



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2020:289

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

23 avril 2020 (*)

« Renvoi préjudiciel – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78/CE – Article 3, paragraphe 1, sous a), article 8, paragraphe 1, et article 9, paragraphe 2 – Interdiction des discriminations fondées sur l’orientation sexuelle – Conditions d’accès à l’emploi ou au travail – Notion – Déclarations publiques excluant le recrutement de personnes homosexuelles – Article 11, paragraphe 1, article 15, paragraphe 1, et article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne – Défense des droits – Sanctions – Personne morale représentative d’un intérêt collectif – Qualité pour agir en justice, sans agir au nom d’un plaignant déterminé ou en l’absence de personne lésée – Droit d’obtenir réparation »

Dans l’affaire C-507/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie), par décision du 30 mai 2018, parvenue à la Cour le 2 août 2018, dans la procédure

NH

contre

Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M^{me} R. Silva de Lapuerta, vice-présidente, MM. J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, P. G. Xuereb et I. Jarukaitis (rapporteur), présidents de chambre, MM. J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, M^{me} C. Toader, M. F. Biltgen, M^{me} K. Jürimäe, MM. C. Lycourgos et N. Piçarra, juges,

avocat général : M^{me} E. Sharpston,

greffier : M. R. Schiano, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 15 juillet 2019,

considérant les observations présentées :

- pour NH, par M^{ss} C. Taormina et G. Taormina, avvocati,
 - pour l’Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford, par M^e A. Guariso, avvocato,
 - pour le gouvernement italien, par M^{me} G. Palmieri, en qualité d’agent, assistée de M^{me} G. De Socio, avvocato dello Stato,
 - pour le gouvernement hellénique, par M^{me} E.-M. Mamouna, en qualité d’agent,
 - pour la Commission européenne, par MM. B.-R. Killmann et D. Martin, en qualité d’agents,
- ayant entendu l’avocate générale en ses conclusions à l’audience du 31 octobre 2019,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation des articles 2, 3 et 9 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant NH à l’Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (ci-après l’« Associazione ») au sujet des déclarations de NH, effectuées au cours d’une émission radiophonique, selon lesquelles il ne souhaiterait pas collaborer, au sein de son cabinet d’avocats, avec des personnes homosexuelles.

Le cadre juridique

Le droit de l’Union

La Charte

3 Sous l’intitulé « Liberté d’expression et d’information », l’article 11 de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (ci-après la « Charte ») dispose, à son paragraphe 1 :

« Toute personne a droit à la liberté d’expression. Ce droit comprend la liberté d’opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu’il puisse y avoir ingérence d’autorités publiques et sans considération de frontières. »

4 L’article 15 de la Charte, intitulé « Liberté professionnelle et droit de travailler », prévoit, à son paragraphe 1 :

« Toute personne a le droit de travailler et d’exercer une profession librement choisie ou acceptée. »

5 L’article 21 de la Charte, relatif à la non-discrimination, énonce, à son paragraphe 1 :

« Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l’appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle. »

La directive 2000/78

6 Les considérants 9, 11, 12 et 28 de la directive 2000/78 énoncent :

« (9) L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.

[...]

(11) La discrimination fondée sur [...] l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité [FUE], notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

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

[...]

(28) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. [...] »

7 L'article 1^{er} de cette directive dispose :

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

8 L'article 2 de ladite directive, intitulé « Concept de discrimination », prévoit :

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

2. Aux fins du paragraphe 1 :

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1^{er} ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que :

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires [...]

[...] »

9 L'article 3 de la même directive définit le champ d'application de celle-ci. Aux termes du paragraphe 1, sous a), de cet article :

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

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ».

10 L'article 8 de la directive 2000/78, intitulé « Prescriptions minimales », dispose, à son paragraphe 1 :

« Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive. »

11 L'article 9 de cette directive relève du chapitre II de celle-ci, relatif aux voies de recours et à l'application du droit. Intitulé « Défense des droits », cet article prévoit, à son paragraphe 2 :

« Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive. »

12 L'article 17 de ladite directive, intitulé « Sanctions », prévoit :

« Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. [...] »

Le droit italien

13 Le decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (décret législatif n° 216, portant transposition de la directive 2000/78 en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail), du 9 juillet 2003 (GURI n° 187, du 13 août 2003, p. 4), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le « décret législatif n° 216 »), dispose, à son article 2, paragraphe 1, sous a) :

« Aux fins du présent décret [...], on entend par principe d'égalité de traitement, l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions personnelles, les handicaps, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ce principe veut que ne soit exercée aucune discrimination directe ou indirecte, telles qu'elles sont définies ci-dessous :

a) une discrimination directe se produit lorsque, en raison de sa religion, de ses convictions personnelles, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

14 L'article 3, paragraphe 1, sous a), de ce décret législatif est libellé comme suit :

« Le principe d'égalité de traitement sans distinction de religion, de convictions personnelles, de handicap, d'âge et d'orientation sexuelle s'applique à toutes les personnes tant dans le secteur public que dans le secteur privé et bénéficie de la protection juridictionnelle, selon les formes prévues à l'article 4, en particulier dans les domaines suivants :

a) accès à l'emploi et au travail salarié et indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement ».

15 L'article 5 dudit décret législatif prévoit :

« 1. Les organisations syndicales, les associations et les organisations représentatives du droit ou de l'intérêt lésé, en vertu d'un mandat, donné par acte authentique ou acte sous seing privé authentifié, à peine de nullité, ont la qualité pour agir au sens de l'article 4, au nom et pour le compte ou à l'appui de la victime de la discrimination, contre la personne physique ou morale à laquelle le comportement ou l'acte discriminatoire est imputable.

2. Les personnes désignées au paragraphe 1 ont également la qualité pour agir dans les cas de discrimination collective, lorsque les personnes lésées par la discrimination ne sont pas directement et immédiatement identifiables. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

16 Il ressort du dossier soumis à la Cour que NH est avocat et que l'Associazione est une association d'avocats défendant en justice les droits des personnes lesbiennes, gay, bissexuelles, transgenres ou intersexuées (LGBTI).

17 Considérant que NH avait tenu des propos constituant un comportement discriminatoire fondé sur l'orientation sexuelle des travailleurs, en violation de l'article 2, paragraphe 1, sous a), du décret législatif n° 216, l'Associazione a attiré NH en justice, devant le Tribunale di Bergamo (tribunal de Bergame, Italie).

18 Par ordonnance du 6 août 2014, cette juridiction, siégeant comme juge du travail, a déclaré illégal, en tant qu'il était directement discriminatoire, le comportement de NH, qui avait déclaré, lors d'un entretien réalisé au cours d'une émission radiophonique, ne pas vouloir recruter ni faire travailler de personnes homosexuelles dans son cabinet d'avocats. Le Tribunale di Bergamo (tribunal de Bergame) a, sur ce fondement, condamné NH à verser à l'Associazione 10 000 euros à titre de réparation du préjudice et a ordonné la publication de cette ordonnance par extraits dans un quotidien national.

19 Par arrêt du 23 janvier 2015, la Corte d'appello di Brescia (cour d'appel de Brescia, Italie) a rejeté le recours qui avait été introduit par NH contre ladite ordonnance.

20 NH s'est pourvu en cassation contre cet arrêt devant la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation, Italie), la juridiction de renvoi. À l'appui de ce pourvoi, NH allègue, notamment, une application erronée de l'article 5 du décret législatif n° 216, en ce que le juge d'appel a reconnu la qualité pour agir de l'Associazione, ainsi qu'une violation ou une application erronée de l'article 2, paragraphe 1, sous a), et de l'article 3 de ce décret législatif, aux motifs qu'il a exprimé une opinion concernant la profession d'avocat non pas en se présentant en qualité d'employeur, mais en tant que

simple citoyen, et que les déclarations litigieuses étaient détachées de tout contexte professionnel effectif.

21 La juridiction de renvoi relève que, dans son arrêt, la juridiction d'appel a constaté, d'une part, que, « dans une conversation tenue au cours d'une émission radiophonique, [NH] a prononcé une série de phrases sollicitées au fur et à mesure par son interlocuteur [...] à l'appui de son aversion d'ordre général pour une catégorie donnée de personnes, qu'il ne veut pas avoir autour de lui dans son cabinet [...] ni dans le choix hypothétique de ses collaborateurs » et, d'autre part, qu'aucune procédure de recrutement n'était alors en cours ni programmée.

22 Dans ce contexte, la juridiction de renvoi se demande, en premier lieu, si une association d'avocats, telle que l'Associazione, constitue une entité représentative au sens de l'article 9, paragraphe 2, de la directive 2000/78. À cet égard, elle relève, en particulier, que la recommandation 2013/396/UE de la Commission, du 11 juin 2013, relative à des principes communs applicables aux mécanismes de recours collectif en cessation et en réparation dans les États membres en cas de violation de droits conférés par le droit de l'Union (JO 2013, L 201, p. 60), et la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, intitulée « Vers un cadre horizontal européen pour les recours collectifs » [COM(2013) 401 final], énumèrent, parmi les critères pertinents pour déterminer la qualité d'une entité pour agir en représentation, non seulement le lien entre l'objectif consacré par les statuts de l'entité concernée et les droits dont la violation est alléguée, mais également l'absence de but lucratif de cette entité.

23 En l'occurrence, la qualité pour agir de l'Associazione a été reconnue par la juridiction d'appel en considération de ses statuts, selon lesquels cette association a « pour objectif de contribuer à développer et à diffuser la culture et le respect des droits des personnes » LGBTI, « en attirant l'attention du monde judiciaire », et « gère la formation d'un réseau d'avocats [...] ; [ainsi que] favorise et promeut la défense en justice ainsi que l'utilisation des outils de défense collective devant les juridictions nationales et internationales ».

24 La juridiction de renvoi précise que, en droit italien, lorsque la discrimination en matière d'emploi est exercée non pas contre une victime identifiée, mais contre une catégorie de personnes, l'article 5, paragraphe 2, du décret législatif n° 216 reconnaît certes la qualité pour agir aux entités figurant à cette disposition, lesquelles sont considérées comme représentatives des intérêts de la collectivité des personnes lésées. Néanmoins, la juridiction de renvoi doute du fait qu'une association d'avocats ayant pour objectif principal d'offrir une assistance juridique à des personnes LGBTI puisse, en raison du seul fait que ses statuts prévoient qu'elle a également pour objectif de promouvoir le respect des droits de ces personnes, se voir reconnaître la qualité pour agir, y compris en réparation, contre les discriminations liées à l'emploi sur la base d'un intérêt direct qui lui soit propre.

25 En second lieu, la juridiction de renvoi s'interroge sur les limites que la réglementation luttant contre la discrimination en matière d'emploi et de travail apporte à l'exercice de la liberté d'expression. Elle observe que la protection contre la discrimination offerte par la directive 2000/78 et le décret législatif n° 216 a pour champ d'application les situations de formation, d'exécution et de dissolution d'une relation de travail et affecte ainsi l'initiative économique. Ces actes lui apparaissent cependant étrangers à la liberté d'expression et ne lui semblent pas viser à la limiter. De plus, l'application desdits actes serait subordonnée à l'existence d'un risque effectif de discrimination.

26 Par conséquent, elle se demande si, pour que puisse être constatée une situation d'accès à l'emploi relevant de la directive 2000/78 et de la réglementation nationale transposant celle-ci, il est nécessaire qu'au moins une négociation individuelle de recrutement ou une offre d'emploi publique soit en cours et si, en l'absence d'une telle circonstance, de simples déclarations qui ne présentent pas au minimum les caractéristiques d'une offre d'emploi publique sont protégées par la liberté d'expression.

27 Dans ces conditions, la Corte suprema di cassazione (Cour de cassation) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 9 de la directive [2000/78] doit-il être interprété en ce sens qu'une association composée d'avocats spécialisés dans la défense en justice d'une catégorie de personnes ayant une orientation sexuelle différente et qui a pour objectif, aux termes de ses statuts, de promouvoir la culture et le respect des droits de cette catégorie, est automatiquement porteuse d'un intérêt collectif et constitue une association de tendance ou de conviction sans but lucratif, ayant qualité pour agir en justice, y compris en réparation, lorsque se produisent des faits jugés discriminatoires contre cette catégorie de personnes ?

2) Les articles 2 et 3 de la directive [2000/78] doivent-ils être interprétés en ce sens que le champ d'application du régime de lutte contre la discrimination que prévoit cette directive couvre l'expression d'une opinion contraire à la catégorie des personnes homosexuelles faite lors d'un entretien dans le cadre d'une émission radiophonique de divertissement, dans laquelle la personne interrogée a déclaré que jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler ces personnes dans son cabinet [d'avocats], alors même qu'aucune procédure de recrutement n'aurait été en cours ni n'aurait été programmée par cette personne ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la seconde question

28 À titre liminaire, il importe de relever que, par sa seconde question, qu'il convient d'examiner en premier lieu, la juridiction de renvoi se réfère tant à l'article 2 de la directive 2000/78, relatif au concept de discrimination, qu'à l'article 3 de celle-ci, relatif au champ d'application de cette directive. Cependant, il ressort de la demande de décision préjudicielle qu'est en cause au principal non pas le fait de savoir si les déclarations effectuées par NH relèvent de la notion de « discrimination », telle qu'elle est définie par la première de ces dispositions, mais le fait de savoir si, eu égard aux circonstances dans lesquelles ces déclarations ont été effectuées, elles relèvent du champ d'application matériel de ladite directive en ce que celle-ci vise, à son article 3, paragraphe 1, sous a), les « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement ».

29 Par conséquent, il convient de considérer que, par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail » contenue dans l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que relèvent de cette notion des déclarations effectuées par une personne au cours d'une émission audiovisuelle, selon lesquelles jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler de personnes d'une certaine orientation sexuelle dans son entreprise, et ce alors qu'aucune procédure de recrutement n'était en cours ou programmée.

30 L'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 prévoit que celle-ci s'applique, dans les limites des compétences conférées à l'Union, à toutes les personnes, tant pour le secteur public

que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion.

31 Cette directive ne renvoie pas au droit des États membres pour définir la notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail ». Or, il découle des exigences tant de l'application uniforme du droit de l'Union que du principe d'égalité que les termes d'une disposition du droit de l'Union qui ne comporte aucun renvoi exprès au droit des États membres pour déterminer son sens et sa portée doivent normalement trouver, dans toute l'Union, une interprétation autonome et uniforme [voir, en ce sens, arrêts du 18 octobre 2016, Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, point 28, et du 26 mars 2019, SM (Enfant placé sous kafala algérienne), C-129/18, EU:C:2019:248, point 50].

32 En outre, dès lors que ladite directive ne définit pas les termes « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail », ceux-ci doivent être interprétés conformément à leur sens habituel dans le langage courant, tout en tenant compte du contexte dans lequel ils sont utilisés et des objectifs poursuivis par la réglementation dont ils font partie (voir, en ce sens, arrêts du 3 septembre 2014, Deckmyn et Vrijheidsfonds, C-201/13, EU:C:2014:2132, point 19, ainsi que du 29 juillet 2019, Spiegel Online, C-516/17, EU:C:2019:625, point 65).

33 S'agissant des termes de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, il y a lieu de relever que la locution « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail » vise, dans le langage courant, des circonstances ou des faits dont l'existence doit impérativement être établie pour qu'une personne puisse obtenir un emploi ou un travail donné.

34 Cependant, les termes de cette disposition ne permettent pas à eux seuls de déterminer si des déclarations effectuées en dehors de toute procédure de recrutement d'une personne dans un emploi ou travail donné, en cours ou programmée, relèvent du champ d'application matériel de cette directive. Il convient, dès lors, de s'attacher au contexte dans lequel cet article 3, paragraphe 1, sous a), s'inscrit ainsi qu'aux objectifs de ladite directive.

35 À cet égard, il convient de rappeler que la directive 2000/78 a été adoptée sur le fondement de l'article 13 CE, devenu, après modification, l'article 19, paragraphe 1, TFUE, lequel confère à l'Union une compétence pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, notamment, sur l'orientation sexuelle.

36 Conformément à l'article 1^{er} de la directive 2000/78, et ainsi qu'il ressort tant de l'intitulé et du préambule que du contenu et de la finalité de celle-ci, cette directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée, notamment, sur l'orientation sexuelle en ce qui concerne « l'emploi et le travail », en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement, en offrant à toute personne une protection efficace contre la discrimination fondée, notamment, sur ce motif (voir, en ce sens, arrêt du 15 janvier 2019, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, point 40 et jurisprudence citée).

37 En particulier, le considérant 9 de cette directive souligne que l'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel. En ce sens également, le considérant 11 de ladite directive énonce que la discrimination fondée notamment sur l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité FUE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale

élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.

38 La directive 2000/78 concrétise ainsi, dans le domaine qu'elle couvre, le principe général de non-discrimination désormais consacré à l'article 21 de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 47).

39 Compte tenu de cet objectif et eu égard à la nature des droits que la directive 2000/78 entend protéger ainsi qu'aux valeurs fondamentales qui la sous-tendent, la notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de cette directive, qui définit le champ d'application de celle-ci, ne saurait faire l'objet d'une interprétation restrictive (voir, par analogie, arrêts du 12 mai 2011, Runevič-Vardyn et Wardyn, C-391/09, EU:C:2011:291, point 43, ainsi que du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, point 42).

40 Ainsi, la Cour a déjà jugé que la directive 2000/78 est de nature à s'appliquer dans des situations qui concernent, en matière d'emploi et de travail, des déclarations portant sur « les conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail, y compris [...] les conditions de recrutement », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78. En particulier, elle a considéré que sont de nature à relever de cette notion des déclarations publiques portant sur une politique d'embauche déterminée, effectuées alors même que le système de recrutement considéré ne se fonde pas sur une offre publique ou sur une négociation directe à la suite d'une procédure de sélection supposant le dépôt de candidatures ainsi qu'une présélection de celles-ci au regard de leur intérêt pour l'employeur (voir, en ce sens, arrêt du 25 avril 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, points 44 et 45).

41 Elle a également jugé que le seul fait que des déclarations suggestives d'une politique d'embauche homophobe n'émanent pas d'une personne ayant la capacité juridique de définir directement la politique d'embauche de l'employeur concerné ou encore de lier ou de représenter cet employeur en matière d'embauche ne s'oppose pas nécessairement à ce que de telles déclarations puissent relever des conditions d'accès à l'emploi ou au travail de cet employeur. À cet égard, la Cour a précisé que le fait que l'employeur n'a pas clairement pris ses distances avec les déclarations concernées, tout comme la perception du public ou des milieux concernés, constituent des éléments pertinents dont l'instance saisie peut tenir compte dans le cadre d'une appréciation globale des faits (voir, en ce sens, arrêt du 25 avril 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, points 47 à 51).

42 En outre, la circonstance qu'aucune négociation en vue d'un recrutement n'était en cours lorsque les déclarations concernées ont été effectuées n'exclut pas davantage la possibilité que de telles déclarations entrent dans le champ d'application matériel de la directive 2000/78.

43 Il découle de ces considérations que, si certaines circonstances, telles que l'absence de procédure de recrutement en cours ou programmée, ne sont pas décisives aux fins de déterminer si des déclarations portent sur une politique d'embauche déterminée et, partant, relèvent de la notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail », au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78, il est toutefois nécessaire, afin que de telles déclarations relèvent du champ d'application matériel de celle-ci, tel qu'il est défini à cette disposition, qu'elles puissent être effectivement rattachées à la politique de recrutement d'un employeur donné, ce qui impose que le lien qu'elles présentent avec les conditions d'accès à l'emploi ou au travail auprès de cet employeur ne soit pas hypothétique. L'existence d'un tel lien doit être appréciée par l'instance nationale saisie dans le cadre d'une analyse globale des circonstances caractérisant les déclarations concernées.

44 S'agissant des critères à prendre en considération à cette fin, il y a lieu de préciser que, ainsi que l'a également relevé, en substance, M^{me} l'avocate générale aux points 53 à 56 de ses conclusions, sont notamment pertinents, premièrement, le statut de l'auteur des déclarations considérées et la qualité dans laquelle il s'est exprimé, lesquels doivent établir soit qu'il est lui-même un employeur potentiel soit qu'il est, en droit ou en fait, capable d'exercer une influence déterminante sur la politique d'embauche, ou une décision de recrutement, d'un employeur potentiel ou, à tout le moins, susceptible d'être perçu par le public ou les milieux concernés comme étant capable d'exercer une telle influence, et cela même s'il ne dispose pas de la capacité juridique de définir la politique d'embauche de l'employeur concerné ou encore de lier ou de représenter cet employeur en matière d'embauche.

45 Sont pertinents, deuxièmement, la nature et le contenu des déclarations concernées. Celles-ci doivent se rapporter aux conditions d'accès à l'emploi ou au travail auprès de l'employeur concerné et établir l'intention de cet employeur de discriminer sur la base de l'un des critères prévus par la directive 2000/78.

46 Troisièmement, doit être pris en considération le contexte dans lequel les déclarations en cause ont été effectuées, en particulier leur caractère public ou privé, ou encore le fait qu'elles aient fait l'objet d'une diffusion auprès du public, que ce soit au travers des médias traditionnels ou au travers des réseaux sociaux.

47 Cette interprétation de la directive 2000/78 ne saurait être infirmée par l'éventuelle limitation à l'exercice de la liberté d'expression, évoquée par la juridiction de renvoi, qu'elle pourrait entraîner.

48 Certes, la liberté d'expression, en tant que fondement essentiel d'une société démocratique et pluraliste reflétant les valeurs sur lesquelles l'Union, conformément à l'article 2 TUE, est fondée, constitue un droit fondamental garanti par l'article 11 de la Charte (arrêt du 6 septembre 2011, *Patriciello*, C-163/10, EU:C:2011:543, point 31).

49 Toutefois, ainsi qu'il ressort de l'article 52, paragraphe 1, de la Charte, la liberté d'expression n'est pas un droit absolu et son exercice peut comporter des limitations, à condition qu'elles soient prévues par la loi et qu'elles respectent le contenu essentiel de ce droit ainsi que le principe de proportionnalité, à savoir si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui. Or, ainsi que M^{me} l'avocate générale l'a relevé aux points 65 à 69 de ses conclusions, tel est le cas en l'occurrence.

50 En effet, les limitations à l'exercice de la liberté d'expression susceptibles de découler de la directive 2000/78 sont bien prévues par la loi, dès lors qu'elles résultent directement de cette directive.

51 Ces limitations respectent par ailleurs le contenu essentiel de la liberté d'expression, puisqu'elles s'appliquent uniquement afin d'atteindre les objectifs de la directive 2000/78, à savoir garantir le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et la réalisation d'un niveau d'emploi et de protection sociale élevé. Elles sont ainsi justifiées par ces objectifs.

52 De telles limitations respectent également le principe de proportionnalité dans la mesure où les motifs de discrimination prohibés sont énumérés à l'article 1^{er} de la directive 2000/78, dont le champ d'application, tant matériel que personnel, est délimité à l'article 3 de cette directive, et l'ingérence dans l'exercice de la liberté d'expression ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour

réaliser les objectifs de ladite directive, en n'interdisant que les déclarations qui constituent une discrimination en matière d'emploi ou de travail.

53 En outre, les limitations à l'exercice de la liberté d'expression découlant de la directive 2000/78 sont nécessaires pour garantir les droits en matière d'emploi et de travail dont disposent les personnes appartenant aux groupes de personnes caractérisés par l'un des motifs énumérés à l'article 1^{er} de cette directive.

54 En particulier, si, contrairement à l'interprétation de la notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail », figurant à l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 et exposée au point 43 du présent arrêt, des déclarations échappaient au champ d'application matériel de cette directive au seul motif qu'elles ont été effectuées en dehors d'une procédure de recrutement, notamment dans le cadre d'une émission audiovisuelle de divertissement, ou qu'elles constitueraient l'expression d'une opinion personnelle de leur auteur, c'est l'essence même de la protection accordée par ladite directive en matière d'emploi et de travail qui pourrait devenir illusoire.

55 En effet, ainsi que M^{me} l'avocate générale l'a relevé, en substance, aux points 44 et 57 de ses conclusions, dans tout processus de recrutement, la sélection cardinale s'effectue entre les personnes qui présentent leur candidature et celles qui ne la présentent pas. Or, l'expression d'opinions discriminatoires en matière d'emploi et de travail, par un employeur ou une personne perçue comme capable d'exercer une influence déterminante sur la politique d'embauche d'une entreprise, est de nature à dissuader les personnes visées de postuler à un emploi.

56 Par conséquent, des déclarations qui relèvent du champ d'application matériel de la directive 2000/78, tel qu'il est défini à l'article 3 de celle-ci, ne sauraient échapper au régime de lutte contre les discriminations en matière d'emploi et de travail établi par cette directive au motif que ces déclarations ont été effectuées au cours d'une émission audiovisuelle de divertissement ou constituent également l'expression de l'opinion personnelle de leur auteur à propos de la catégorie des personnes qu'elles visent.

57 En l'occurrence, il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier si les circonstances caractérisant les déclarations en cause au principal établissent que le lien entre celles-ci et les conditions d'accès à l'emploi ou au travail au sein du cabinet d'avocats concerné n'est pas hypothétique, une telle appréciation étant de nature factuelle, et d'appliquer dans le cadre de cette appréciation les critères identifiés aux points 44 à 46 du présent arrêt.

58 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la seconde question que la notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail » contenue dans l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que relèvent de cette notion des déclarations effectuées par une personne au cours d'une émission audiovisuelle, selon lesquelles jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler de personnes d'une certaine orientation sexuelle dans son entreprise, et ce alors qu'aucune procédure de recrutement n'était en cours ou programmée, à condition que le lien entre ces déclarations et les conditions d'accès à l'emploi ou au travail au sein de cette entreprise ne soit pas hypothétique.

Sur la première question

59 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle une association d'avocats dont l'objet statutaire consiste à défendre en justice les personnes

ayant notamment une certaine orientation sexuelle et à promouvoir la culture et le respect des droits de cette catégorie de personnes a, du fait de cet objet et indépendamment de son but lucratif éventuel, automatiquement qualité pour engager une procédure juridictionnelle visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive et, le cas échéant, obtenir réparation, lorsque se produisent des faits susceptibles de constituer une discrimination, au sens de ladite directive, à l'encontre de ladite catégorie de personnes et qu'une personne lésée n'est pas identifiable.

60 Aux termes de l'article 9, paragraphe 2, de la directive 2000/78, les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de cette directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui d'un plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de ladite directive.

61 Ainsi, il résulte du libellé même de cette disposition qu'elle n'impose pas qu'une association telle que celle en cause au principal se voie reconnaître dans les États membres qualité pour engager une procédure juridictionnelle visant à faire respecter les obligations découlant de la directive 2000/78, lorsqu'aucune personne lésée n'est identifiable.

62 Néanmoins, l'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/78, lu à la lumière du considérant 28 de celle-ci, prévoit que les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans cette directive.

63 Prenant appui sur cette disposition, la Cour a jugé que l'article 9, paragraphe 2, de la directive 2000/78 ne s'oppose nullement à ce qu'un État membre prévoie, dans sa législation nationale, le droit pour les associations ayant un intérêt légitime à faire assurer le respect de cette directive d'engager des procédures juridictionnelles ou administratives visant à faire respecter les obligations découlant de celle-ci sans agir au nom d'un plaignant déterminé ou en l'absence de plaignant identifiable (arrêt du 25 avril 2013, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, point 37).

64 Lorsqu'un État membre opère un tel choix, il lui appartient de décider à quelles conditions une association telle que celle en cause au principal peut engager une procédure juridictionnelle visant à faire constater l'existence d'une discrimination interdite par la directive 2000/78 et à sanctionner celle-ci. Il lui incombe notamment de déterminer si le but lucratif ou non de l'association doit exercer une influence sur l'appréciation de sa qualité pour agir en ce sens et de préciser la portée d'une telle action, en particulier les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'issue de cette dernière, de telles sanctions devant, conformément à l'article 17 de la directive 2000/78, être effectives, proportionnées et dissuasives y compris lorsqu'aucune personne lésée n'est identifiable (voir, en ce sens, arrêt du 25 avril 2013, *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, points 62 et 63).

65 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle une association d'avocats dont l'objet statutaire consiste à défendre en justice les personnes ayant notamment une certaine orientation sexuelle et à promouvoir la culture et le respect des droits de cette catégorie de personnes a, du fait de cet objet et indépendamment de son but lucratif éventuel, automatiquement qualité pour engager une procédure juridictionnelle visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive et, le cas échéant, obtenir réparation, lorsque se produisent des faits susceptibles de constituer une discrimination, au sens de

ladite directive, à l'encontre de ladite catégorie de personnes et qu'une personne lésée n'est pas identifiable.

Sur les dépens

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

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

1) La notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail » contenue dans l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens que relèvent de cette notion des déclarations effectuées par une personne au cours d'une émission audiovisuelle, selon lesquelles jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler de personnes d'une certaine orientation sexuelle dans son entreprise, et ce alors qu'aucune procédure de recrutement n'était en cours ou programmée, à condition que le lien entre ces déclarations et les conditions d'accès à l'emploi ou au travail au sein de cette entreprise ne soit pas hypothétique.

2) La directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle une association d'avocats dont l'objet statutaire consiste à défendre en justice les personnes ayant notamment une certaine orientation sexuelle et à promouvoir la culture et le respect des droits de cette catégorie de personnes a, du fait de cet objet et indépendamment de son but lucratif éventuel, automatiquement qualité pour engager une procédure juridictionnelle visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive et, le cas échéant, obtenir réparation, lorsque se produisent des faits susceptibles de constituer une discrimination, au sens de ladite directive, à l'encontre de ladite catégorie de personnes et qu'une personne lésée n'est pas identifiable.

Signatures

* Langue de procédure : l'italien.
