



Repertoriul jurisprudenței

Cauza C-507/18

NH

împotriva

Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford

(cerere de decizie preliminară formulată de Corte suprema di cassazione)

Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 23 aprilie 2020

„Trimitere preliminară – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Articolul 3 alineatul (1) litera (a), articolul 8 alineatul (1) și articolul 9 alineatul (2) – Interzicerea discriminărilor pe motive de orientare sexuală – Condiții de acces la încadrarea în muncă sau la muncă – Noțiuni – Declarații publice privind excluderea de la recrutare a persoanelor homosexuale – Articolul 11 alineatul (1), articolul 15 alineatul (1) și articolul 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Apărarea drepturilor – Sancțiuni – Persoană juridică care reprezintă un interes colectiv – Calitate procesuală activă, fără a acționa în numele unui reclamant determinat sau în lipsa unei persoane lezate – Dreptul de a obține reparație”

1. *Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78 – Domeniu de aplicare – Condiții de acces la încadrarea în muncă sau la muncă – Noțiuni – Interpretare autonomă și uniformă – Interpretare largă*
[Directiva 2000/78 a Consiliului, art. 3 alin. (1) lit. (a)]

(a se vedea punctele 31 și 39)

2. *Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78 – Domeniu de aplicare – Condiții de acces la încadrarea în muncă sau la muncă – Noțiuni – Declarații făcute de o persoană în cadrul unei emisiuni audiovizuale, privind excluderea de la recrutare sau angajare în întreprinderea sa a unor persoane de o anumită orientare sexuală – Inexistența unei proceduri de recrutare în curs sau programată – Incluziune – Condiție – Existența unei legături neipotetice între declarațiile menționate și condițiile de acces la încadrarea în muncă sau la muncă în cadrul întreprinderii – Apreciere de către instanța națională*
[Directiva 2000/78 a Consiliului, art. 3 alin. (1) lit. (a)]

(a se vedea punctele 40-46 și 56-58 și dispozitiv 1)

3. *Drepturi fundamentale – Libertatea de exprimare – Restrângeri – Condiții*

[Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 11 și art. 52 alin. (1); Directiva 2000/78 a Consiliului, art. 1 și 3]

(a se vedea punctele 47-55)

4. *Politica socială – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78 – Inițierea unor proceduri judiciare sau administrative – Asociație care reprezintă un interes colectiv care nu acționează în numele unui reclamant determinat sau care acționează în lipsa unei persoane lezate – Admisibilitate [Directiva 2000/78 a Consiliului, art. 8 și art. 9 alin. (2)]*

(a se vedea punctele 61-65 și dispozitiv 2)

Rezumat

Declarațiile homofobe constituie o discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă atunci când sunt pronunțate de o persoană care are sau poate fi percepută ca având o influență determinantă asupra politicii de recrutare a unui angajator

Într-un astfel de caz, dreptul național poate prevedea că o asociație are dreptul de a acționa în justiție pentru a obține repararea prejudiciilor, chiar dacă nu poate fi identificată nicio persoană lezată

În Hotărârea *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18)*, pronunțată la 23 aprilie 2020, Curtea a statuat că declarațiile făcute de o persoană în cadrul unei emisiuni audiovizuale, potrivit cărora ea nu ar recruta niciodată și nici nu ar recurge în întreprinderea sa la o colaborare cu persoane de o anumită orientare sexuală, intră în domeniul de aplicare material al Directivei 2000/78¹ (denumită în continuare „Directiva antidiscriminare”) și mai precis al noțiunii „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă” în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din această directivă, chiar dacă nicio procedură de recrutare nu era în curs sau programată atunci când aceste declarații au fost făcute, cu condiția totuși ca legătura dintre declarațiile menționate și condițiile de acces la încadrarea în muncă sau la muncă în cadrul întreprinderii să nu fie ipotetică.

În speță, un avocat declarase, cu ocazia unui interviu realizat în cadrul unei emisiuni radiofonice, că nu intenționa să recruteze și nici să recurgă la o colaborare în cabinetul său cu persoane homosexuale. Considerând că acesta a făcut afirmații care constituiau o discriminare pe motive de orientare sexuală a lucrătorilor, o asociație de avocați care apără în justiție drepturile persoanelor lesbiene, gay, bisexuale, transsexuale sau intersexuale (LGBTI) l-a acționat în justiție în vederea obținerii unei reparații. Întrucât acțiunea a fost admisă în primă instanță, iar hotărârea a fost confirmată în apel, avocatul a declarat recurs împotriva hotărârii pronunțate în apel la Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație, Italia). În aceste condiții, aceasta din urmă a adresat Curții o cerere de decizie preliminară privind în special interpretarea noțiunii „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă”, în sensul Directivei „antidiscriminare”.

¹ 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 (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7). Această directivă concretizează, în domeniul pe care îl acoperă, principiul general al nediscriminării consacrat în prezent la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

După ce a amintit că această noțiune necesită o interpretare autonomă și uniformă și nu poate face obiectul unei interpretări restrictive, Curtea a interpretat noțiunea menționată făcând trimitere la Hotărârea sa Asociația Accept².

Astfel, Curtea a subliniat printre altele că declarațiile care sugerează existența unei politici de recrutare homofobe intră în sfera noțiunii „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă”, chiar dacă acestea provin de la o persoană care nu este capabilă din punct de vedere juridic să încadreze în muncă, cu condiția să existe o legătură neipotetică între aceste declarații și politica de recrutare a angajatorului.

Existența unei astfel de legături trebuie apreciată de instanțele naționale pe baza tuturor circumstanțelor ce caracterizează declarațiile menționate. Sunt în special relevante în această privință statutul autorului declarațiilor și calitatea în care acesta s-a exprimat, care trebuie să dovedească faptul că acesta are sau poate fi perceput ca având o influență determinantă asupra politicii de recrutare a angajatorului. Instanțele naționale trebuie de asemenea să țină seama de natura și de conținutul declarațiilor respective, precum și de contextul în care au fost efectuate aceste declarații, în special caracterul lor public sau privat.

Potrivit Curții, faptul că această interpretare a noțiunii „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă” poate determina o eventuală restrângere a exercitării libertății de exprimare nu repune în discuție această interpretare. Curtea a amintit, în această privință, că libertatea de exprimare nu este un drept absolut și că exercitarea sa poate presupune restrângeri, cu condiția ca acestea să fie prevăzute de lege și să respecte substanța acestui drept, precum și principiul proporționalității. Acest principiu implică să se verifice dacă aceste restrângeri sunt necesare și dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți. În speță, aceste condiții sunt îndeplinite, dat fiind că restrângerile rezultă în mod direct din Directiva „antidiscriminare” și se aplică numai pentru atingerea obiectivelor acesteia, și anume garantarea principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă și realizarea unui nivel ridicat de încadrare în muncă și de protecție socială. În plus, ingerința în exercitarea libertății de exprimare nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor directivei menționate, fiind interzise numai declarațiile care constituie o discriminare în ceea ce privește încadrarea în muncă sau ocuparea forței de muncă. În plus, restrângerile care decurg din Directiva „antidiscriminare” sunt necesare pentru garantarea drepturilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă de care dispun persoanele vizate de această directivă. Astfel, esența însăși a protecției acordate de directiva menționată în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ar putea deveni iluzorie dacă declarații care intră în sfera noțiunii „condițiile de acces la încadrare în muncă [...] sau la muncă”, în sensul aceleiași directive, nu ar intra în domeniul de aplicare al acesteia pentru motivul că au fost făcute în cadrul unei emisiuni audiovizuale de divertisment sau că acestea constituie expresia unei opinii personale a autorului lor.

În sfârșit, Curtea a statuat că Directiva „antidiscriminare” nu se opune reglementării italiene care recunoaște în mod automat calitatea procesuală activă pentru obținerea respectării obligațiilor care decurg din directivă și, dacă este cazul, pentru obținerea unei reparații, unei asociații de avocați al cărei obiect statutar constă în apărarea în justiție a persoanelor care au o anumită orientare sexuală și în promovarea culturii și a respectării drepturilor acestei categorii de

² Hotărârea Curții din 25 aprilie 2013, Asociația Accept (C-81/12, comunicatul de presă nr. 52/13).

persoane, ca urmare a acestui obiect și independent de eventualul său scop lucrativ, atunci când au loc fapte care pot constitui o discriminare, în sensul directivei menționate, împotriva acelei categorii de persoane și nu poate fi identificată o persoană lezată.

Curtea a precizat în această privință că, chiar dacă directiva nu impune recunoașterea unei asemenea calități unei asociații precum cea în discuție în litigiul principal atunci când nu poate fi identificată nicio persoană lezată, aceasta prevede posibilitatea ca statele membre să adopte sau să mențină dispoziții mai favorabile protecției principiului egalității de tratament decât cele pe care aceasta le conține. Prin urmare, revine statelor membre care au efectuat această alegere sarcina de a decide în ce condiții o asociație poate iniția o procedură jurisdicțională având ca obiect constatarea existenței unei discriminări și sancționarea acesteia. Statelor membre le revine în special sarcina de a stabili dacă scopul lucrativ sau nelucrativ al asociației trebuie să exercite o influență asupra aprecierii calității sale procesuale active în acest sens și să precizeze întinderea unei astfel de acțiuni, în special sancțiunile care pot fi pronunțate la finalul acesteia din urmă, astfel de sancțiuni trebuind, conform articolului 17 din Directiva antidiscriminare, să fie efective, proporționale și disuasive, inclusiv atunci când nu există o persoană lezată identificabilă.