



## Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL  
DOAMNA ELEANOR SHARPSTON  
prezentate la 31 octombrie 2019<sup>1</sup>

**Cauza C-507/18**

**NH  
împotriva**

**Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford**

[cerere de decizie preliminară formulată de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia)]

„Directiva 2000/78/CE – Egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Discriminare pe motive de orientare sexuală – Articolul 3 alineatul (1) litera (a) – Acces la încadrare în muncă – Declarații publice privind excluderea de la recrutare a homosexualilor – Articolul 8 alineatul (1) – Articolul 9 alineatul (2) – Aplicarea dreptului și căi de recurs – Calitatea procesuală activă a unei asociații în lipsa unei victime identificabile – Cerere de despăgubire”

1. *Ἐπεα πτερόεντα*, cuvintele au aripi. Semnificația expresiei, ale cărei origini pot fi identificate în poemele lui Homer<sup>2</sup>, are două aspecte: vorbele zboară, purtate de vânt<sup>3</sup>, dar și vorbele călătoresc repede și se răspândesc cu viteză. Prezenta cauză, care privește declarațiile făcute în cursul unui interviu la radio, se apropie de cea de a doua semnificație. În prezent, frazele rostite la radio ori la televizor sau transmise prin intermediul mijloacelor de informare în masă sunt difuzate rapid și au consecințe. Declarațiile verbale aflate la originea procedurii principale au călătorit până la Luxemburg și oferă Curții posibilitatea de a interpreta dispozițiile 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<sup>4</sup>. Domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) litera (a) din această directivă, care interzice discriminarea cu privire la condițiile de acces la încadrare în muncă, include și o declarație cu caracter general făcută la radio în sensul că persoana interviuată nu ar recruta homosexuali la cabinetul său de avocați? Și este posibil, în lipsa unei victime identificabile, ca o asociație să solicite aplicarea interdicției discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prin acordarea de daune interese?

1 Limba originală: engleza.

2 Formula este utilizată în mai multe rânduri de Homer, atât în Iliada, cât și în Odiseea. A se vedea, de exemplu, Iliada, cartea 15, cânturile 145 și 157.

3 În acest sens, formula corespunde primei părți a adagiului latin *verba volant, scripta manent*, care subliniază importanța informației scrise.

4 JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială 05/vol. 6, p. 7.

## Cadrul juridic

### *Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale*

2. Articolul 10 din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (denumită în continuare „CEDO”) prevede:

„1. Orice persoană are dreptul la libertate de exprimare. Acest drept include libertatea de opinie și libertatea de a primi sau a comunica informații ori idei fără amestecul autorităților publice și fără a ține seama de frontiere. Prezentul articol nu împiedică statele să supună societățile de radiodifuziune, cinematografie sau televiziune unui regim de autorizare.

2. Exercițarea acestor libertăți ce comportă îndatoriri și responsabilități poate fi supusă unor formalități, condiții, restrângeri sau sancțiuni prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru securitatea națională, integritatea teritorială sau siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, a moralei, a reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea informațiilor confidentiale sau pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești.”

3. Articolul 14 interzice discriminarea și prevede că „[e]xercițarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată în special pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

4. Totuși, dreptul la încadrare în muncă nu figurează în mod specific printre drepturile protejate de CEDO.

### *Dreptul Uniunii*

#### *Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene*

5. Articolul 11 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) <sup>5</sup> prevede că „[o]rice persoană are dreptul la libertatea de exprimare. Acest drept cuprinde libertatea de opinie și libertatea de a primi sau de a transmite informații sau idei fără amestecul autorităților publice și fără a ține seama de frontiere”.

6. Articolul 15 alineatul (1) prevede că „Orice persoană are dreptul la muncă și dreptul de a exercita o ocupație aleasă sau acceptată în mod liber”.

7. Articolul 21 alineatul (1) interzice „discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală”.

8. Articolul 52 alineatul (1) prevede că „[o]rice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute prin prezenta carte trebuie să fie prevăzută de lege și să respecte substanța acestor drepturi și libertăți. Prin respectarea principiului proporționalității, pot fi impuse restrângeri numai în cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți”. Articolul 52

<sup>5</sup> JO 2007, C 303, p. 1.

alineatul (3) prevede că, „[î]n măsura în care prezenta cartă conține drepturi ce corespund unor drepturi garantate prin [CEDO], înțelesul și întinderea lor sunt aceleași ca și cele prevăzute de convenția menționată. Această dispoziție nu împiedică dreptul Uniunii să confere o protecție mai largă”.

*Directiva 2000/78*

9. În considerentele Directivei 2000/78 se arată, printre altele:

„(1) [...] Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale [...]

[...]

(9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

[...]

(11) Discriminarea pe motive de [...] orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, 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.

[...]

(15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale.

[...]

(28) Prezenta directivă stabilește cerințele minime care dau statelor membre posibilitatea de a adopta sau de a menține dispoziții mai favorabile; punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.

(29) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală trebuie să dispună de mijloace de protecție juridică adecvate; pentru a asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile sau persoanele juridice trebuie, de asemenea, să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.

[...]

(30) Punerea în aplicare efectivă a principiului egalității necesită protecție juridică adecvată împotriva represaliilor.

[...]

(35) Statele membre trebuie să aplice sancțiuni efective, proporționale și descurajante, aplicabile în caz de nerespectare a obligațiilor ce decurg din prezenta directivă.

[...]

(37) În conformitate cu principiul subsidiarității, obiectivul prezentei directive, și anume crearea, în cadrul [Uniunii Europene], a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă, nu poate fi realizat în mod suficient de către statele membre [...]"

10. Articolul 1 prevede că obiectivul directivei este „stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament”.

11. Articolul 2 („Conceptul de discriminare”) prevede:

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

(2) În sensul alineatului (1):

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

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

[...]

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.”

12. Potrivit articolului 3 („Domeniul de aplicare”):

„(1) În limitele competențelor conferite [Uniunii Europene], prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; [...]"

13. Articolul 8 prevede că:

„(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Aplicarea prezentei directive nu poate în niciun caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.”

14. Potrivit articolului 9 („Apărarea drepturilor”):

„(1) Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament [...]

(2) Statele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, interesul legitim să asigure că dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

[...]”

15. Articolul 17 prevede că „[s]tatele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. [...]”

### ***Dreptul italian***

16. Decreto legislativo 9 luglio 2003, No 216 (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 216/2003”) a transpus Directiva 2000/78. Potrivit articolului 1 din acesta, decretul „conține dispozițiile privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de apartenența religioasă, de convingeri, de handicap, de vârstă și de orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și prevede măsurile necesare pentru ca astfel de factori să nu constituie un motiv de discriminare, într-o perspectivă care să țină seama și de impactul diferit pe care asemenea forme de discriminare îl pot avea asupra femeilor și a bărbaților”.

17. Articolul 2 definește discriminarea. Alineatul 1 al acestuia prevede că „[p]rin 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 implică să nu se recurgă la 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, 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 [...].”

18. Articolul 3 alineatul 1 prevede că „[p]rincipiul egalității de tratament, fără deosebire de apartenența religioasă, de convingeri, de handicap, de vârstă și de orientare sexuală, se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, și este susceptibil de protecție jurisdicțională potrivit formelor prevăzute la articolul 4, în ceea ce privește în mod specific următoarele domenii:

a) accesul la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau salariate, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare; [...]"

19. Articolul 5 privește calitatea procesuală activă și prevede că:

„1. Organizațiile sindicale, asociațiile și organizațiile reprezentative pentru dreptul sau interesul lezat, în temeiul unei împuterniciri acordate prin act public sau prin înscris sub semnătură privată autentificat, sub sancțiunea nulității, au calitate procesuală activă în sensul articolului 4, în numele și în contul subiectului pasiv al discriminării sau în sprijinul acestuia împotriva persoanei fizice sau juridice căreia i se impută comportamentul sau actul discriminatoriu.

2. Persoanele menționate la alineatul 1 au de asemenea calitate procesuală activă în cazurile de discriminare colectivă, atunci când nu pot fi identificate în mod direct și imediat persoanele lezate prin discriminare.”

### **Situația de fapt din litigiul principal, procedura și întrebările preliminare**

20. NH este un avocat cu experiență. Elementele din dosar nu permit să se tragă concluzii definitive cu privire la statutul actual al lui NH în cadrul cabinetului de avocați în care activează. În timpul unui interviu la un post de radio, NH a arătat că nu ar angaja niciodată o persoană homosexuală să lucreze în cabinetul său de avocați și nici nu ar intenționa să utilizeze serviciile acestor persoane. În momentul în care a făcut aceste afirmații, nicio procedură de recrutare nu era în curs la cabinetul de avocați al lui NH.

21. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (denumită în continuare „Associazione”)<sup>6</sup> este o asociație de avocați care, potrivit statutului său, a fost constituită în scopul „de a contribui la dezvoltarea și la difuzarea culturii și la respectarea drepturilor persoanelor [LGBTI]” și de a crea o rețea de avocați pentru a oferi protecție juridică persoanelor LGBTI și pentru a le reprezenta la instanțele naționale și internaționale. Associazione a formulat o acțiune împotriva lui NH prin care a solicitat obligarea acestuia la publicarea unor extrase ale deciziei care urma să se pronunțe într-un cotidian național, la elaborarea unui plan de acțiune menit să elimine discriminările și la plata de daune interese către Associazione pentru prejudiciul moral.

22. Prin ordonanța din 6 august 2014, Tribunale di Bergamo (Tribunalul din Bergamo, Italia) a constatat, în calitate de instanță pentru litigii de muncă, că NH acționase în mod nelegal. Instanța a stabilit că comportamentul său a fost ilicit din cauza caracterului său discriminatoriu, a emis ordinul de publicare solicitat și l-a obligat la plata către Associazione a plătească 10 000 de euro cu titlu de daune interese.

23. Apelul formulat de NH împotriva acestei ordonanțe a fost respins de Corte d'appello di Brescia (Curtea de Apel din Brescia, Italia) prin hotărârea din 23 ianuarie 2015.

<sup>6</sup> „LGBTI” este un acronim utilizat în mod obișnuit pentru comunitatea lesbiană, gay, bisexuală, transsexuală și intersexuală. A se vedea printre altele Orientările Consiliului European din 24 iunie 2013 pentru promovarea și protejarea tuturor drepturilor omului în cazul persoanelor lesbiene, gay, bisexuale, transgen și intersexuale (LGBTI), Luxemburg, 24 iunie 2013. Aceste orientări prevăd, la punctul 13, o definiție de lucru, arătând că ea nu este totuși obligatorie și că nu a fost adoptată în mod formal de un organism interguvernamental.

24. NH a formulat recurs împotriva acestei hotărâri la Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia, denumită în continuare „instanța de trimitere”).

25. Instanța de trimitere se întreabă dacă Associazione este un organism care reprezintă interese colective în sensul articolului 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78 și, prin urmare, dacă are calitate procesuală activă să inițieze acțiuni împotriva lui NH. De asemenea, aceasta se întreabă dacă declarațiile lui NH intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, ca urmare a faptului că vizează „încadrarea în muncă”, sau dacă ar trebui considerate simple exprimări ale unei opinii, fără legătură cu orice procedură de recrutare discriminatorie.

26. În acest context, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la următoarele întrebări:

„1) Articolul 9 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că o asociație formată din avocați specializați în protejarea în justiție a unei categorii de persoane cu orientare sexuală diferită, care declară în statut obiectivul de a promova cultura și respectarea drepturilor categoriei respective, este considerată automat reprezentantă a unui interes colectiv și constituie o asociație cu orientare ideologică fără scop lucrativ, având calitate procesuală activă, inclusiv printr-o cerere de despăgubire, atunci când au loc fapte considerate discriminatorii pentru categoria menționată?

2) Articolele 2 și 3 din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că intră în domeniul de aplicare al protecției împotriva discriminării prevăzute de această directivă o declarație de exprimare a unei opinii împotriva categoriei persoanelor homosexuale prin care, în cadrul unui interviu transmis în cursul unei emisiuni radiofonice de divertisment, persoana interviuată a declarat că nu ar recruta niciodată și nici nu ar vrea să recurgă la o colaborare în biroul său profesional cu persoanele menționate, deși nu era nicidecum în curs, nici programată de aceasta o selecție pentru ocuparea unui loc de muncă?”

27. NH, Associazione, guvernele elen și italian, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise. În ședința din 15 iulie 2019, NH, Associazione, guvernul italian și Comisia Europeană au prezentat observații orale.

## **Aprecieri**

### ***Observații introductive***

28. Faptele aflate la originea prezentei cauze nu sunt contestate. NH a afirmat în timpul unui interviu la radio că nu ar angaja în cabinetul său de avocați o persoană homosexuală și că nu dorește să utilizeze serviciile unor astfel de persoane. Soluția în cauză depinde de calificarea juridică a faptelor menționate. Acestea constituie discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă în sensul Directivei 2000/78? Și dacă da, Associazione are calitate procesuală activă într-o acțiune împotriva lui NH în lipsa unei victime identificabile?

29. Prin urmare, trebuie să se verifice mai întâi dacă situația în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, apoi să se examineze dacă Associazione are calitate procesuală activă pentru a solicita respectarea dispozițiilor directivei menționate. Aceasta este ordinea în care vom examina întrebările preliminare (inversăm astfel ordinea în care figurează în decizia de trimitere).

30. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, atât din titlul și din preambulul Directivei 2000/78, cât și din conținutul și din finalitatea sa rezultă că aceasta urmărește să stabilească un *cadru general* pentru a-i asigura oricărei persoane egalitatea de tratament „în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”, oferindu-i o protecție eficientă împotriva discriminărilor bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1, printre care figurează orientarea sexuală<sup>7</sup>.

31. Directiva are de asemenea ca obiectiv crearea unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă<sup>8</sup>. Totuși, protecția oferită de directivă trebuie considerată minimă, astfel încât statele membre sunt libere să introducă sau să mențină dispoziții mai favorabile<sup>9</sup>. Directiva 2000/78 oferă protecție pe două niveluri diferite: la nivelul fondului, prin interzicerea oricărei discriminări directe și indirecte pe motive, printre altele, de orientare sexuală, și la nivelul punerii în aplicare, prin prevederea unui standard minim de căi de atac pe care statele membre trebuie să le pună la dispoziție în caz de discriminare.

### *Cu privire la a doua întrebare*

32. A doua întrebare privește domeniul de aplicare al Directivei 2000/78. O declarație dată în cadrul unui program radio în care persoana intervievată a afirmat în mod clar și fără echivoc că nu ar recruta niciodată și nici nu ar vrea să recurgă la o colaborare în cabinetul său de avocați cu astfel de persoane intră în domeniul de aplicare al directivei menționate, deși această declarație nu se referă la nicio selecție pentru ocuparea unui loc de muncă în curs sau programată?

33. Aprecierea faptelor care permit să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale<sup>10</sup>. Acestea fiind spuse, avem impresia că, în cazul în care se aplică Directiva 2000/78, situația de fapt din cauza de față prezentată Curții este de natură să constituie o discriminare directă. Este evident că o persoană homosexuală care dorește să se angajeze la cabinetul de avocați al lui NH ar fi tratată mai puțin favorabil într-o situație comparabilă, adică nu va fi angajată, pe baza orientării sale sexuale<sup>11</sup>.

34. Faptele descrise de instanța de trimitere intră în domeniul de aplicare material al Directivei 2000/78? Acestea intră în secțiunea „încadrare în muncă și ocuparea forței de muncă” și, mai precis, în noțiunea de „condiții de acces la încadrare în muncă” care figurează la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din directivă?

### *Cu privire la domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78*

35. Instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la existența unei legături suficiente între declarațiile lui NH din cadrul interviului radiofonic și accesul la încadrarea în muncă, având în vedere că, la momentul la care aceste declarații au fost făcute, nu exista nicio selecție pentru ocuparea unui loc de muncă în curs și nici măcar un anunț privind un post vacant în cadrul cabinetului de avocați a lui NH. Aceasta arată de asemenea că simple exprimări ale unor opinii care nu prezintă o legătură minimă cu o selecție pentru ocuparea unui loc de muncă sunt protejate de libertatea de exprimare.

7 Hotărârea din 15 ianuarie 2019, E. B. (C-258/17, EU:C:2019:17, punctul 40 și jurisprudența citată).

8 A se vedea considerentul (37) al Directivei 2000/78 și Hotărârea din 17 iulie 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, punctul 47).

9 Considerentul (28) al Directivei 2000/78.

10 A se vedea considerentul (15) al Directivei 2000/78 și Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 42).

11 A se vedea prin analogie Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punctul 25). Întrucât, din declarațiile făcute, nu reiese în mod clar care ar fi fost atitudinea lui NH în raportul cu angajarea unei persoane bisexuale, transsexuale sau intersexuale, prin „o altă persoană” trebuie să se înțeleagă aici „orice persoană a cărei orientare sexuală pare a fi heterosexuală”. Aspectul dacă orientarea sexuală a unei persoane poate fi dedus din aspectul său și dacă întrebările adresate cu ocazia unui interviu relevă sau ar trebui să releve elemente care să permită să se deducă această orientare sunt aspecte care nu privesc prezenta cauză și nu le vom aborda.



36. NH susține că nu era nici în curs, nici programată o selecție pentru ocuparea unui loc de muncă. Prin urmare, nu ar fi existat un context profesional. Acesta își exprima opinia personală în calitate de simplu cetățean.

37. În ședință, guvernul italian a subliniat că trebuie să se examineze contextul în care au fost făcute declarațiile. Legătura cu accesul la încadrare în muncă ar putea fi diferită după cum declarațiile au fost realizate în cursul unei emisiuni serioase cu participarea angajatorilor și a jurnaliștilor sau în cursul unei emisiuni cu caracter ironic sau de satiră politică.

38. Se poate considera că afirmații precum cele aflate la originea litigiului principal, în lipsa oricărei selecții pentru ocuparea unui loc de muncă în curs, intră în sfera noțiunii de „acces la încadrare în muncă” în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78?

39. Această dispoziție prevede că discriminările trebuie evitate în ceea ce privește „criteriile de selecție”, „condițiile de recrutare” și „în materie de promovare”. Totuși, nu definește ceea ce trebuie să se înțeleagă prin „acces la încadrare în muncă”.

40. Din cerința aplicării uniforme și a principiului egalității rezultă că termenii unei dispoziții de drept al Uniunii care nu conține nicio trimitere expresă la dreptul statelor membre de a stabili sensul și domeniul său de aplicare trebuie, în mod normal, să primească în întreaga Uniune o interpretare autonomă și uniformă, care trebuie stabilită ținând seama de contextul dispoziției și de obiectivul urmărit de reglementarea în cauză<sup>12</sup>.

41. Directiva 2000/78 concretizează astfel, în domeniile pe care le acoperă, principiul general al nediscriminării consacrat la articolul 21 din cartă<sup>13</sup>. Directiva nu consacră în sine principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Sursa principiului care interzice aceste forme de discriminare se regăsește, după cum reiese din considerentele (3) și (4) ale directivei, în diverse instrumente internaționale și în tradițiile constituționale comune statelor membre<sup>14</sup>. Scopul directivei este de a pune în aplicare în statele membre principiul egalității de tratament prin stabilirea unui cadru general pentru combaterea discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prin garantarea șanselor egale pentru toți pentru a asigura deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală<sup>15</sup>.

42. Având în vedere obiectivul Directivei 2000/78 și natura drepturilor pe care aceasta urmărește să le protejeze, domeniul de aplicare al directivei menționate nu poate fi definit în mod restrictiv<sup>16</sup>. Această concluzie se aplică și în ceea ce privește termenii directivei care definesc domeniul său de aplicare material, respectiv încadrarea în muncă, accesul, orientarea și formarea profesională, condițiile de încadrare și de muncă, protecția și avantajele sociale. Egalitatea de tratament în ceea ce privește

12 A se vedea printre altele Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, punctul 40 și jurisprudența citată).

13 A se vedea Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 47).

14 Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punctul 74).

15 Considerentul (9) al Directivei 2000/78 și articolul 1 din aceasta.

16 A se vedea prin analogie Hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 42 și jurisprudența citată). Această hotărâre privea Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO 2000, L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19). Domeniul de aplicare al Directivei 2000/43 este diferit de cel al Directivei 2000/78, dat fiind că cea dintâi privește discriminarea într-un mare număr de domenii, astfel cum se arată la articolul 3 alineatul (1) literele (a)-(h) din aceasta, în timp ce a doua nu acoperă decât discriminările în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, astfel cum se stabilește la articolul 3 alineatul (1) literele (a)-(d). În aceste condiții, Curtea a amintit deja jurisprudența sa cu privire la Directiva 2000/43 pentru a se inspira în vederea interpretării Directivei 2000/78: a se vedea, de exemplu, Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275).

accesul la activități salariate sau independente implică eliminarea *oricărei discriminări* care rezultă *din orice dispoziție care exclude accesul* particularilor la toate formele de încadrare în muncă și de muncă<sup>17</sup>. Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă constituie elemente esențiale pentru garantarea egalității de șanse pentru toți<sup>18</sup>.

43. Termenul „acces” este definit drept „posibilitatea sau oportunitatea de a pătrunde, de a ajunge sau de a intra într-un loc”<sup>19</sup>. Când vine vorba despre „accesul la încadrare în muncă”, termenul include condițiile, criteriile, mijloacele și metodele de a obține o încadrare în muncă. În cazul în care un angajator alege să nu angajeze anumite persoane pe motiv de orientare sexuală (aparentă) a persoanei respective, acesta stabilește un criteriu de selecție (negativ) discriminatoriu pentru încadrarea în muncă. O astfel de situație intră în mod clar în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

44. Accesul la încadrarea în muncă și la dezvoltarea profesională sunt, astfel cum a arătat colegul nostru, avocatul general Poiares Maduro, „de o importanță crucială pentru fiecare individ, nu numai pentru că reprezintă un mod de a-și câștiga existența, ci și pentru că acestea reprezintă un mijloc important de a se împlini pe plan personal și de a-și valorifica potențialul. Cel care tratează în mod discriminatoriu o persoană care aparține unei categorii suspecte o privează pe aceasta în mod injust de alternative valabile. În consecință, capacitatea acestei din urmă persoane de a avea o existență autonomă este compromisă în mod grav, întrucât un aspect important al vieții sale nu este determinat de propriile opțiuni, ci de prejudecățile altei persoane. Prin faptul că tratează persoanele care aparțin unei astfel de categorii mai puțin favorabil din cauza caracteristicilor lor, autorul discriminării le împiedică pe acestea să își exercite autonomia. Într-un astfel de caz, este justă și rezonabilă intervenția prevederilor legale de combatere a discriminării. În esență, atunci când prețuim egalitatea și ne angajăm să o obținem prin intermediul legii, urmărim să garantăm fiecărei persoane condițiile necesare unei existențe autonome”<sup>20</sup>.

45. Deși nu abordează în mod direct chestiunea discutată, jurisprudența Curții furnizează deja câteva indicații cu privire la ceea ce înseamnă „accesul la încadrare în muncă”.

46. În cauzele având ca obiect discriminări pe motive de sex, Curtea a dat o accepțiune largă noțiunii „accesul la încadrarea în muncă”. Astfel, aceasta a subliniat că „nu doar împrejurările existente înainte de intrarea într-un raport de muncă sunt incluse în noțiunea de acces la încadrare în muncă”, ci și factori care influențează decizia unei persoane de a accepta sau de a nu accepta o ofertă de muncă<sup>21</sup>.

47. În cauza Feryn, care privește interpretarea Directivei 2000/43, directorul societății a făcut declarații publice în sensul că întreprinderea sa urmărea să recruteze instalatori de uși, dar că nu putea angaja „imigranți”, deoarece clienții săi ar fi fost reticenți să le acorde acces la locuința lor privată pentru efectuarea lucrărilor. Curtea a reținut că „[p]ot constitui astfel de fapte de natură să prezume o politică discriminatorie de angajare declarații prin care un angajator informează în mod public că, în cadrul politicii sale de angajare, el nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială”. Faptul că un angajator declară public că nu va angaja salariați cu o anumită origine etnică sau rasială,

17 A se vedea explicațiile cu privire la articolul 3, care definesc domeniul de aplicare al directivei în expunerea de motive a Propunerii de directivă a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, C 177 E, p. 42, denumită în continuare „expunerea de motive a propunerii de directivă”); sublinierea noastră.

18 Considerentul (9).

19 Această definiție a termenului „acces” se regăsește în Dicționarul Oxford al limbii engleze. Dicționarul Collins al limbii engleze prevede definiția „actul de a se apropia sau de a intra”, „condiția pentru a permite intrarea”, „dreptul sau privilegiul de a se apropia, ajunge, intra sau de a utiliza ceva” și „modalitatea sau mijlocul de apropiere sau intrare”.

20 Concluziile prezentate în Hotărârea Coleman (C-303/06, EU:C:2008:61, punctul 11).

21 A se vedea în acest sens Hotărârea din 13 iulie 1995, Meyers (C-116/94, EU:C:1995:247, punctul 22). A se vedea și Ellis, E., și Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford University Press, 2012, p. 287.

ceea ce este evident de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, este de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii, constituie o discriminare directă la angajare, ceea ce nu presupune existența unui reclamant identificabil care să susțină că ar fi fost victima unei astfel de discriminări<sup>22</sup>.

48. Mai aproape de situația din prezenta cauză este cauza Asociația Accept, care a vizat interpretarea Directivei 2000/78. În cauza respectivă, un acționar important al FC Steaua, care se comportase ca un „finanțator” al clubului, a declarat, cu ocazia unei întâlniri cu mass-media cu privire la potențialul transfer al fotbalistului profesionist X, că nu ar accepta un homosexual în echipă. Clubul de fotbal nu demarase nicio negociere în vederea recrutării jucătorului X, care fusese prezentat drept homosexual. Totuși, clubul de fotbal nu a recrutat acest jucător probabil din cauza orientării sale sexuale<sup>23</sup>.

49. Curtea a reținut că se poate presupune existența unei discriminări, în sensul Directivei 2000/78, având în vedere faptele din procedura principală. Nu s-a considerat relevant „că sistemul de recrutare a fotbaliștilor profesioniști nu se întemeiază pe o ofertă publică sau pe o negociere directă în urma unei proceduri de selecție care presupune depunerea de candidaturi și preselecția lor prin prisma interesului pe care acestea îl prezintă pentru angajator”. În plus, „un angajator pârât nu poate combate existența unor fapte care permit să se prezume că urmează o politică de recrutare discriminatorie limitându-se la a susține că declarațiile care sugerează existența unei politici de recrutare homofobe sunt făcute de o persoană care, deși afirmă și pare să joace un rol important în administrarea acestui angajator, nu are capacitatea juridică de a-l angaja în materie de recrutare”. Împrejurarea că un astfel de angajator „nu s-a distanțat în mod clar de declarațiile în discuție constituie un element de care instanța sesizată poate ține seama în cadrul aprecierii globale a faptelor”. Percepția grupurilor protejate în cauză poate fi de asemenea pertinentă în vederea aprecierii globale a declarațiilor în cauză. De asemenea, împrejurarea că un club de fotbal profesionist nu a angajat nicio negociere în vederea recrutării unui sportiv prezentat ca fiind homosexual „nu exclude posibilitatea ca faptele care permit să se prezume existența unei discriminări practicate de acest club să poată fi considerate dovedite”<sup>24</sup>.

50. Prin urmare, deducem principiile următoare cu privire la domeniul de aplicare al „accesului la încadrare în muncă”, care figurează la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78: (i) această noțiune trebuie să primească o interpretare autonomă și uniformă în întreaga Uniune Europeană; (ii) ținând seama de obiectivul Directivei 2000/78 și de natura drepturilor pe care urmărește să le garanteze, sfera acestei noțiuni nu poate fi definită în mod restrictiv; (iii) declarațiile publice potrivit cărora persoanele care aparțin unui grup protejat nu vor fi angajate sunt în mod vădit de natură să descurajeze anumiți candidați să își prezinte candidatura și să împiedice accesul acestora la piața forței de muncă; (iv) modalitatea de recrutare specifică nu prezintă importanță (indiferent dacă există sau nu a existat o invitație de depunere a candidaturilor, procedură de selecție etc.); (v) în măsura în care autorul afirmațiilor discriminatorii cu privire la criteriile de selecție ar putea fi considerat în mod rezonabil că are o influență asupra posibilului angajator, este de asemenea lipsit de relevanță faptul că acesta din urmă nu poate obliga din punct de vedere juridic angajatorul în materie de încadrare în muncă; (vi) faptul că angajatorul nu a inițiat negocieri pentru a recruta o persoană prezentată ca membru al unui grup protejat nu exclude posibilitatea de a stabili discriminarea; (vii) și constatarea unei discriminări nu depinde de identificarea unui reclamant. Alți factori pertinenti care pot fi examinați sunt aspectul dacă angajatorul real s-a distanțat în mod clar de declarațiile respective, precum și percepția grupurilor protejate în cauză.

22 Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punctele 15, 16, 25 și 31).

23 Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctele 24, 25 și 52). Faptul că clubul de fotbal nu a demarat negocieri în vederea recrutării jucătorului X rezultă în mod indirect din cuprinsul punctului 52 din această hotărâre.

24 Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctele 45 și 49-52). Observăm că Curtea a decis să nu se țină seama de concluziile prezentate de avocatul general în respectiva cauză.

51. În acest context, cât de apropiată trebuie să fie legătura cu o selecție propriu-zisă pentru ocuparea unui loc de muncă pentru ca afirmații discriminatorii precum cele în discuție în cauza principală să intre în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78?

52. Considerăm că nu este suficientă o legătură pur ipotetică. Astfel, cu titlu de exemplu, să presupunem că o persoană declară că, „dacă aş avea calitatea de avocat, nu aş angaja niciodată o persoană LGBTI în cabinetul meu de avocați”. Dacă autorul declarației este mai degrabă un arhitect decât un avocat și nu are nicio funcție în cadrul unui cabinet de avocați, declarația, oricât de regretabilă ar fi, nu prezintă nicio legătură efectivă cu accesul la încadrare în muncă. Același lucru ar fi valabil dacă cineva care nu are grădină și nicio șansă de a dobândi una declară că nu ar angaja niciodată o persoană LGBTI ca grădinar. Exemplele sunt numeroase. În funcție de modul în care sunt concepute, legătura dintre declarația discriminatorie și accesul la încadrare în muncă va fi mai apropiată sau mai îndepărtată.

53. Totuși, principiile pe care le-am dedus din jurisprudența Curții fac posibilă întocmirea unei liste (fără caracter exhaustiv) de criterii care permit să se stabilească dacă, atunci când declarațiile discriminatorii prezintă o legătură suficientă cu accesul la încadrare în muncă, intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78.

54. Astfel, trebuie să se examineze *statutul și calitatea autorului declarației*. Această persoană trebuie să fie ori un angajator potențial, ori o persoană care, în drept sau în fapt, este în măsură să exercite o influență semnificativă asupra politicii de recrutare a angajatorului potențial sau, cel puțin, să poată fi percepută în mod rezonabil ca putând să exercite o astfel de influență, chiar dacă nu are capacitatea de a obliga din punct de vedere juridic angajatorul în materie de recrutare.

55. De asemenea, trebuie luate în considerare *natura și conținutul declarațiilor făcute*. Acestea trebuie să privească încadrarea în muncă în domeniul de activitate al angajatorului potențial sau al persoanei care le efectuează, deci un domeniu în care acesta din urmă este susceptibil să recruteze. Astfel de declarații trebuie să exprime intenția angajatorului de a discrimina membri ai grupului protejat. În plus, acestea trebuie să fie de natură să descurajeze persoanele care aparțin grupului protejat să își depună candidatura dacă și atunci când un post devine vacant la acest angajator potențial. În această privință, considerăm că trebuie să se admită o *prezumție relativă* potrivit căreia angajatorul potențial ar dori să recruteze, mai devreme sau mai târziu, și că, atunci când o va face, va aplica criteriul discriminatoriu despre care a declarat public că face parte din politica sa de recrutare. Sarcina răsturnării acestei prezumții într-un caz particular de recrutare revine, așadar, angajatorului potențial<sup>25</sup>.

56. *Contextul în care au fost făcute declarațiile* este de asemenea pertinent. Au fost acestea niște remarci exprimate în mediul privat (rostitute, de exemplu, la cină cu partenerul vorbitorului) sau declarații făcute în public (sau, chiar mai rău, în direct la radio, apoi reproduse prin intermediul site-urilor de socializare)? Acestea fiind spuse, respingem cu convingere propunerea conform căreia o afirmație discriminatorie făcută „în glumă” cumva „nu contează” sau este acceptabilă. Umorul este un instrument puternic de care se poate abuza mult prea ușor. Ne putem imagina cu ușurință efectul sinistru al glumelor homofobe făcute de un angajator potențial în prezența unor candidați LGBTI.

<sup>25</sup> Această abordare în ceea ce privește sarcina probei este conformă articolului 10 din Directiva 2000/78, care prevede că „[s]tatele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine părâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat”.

57. În sfârșit, trebuie să se analizeze în ce măsură natura, conținutul și contextul declarațiilor făcute *sunt apte să descurajeze persoanele care aparțin grupului protejat să candideze* pentru ocuparea unui post la acest angajator. Astfel cum a subliniat avocatul general Poiares Maduro în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Feryn, „[î]n orice proces de recrutare, «selecția» cea mai importantă are loc între cei care își depun candidaturile și cei care nu și le depun. Nu se poate aștepta în mod rezonabil ca cineva să își depună candidatura pentru un post dacă știe dinainte că, din cauza originii sale rasiale sau etnice, nu are nicio șansă să fie angajat. În consecință, o declarație publică din partea unui angajator în sensul că persoane de o anumită rasă sau origine etnică nu trebuie să își depună candidatura are un efect care este departe de a fi ipotetic. A nu califica această declarație ca act de discriminare ar însemna ignorarea realității sociale potrivit căreia astfel de declarații au un efect umilitor și demoralizator asupra persoanelor de această origine care vor să participe la piața muncii și în special asupra celor care ar fi fost interesate să lucreze pentru angajatorul în discuție”<sup>26</sup>.

58. Informațiile prezentate Curții arată că NH este un avocat cu experiență și că declarațiile pe care le-a făcut se refereau la propriul său cabinet de avocați. El a enunțat în mod clar un criteriu (negativ) de recrutare care ar crea o discriminare în detrimentul potențialilor candidați homosexuali. Declarațiile sale au fost făcute public la radio. Acestea au fost difuzate pe larg și, într-adevăr, guvernul italian a arătat în ședință că se regăsesc cu ușurință pe internet. Aceste declarații erau susceptibile să descurajeze potențialii candidați homosexuali care căutau locuri de muncă în calitate de avocați sau pentru funcțiile administrative în cadrul acestui cabinet de avocați.

59. În concluzie, afirmații precum cele formulate în cauza principală *pot* intra în domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78. Este de competența instanței de trimitere să stabilească și să examineze faptele relevante astfel încât să formuleze concluziile care se impun<sup>27</sup>.

#### *Cu privire la atingerea adusă libertății de exprimare*

60. Instanța de trimitere ridică problema dacă declarațiile lui NH puteau fi protejate de libertatea de exprimare, precizând în același timp că o reglementare care combate discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă nu poate fi considerată o ingerință în această libertate.

61. Libertatea de exprimare, dreptul la muncă și principiul nediscriminării sunt, toate, drepturi fundamentale recunoscute de cartă [articolul 11 alineatul (1), articolul 15 alineatul (1) și, respectiv, articolul 21 alineatul (1)]. Libertatea de exprimare constituie unul dintre temeiurile esențiale ale unei societăți democratice. În principiu, acesta nu se aplică numai unor informații sau idei care sunt admise sau considerate inofensive sau neutre, ci și celor care ofensează, șochează sau deranjează<sup>28</sup>. Libertatea de exprimare are însă limitări<sup>29</sup>.

62. În opinia noastră, prin adoptarea Directivei 2000/78, legiuitorul Uniunii a exprimat o alegere clară. Afirmațiile discriminatorii care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 nu pot fi scoase din discuție invocând libertatea de exprimare. Astfel, un *angajator* nu poate declara că nu ar recruta persoane LGBTI sau persoane cu handicap sau creștini, musulmani ori evrei, iar apoi să invoce libertatea de exprimare pentru a se apăra. Prin formularea unei astfel de declarații, acesta nu își exercită dreptul la libertatea de exprimare. El enunță o politică de recrutare discriminatorie.

26 Concluziile prezentate de avocatul general Poiares Maduro în cauza Feryn (C-54/07, EU:C:2008:155, punctul 15).

27 A se vedea punctul 33 de mai sus. Întrucât trimiterea a fost efectuată în cadrul unei proceduri de recurs în fața unei instanțe supreme naționale, s-ar putea dovedi necesară trimiterea cauzei spre rejudecare la instanța de prim grad de jurisdicție în vederea efectuării unor constatări de fapt suplimentare.

28 Hotărârea din 6 martie 2001, Connolly/Comisia (C-274/99 P, EU:C:2001:127, punctul 39).

29 A se vedea conținutul articolului 10 din CEDO; a se vedea de asemenea Hotărârea din 6 martie 2001, Connolly/Comisia (C-274/99 P, EU:C:2001:127, punctul 40).

63. Alegerea legiuitorului Uniunii este licită?

64. Articolul 52 alineatul (1) din cartă permite restrângeri ale exercițiului drepturilor și libertăților consacrate de aceasta sub condiția ca orice astfel de restrângere să fie prevăzută de lege, să respecte substanța drepturilor respective și, cu respectarea principiului proporționalității, să fie necesare și să răspundă efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți<sup>30</sup>.

65. Or, aceste condiții sunt îndeplinite în speță.

66. În primul rând, restrângerea libertății de exprimare este prevăzută de lege, și anume de Directiva 2000/78.

67. În al doilea rând, astfel cum a arătat guvernul elen în observațiile sale scrise, restrângerile libertății de exprimare care decurg din Directiva 2000/78 pot fi justificate în raport cu obiectivele directivei, și anume egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, precum și un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, iar restrângerile sunt necesare pentru atingerea acestor obiective. Egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă este expresia dreptului fundamental de protecție împotriva discriminării, care constituie un obiectiv de interes general recunoscut de Uniune.

68. În al treilea rând, deși realizarea obiectivelor directivei este susceptibilă să constituie un obstacol în calea libertății de exprimare, această ingerință nu este de natură să aducă atingere esenței acestui drept. Directiva 2000/78 se opune exclusiv exprimării opiniilor discriminatorii într-un context limitat, și anume în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

69. În al patrulea rând, principiul proporționalității este respectat. Domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 este definit la articolul 1 (care enumeră motivele de discriminare interzise) și la articolul 3 (care definește domeniul de aplicare personal și material al acestei directive). Singurele declarații interzise sunt cele care constituie discriminare *în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă*. Această atingere adusă libertății de exprimare nu depășește ceea ce este necesar și adecvat pentru atingerea obiectivelor urmărite de directivă<sup>31</sup>.

70. Această interpretare este confirmată și de jurisprudența Curții de la Strasbourg<sup>32</sup>. Întrucât exercitarea libertății de exprimare „implică obligații și responsabilități”, articolul 10 alineatul 2 din CEDO permite ingerințe „pentru protejarea reputației sau a drepturilor altora” dacă sunt „prevăzute de lege” și sunt „necesare într-o societate democratică”. În cauza *Vejdeland și alții împotriva Suediei*, un grup de persoane a fost condamnat pentru distribuirea de broșuri într-o școală prin care se exprima dispreț față de homosexuali. Curtea de la Strasbourg a considerat că ingerința în libertatea de exprimare garantată de articolul 10 alineatul 1 din CEDO era justificată în raport cu articolul 10 alineatul 2 din aceasta. Curtea de la Strasbourg a subliniat că discriminarea bazată pe orientarea sexuală este la fel de gravă precum discriminarea bazată pe rasă, origine sau culoare. Aceasta a confirmat concluzia Curții Supreme din Suedia, care a admis „dreptul reclamantilor de a-și exprima

30 A se vedea prin analogie Hotărârea din 8 aprilie 2014, *Digital Rights Ireland și alții* (C-293/12 și C-594/12, EU:C:2014:238, punctul 38). Modul de redactare a articolului 52 alineatul (1) este inspirat în mare măsură de jurisprudența anterioară a Curții (a se vedea în special Hotărârea din 13 aprilie 2000, *Karlsson și alții*, C-292/97, EU:C:2000:202, punctul 45), care, la rândul său, se întemeiază pe jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (denumită în continuare „Curtea de la Strasbourg”). A se vedea *Lenaerts, K.*, „Exploring the limits of the EU Charter of Fundamental Rights”, în *European Constitutional Law Review*, 2012, 8 (3), p. 375-403.

31 A se vedea prin analogie, pentru o examinare a acestor elemente, Hotărârea din 17 octombrie 2013, *Schwarz* (C-291/12, EU:C:2013:670, punctul 34 și următoarele).

32 Articolul 52 alineatul (3) din cartă prevede că, în măsura în care prezenta cartă conține drepturi ce corespund unor drepturi garantate prin CEDO, înțelesul și întinderea lor sunt aceleași ca cele prevăzute de convenția menționată. Înțelesul și domeniul de aplicare al drepturilor garantate sunt determinate nu doar de textul acestor instrumente, ci și de jurisprudența Curții de la Strasbourg și a Curții de Justiție a Uniunii Europene. A se vedea Explicațiile cu privire la cartă drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, JO 2007, C 303, p. 17.

ideile, subliniind totodată că, împreună cu libertăți și drepturi, oamenii au și obligații; o astfel de obligație constă în a evita pe cât posibil unele afirmații care au un caracter vădit ofensator pentru alte persoane și care constituie o ingerință în drepturile lor [și] a constatat că mențiunile care figurează în broșuri erau în mod nejustificat ofensatoare”<sup>33</sup>.

71. Considerăm, așadar, că interzicerea în temeiul Directivei 2000/78 a unor declarații care constituie o discriminare directă în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă nu pot fi considerate o ingerință în libertatea de exprimare de natură să încalce drepturile garantate de articolul 11 alineatul (1) din cartă.

*Cu privire la posibilitatea de a deroga de la prevederile Directivei 2000/78*

72. Am arătat că, în opinia noastră, declarațiile făcute de NH în cadrul programului radio reprezintă o discriminare directă pe motive de orientare sexuală<sup>34</sup>. Acestea reprezintă în sine declarații de tipul celor interzise de articolul 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78. Singurele derogări admisibile în cazul discriminării directe sunt cerințele profesionale (articolul 4), justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă (articolul 6), acțiunea pozitivă (articolul 7) și măsurile necesare pentru protecția drepturilor și libertăților semenilor [articolul 2 alineatul (5)].

73. Niciuna dintre părți nu a susținut că derogările prevăzute la articolul 4, 6 sau 7 ar fi aplicabile și ni se par în mod evident lipsite de relevanță. Dat fiind că articolul 2 alineatul (5) a fost discutat în ședință, îl vom analiza pe scurt.

74. Curtea a statuat că, „[p]rin adoptarea acestei dispoziții, legiuitorul Uniunii a urmărit să prevină și să arbitreze un conflict în materie de încadrare în muncă și de muncă între, pe de o parte, principiul egalității de tratament și, pe de altă parte, necesitatea de a asigura ordinea, securitatea și sănătatea publică, prevenirea infracțiunilor, precum și protecția drepturilor și libertăților individuale, care sunt indispensabile funcționării unei societăți democratice. Legiuitorul menționat a decis că, în anumite cazuri enumerate la articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, principiile stabilite prin aceasta nu sunt aplicabile în cazul unor măsuri care prevăd un tratament diferențiat bazat pe unul dintre motivele enumerate la articolul 1 din această directivă, cu condiția totuși ca aceste măsuri să fie «necesare» pentru realizarea obiectivelor sus-menționate”<sup>35</sup>. Fiind vorba despre o derogare de la principiul interzicerii discriminării, articolul 2 alineatul (5) trebuie interpretat în mod restrictiv<sup>36</sup>.

75. În opinia noastră, derogarea prevăzută la articolul 2 alineatul (5) nu se poate aplica în prezenta cauză. În primul rând, nu a fost identificată nicio prevedere de drept național relevantă de natură să pună în practică această derogare. În al doilea rând, chiar dacă (deși nu este cazul) ar exista o astfel de prevedere, nu înțelegem cum niște afirmații discriminatorii care împiedică accesul la încadrare în muncă ar putea fi considerate necesare pentru „protecția drepturilor și libertăților individuale care sunt necesare pentru funcționarea unei societăți democratice”<sup>37</sup>.

76. Rezultă că niciuna dintre derogările posibile de la interzicerea discriminării directe prevăzute de Directiva 2000/78 nu este aplicabilă în speță.

33 Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului din 9 februarie 2012, Vejdeland și alții împotriva Suediei, CE:ECHR:2012:0209JUD000181307, punctele 47-60.

34 A se vedea punctul 33 din prezentele concluzii.

35 Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții (C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 55).

36 Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punctele 54 și 55).

37 A se vedea prin analogie Concluziile noastre prezentate în cauza Bougnaoui și ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, punctele 104 și 105) (sublinierea noastră).

77. Având în vedere ansamblul acestor elemente, concluzionăm că remarcile formulate de un invitat în cadrul unui program radio, care indică faptul că nu ar recruta niciodată și nici nu ar vrea să recurgă la o colaborare în cabinetul său de avocați cu astfel de persoane, sunt susceptibile să intre în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78, ca fiind de natură să împiedice accesul la încadrare în muncă. Atunci când aceste declarații nu sunt făcute în cadrul unei proceduri de selecție în curs, este de competența instanței naționale să aprecieze dacă legătura cu accesul la încadrare în muncă nu este de natură ipotetică, având în vedere starea și capacitatea persoanei care a efectuat aceste declarații, natura, conținutul și contextul declarațiilor, precum și măsura în care astfel de declarații pot descuraja persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă la acest angajator. Interzicerea, în temeiul articolelor 2 și 3 din Directiva 2000/78, a declarațiilor care constituie o discriminare directă în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă nu poate fi considerată o ingerință în libertatea de exprimare de natură să încalce drepturile garantate de articolul 11 alineatul (1) din cartă.

### *Cu privire la prima întrebare*

78. Amintim că Associazione este o asociație de avocați care, potrivit statutului, are scopul „de a contribui la dezvoltarea și la difuzarea culturii și la respectarea drepturilor persoanelor [LGBTI]” și de a crea o rețea de avocați pentru a oferi protecție juridică persoanelor LGBTI și pentru a le reprezenta la instanțele naționale și internaționale. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle dacă, în temeiul articolului 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78, o astfel de asociație are în mod automat calitate procesuală activă necesară pentru a acționa în justiție, inclusiv printr-o cerere de despăgubire, în circumstanțe de pretinsă discriminare bazată pe orientarea sexuală.

79. Această întrebare ridică trei probleme. În primul rând, în cazul în care nu există o victimă identificabilă, o asociație are calitate procesuală activă în aplicarea obligațiilor care decurg din Directiva 2000/78? În al doilea rând, există criterii specifice potrivit cărora o asociație trebuie să îndeplinească această calitate și, în cazul unui răspuns afirmativ, care sunt aceste criterii? În al treilea rând, posibilitatea unei asociații de a acționa în justiție pentru a pune în aplicare obligațiile care decurg din Directiva 2000/78 în lipsa unei victime identificabile include și acțiunile în despăgubire?

*O asociație are calitate procesuală activă pentru a pune în aplicare obligațiile care decurg din Directiva 2000/78 în lipsa unei victime identificabile?*

80. Articolul 9 din Directiva 2000/78 reafirmă dreptul fundamental la o cale de atac efectivă, care prevede că statele membre se asigură că toate persoanele care se consideră lezate printr-o discriminare pot să își valorifice drepturile<sup>38</sup>. Această dispoziție instituie capacitatea de a invoca drepturi în temeiul directivei nu numai pentru toate persoanele care se consideră lezate, ci și, în conformitate cu articolul 9 alineatul (2), pentru asociațiile care au un interes legitim să poată iniția, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară sau administrativă.

81. Acest mod de redactare nu presupune însă că asociațiile sunt în mod necesar împiedicate să acționeze în lipsa unui reclamant identificabil. Obiectivul directivei de a crea condițiile pentru o piață a muncii cuprinzătoare din punct de vedere social ar fi dificil de realizat dacă domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 ar fi limitat numai la cazurile în care un candidat respins la angajare, care se consideră victimă a unei discriminări directe, ar iniția o procedură judiciară împotriva angajatorului<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Hotărârea din 8 mai 2019, Leitner (C-396/17, EU:C:2019:375, punctul 61).

<sup>39</sup> A se vedea considerentul (9) al Directivei 2000/78 și, prin analogie, Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punctul 24).



82. Articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78 privind „cerințele minime” introduce o dispoziție de „nediminuare” pentru statele membre care au sau doresc să adopte o legislație care să prevadă un grad mai ridicat de protecție decât cel garantat prin directivă<sup>40</sup>. Acesta prevede că aplicarea directivei nu poate în niciun caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de directivă<sup>41</sup>.

83. Curtea a interpretat deja articolul 8 alineatul (1) coroborat cu articolul 9 alineatul (2) pentru a ajunge la concluzia că Directiva 2000/78 nu se opune sub nicio formă ca un stat membru să prevadă în legislația sa națională, pentru asociațiile care au un interes legitim în asigurarea respectării dispozițiilor acestei directive, dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative fără a acționa în numele unui petent determinat sau în lipsa unui petent identificabil<sup>42</sup>. Astfel, în Hotărârea Asociația Accept, Curtea a reținut că o organizație neguvernamentală al cărei obiect de activitate este promovarea și protejarea drepturilor persoanelor lesbiene, gay, bisexuale și transsexuale, poate iniția o acțiune prin care să urmărească, *inter alia*, aplicarea unei amenzi unui club de fotbal și unui acționar al acestuia pentru motivul că un fotbalist profesionist nu a fost angajat, întrucât se presupunea că este homosexual.

84. Această abordare corespunde unei tendințe generale în jurisprudența Curții. Astfel, aceeași soluție a fost adoptată în Hotărârea Feryn, citată anterior. În această cauză, un organism belgian, desemnat, în temeiul articolului 13 din Directiva 2000/43, destinat să promoveze egalitatea de tratament, a solicitat judecătorului belgian să constate că Feryn a aplicat o politică de recrutare discriminatorie. Întemeindu-se, în primul rând, pe faptul că existența unei astfel de discriminări directe nu presupune existența unui reclamant identificabil care să susțină că ar fi fost victima unei astfel de discriminări și, în al doilea rând, pe faptul că Directiva 2000/43 conține „prevederi minime” [în mod similar cu articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78], Curtea a statuat că această directivă nu se opune sub nicio formă ca statele membre să recunoască dreptul asociațiilor care au un interes legitim de a asigura respectarea obligațiilor ce decurg din directiva menționată și de a acționa în justiție pentru a pune în aplicare obligațiile care decurg din Directiva 2000/78 în lipsa unei victime identificabile<sup>43</sup>.

85. Din articolul 9 alineatul (2) și din articolul 8 alineatul (1) din Directiva 2000/78, astfel cum au fost interpretate în jurisprudența Curții, rezultă că nu este nicidecum interzis statelor membre să acorde posibilități suplimentare de punere în aplicare. Avem impresia, dar este o chestiune a cărei examinare revine exclusiv instanței naționale, că aceasta este exact ceea ce face articolul 5 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 216/2003 atunci când recunoaște în mod expres asociațiilor definite la alineatul 1 o „calitate procesuală activă în cazurile de discriminare colectivă, atunci când nu pot fi identificate în mod direct și imediat persoanele lezate prin discriminare”.

*Există criterii specifice potrivit cărora o asociație trebuie să îndeplinească această calitate și, în cazul unui răspuns afirmativ, care sunt aceste criterii?*

86. Conform deciziei de trimitere, calitatea procesuală activă a asociațiilor în cazurile de discriminare care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 este reglementată în Italia prin articolul 5 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 216/2003, care oferă calitate procesuală activă pentru „organizațiile sindicale, asociațiile și organizațiile reprezentative pentru dreptul sau interesul lezat”. Instanța de trimitere arată că legiuitorul național nu a stabilit criterii suplimentare în această privință, spre deosebire de situația asociațiilor active în alte domenii. Astfel, interesul legitim al asociației de a exercita acțiunea ar trebui să fie examinat de la caz la caz.

40 A se vedea considerentul (28) al directivei, precum și Expunerea de motive a propunerii de directivă.

41 Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, punctul 43).

42 Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctele 24, 30, 36 și 37).

43 Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punctele 15-17 și 25-28).

87. NH susține că nu se poate considera că Associazione reprezintă interesele persoanelor LGBTI și că, prin urmare, nu are calitate procesuală activă în prezenta cauză. Associazione este o grupare de aproximativ 100 de avocați care nu sunt ei înșiși persoane LGBTI. Aceasta are ca obiectiv promovarea drepturilor și a culturii persoanelor LGBTI care o compun și asigurarea reprezentării lor în justiție. Caracterul nelucrativ al acestei asociații nu este cert.

88. În temeiul articolului 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78, singura cerință ca o asociație să aibă calitate procesuală activă este de a avea un interes legitim, respectiv de a asigura respectarea dispozițiilor directivei.

89. În Hotărârea Asociația Accept, Curtea a examinat articolul 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78 în lumina articolului 8 alineatul (1) din aceasta și, astfel, a ajuns la concluzia că prevederea respectivă „nu se opune sub nicio formă ca un stat membru să prevadă în legislația sa națională, pentru asociațiile care au un interes legitim în asigurarea respectării dispozițiilor acestei directive, dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative prin care să se urmărească garantarea respectării obligațiilor ce decurg din directiva menționată, fără a acționa în numele unui petent determinat sau în lipsa unui petent identificabil”<sup>44</sup>. Această concluzie marchează, de asemenea, linia de demarcație între *locus standi*, recunoscut asociațiilor pentru a asigura respectarea obligațiilor prevăzute de directivă, și *actio popularis*.

90. În această privință, directiva face trimitere în mod expres la dreptul național. Astfel, în cazul în care nu s-a formulat o plângere și nu există o victimă identificabilă, chestiunea calității procesuale active a asociațiilor *nu* este reglementată de dreptul Uniunii<sup>45</sup>. Cu toate acestea, drepturile și obligațiile materiale pe care vor urmări să le aplice derivă într-adevăr din Directiva 2000/78.

91. În acest sens, prezenta cauză este diferită de cauza Julián Hernández și alții<sup>46</sup>. În aceasta din urmă, Curtea a examinat articolul 11 alineatul (1) din aceeași directivă<sup>47</sup>, care prevede că aceasta „nu aduce atingere posibilității statelor membre de a aplica sau de a introduce acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor salariați”. Curtea a reținut că dispoziția respectivă nu conferă statelor membre o posibilitate de a legifera în temeiul dreptului Uniunii, ci se limitează la a recunoaște competența statelor membre în temeiul dreptului național de a prevedea astfel de dispoziții mai favorabile *în afara* cadrului sistemului prevăzut de această directivă<sup>48</sup>. Astfel, o dispoziție de drept național care se limitează la a acorda lucrătorilor salariați o protecție mai favorabilă care rezultă din exercitarea competenței statelor membre, confirmată la articolul 11 primul paragraf din Directiva 2008/94, nu poate fi considerată că intră în domeniul de aplicare al acestei directive<sup>49</sup>.

92. În schimb, în prezenta cauză, reglementarea națională în discuție prevede un drept procedural (*locus standi* – calitatea procesuală activă) în scopul respectării normelor de drept material rezultate din dreptul Uniunii (protecția împotriva discriminării). Această configurație declanșează aplicarea principiului autonomiei procedurale, precum și a corolarelor sale, principiile echivalenței și efectivității.

44 Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 37).

45 Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, punctul 24), însă cu privire la chestiunea specială a termenului prevăzut la articolul 9 alineatul (3) din Directiva 2000/78.

46 Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții (C-198/13, EU:C:2014:2055).

47 Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO 2008, L 283, p. 36)

48 Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții (C-198/13, EU:C:2014:2055, punctele 44 și 45).

49 Scopul reglementării naționale în discuție în respectiva cauză *nu* avea ca obiect recunoașterea unei creanțe a salariatului care rezulta din raporturile sale de muncă și care exista față de angajatorul său [cu privire la care Directiva 2008/94 este susceptibilă să se aplice în temeiul articolului 1 alineatul (1) din aceasta], ci recunoașterea unui *drept de o altă natură*, și anume dreptul angajatorului de a solicita statului spaniol despăgubiri pentru prejudiciul suferit din cauza unei „funcționări anormale” a administrației judiciare: a se vedea punctul 39 din hotărârea respectivă.

93. Potrivit unei jurisprudențe constante, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, revine ordinii juridice interne din fiecare stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor în justiție destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii, cu condiția ca, pe de o parte, aceste modalități să nu fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern (principiul echivalenței) și, pe de altă parte, să nu facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității)<sup>50</sup>.

94. Respectarea *principiului echivalenței* presupune că norma în litigiu se aplică fără distincție atât acțiunilor întemeiate pe încălcarea dreptului Uniunii, cât și celor întemeiate pe nerespectarea dreptului intern care au un obiect și o cauză asemănătoare. Pentru a verifica dacă principiul echivalenței este respectat în cauza principală, instanța națională, singura care cunoaște în mod direct regulile procedurale ale căilor de atac din domeniul dreptului muncii, trebuie să examineze atât obiectul, cât și elementele esențiale ale acțiunilor pretins similare de natură internă<sup>51</sup>.

95. În ceea ce privește aplicarea *principiului efectivității*, Curtea a statuat că fiecare caz în care se ridică problema dacă o prevedere procedurală internă face imposibilă sau excesiv de dificilă aplicarea dreptului Uniunii trebuie analizat ținând cont de locul pe care respectiva prevedere îl ocupă în cadrul procedurii în ansamblul său, de modul în care se derulează și de particularitățile acesteia în fața diverselor instanțe naționale. Din această perspectivă, trebuie luate în considerare, dacă este necesar, principiile care stau la baza sistemului jurisdicțional național, precum protecția dreptului la apărare, principiul securității juridice și buna desfășurare a procedurii<sup>52</sup>.

96. Din tot ceea ce precedă rezultă că: (i) definirea asociațiilor care au un interes legitim reprezintă o chestiune de drept național; (ii) asociațiile pun în aplicare drepturile și obligațiile care decurg din dreptul Uniunii; (iii) în consecință, principiile echivalenței și efectivității trebuie respectate. Numai instanțele naționale sunt competente să aprecieze aceste aspecte.

97. Pentru a-și duce aprecierea la bun sfârșit, instanța de trimitere ridică problema dacă obiectivele Associazione (astfel cum s-a menționat la punctul 78 de mai sus) corespund celor ale unei asociații care justifică un interes legitim să valorifice drepturile și obligațiile care decurg din Directiva 2000/78.

98. Sub rezerva verificării faptelor de către instanța de trimitere în raport cu legislația națională aplicabilă, considerăm că o asociație care are astfel de obiective este tocmai cea care va avea un interes legitim de a acționa în asemenea împrejurări. De asemenea, acesta este tipul de asociație spre care va tinde să se îndrepte în mod normal o victimă a unei discriminări pe motive de orientare sexuală în cazul în care decide să inițieze o acțiune într-un caz particular.

99. În această privință, argumentele lui NH privind numărul de membri ai Associazione, faptul că aceștia sunt avocați și avocați stagiați, precum și faptul că nu sunt ei înșiși persoane LGBTI sunt lipsite de orice relevanță. Astfel, nu i se poate impune unei asociații de interes public dedicate protejării păsărilor sălbatice și habitatelor lor ca toți membrii săi să aibă aripi, ciocuri și pene. Există mulți reprezentanți excelenți ai comunității LGBTI care pot și vorbesc cu elocință pentru apărarea drepturilor LGBTI. Aceasta nu înseamnă că alte persoane care nu fac parte din această comunitate,

50 Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, punctul 25).

51 Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, punctele 26 și 28).

52 Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, punctul 35).

inclusiv avocații și avocații stagiați motivați de altruism și de un simț al dreptății, nu pot să se afilieze la o astfel de asociație și să participe la lucrările sale fără să riște să afecteze calitatea procesuală activă a asociației. Acceptarea argumentelor invocate de NH ar submina ajutorul valoros dat pentru asigurarea unei protecții jurisdicționale adecvate și ar compromite efectul util al directivei<sup>53</sup>.

100. Instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă o asociație cu interese legitime trebuie să fie fără scop lucrativ, în special în lumina Recomandării Comisiei din 11 iunie 2013 privind principii comune aplicabile acțiunilor colective în încetare și în despăgubire introduse în statele membre în cazul încălcării drepturilor conferite de legislația Uniunii<sup>54</sup>.

101. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, chiar dacă recomandările nu sunt destinate să producă efecte obligatorii, instanțele naționale trebuie să ia în considerare recomandările în vederea soluționării litigiilor care sunt deduse judecării, mai ales atunci când acestea clarifică interpretarea dispozițiilor naționale adoptate în scopul de a asigura punerea lor în aplicare sau atunci când au ca obiect completarea dispozițiilor dreptului Uniunii care au un caracter obligatoriu<sup>55</sup>.

102. Totuși, cerința menționată la punctul 4 litera (a) din recomandare, potrivit căreia o asociație trebuie să nu aibă un scop lucrativ pentru a avea calitate procesuală în vederea introducerii unor acțiuni în calitate de reprezentant, se aplică atunci când statele membre *desemnează* entități reprezentative pentru a formula o acțiune. Instanța de trimitere precizează că nu aceasta este situația în Italia, unde legiuitorul nu a desemnat astfel de asociații pentru a aplica drepturile care decurg din Directiva 2000/78.

103. În observațiile sale scrise, guvernul elen subliniază riscul (eventual) ca o asociație *cu scop lucrativ* să poată abuza de dreptul la acțiune în vederea creșterii profitului său, susținând că acest lucru ar compromite realizarea obiectivelor directivei. Răspunsul cel mai evident este că, ținând seama de incertitudinea specifică litigiilor (și poate în special în cadrul unui litigiu având ca obiect discriminarea), o abordare frivolă în ceea ce privește inițierea de acțiuni ar constitui ea însăși o strategie riscantă pentru o asociație cu scop lucrativ. Dincolo de această constatare, revine instanței naționale sarcina de a verifica, *dacă este cazul*, dacă Associazione își respectă obiectivele în materia protecției intereselor persoanelor în cauză, precum și statutul<sup>56</sup>.

104. Deducem că dreptul național trebuie să definească criteriile care trebuie îndeplinite pentru ca o asociație să poată avea un interes legitim în a acționa în justiție pentru respectarea drepturilor și a obligațiilor care decurg din Directiva 2000/78, sub rezerva principiilor echivalenței și efectivității.

*Posibilitatea asociațiilor de a acționa în justiție pentru a asigura respectarea obligațiilor care decurg din Directiva 2000/78 în lipsa unei victime identificabile include și acțiuni în despăgubire?*

105. Articolul 17 din Directiva 2000/78 încredințează statelor membre sarcina de a stabili regimul sancțiunilor pentru încălcarea dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul acestei directive. Acesta precizează că respectivele sancțiuni trebuie să fie efective, proporționale și disuasive și că pot consta în despăgubirea victimei.

53 Jurisprudența abundentă a Curții privind calitatea procesuală activă a asociațiilor neguvernamentale în domeniul protecției mediului (și dispozițiile specifice ale Convenției de la Aarhus prin care se acordă calitate procesuală activă acestor organizații) furnizează o paralelă utilă în această privință. A se vedea în special Hotărârea din 20 decembrie 2017, Protect Natur-, Arten- und Landschaftsschutz Umweltorganisation (C-664/15, EU:C:2017:987, punctul 34 și următoarele), precum și Hotărârea din 15 octombrie 2009, Djurgården-Lilla Värtans Miljöskyddsforening (C-263/08, EU:C:2009:631).

54 JO 2013, L 201, p. 60.

55 Hotărârea din 15 septembrie 2016, Koninklijke KPN și alții (C-28/15, EU:C:2016:692, punctul 41).

56 Nu au fost prezentate Curții elemente cu privire la modul în care Associazione este finanțată sau cu privire la cuantumul sau la sumele eventuale obținute pentru sine în mod distinct de valoarea celor obținute (dacă este cazul) în numele clienților LGBTI pentru care a acționat, ca urmare a admiterii acțiunilor.

106. Articolul 17 impune astfel statelor membre să se asigure că ordinile lor juridice naționale conțin instrumentele juridice necesare pentru atingerea obiectivului urmărit de această directivă, astfel încât protecția jurisdicțională a drepturilor acordate în temeiul acesteia să fie reală și efectivă. Acesta nu prevede totuși o sancțiune specifică, ce lasă statelor membre libertatea de a alege între diferitele soluții adecvate pentru realizarea obiectivului său, sub rezerva principiilor echivalenței și efectivității (a se vedea punctele 89-93 din prezentele concluzii).

107. Curtea a explicat că „sancțiunile care trebuie să fie prevăzute de dreptul național în temeiul articolului 17 din această directivă trebuie să fie [...] efective, proporționale și disuasive, inclusiv atunci când nu există o victimă identificabilă”<sup>57</sup>. Acestea „trebuie în special să asigure, în paralel cu măsurile adoptate pentru punerea în aplicare a articolului 9 din aceeași directivă, o protecție juridică efectivă și eficientă a drepturilor pe care aceasta le prevede [...] Rigoarea sancțiunilor trebuie să fie adecvată gravității încălcărilor pe care le reprimă, în special prin asigurarea unui efect realmente disuasiv [...] respectându-se în același timp principiul general al proporționalității”<sup>58</sup>. În orice caz, „o sancțiune pur simbolică nu poate fi considerată compatibilă cu punerea corectă și eficientă în aplicare a Directivei 2000/78”<sup>59</sup>.

108. Hotărârea Curții pronunțată în cauza Feryn furnizează informații tot atât de pertinente și de adecvate în contextul Directivei 2000/78: în cazul „în care nu există o victimă directă a unei discriminări, dar în care un organism, care este abilitat în acest sens prin lege, solicită ca o discriminare să fie constatată și sancționată, sancțiunile care trebuie să fie prevăzute în dreptul național, potrivit articolului 15 din Directiva 2000/43, trebuie să fie de asemenea eficiente, proporționale și să descurajeze discriminarea. Acestea pot consta, după caz, dacă pare adaptat la situația în discuție în litigiul principal, în constatarea discriminării de către instanța sau de către autoritatea administrativă competentă, însoțită de gradul de publicitate adecvat, costul acesteia fiind în sarcina pârâtului. De asemenea, sancțiunile pot consta în somația adresată angajatorului, potrivit normelor impuse de dreptul național, de a înceta practica discriminatorie constatată, însoțită, după caz, de penalități cu titlu cominatoriu. În plus, acestea pot consta în acordarea de despăgubiri organismului care a inițiat procedura”<sup>60</sup>.

109. Rezultă că: (i) o asociație abilitată prin legislația națională să acționeze în scopul aplicării drepturilor și obligațiilor prevăzute de Directiva 2000/78 poate solicita sancționarea unui comportament discriminatoriu; (ii) acest lucru este valabil indiferent dacă este sau nu este vorba despre o victimă identificabilă; (iii) Directiva 2000/78 nu prevede sancțiuni specifice, ci face trimitere la dreptul național; (iv) sancțiunile prevăzute de dreptul național trebuie să fie efective, proporționale și descurajante; (v) acestea pot consta în acordarea de despăgubiri. Tipul de despăgubire este de asemenea reglementat de dreptul național. Nu vedem niciun motiv de principiu pentru ca astfel de despăgubiri să nu poată fi constituite atât din daune materiale, cât și din daune fără caracter pecuniar, inclusiv daune morale.

110. În concluzie, articolul 8 alineatul (1) și articolul 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78 nu se opun ca o legislație națională să recunoască unor asociații care au un interes legitim o calitate procesuală activă pentru a exercita acțiuni în vederea respectării obligațiilor care decurg din Directiva 2000/78/CE în lipsa unei victime identificabile. Revine legislației naționale sarcina de a stabili criteriile care permit să se determine dacă o asociație are un astfel de interes legitim, sub rezerva principiilor echivalenței și efectivității. O asociație care are un interes legitim pentru a exercita acțiunea poate solicita sancționarea unui comportament discriminatoriu într-un mod proporțional și disuasiv, inclusiv prin acordarea de despăgubiri, în condițiile prevăzute de legislația națională.

57 Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 62). A se vedea de asemenea, cu privire la dispoziția paralelă prevăzută la articolul 15 din Directiva 2000/43, Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punctul 40).

58 Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 63 și jurisprudența citată).

59 Hotărârea din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punctul 64).

60 Hotărârea din 10 iulie 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punctele 38 și 39).

## Concluzie

111. În consecință, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia) după cum urmează:

- „– Remarcile formulate de un invitat în cadrul unui program radio, care indică faptul că nu ar recruta niciodată și nici nu ar vrea să recurgă la o colaborare în cabinetul său de avocați cu astfel de persoane, sunt susceptibile să intre în domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) litera (a) 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, ca fiind de natură să împiedice accesul la încadrare în muncă.
- Atunci când aceste declarații nu sunt făcute în cadrul unei proceduri de selecție în curs, este de competența instanței naționale să aprecieze dacă legătura cu accesul la încadrare în muncă nu este de natură ipotetică, având în vedere starea și capacitatea persoanei care a efectuat aceste declarații, natura, conținutul și contextul declarațiilor, precum și măsura în care astfel de declarații pot descuraja persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă la acest angajator.
- Interzicerea, în temeiul articolelor 2 și 3 din Directiva 2000/78, a declarațiilor care constituie o discriminare directă în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă nu poate fi considerată o ingerință în libertatea de exprimare de natură să încalce drepturile garantate de articolul 11 alineatul (1) din cartă.
- Articolul 8 alineatul (1) și articolul 9 alineatul (2) din Directiva 2000/78 nu se opun ca o legislație națională să recunoască unor asociații care au un interes legitim o calitate procesuală activă pentru a exercita acțiuni în vederea respectării obligațiilor care decurg din Directiva 2000/78 în lipsa unei victime identificabile. Revine legislației naționale sarcina de a stabili criteriile care permit să se determine dacă o asociație are un astfel de interes legitim, sub rezerva principiilor echivalenței și efectivității.
- O asociație care are un interes legitim pentru a exercita acțiunea poate solicita sancționarea unui comportament discriminatoriu într-un mod proporțional și disuasiv, inclusiv prin acordarea de despăgubiri, în condițiile prevăzute de legislația națională.”