



[Accueil](#) > [Formulaire de recherche](#) > [Liste des résultats](#) > Documents



[Lancer l'impression](#)

Langue du document :

ECLI:EU:C:2018:17

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

18 janvier 2018 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2000/78/CE – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Article 2, paragraphe 2, sous b), i) – Interdiction de discrimination fondée sur le handicap – Législation nationale autorisant, sous certaines conditions, le licenciement d’un travailleur en raison d’absences intermittentes au travail, même justifiées – Absences du travailleur résultant de maladies imputables à son handicap – Différence de traitement fondée sur le handicap – Discrimination indirecte – Justification – Lutte contre l’absentéisme au travail – Caractère approprié – Proportionnalité »

Dans l’affaire C-270/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (tribunal du travail n° 1 de Cuenca, Espagne), par décision du 5 mai 2016, parvenue à la Cour le 13 mai 2016, dans la procédure

Carlos Enrique Ruiz Conejero

contre

Ferroservicios Auxiliares SA,

Ministerio Fiscal,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. L. Bay Larsen, président de chambre, MM. J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur), D. Šváby et M. Vilaras, juges,

avocat général : M^{me} E. Sharpston,

greffier : M^{me} M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 22 mars 2017,

considérant les observations présentées :

- pour M. Ruiz Conejero, par M^{es} J. Martínez Guijarro et M. de la Rocha Rubí, abogados,
- pour Ferroser Servicios Auxiliares SA, par M^c J. A. Gallardo Cubero, abogado,
- pour le gouvernement espagnol, par M. A. Rubio González et M^{me} V. Ester Casas, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M. D. Martin et M^{me} L. Lozano Palacios, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 19 octobre 2017,

rend le présent

Arrêt

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

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Carlos Enrique Ruiz Conejero à Ferroser Servicios Auxiliares SA et au Ministerio Fiscal (ministère public, Espagne) au sujet de la légalité de son licenciement intervenu à la suite d'absences au travail justifiées.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

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

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

(12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. [...]

[...]

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

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

[...]

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

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

4 L'article 1^{er} de cette directive, intitulé « Objet », énonce :

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

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

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

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

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

[...]

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

Le droit espagnol

7 Aux termes de l'article 14 de la Constitution :

« Les Espagnols sont égaux devant la loi et aucune discrimination ne peut être fondée sur la naissance, la race, le sexe, la religion, l'opinion ou quelque autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. »

8 L'article 4 du Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 1/1995, portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs), du 24 mars 1995 (BOE n° 75, du 29 mars 1995, p. 9654), dans sa version applicable à la date des faits au principal (ci-après le « statut des travailleurs »), relatif aux droits des travailleurs, énonce, à son paragraphe 2, sous c) :

« Dans la relation de travail, les travailleurs ont le droit :

[...]

c) de ne pas être soumis à une discrimination, directe ou indirecte, en matière de recrutement ou, après avoir été recrutés, de ne pas être soumis à des discriminations, directes ou indirectes, fondées sur le sexe, l'état civil, l'âge dans les limites fixées par la présente loi, l'origine raciale ou ethnique, la condition sociale, la religion ou les convictions, les idées politiques, l'orientation sexuelle, l'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat ou pour des raisons linguistiques à l'intérieur du territoire espagnol.

Ils ne pourront pas non plus être soumis à des discriminations pour motif d'incapacité de travail dès lors qu'ils remplissent les conditions d'aptitude à l'exercice du travail ou de l'emploi dont il s'agit. »

9 L'article 52 du statut des travailleurs, relatif à la résiliation du contrat pour causes objectives, dispose, à son point d) :

« Le contrat pourra être résilié :

[...]

d) pour absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, qui représentent 20 % des jours ouvrables au cours de deux mois consécutifs lorsque le total des absences au cours des douze mois précédents atteint 5 % des jours ouvrables ou 25 % au cours de quatre mois non consécutifs sur une période de douze mois.

Ne seront pas considérées comme des absences aux fins de l'alinéa précédent les absences pour motif de grève légale pour toute la durée de celle-ci, les absences pour exercice d'activités de représentation légale des travailleurs, les absences pour accident de travail, les congés de maternité, de grossesse et d'allaitement, les congés de maladie pour cause de grossesse, d'accouchement ou d'allaitement, les congés de paternité, les congés et les vacances, les congés de maladie ou

d'accident ne résultant pas du travail lorsque le congé aura été accordé par les services de santé officiels et aura une durée excédant vingt jours consécutifs, les absences motivées par la situation physique ou psychologique résultant de violences au sein du couple, situation attestée par les services sociaux de vigilance ou par les services de la santé, selon le cas.

Ne seront pas davantage considérées comme des absences celles qui sont la conséquence d'un traitement médical d'un cancer ou d'une maladie grave. »

10 L'article 2 du Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (décret royal législatif 1/2013, portant approbation de la refonte de la loi générale sur les droits des personnes handicapées et leur intégration sociale), du 29 novembre 2013 (BOE n° 289, du 3 décembre 2013, p. 95635), contient les définitions suivantes :

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

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

[...]

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

11 L'article 40 de cette loi, relatif à l'adoption de mesures visant à prévenir ou à compenser les désavantages occasionnés par le handicap en tant que garantie de la pleine égalité au travail, prévoit :

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

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

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

Le litige au principal et la question préjudicielle

12 Le 2 juillet 1993, M. Ruiz Conejero a été engagé pour travailler en qualité d'agent de nettoyage dans un hôpital de Cuenca (Espagne), lequel relève de la région de Castille-la Manche (Espagne). Il a été employé à ce poste en dernier lieu par l'entreprise de nettoyage Ferroser Servicios Auxiliares.

13 M. Ruiz Conejero a travaillé sans incident aussi bien pour cette entreprise que pour celles qui l'ont employé précédemment. Il n'a jamais rencontré de problème de travail ni fait l'objet de sanction.

14 Il ressort des termes mêmes de la décision de renvoi que, par décision du 15 septembre 2014, la delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (délégation de Cuenca du Conseil de la santé des affaires sociales du gouvernement de Castille-la Manche) a constaté que M. Ruiz Conejero souffrait de handicap. Son taux d'incapacité a été fixé à 37 %, dont 32 % au titre d'un handicap physique caractérisé par une maladie du système endocrino-métabolique (obésité) et une limitation fonctionnelle de sa colonne vertébrale, les autres 5 % constituant son handicap résultant de facteurs sociaux annexes.

15 Entre l'année 2014 et l'année 2015, M. Ruiz Conejero s'est trouvé en situation d'incapacité de travail durant les périodes suivantes :

- du 1^{er} au 17 mars 2014, pour des douleurs aiguës nécessitant une hospitalisation du 26 février au 1^{er} mars 2014 ;
- du 26 au 31 mars 2014, pour des vertiges/nausées ;
- du 26 juin au 11 juillet 2014, pour un lumbago ;
- du 9 au 12 mars 2015, pour un lumbago ;
- du 24 mars au 7 avril 2015, pour un lumbago ;
- du 20 au 23 avril 2015, pour des vertiges/nausées.

16 Selon le diagnostic posé par les Servicios Médicos de la Sanidad Pública (services médicaux de la santé publique, Espagne), ces troubles de santé ont été causés par une arthropathie dégénérative et par une polyarthrose, aggravées par l'obésité de M. Ruiz Conejero. Ces services en ont conclu que lesdits troubles avaient pour origine les pathologies qui ont entraîné la reconnaissance du handicap de M. Ruiz Conejero.

17 Ce dernier a avisé son employeur de l'ensemble des arrêts de maladie mentionnés au point 15 du présent arrêt dans les délais et les formes requis, au moyen de certificats médicaux précisant le motif de ces arrêts ainsi que leur durée.

18 Par lettre du 7 juillet 2015, Ferroser Servicios Auxiliares a informé M. Ruiz Conejero de son licenciement, en application de l'article 52, sous d), du statut des travailleurs, au motif que la durée de ses absences cumulées, fussent-elles justifiées, avait dépassé le maximum prévu à cette disposition, à savoir 20 % des jours ouvrables au cours des mois de mars et d'avril 2015, et alors que le total des absences de celui-ci au cours des douze mois précédents avait atteint 5 % des jours ouvrables.

19 M. Ruiz Conejero a introduit un recours contre cette décision de licenciement devant le Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (tribunal du travail n° 1 de Cuenca).

20 M. Ruiz Conejero ne conteste pas la véracité et l'exactitude des informations concernant ses absences ni le pourcentage que celles-ci représentent, mais excipe du fait qu'il existe un lien direct entre lesdites absences et sa situation de personne handicapée. Il sollicite l'annulation de son licenciement au motif que celui-ci constitue une discrimination fondée sur le handicap.

21 La juridiction de renvoi relève que M. Ruiz Conejero a renoncé de son plein gré aux examens médicaux périodiques organisés par la mutuelle à laquelle a souscrit son employeur, de sorte que ce dernier ne savait pas que M. Ruiz Conejero était atteint d'un handicap à la date à laquelle il a été licencié.

22 Selon la juridiction de renvoi, les travailleurs handicapés sont plus exposés que les autres travailleurs au risque de se voir appliquer l'article 52, sous d), du statut des travailleurs, que l'employeur ait connaissance de cette situation de handicap ou non. Il existerait ainsi une différence de traitement comportant une discrimination indirecte fondée sur le handicap, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78, sans que cette différence de traitement puisse être objectivement justifiée par un objectif légitime, comme l'exige le point i) de cette disposition.

23 La juridiction de renvoi indique qu'elle s'interroge sur l'interprétation de la directive 2000/78 en raison de l'interprétation de celle-ci que la Cour a donnée dans l'arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222). Elle souligne que, dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, la réglementation danoise s'inscrivait dans une politique d'intégration des travailleurs handicapés et avait pour objet d'inciter les employeurs à engager des travailleurs présentant un risque particulier de devoir prendre des congés de maladie à répétition. Tel ne serait pas le cas dans l'affaire au principal, pour laquelle il n'existerait aucun objectif législatif d'intégration des travailleurs handicapés. La juridiction de renvoi considère dès lors que l'article 52, sous d), du statut des travailleurs n'est pas conforme à la directive 2000/78, et que cette disposition devrait, par conséquent, être modifiée pour prendre en compte la situation de handicap.

24 Dans ces conditions, le Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca (tribunal du travail n° 1 de Cuenca) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« La directive 2000/78 fait-elle obstacle à l'application d'une réglementation nationale permettant à l'entreprise de licencier un travailleur pour un motif objectif tiré d'absence[s] intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, qui atteignent 20 % des jours ouvrables sur deux mois consécutifs lorsque le total des absences sur les douze mois précédents atteint 5 % des jours ouvrables ou 25 % des jours ouvrables au cours de quatre mois non consécutifs sur une période de douze mois, dans le cas d'un travailleur qui doit être considéré comme handicapé au sens de la directive lorsque cette absence au travail a été causée par son handicap ? »

Sur la question préjudicielle

25 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'un employeur peut licencier un travailleur pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, y compris dans la situation où ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur.

26 Par cette question, la juridiction de renvoi s'interroge sur l'interprétation de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78, à la lumière de l'arrêt du 11 avril 2013, *HK Danmark* (C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222), et, partant, sur la conformité de l'article 52, sous d), du statut des travailleurs au droit de l'Union.

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

28 Selon la jurisprudence de la Cour, la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2017, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, point 36 et jurisprudence citée).

29 À cet égard, dans l'hypothèse où, dans des circonstances données, l'état d'obésité du travailleur concerné entraîne une limitation de la capacité telle que celle visée au point précédent du présent arrêt, un tel état relève de la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 18 décembre 2014, *FOA*, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 59).

30 Tel serait le cas, notamment, si l'obésité du travailleur fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs du fait d'une mobilité réduite ou de la survenance, chez cette personne, de pathologies qui l'empêchent d'accomplir son travail ou qui entraînent une gêne dans l'exercice de son activité professionnelle (arrêt du 18 décembre 2014, *FOA*, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 60).

31 En l'occurrence, la juridiction de renvoi indique que M. Ruiz Conejero a été reconnu comme étant une personne handicapée, au sens du droit national, antérieurement à son licenciement. À cet égard, elle expose qu'il est notamment atteint d'une maladie du système endocrino-métabolique, à savoir l'obésité, et d'une limitation fonctionnelle de sa colonne vertébrale.

32 Cependant, il convient de préciser que le fait que M. Ruiz Conejero soit reconnu comme étant une personne handicapée, au sens du droit national, ne préjuge pas qu'il soit atteint d'un handicap, au sens de la directive 2000/78.

33 À cet égard, afin de déterminer si, dans l'affaire au principal, la situation dans laquelle se trouve M. Ruiz Conejero entre dans le champ d'application de la directive 2000/78, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de celui-ci doit être qualifiée de handicap, au sens de cette directive, tel qu'il a été défini au point 28 du présent arrêt.

34 Ensuite, il y a lieu de rappeler que, aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le « principe de l'égalité de traitement » est entendu comme étant « l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1^{er} ».

35 En l'occurrence, l'article 52, sous d), du statut des travailleurs énonce qu'un contrat de travail peut être résilié pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, qui

représentent 20 % des jours ouvrables au cours de deux mois consécutifs, lorsque le total des absences au cours des douze mois précédents atteint 5 % des jours ouvrables ou 25 % au cours de quatre mois non consécutifs sur une période de douze mois.

36 Il convient de rappeler qu'un traitement désavantageux fondé sur le handicap ne va à l'encontre de la protection visée par la directive 2000/78 que pour autant qu'il constitue une discrimination, au sens de l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci. En effet, le travailleur handicapé relevant de cette directive doit être protégé contre toute discrimination par rapport à un travailleur qui ne l'est pas. Il se pose donc la question de savoir si la disposition nationale en cause au principal est susceptible d'entraîner une discrimination à l'encontre des personnes handicapées (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, *HK Danmark*, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 71).

37 À cet égard, l'article 52, sous d), du statut des travailleurs s'applique de manière identique aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées ayant été absentes au travail. Dans ces conditions, il ne saurait être considéré que cette disposition instaure une différence de traitement directement fondée sur le handicap, au sens des dispositions combinées de l'article 1^{er} et de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, dès lors qu'elle se fonde sur un critère qui n'est pas indissociablement lié au handicap (voir, en ce sens, arrêts du 11 avril 2013, *HK Danmark*, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, points 72 et 74, ainsi que du 9 mars 2017, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, point 42).

38 S'agissant de la question de savoir si l'article 52, sous d), du statut des travailleurs est susceptible d'entraîner une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap, il y a lieu de relever que la prise en compte des jours d'absence pour cause de maladie liée au handicap dans le calcul des jours d'absence pour cause de maladie revient à assimiler une maladie liée à un handicap à la notion générale de maladie. Or, ainsi que la Cour l'a affirmé au point 44 de l'arrêt du 11 juillet 2006, *Chacón Navas* (C-13/05, EU:C:2006:456), une assimilation pure et simple de la notion de « handicap » à celle de « maladie » est exclue (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, *HK Danmark*, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 75).

39 Il convient à cet égard de constater qu'un travailleur handicapé est, en principe, plus exposé au risque de se voir appliquer l'article 52, sous d), du statut des travailleurs qu'un travailleur valide. En effet, en comparaison avec un travailleur valide, un travailleur handicapé est exposé au risque supplémentaire d'être absent en raison d'une maladie liée à son handicap. Il est ainsi exposé à un risque accru de cumuler les jours d'absence pour cause de maladie et, partant, d'atteindre les limites prévues à l'article 52, sous d), du statut des travailleurs. Il apparaît donc que la règle prévue à cette disposition est susceptible de désavantager les travailleurs handicapés et ainsi d'entraîner une différence de traitement indirectement fondée sur le handicap, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, *HK Danmark*, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 76).

40 Conformément à l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78, il y a lieu de vérifier si la différence de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleurs valides qui résulte de l'article 52, sous d), du statut des travailleurs est objectivement justifiée par un objectif légitime, si les moyens mis en œuvre pour réaliser celui-ci sont appropriés et s'ils n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi par le législateur espagnol.

41 S'agissant de l'objectif visé par l'article 52, sous d), du statut des travailleurs, le gouvernement espagnol indique, dans ses observations écrites, que, en vue d'augmenter la productivité et l'efficacité au travail, l'absentéisme au travail, qui se manifeste par des congés de maladie intermittents de courte durée, est considéré depuis très longtemps par le législateur

espagnol comme une cause d'extinction de la relation de travail, afin d'éviter une augmentation induite du coût du travail pour les entreprises.

42 À cet égard, selon le gouvernement espagnol, en conséquence de cette *excesiva morbilidad intermitente* (morbidité intermittente excessive), les entreprises doivent supporter non seulement les coûts directs de l'absence au travail, par le versement de la prestation de sécurité sociale pour incapacité temporaire pendant les quinze premiers jours d'inactivité sans possibilité d'en demander le remboursement à la trésorerie générale de la sécurité sociale, auquel s'ajoutent les coûts de remplacement, mais également le coût indirect, constitué par la difficulté particulière de suppléer des absences de courte durée.

43 Il convient de rappeler que les États membres disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 81 et jurisprudence citée).

44 En l'occurrence, il y a lieu de considérer que la lutte contre l'absentéisme au travail peut être reconnue comme étant un objectif légitime, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78, dès lors qu'il s'agit d'une mesure relevant de la politique de l'emploi (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 82).

45 Il importe cependant de vérifier si les moyens mis en œuvre par la réglementation nationale pour réaliser cet objectif sont appropriés et n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre celui-ci.

46 À cet égard, d'une part, dans l'examen du caractère approprié des moyens mis en œuvre, il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si les données chiffrées prévues à l'article 52, sous d), du statut des travailleurs sont effectivement conçues pour répondre à l'objectif consistant à lutter contre l'absentéisme au travail, sans couvrir des absences qui seraient simplement ponctuelles et sporadiques.

47 La juridiction de renvoi doit également prendre en compte l'ensemble des autres éléments pertinents en vue de cette vérification, notamment les coûts directs et indirects que doivent supporter les entreprises du fait de l'absentéisme au travail.

48 Il appartient de même à la juridiction de renvoi de vérifier si l'article 52, sous d), du statut des travailleurs, en prévoyant le droit de procéder au licenciement des travailleurs absents de manière intermittente au travail pour cause de maladie pendant un certain nombre de jours, a, à l'égard des employeurs, un effet incitatif à l'embauche et au maintien en fonction (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 88).

49 D'autre part, afin d'examiner si les moyens prévus à l'article 52, sous d), du statut des travailleurs n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi, il convient de replacer cette disposition dans le contexte dans lequel elle s'inscrit et de prendre en considération le préjudice qu'elle est susceptible d'occasionner aux personnes visées (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 89 et jurisprudence citée).

50 À ce titre, il incombe à la juridiction de renvoi d'examiner si le législateur espagnol a omis de tenir compte d'éléments pertinents qui concernent, en particulier, les travailleurs handicapés (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 90).

51 Dans l'appréciation du caractère proportionné des moyens prévus par l'article 52, sous d), du statut des travailleurs, il convient également de ne pas méconnaître le risque encouru par les personnes atteintes d'un handicap, lesquelles rencontrent en général davantage de difficultés que les travailleurs valides pour réintégrer le marché de l'emploi et ont des besoins spécifiques liés à la protection que requiert leur état (voir, en ce sens, arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 91).

52 Or, à cet égard, il y a lieu de relever que, aux termes de l'article 52, sous d), du statut des travailleurs, ne sont pas considérés comme des absences intermittentes au travail sur le fondement desquels le contrat de travail pourra être résilié, notamment, les congés de maladie ou d'accident ne résultant pas du travail lorsque le congé aura été accordé par les services de santé officiels et aura une durée excédant vingt jours consécutifs. Ne sont pas davantage considérées comme des absences celles qui sont la conséquence d'un traitement médical d'un cancer ou d'une maladie grave.

53 Selon le gouvernement espagnol, le législateur national a entendu ainsi maintenir un équilibre entre les intérêts de l'entreprise et la protection et la sécurité des travailleurs, en évitant que cette mesure ne produise des situations injustes ou des effets pervers. C'est la raison pour laquelle certaines absences, telles que celles dues à des maladies décrites au point précédent du présent arrêt, ne pourraient servir de fondement à une décision de licenciement pour un motif tiré d'absences intermittentes au travail. Au cours de l'année 2012, le législateur espagnol aurait ajouté à la liste des absences qui ne peuvent constituer un motif de licenciement celles qui sont la conséquence d'un traitement médical d'un cancer ou d'une maladie grave. Or, les travailleurs handicapés se trouveraient généralement dans certains de ces cas de figure, de sorte que, dans de tels cas, les absences imputables au handicap ne seraient pas prises en compte aux fins d'un licenciement pour un motif tiré d'absences intermittentes au travail.

54 Il y a lieu de constater que, si l'article 52, sous d), du statut des travailleurs prévoit que certaines absences ne peuvent être regardées comme étant des absences intermittentes au travail sur le fondement desquels le contrat pourra être résilié, les absences au travail qui reposent sur la maladie du travailleur ne recouvrent pas l'ensemble des situations de « handicap », au sens de la directive 2000/78.

55 Ainsi que le gouvernement espagnol l'a relevé, parmi les éléments à prendre en compte dans l'appréciation visée au point 49 du présent arrêt, figure l'existence, dans l'ordre juridique espagnol, de dispositions visant à protéger de manière spécifique les personnes handicapées, dont notamment l'article 40 du décret législatif 1/2013, cité au point 11 du présent arrêt. En effet, de telles dispositions sont susceptibles de prévenir ou de compenser les désavantages occasionnés par le handicap, y compris la survenance éventuelle de maladies liées au handicap.

56 À la lumière de ces éléments, il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier, en ce qui concerne les personnes handicapées, si les moyens prévus à l'article 52, sous d), du statut des travailleurs n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi.

57 Au vu des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 2, paragraphe 2, sous b), i), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'un employeur peut licencier un travailleur pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, dans la situation où

ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur, sauf si cette réglementation, tout en poursuivant l'objectif légitime de lutter contre l'absentéisme, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.

Sur les dépens

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

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

L'article 2, paragraphe 2, sous b), i), 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'un employeur peut licencier un travailleur pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, dans la situation où ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur, sauf si cette réglementation, tout en poursuivant l'objectif légitime de lutter contre l'absentéisme, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.

Signatures

* Langue de procédure : l'espagnol.