

LE DROIT À LA NON-DISCRIMINATION SUR LA BASE DE L'ORIENTATION SEXUELLE

Contexte

Le droit de l'Union européenne exige des parlements nationaux qu'ils adoptent des lois interdisant la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail. La plupart du temps, ce sont les juridictions nationales qui s'assurent de la mise en application et de l'interprétation correctes des lois adoptées par les parlements nationaux. Pourtant, il est possible de soumettre certains cas à la Cour de justice de l'Union européenne qui a pour mission de s'assurer que le droit européen - dont les lois nationales découlent dans ce cas - soit appliqué de manière uniforme dans l'ensemble de l'Union.

En l'espèce, c'est le manque de clarté des règles interdisant la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle appliquées au monde du football qui a justifié le renvoi de l'affaire des cours roumaines à la Cour de justice de l'Union européenne.

Affaire

L'affaire a été soumise au Conseil national roumain contre la discrimination (CNCD) par Accept, une ONG roumaine œuvrant à la protection et à la promotion des droits des personnes LGBT.

L'affaire a débuté suite aux commentaires de M. Becali, actionnaire et manager du FC Steaua football club qui, au cours d'une interview sur la possibilité d'un transfert dans son équipe d'un joueur professionnel présumé homosexuel, a déclaré qu'il n'autoriserait jamais l'embauche d'un joueur homosexuel. M. Becali a justifié ses propos en déclarant qu'il ne s'agissait pas de discrimination et que personne ne pouvait le forcer à embaucher un individu en particulier.

L'équipe de football ne s'est pas dissociée de ces commentaires et le joueur en question n'a jamais signé de contrat.

Procédure

Les commentaires de M. Becali ont été référés au CNCD par Accept, qui a invoqué le droit à l'égalité dans le recrutement et a mis en avant un cas présumé de discrimination directe sur la base de l'orientation sexuelle.

Le CNCD a procédé à une enquête et conclu que l'affaire en question ne relevait pas du champ de la relation de travail puisque M. Becali n'était pas l'employeur du joueur en question et n'était pas en charge du recrutement au sein du club. Toutefois, le Conseil a conclu que M. Becali avait fait une déclaration pouvant mener au harcèlement. Les événements ayant eu lieu six mois auparavant, le CNCD lui a adressé un simple avertissement.

Accept a fait appel à la décision auprès de la Cour d'appel de Bucarest, qui a référé le cas à la Cour de justice de l'Union européenne. Ses principales questions étaient :

La directive sur l'égalité de traitement peut-elle être appliquée aux cas où les déclarations sont émises par un actionnaire d'une équipe de football qui, bien que perçu comme « principal dirigeant », n'est pas légalement compétent pour décider qui embaucher ?

Dans quelle mesure les propos de M. Becali peuvent-ils être considérés comme une forme de discrimination directe ou indirecte ?

Dans quelle mesure le FC Steaua doit-il prouver qu'il n'y a pas eu discrimination ? Comment la période temporelle peut-elle affecter la décision ?

Décision

Le 25 avril 2013, la Cour de justice de l'Union européenne a remis son avis sur un nombre de points:

Le joueur en question n'avait pas besoin de soumettre l'affaire lui-même. Accept avait un intérêt légitime dans l'affaire, puisque la discrimination n'a pas besoin d'être dirigée envers une personne particulière ;

Les faits de l'affaire indiquent qu'une discrimination directe a eu lieu. La discrimination directe a lieu quand une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre l'est, l'a été ou le serait dans une situation similaire sur des bases interdites par la directive européenne ;

Le statut de "patron" du club de M. Becali, bien que dénué de pouvoir quant à l'embauche, signifie que les règles sur la non-discrimination s'appliquent, ce d'autant plus que le club de football ne s'est pas distancié de ces remarques ;

Un employeur a l'obligation de prouver qu'il n'a pas discriminé sur la base de l'orientation sexuelle lorsqu'une plainte est soulevée.

Bilan

L'avis de la Cour indique clairement que le droit de l'Union européenne interdisant la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle s'applique même quand une déclaration théorique empêchant ou rendant plus difficile l'accès à l'emploi est faite.

Un exemple des retombées de ce jugement est une affaire soumise à la Cour italienne de Bergame le 6 août 2014 par l'Association Advocacy for LGBT Rights Rete Lenford. En l'espèce, un avocat avait déclaré au cours d'une émission de radio qu'il n'embaucherait jamais de travailleurs homosexuels dans son entreprise. Au cours de la procédure, il a affirmé que cette déclaration était purement abstraite et qu'il avait parlé en tant que citoyen privé et non comme employeur. Le juge a utilisé l'affaire Asociația Accept pour clarifier le droit européen et a conclu que les propos de l'avocat constituaient un cas de discrimination directe dans l'accès à l'emploi et étaient contraires au droit européen. Le juge a répété que la discrimination n'est pas affectée par l'absence d'une personne identifiée spécifiquement et que les arguments de l'avocat étaient insuffisants à prouver son innocence.