 28, paragraphe 2, sous c), lus conjointement avec son article 5 – étant rappelé qu'il doit être donné de la directive 2000/78/CE, dans la mesure du possible, une interprétation conforme à cette convention (ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée au point 45 ci-dessus).
- 51 Par ailleurs, il serait peut-être opportun que la directive 2000/78/CE soit interprétée de manière à tenir compte de l'évolution du contexte socio-économique des vingt dernières années qui ont vu émerger la figure de l'aidant familial face à un recul de la protection offerte par l'État providence.
- 52 Si l'on retenait une interprétation extensive de la législation [de l'Union européenne], admettant ainsi que l'aidant familial d'un mineur handicapé a également le droit de faire valoir ses droits en justice en cas de discrimination indirecte subie sur le lieu de travail en raison des soins prodigués à cet enfant handicapé, il faudrait aussi résoudre la question de savoir si la protection ainsi reconnue donne naissance, à la charge de l'employeur de l'aidant, à une obligation d'adopter des aménagements raisonnables pour assurer, également en faveur de cet aidant, le respect du principe de l'égalité de traitement par rapport aux autres travailleurs, sur le modèle de qui est prévu pour les personnes handicapées par l'article 5 de la directive 2000/78/CE.
- 53 Enfin, si l'aidant familial d'un mineur handicapé devait se voir accorder le droit de saisir la justice également en cas de discrimination indirecte subie sur le lieu de travail en raison des soins prodigués à la personne handicapée, il serait nécessaire de définir la notion d'aidant pertinente aux fins de l'application de la directive 2000/78/CE.
- 54 En particulier, la question se pose de savoir si constitue un tel aidant toute personne appartenant au cercle familial, ou concubin de fait, qui s'occupe dans un

cadre domestique, y compris de façon informelle, gratuitement, de manière quantitativement significative, exclusive, continue et durable d'une personne qui, en raison de son handicap grave, n'est absolument pas autonome dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne, ou si, au contraire, la définition de l'aidant en question est plus large ou plus stricte.

55 En conclusion, il y a lieu de demander à la Cour de justice de l'Union européenne, conformément à l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, de statuer à titre préjudiciel sur les questions suivantes :

a) Le droit de l'Union européenne doit-il être interprété, éventuellement sur la base également de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en ce sens que

l'aidant familial d'un mineur gravement handicapé, qui affirme avoir été victime d'une discrimination indirecte sur son lieu de travail en raison du rôle d'assistance qu'il assume, est habilité à invoquer en justice la protection contre la discrimination qui serait accordée à la personne handicapée elle-même par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, si celle-ci était le travailleur ?

b) En cas de réponse affirmative à la question a), le droit de l'Union européenne doit-il être interprété, éventuellement sur la base également de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en ce sens que

l'employeur de l'aidant susmentionné a l'obligation d'adopter des aménagements raisonnables afin d'assurer, également en faveur de cet aidant, le respect du principe de l'égalité de traitement par rapport aux autres travailleurs, sur le modèle de ce qui est prévu pour les personnes handicapées par l'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ?

c) En cas de réponse affirmative à la question a) et/ou à la question b), le droit de l'Union européenne doit-il être interprété, éventuellement sur la base également de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en ce sens que

il y a lieu d'entendre par « aidant », aux fins de l'application de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, toute personne, appartenant au cercle familial ou concubin de fait, qui s'occupe dans un cadre domestique, y compris de manière informelle, gratuitement, de manière quantitativement significative, exclusive, continue et durable, d'une personne qui, en raison de son handicap grave, n'est absolument pas autonome dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne,

ou bien le droit de l'Union européenne doit-il être interprété en ce sens que la définition de l'« aidant » en question est plus large, ou plus stricte, que celle énoncée ci-dessus ?

[OMISSIS] [*sursis à statuer et anonymisation*]

[OMISSIS] Rome [OMISSIS] le 8 novembre 2023.

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL