



Les déclarations homophobes du « patron » d'un club de football professionnel peuvent faire peser, sur ce club, la charge de prouver qu'il ne mène pas une politique d'embauche discriminatoire

L'apparence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait être réfutée à partir d'un faisceau d'indices concordants

La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹ établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail. En vertu de cette directive, lorsque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination sont établis devant une juridiction ou une autre instance compétente, la charge de la preuve pèse sur les parties défenderesses concernées, qui doivent prouver que, nonobstant cette apparence de discrimination, il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Le 3 mars 2010, Accept, une organisation non gouvernementale dont l'objet est de promouvoir et de protéger les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles en Roumanie, a déposé plainte devant le Conseil national de lutte contre les discriminations (CNCD) à l'encontre du club de football professionnel SC Fotbal Club Steaua București SA (« FC Steaua ») et de M. Becali, qui se présentait comme étant le « patron » de ce club. Accept a fait valoir que le principe de l'égalité de traitement avait été violé en matière de recrutement. En effet, dans une interview concernant l'éventuel transfert d'un footballeur professionnel, M. Becali aurait déclaré, en substance, qu'il n'engagerait jamais un sportif homosexuel. S'agissant de l'autre partie défenderesse devant le CNCD, à savoir le FC Steaua, Accept affirme que ce club n'a pris, à aucun moment, ses distances à l'égard des déclarations de M. Becali. Le CNCD a notamment estimé que ces circonstances ne relevaient pas du domaine du travail, les déclarations de M. Becali ne pouvant être considérées comme provenant d'un employeur ou d'une personne chargée de l'embauche. Toutefois, le CNCD a considéré que ces déclarations constituaient une discrimination sous la forme de harcèlement² et a sanctionné M. Becali par un avertissement. Cette sanction était la seule alors possible en vertu du droit roumain, puisque la décision du CNCD avait été rendue plus de six mois après la date des faits reprochés. Accept a introduit un recours contre cette décision devant la Curtea de Apel București (Cour d'appel de Bucarest, Roumanie), qui a posé des questions à la Cour de justice portant sur l'interprétation de la directive.

Dans son arrêt rendu ce jour, la Cour relève que la directive est de nature à s'appliquer dans des situations telles que celle à l'origine du litige au principal devant la Curtea de Apel București, qui concernent des déclarations portant sur les conditions d'accès à l'emploi, y compris les conditions de recrutement. La Cour souligne que les spécificités de recrutement des footballeurs professionnels sont sans incidence à cet égard car l'exercice du sport en tant qu'activité économique relève bien du droit de l'Union.

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).

² Selon la directive, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié, notamment, à l'orientation sexuelle se manifeste, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

S'agissant de la position du FC Steaua dans le litige au principal, la Cour précise que le seul fait que des déclarations, telles que celles de M. Becali, n'émanent pas directement d'une partie défenderesse déterminée ne s'oppose pas à ce que puisse être établie, au regard de cette partie, l'existence de « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination » au sens de la directive. Par conséquent, **un employeur défendeur ne saurait réfuter l'existence de faits permettant de présumer qu'il mène une politique d'embauche discriminatoire en se limitant à soutenir que les déclarations suggestives de l'existence d'une politique d'embauche homophobe émanent d'une personne qui, bien qu'elle affirme et semble jouer un rôle important dans la gestion de cet employeur, n'est pas juridiquement capable de le lier en matière d'embauche.** Selon la Cour, le fait que cet employeur n'ait pas clairement pris ses distances avec ces déclarations peut être pris en compte lors de l'appréciation de sa politique d'embauche.

Par ailleurs, la Cour précise que **la charge de la preuve, telle qu'aménagée par la directive, ne conduit pas à exiger une preuve impossible à rapporter** sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée. En effet, **l'apparence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait être réfutée à partir d'un faisceau d'indices concordants**, sans toutefois qu'une partie défenderesse doive prouver que des personnes d'une orientation sexuelle déterminée ont été recrutées dans le passé. Parmi de tels indices pourraient notamment figurer sa prise de distance claire par rapport aux déclarations publiques discriminatoires ainsi que l'existence de dispositions expresses dans sa politique de recrutement visant à assurer le respect du principe de l'égalité de traitement.

Enfin, la Cour relève que la directive s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle, en cas de constatation d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, il n'est possible de prononcer qu'un « avertissement » après l'expiration de six mois à compter du déroulement des faits, si cette sanction n'est pas effective, proportionnée et dissuasive. Il appartient toutefois à la juridiction roumaine d'apprécier si tel est le cas en l'occurrence.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106