



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

PREMIERE SECTION

AFFAIRE I.B. c. GRÈCE

(Requête n° 552/10)

ARRÊT

STRASBOURG

3 octobre 2013

Cet arrêt deviendra définitif dans les conditions définies à l'article 44 § 2 de la Convention. Il peut subir des retouches de forme.

En l'affaire I.B. c. Grèce,

La Cour européenne des droits de l'homme (première section), siégeant en une chambre composée de :

Isabelle Berro-Lefèvre, *présidente*,
Elisabeth Steiner,
Khanlar Hajiyev,
Mirjana Lazarova Trajkovska,
Julia Laffranque,
Linos-Alexandre Sicilianos,
Erik Møse, *juges*,

et de Søren Nielsen, *greffier de section*,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil le 10 septembre 2013,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette dernière date :

PROCÉDURE

1. A l'origine de l'affaire se trouve une requête (n° 552/10) dirigée contre la République hellénique et dont un ressortissant de cet Etat, M. I.B. (« le requérant »), a saisi la Cour le 2 décembre 2009 en vertu de l'article 34 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« la Convention »).

2. Le requérant est représenté par M^{es} G. Letsas et V. Mantouvalou, avocats à Londres. Le gouvernement grec (« le Gouvernement ») est représenté par les déléguées de son agent, M^{me} G. Papadaki, assesseure auprès du Conseil juridique de l'Etat, et M^{me} M. Germani, auditrice auprès du Conseil juridique de l'Etat.

3. Le requérant alléguait en particulier une violation des articles 8 et 14 combinés de la Convention.

4. Par une décision du 28 août 2012, la chambre a déclaré la requête partiellement recevable.

5. Tant le requérant que le Gouvernement ont déposé des observations écrites complémentaires (article 59 § 1 du règlement).

EN FAIT**I. LES CIRCONSTANCES DE L'ESPÈCE**

6. Le requérant est né en 1980 et réside à Athènes.

7. Le requérant travaillait depuis 2001 dans une entreprise de fabrication de bijoux. Le 4 mars 2003, il démissionna de ce poste pour effectuer son

service militaire. A la fin de celui-ci, le requérant contacta S.K., la propriétaire de l'entreprise, qui le réembaucha à plein temps à partir du 1^{er} juillet 2004 pour un salaire mensuel de 722,92 euros (EUR).

8. En janvier 2005, le requérant confia à trois de ses collègues, I.M., S.M. et O.G., sa crainte d'avoir contracté le virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Le 11 février 2005, alors qu'il était en congé annuel, un test établit qu'il était effectivement porteur du virus. Le 15 février, l'employeur, M^{me} S.K., reçut une lettre des trois employées précitées dans laquelle elles indiquaient que le requérant « avait le SIDA » et que l'entreprise devait le renvoyer avant la fin de son congé annuel. Toutes les trois avaient subi un test de dépistage qui s'était révélé négatif.

9. Entretemps, des informations sur l'état de santé du requérant s'étaient répandues dans toute l'entreprise, qui comptait 70 employés. Le personnel commença à se plaindre auprès de l'employeur d'avoir à travailler avec une personne séropositive et demanda son renvoi. S.K. invita alors un médecin du travail à venir sur place aux fins d'éclairer le personnel sur le VIH et sur son mode de transmission. Le médecin tenta de rassurer les employés en leur expliquant quelles étaient les précautions à prendre. Le personnel persista à demander le renvoi du requérant. S.K. envisagea alors de transférer le requérant vers un autre département de l'entreprise sis à une adresse différente, mais le chef de ce département menaça de démissionner si le requérant intégrait son service. S.K. proposa alors au requérant de quitter l'entreprise et, en échange, de l'aider à s'installer à son compte. Elle lui proposa aussi de lui payer une formation de coiffeur. Toutefois, le requérant refusa ces offres.

10. Le 21 février 2005, trente-trois employés de l'entreprise (la moitié du personnel environ) adressèrent à S.K. une lettre par laquelle ils l'invitaient à se séparer du requérant afin de « sauvegarder leur santé et leur droit au travail », faute de quoi le climat harmonieux qui régnait dans l'entreprise risquait de se dégrader. Le 23 février 2005, deux jours avant le retour du requérant de son congé, S.K. le licencia en lui versant l'indemnité prévue par le droit grec, à savoir un salaire mensuel et un équivalent de congé payé, soit 843,41 EUR.

11. Peu après son licenciement, le requérant trouva un autre emploi dans une entreprise privée.

12. Le 13 mai 2005, le requérant saisit le tribunal de première instance d'Athènes. Il se plaignait du fait que « des préjugés sociaux inadmissibles et des considérations taboues dépassées » l'avaient emporté sur la reconnaissance de sa contribution à l'entreprise où il travaillait. Il invoquait aussi le caractère abusif de son licenciement et sa nullité pour non-versement d'une indemnité suffisante. Il soutenait que son licenciement était dicté par « des considérations méprisables » qui ne tenaient pas compte « du facteur humain et de sa personnalité », que son employeur « était resté ostensiblement indifférent au fait que de cette manière il avait porté

gravement atteinte à un salarié assidu et consciencieux, au moment même où des sentiments élémentaires d'humanisme indiquaient le besoin de le soutenir, et insultait en même temps cruellement de cette manière sa personnalité » et que l'employeur l'avait « traité avec une aversion injustifiée et inhumaine pour son problème de santé sérieux ».

13. Le requérant ajoutait que l'unique motif qui avait amené S.K. à prendre cette décision était le préjugé (infondé scientifiquement) contre les séropositifs et le prétendu « risque » qu'ils posaient dans leurs relations professionnelles et sociales. Il était donc évident que, par son comportement, S.K. avait porté brutalement atteinte à sa personnalité, en particulier dans ses aspects les plus intimes qui concernaient des données personnelles sensibles. La manière dont il avait été licencié constituait une dégradation inadmissible de sa valeur en tant qu'être humain, en réduisant le requérant à un « objet » qu'on pouvait gérer « au gré des préjugés et obsessions personnels ».

14. Le requérant demandait au tribunal de déclarer nulle la résiliation du contrat, d'ordonner à l'employeur de continuer à l'employer et à lui verser son salaire, ainsi que de lui verser 9 397 EUR pour salaires impayés, 1 068,62 EUR pour allocations de congés ainsi que diverses autres sommes qu'il chiffrait et, enfin, une somme de 200 000 EUR pour dommage moral.

15. Par un jugement du 13 juin 2006, le tribunal jugea que le licenciement était illégal, car contraire à l'article 281 du code civil qui prohibe l'exercice d'un droit s'il dépasse manifestement les limites imposées par la bonne foi ou les bonnes mœurs. Le tribunal reconnut que la résiliation du contrat avait été motivée uniquement par la maladie du requérant et lui accorda la somme de 6 339,18 EUR, correspondant aux salaires impayés depuis son licenciement. Le tribunal souligna que l'attitude de l'employeur, même si l'on tenait compte de la pression exercée par ses employés, constituait un abus de droit. Il précisa que l'employeur, afin d'assurer le bon fonctionnement de son entreprise et d'éviter les protestations et les plaintes, avait décidé de se séparer du plaignant pour gagner les bonnes grâces de la majorité du personnel.

16. Toutefois, le tribunal rejeta le grief du requérant selon lequel son licenciement avait porté atteinte à sa personnalité, car il n'avait pas été prouvé que le licenciement procédait d'une intention délictuelle ou d'une volonté de le diffamer. Le tribunal releva en revanche que S.K. avait licencié le requérant afin de sauvegarder ce que, de manière erronée, elle considérait être une question de relations de travail pacifiques au sein de son entreprise. Enfin, le tribunal considéra qu'il n'était pas nécessaire d'ordonner la réintégration du requérant car celui-ci avait entretemps trouvé un nouveau travail.

17. Le 26 février et le 15 mars 2007, S.K. et le requérant interjetèrent respectivement appel contre ce jugement devant la cour d'appel d'Athènes.

18. Par un arrêt du 29 janvier 2008, la cour d'appel rejeta l'appel de S.K. et accueillit celui du requérant dans ses deux moyens, à savoir l'abus de droit et l'atteinte à sa personnalité. A l'instar du tribunal de première instance, la cour d'appel admit que S.K. avait licencié le requérant en cédant aux pressions du personnel afin de préserver un bon climat de travail au sein de son entreprise. La cour d'appel releva que les craintes des employés de l'entreprise étaient scientifiquement injustifiées, comme cela leur avait été expliqué par le médecin du travail. En effet, en raison du mode de transmission du virus, il n'existait aucun danger pour leur santé. Ainsi, ces craintes étaient en réalité fondées sur des préjugés et non sur un risque avéré et, par conséquent, la maladie du requérant ne pouvait affecter le bon fonctionnement futur de l'entreprise.

19. La cour d'appel mit en balance, d'une part, la nécessité de sauvegarder le bon fonctionnement de l'entreprise alors que celui-ci était menacé par des réactions scientifiquement injustifiées et, d'autre part, l'espérance justifiée du requérant d'être protégé pendant une période difficile pour lui. Elle souligna que si la maladie d'un salarié n'avait pas d'effet défavorable sur la relation de travail ou le bon fonctionnement de l'entreprise (comme par exemple en cas d'absence de l'intéressé ou de réduction de sa capacité de travail, etc.), elle ne pouvait pas servir de justification objective pour la dénonciation du contrat. Or, le requérant ne s'était pas absenté de son travail et aucune absence pour cause de maladie n'était prévisible dans un futur immédiat. Par ailleurs, en raison de la nature de son travail, qui n'entraînait pas de surmenage, le requérant ne courrait pas le risque de voir sa capacité de travail réduite, car pendant les nombreuses années où un malade reste simple porteur du VIH ses capacités ne sont pas réduites substantiellement.

20. Elle constata que la maladie du requérant ne pouvait pas avoir d'effet préjudiciable au bon fonctionnement futur de l'entreprise, relevant qu'aucun salarié n'avait quitté l'entreprise entre le moment où la maladie du requérant avait été révélée et la dénonciation du contrat de travail. Elle conclut que le fait pour S. K. « d'avoir cédé aux demandes des employés, d'avoir renvoyé le requérant et d'avoir mis fin à son contrat ne pouvait se justifier par la bonne foi ou l'intérêt de l'employeur entendu dans le bon sens du terme ».

21. La cour d'appel accorda au requérant la somme de 6 339,18 EUR pour salaires impayés à partir de la date du licenciement. Elle souligna aussi que la personnalité du requérant avait été affectée, car son licenciement illégal avait porté atteinte à son statut tant professionnel que social, qui constituaient les deux facettes de la personnalité de chacun. Elle lui alloua 1 200 EUR supplémentaires pour dommage moral à ce titre.

22. Le 4 juillet 2008, S.K. se pourvut en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel.

23. Le 16 octobre 2008, le requérant introduisit aussi de son côté un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel. Il se fondait sur les articles 180 (nullité d'un acte juridique), 281 (abus de droit) et 932 (réparation du préjudice moral) du code civil et sur l'article 22 (droit au travail) de la Constitution, ainsi que sur le principe de la proportionnalité en ce qui concernait le montant de l'indemnité accordée. Se prévalant de la jurisprudence de la Cour de cassation, il affirmait en outre que lorsqu'un licenciement avait été annulé par décision judiciaire comme abusif, l'employeur avait l'obligation de réintégrer l'employé. Plus précisément, dans son deuxième moyen de cassation, le requérant soulignait que l'arrêt de la cour d'appel avait à tort rejeté sa demande d'être réintégré dans l'entreprise, faisant valoir que la réintégration était la règle en cas de violation de l'article 281, ou en cas d'atteinte illégale à la personnalité ou au droit au développement de la personnalité et à la participation à la vie professionnelle.

24. Par un arrêt n° 676/2009 du 17 mars 2009 (mis au net le 4 juin 2009), la Cour de cassation cassa l'arrêt de la cour d'appel, au motif notamment qu'elle avait mal interprété et appliqué l'article 281 du code civil aux faits de la cause. Elle considéra que la résiliation d'un contrat de travail n'était pas abusive si elle était justifiée par les intérêts de l'employeur, « dans le bon sens du terme », comme le rétablissement d'une collaboration harmonieuse entre employés et du bon fonctionnement de l'entreprise lorsque ceux-ci auraient été perturbés par le maintien en fonction de l'employé licencié. La Cour de cassation s'exprima ainsi :

« Compte tenu que le licenciement (...) n'a pas pour cause une malveillance, un esprit de vengeance ou une quelconque agressivité de la part de [l'employeur] envers [l'employé], le licenciement était pleinement justifié par les intérêts de l'employeur, dans le bon sens du terme [intérêts], en ce qu'il a été décidé afin de rétablir le calme au sein de l'entreprise ainsi que son bon fonctionnement. En effet, les employés étaient sérieusement perturbés par la maladie extrêmement sérieuse et contagieuse du [requérant], source pour eux de sentiments d'insécurité et de peur quant à leur santé, ce qui les avait incités à solliciter collectivement et par écrit son renvoi en soulignant que, dans le cas contraire, un problème important se poserait pour le bon fonctionnement de l'entreprise (...). »

25. Enfin, la Cour de cassation rejeta le pourvoi du requérant pour défaut d'objet et renvoya l'affaire devant la cour d'appel.

26. L'initiative de la procédure appartenant aux parties, il se trouve que ni le requérant ni son employeur n'invitèrent la cour d'appel à se prononcer sur le renvoi.

II. LE DROIT ET LA PRATIQUE INTERNES PERTINENTS

A. Le droit interne

27. Les articles pertinents de la Constitution hellénique se lisent ainsi :

Article 9

« 1. (...) La vie privée et familiale de l'individu est inviolable. (...) »

Article 22

« 1. Le travail constitue un droit et est sous la protection de l'Etat, qui veille à la création des conditions du plein emploi pour tous les citoyens, ainsi qu'au progrès moral et matériel de la population active, rurale et urbaine. »

Article 25

« 1. Les droits de l'homme, ce dernier pris en tant qu'individu et en tant que membre du corps social, tout comme le principe de l'Etat de droit social, sont placés sous la garantie de l'Etat.

Tous les organes de l'Etat sont tenus d'en assurer l'exercice libre et efficace. Ces principes sont également valables dans les relations entre particuliers dans les cas où ils trouvent à s'appliquer. Les restrictions de tout ordre qui peuvent être imposées à ces droits selon la Constitution doivent être prévues soit directement par la Constitution soit par la loi, (...) dans le respect du principe de proportionnalité. »

28. L'article 1 de la loi n° 2112/1920 relative au licenciement et à la dénonciation des contrats des employés du secteur privé, prévoit :

« Le licenciement d'un salarié du secteur privé, recruté sur un contrat à durée indéterminée, et ayant été employé pendant plus de deux mois, ne peut avoir lieu sans dénonciation écrite préalable du contrat de travail (...). »

29. Les articles pertinents de la loi n° 3304/2005 relative à l'égalité de traitement (race, nationalité, religion, âge, orientation sexuelle) sont ainsi libellés :

Article 1 (but)

« Le but de la présente loi consiste en l'adoption d'un cadre réglementaire général pour combattre la discrimination fondée sur la religion ou d'autres convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi (...) et assurer l'application du principe de l'égalité de traitement. »

Article 2 (principe de l'égalité de traitement)

1. La discrimination, directe ou indirecte, pour l'un des motifs mentionnés à l'article 1, est interdite.

2. Est aussi considéré comme une discrimination le harcèlement (...), qui a pour but ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne et la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou agressif. »

Article 10 (adaptations raisonnables à l'égard de personnes souffrant d'un handicap)

« Pour se conformer au principe de l'égalité de traitement des personnes souffrant d'un handicap, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires exigées par les circonstances, afin que ces personnes puissent avoir accès à un poste de travail, exercer une activité et évoluer, et participer à la formation professionnelle, pour autant que ces mesures n'impliquent pas une charge déraisonnable pour l'employeur. (...) »

Article 12 (action positive et mesures spéciales)

1. Ne constitue pas une discrimination, l'adoption ou le maintien de mesures spéciales ayant pour but la prévention ou la compensation de désavantages reposant sur des motifs religieux ou d'autres convictions, ou des motifs d'invalidité, d'âge ou d'orientation sexuelle.

2. Ne constitue pas une discrimination, s'agissant des personnes souffrant d'un handicap, l'adoption ou le maintien de dispositions ayant trait à la protection de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail, ou de mesures qui tendent à la création et au maintien des conditions ou des facilités pour la préservation et l'encouragement de leur intégration à l'activité et au travail. »

B. La Commission nationale pour les droits de l'homme

30. Le 27 janvier 2011, la Commission nationale pour les droits de l'homme a établi un rapport relatif aux « questions de protection des droits des personnes porteuses du VIH ». Dans son introduction, le rapport précisait :

« La raison pour laquelle la Commission nationale pour les droits de l'homme se penche sur les questions de protection des droits des personnes porteuses du VIH est le déficit constaté dans la jouissance par ceux-ci des droits fondamentaux, qui est aggravé par la stigmatisation, les manifestations d'intolérance, la violation de la confidentialité et d'autres discriminations sociales à leur détriment.

L'impulsion a été donnée par l'arrêt 676/2009 de la Cour de cassation, par laquelle le tribunal suprême a en fait approuvé la légalité et les conditions dans lesquelles a eu lieu le licenciement d'un salarié porteur du virus. Compte tenu de l'importance de cette décision – qui constitue le premier précédent jurisprudentiel dans les annales judiciaires du pays – et du fait qu'elle a mis en exergue un unique mais important aspect des problèmes auxquels sont confrontés les porteurs du virus, la Commission a organisé avec plusieurs organismes et institutions une consultation ayant pour objet la protection des droits de ces personnes. Lors de la discussion plusieurs questions ont été abordées, mais celles qui ont été jugées les plus importantes sont les suivantes : a) la stigmatisation provoquée par le VIH/SIDA, b) les traitements discriminatoires envers les porteurs du virus, notamment en matière de travail, c) l'accès de ces personnes aux services de santé et d) la protection de leur vie privée. »

31. Dans ses considérations finales, la Commission relevait :

« La nécessité de protéger les droits des personnes séropositives et d'institutionnaliser et appliquer les principes fondamentaux sur lesquels ces droits se fondent, est actuelle et impérieuse, compte tenu du fait que, selon les dernières données officielles, la maladie semble atteindre des niveaux inquiétants dans notre pays.

Les risques ne résultent pas seulement de la maladie elle-même et de son expansion, mais aussi de la formation et de la consolidation de conceptions dangereuses et scientifiquement infondées à travers la jurisprudence des tribunaux, qui admet que les salariés séropositifs constituent un « danger » dans leur environnement de travail.

Enfin, nous devons souligner que la protection des droits des séropositifs ne concerne pas seulement ceux-ci mais aussi la santé publique en général, dans le sens que si ces personnes ne sont pas protégées, elles hésiteront à se faire dépister (...) ce qui sapera les efforts des organismes de santé publique tendant à limiter l'expansion de la maladie. »

III. TEXTES EUROPEENS ET INTERNATIONAUX PERTINENTS

A. La Recommandation (n° 200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010

32. Cette Recommandation est le premier instrument des droits de l'homme sur le VIH et le sida dans le monde du travail. Elle a été adoptée, à une large majorité, par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des Etats membres de l'OIT à la Conférence internationale du Travail en juin 2010. Elle dispose notamment ce qui suit :

« 3. (...)

c) aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH ;

(...)

9. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient envisager d'offrir une protection égale à celle que prévoit la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, afin d'empêcher toute discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé.

10. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité de chances, conformément aux dispositions de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

11. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de licenciement.

L'absence temporaire du travail en raison de la prise en charge de tiers ou d'une maladie liée au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention sur le licenciement, 1982.

12. Lorsque les mesures existantes en cas de discrimination sur le lieu de travail ne suffisent pas à assurer une protection efficace contre la discrimination liée au VIH et au sida, les Membres devraient les adapter ou en mettre en place de nouvelles et en assurer la mise en œuvre effective et transparente. »

B. Les textes de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe

33. L'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (« APCE ») a évoqué la question du VIH/sida dans un certain nombre de documents. Dans sa Recommandation 1116 (1989) sur le sida et les droits de l'homme, elle s'est exprimée ainsi :

« 3. Constatant que si le Conseil de l'Europe s'est préoccupé dès 1983 de la prévention, les aspects éthiques n'ont été qu'effleurés ;

4. Estimant pourtant qu'il est primordial de veiller à ce que les droits de l'homme et les libertés fondamentales ne soient pas mis en péril au nom de la peur qu'inspire le sida ;

5. Inquiète en particulier des discriminations dont sont victimes certains malades ou même des personnes séropositives ;

(...)

8. Recommande au Comité des Ministres :

A. de charger le Comité directeur pour les droits de l'homme d'accorder la priorité au renforcement de la clause de non-discrimination de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, soit en ajoutant la santé parmi les motifs de distinction interdits, soit en élaborant une clause générale d'égalité de traitement devant la loi (...) »

34. Dans sa Résolution 1536 (2007), l'APCE a réaffirmé son engagement à combattre toutes les formes de discrimination contre les personnes vivant avec le VIH/sida :

« Soulignant que la pandémie du VIH/sida est une urgence à la fois médicale, sociale et économique, l'Assemblée appelle les parlements et les gouvernements des Etats membres du Conseil de l'Europe :

9.1. à faire en sorte que leurs lois, leurs politiques et leurs pratiques respectent les droits de l'homme dans le contexte du VIH/sida, en particulier les droits à l'éducation, au travail, au respect de la vie privée, à la protection et à l'accès à la prévention, aux traitements, aux soins et à l'assistance ;

9.2. à protéger les personnes vivant avec le VIH/sida contre toute forme de discrimination tant dans le secteur public que dans le secteur privé (...) ».

C. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

35. L'article 2 § 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dispose que les droits énoncés dans cet instrument « seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ». Dans son Observation générale sur la non-discrimination (n° 20, 2009), le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a

expressément déclaré que l'expression « toute autre situation » figurant à la fin de l'article 2 § 2 du Pacte comprenait l'état de santé, en particulier la séropositivité :

« 33. L'état de santé renvoie à la santé physique ou mentale d'une personne. Les Etats parties devraient veiller à ce que l'état de santé réel ou perçu d'une personne ne soit pas un obstacle à la réalisation des droits consacrés par le Pacte. La protection de la santé publique est souvent citée par les Etats pour justifier des restrictions des droits de l'homme en raison de l'état de santé d'une personne. Or, nombre de ces restrictions sont discriminatoires, par exemple lorsque la séropositivité sert de justification à un traitement différencié en ce qui concerne l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé, aux voyages, à la sécurité sociale, au logement et à l'asile (...) ».

D. L'arrêt de la Cour constitutionnelle de l'Afrique du Sud dans l'affaire *Hoffman v. South African Airways*

36. Dans l'affaire *Hoffman v. South African Airways* (CCT 17/00) du 4 octobre 2000, la Cour constitutionnelle avait été saisie à l'encontre d'une décision de la *High Court* de Witwatersrand relative à la discrimination dans l'emploi de M. Hoffman en tant que personnel navigant commercial (*steward*) de la compagnie aérienne *South African*, au motif que celui-ci était séropositif. Cette dernière invoquait trois arguments : la réaction dangereuse des personnes séropositives au vaccin de la fièvre jaune, le risque de contamination des passagers et des autres membres de la compagnie, le faible rendement sur investissement de tels agents puisqu'ils étaient condamnés à une espérance de vie plus réduite que les autres.

37. La Cour constitutionnelle, unanime, a jugé que les droits constitutionnels de M. Hoffman avaient été méconnus par une telle discrimination.

38. En premier lieu, elle a estimé qu'une distinction devait être faite entre les personnes séropositives et les personnes souffrant d'immunodéficiência. Tel n'était pas le cas de M. Hoffman qui était uniquement séropositif au moment de son licenciement et de la décision de la Cour. Elle a ajouté que la pratique d'autres compagnies aériennes étrangères était sans incidence sur l'examen de la constitutionnalité de la décision. En second lieu, elle a reconnu que les préoccupations commerciales d'une entreprise étaient légitimes, mais a estimé qu'elles ne devaient pas servir à justifier une position déguisée à travers laquelle étaient méconnus les droits fondamentaux élémentaires que sont la dignité humaine, la compassion et la tolérance de l'autre. Compte tenu de ces impératifs, les personnes touchées par le virus HIV étaient dans une situation de fragilité particulière qui exigeait une protection complète de la part du système juridique. Pour ces raisons, la Cour a conclu que la violation des droits de M. Hoffman imposait à la compagnie aérienne de lui faire immédiatement une offre d'emploi et de supporter les coûts de l'instance.

IV. ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ

39. Une étude comparative de la législation de trente Etats membres du Conseil de l'Europe, en ce qui concerne la protection contre la discrimination sur le lieu de travail accordée aux personnes atteintes du VIH, montre que sept Etats, à savoir l'Albanie, l'Azerbaïdjan, l'Italie, la Moldova, la Roumanie, le Royaume-Uni et la Russie ont adopté des textes législatifs spécifiques à cet égard. Toutefois, dans les vingt-trois autres Etats qui n'ont pas prévu de tels textes, les porteurs du VIH qui sont confrontés à des différences de traitement sur leur lieu de travail peuvent se fonder sur les dispositions générales de la législation nationale en matière de non-discrimination. Il ressort des décisions des juridictions internes et d'autres organes chargés de la protection des droits de l'homme dans certains de ces Etats que ceux-ci accordent une protection contre le licenciement aux personnes vivant avec le VIH par le biais de l'interdiction qui pèse sur d'autres motifs de discrimination, comme la santé ou le handicap.

40. Ainsi, à titre d'exemple, en France, le 6 septembre 2012, la Commission pour l'égalité de traitement (depuis octobre 2012, le Conseil des droits de l'homme) a considéré que la loi sur l'égalité de traitement au regard du handicap ou de la maladie chronique n'obligeait pas un employé (en l'occurrence l'employé séropositif d'un café-restaurant licencié) à révéler sa maladie, sauf si cela était nécessaire pour exécuter son travail. La Commission a aussi considéré que le préjugé supposé de la clientèle envers un séropositif ne pouvait pas justifier la fin du contrat.

41. Le 13 décembre 1995, le tribunal correctionnel de Pontoise, en France, a condamné un employeur à cinq mois d'emprisonnement avec sursis et à 3 000 EUR de dommages et intérêts pour avoir licencié, pour un motif prétendument économique, un de ses employés, assistant vétérinaire, séropositif.

42. Avant même l'adoption en Belgique de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, le tribunal du travail de Dendermonde avait jugé, le 5 janvier 1998, qu'un employeur avait abusé de son droit de licenciement lorsqu'il avait licencié un employé en raison de sa séropositivité.

43. Le Tribunal fédéral suisse (arrêt ATF 127 III 86) a affirmé qu'un licenciement fondé exclusivement sur l'infection par le VIH était discriminatoire et abusif au sens de l'article 336 du code des obligations.

44. Le 18 octobre 2004, le tribunal régional de Poltava, en Ukraine, a condamné le rédacteur en chef d'un journal à payer une indemnité à un journaliste qu'il avait licencié parce que porteur du VIH.

45. En Croatie, à la suite de l'intervention du Médiateur de la République, le Règlement sur la police, qui prévoyait qu'un séropositif ne pouvait pas devenir officier de police ou ne pouvait pas continuer à l'être, a été amendé.

46. Le 23 novembre 2009, la Cour constitutionnelle polonaise a déclaré inconstitutionnelle une disposition du Règlement du ministère de l'Intérieur selon laquelle un officier de police séropositif devait être automatiquement déclaré inapte au service.

47. Le 26 avril 2011, la Cour suprême russe a annulé une disposition du Règlement sur l'Aviation civile qui interdisait aux séropositifs de travailler comme pilotes sur tout type d'avions.

EN DROIT

I. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DES ARTICLES 8 ET 14 COMBINÉS DE LA CONVENTION

48. Le requérant se plaint d'une violation de son droit à la vie privée, alléguant que la Cour de cassation a jugé légal son licenciement motivé par le fait qu'il était porteur du VIH. Il allègue aussi que son licenciement était discriminatoire et que le motif retenu par la Cour de cassation selon lequel le licenciement était justifié par la nécessité de préserver le climat de travail dans l'entreprise ne pouvait pas servir de base à un traitement différencié conforme à l'article 14. Il invoque les articles 8 et 14 combinés de la Convention, qui se lisent ainsi :

Article 8

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

Article 14

« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la (...) Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. »

A. Arguments des parties

1. Le Gouvernement

49. Le Gouvernement admet que tout licenciement d'un salarié a, sans doute, un impact sur sa vie privée. Toutefois, cela ne suffit pas pour que

l'article 8 s'applique. Selon la jurisprudence de la Cour, le licenciement ne poserait problème au regard de l'article 8 que lorsqu'il implique des conséquences plus amples pour le salarié, notamment l'impossibilité de retrouver du travail, et non pas lorsque celui-ci perd simplement le poste qu'il occupait. Le licenciement du requérant n'a pas eu comme conséquence de l'exclure du marché de travail (comme ce fut le cas dans l'affaire *Sidabras et Džiautas c. Lituanie*, n^{os} 55480/00 et 59330/00, CEDH 2004-VIII), ni d'exclure de manière générale les séropositifs du droit à l'emploi. Le requérant a retrouvé du travail peu après son licenciement. L'article 8 protège les relations que deux parties souhaitent nouer, alors que dans le cas du requérant, ses collègues ne voulaient pas travailler avec lui. Enfin, l'employeur du requérant n'a pas fait un mauvais usage des informations relatives à l'état de santé de celui-ci.

50. Selon le Gouvernement, le requérant n'était pas non plus victime de discrimination. Son employeur l'a licencié par souci de sauvegarder les intérêts de l'entreprise et la paix au sein de celle-ci et non en raison d'un préjugé contre son statut de porteur du VIH. Le fait que la Cour de cassation ait admis que le licenciement avait été décidé sur cette base ne signifie pas qu'elle a fait preuve de préjugé ou de parti pris contre le requérant : sa motivation n'est pas axée sur le fait que le requérant était porteur du virus. En outre, l'employeur du requérant n'a pas été avantagée devant la Cour de cassation du fait qu'elle n'était pas porteuse de ce virus.

51. Le Gouvernement soutient que l'état de santé du requérant et son maintien dans l'entreprise n'ont pas fait l'objet d'une « négociation » entre l'employeur et les collègues du requérant. L'employeur a essayé de trouver une solution qui, sans mettre en danger la survie de son entreprise, tiendrait compte de l'intérêt du requérant. Il a examiné la possibilité de prendre des mesures moins radicales que le licenciement et il a essayé de l'aider en lui proposant une formation de coiffeur ou en l'aidant à créer sa propre entreprise. Lorsque toutes ces tentatives ont échoué, il a mis son intérêt personnel, à savoir la continuation du bon fonctionnement de l'entreprise, au-dessus de l'intérêt du requérant et a décidé de le licencier. L'employeur ne pouvait pas ignorer les craintes de ses employés. Assurer un climat harmonieux dans l'entreprise ne constitue pas simplement un droit de l'employeur mais aussi une obligation à l'égard des salariés qu'il emploie. Le fait qu'un employeur ait mis son intérêt personnel au-dessus de celui d'un de ses salariés et n'ait pas réagi comme cela aurait été « souhaitable » – à savoir en ignorant les craintes de ses salariés – et le fait que la Cour de cassation n'ait pas imposé à cet employeur de faire ce qui aurait été « souhaitable », ne constitue pas une violation de la Convention.

52. Le Gouvernement souligne que les arrêts *Obst c. Allemagne* (n^o 425/03, 23 septembre 2010) et *Schlüth c. Allemagne* (n^o 1620/03, CEDH 2010), invoqués par le requérant, corroborent plutôt la thèse de la non-violation. En particulier, dans le deuxième, la Cour a attaché un poids

spécial au fait que le licenciement du requérant risquait de le mettre dans l'impossibilité totale de trouver un emploi, ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire. Comme le requérant a été embauché dans une autre entreprise peu après son licenciement, celui-ci n'a pas eu comme conséquence sa stigmatisation ou son exclusion de la vie professionnelle et sociale.

53. Le Gouvernement estime qu'il faudrait distinguer la présente affaire de l'affaire *Kiyutin c. Russie* (n° 2700/10, CEDH 2011) dans laquelle les restrictions imposées aux droits du requérant étaient la conséquence d'un acte de l'Etat. En revanche, dans la présente affaire, le traitement discriminatoire allégué était le fait d'un particulier et la Cour de cassation devait examiner un différend entre particuliers. De plus, le consensus européen constaté par la Cour dans l'arrêt *Kiyutin* concernait le séjour des séropositifs sur le territoire des Etats membres du Conseil de l'Europe et non le degré de responsabilité des particuliers et l'assimilation de leur responsabilité à celle de l'Etat.

54. Le Gouvernement souligne que la Cour de cassation n'a pas jugé dignes de protection les craintes des collègues du requérant. Son arrêt n'était ni arbitraire ni déraisonnable, même si on considère que la marge d'appréciation de l'Etat était limitée, en raison du fait que le requérant était porteur du VIH. En l'espèce, l'ordre juridique grec ne pouvait pas exiger davantage de l'employeur compte tenu du fait que celui-ci était un simple particulier, qu'il avait tenté d'éviter le licenciement et d'aider le requérant et que l'ambiance dans l'entreprise était particulièrement hostile à l'égard de ce dernier.

55. Le Gouvernement conclut que le requérant n'a été traité de manière défavorable, en raison de son état de santé, ni par la Cour de cassation ni par son employeur. Celui-ci n'a pas comparé l'état de santé du requérant avec celui de ses autres salariés ; il a pris la décision de le licencier non pas parce qu'il était séropositif, mais pour rétablir la paix dans l'entreprise.

56. Le Gouvernement soutient que ni l'article 8 pris isolément, ni ce même article combiné avec l'article 14, ni même le Protocole n° 12, n'imposent aux Etats de légiférer en faveur des salariés séropositifs afin d'interdire leur licenciement d'un poste qu'ils occupent dans le secteur privé. Prévoir une telle obligation conduirait à un élargissement de la responsabilité de l'Etat en ce qui concerne les relations entre particuliers, alors que selon la jurisprudence de la Cour, en cette matière, les Etats ont une grande marge d'appréciation (*Evans c. Royaume-Uni* [GC], n° 6339/05, § 77, CEDH 2007-I).

57. Bien évidemment, les Etats ne sont pas empêchés de légiférer dans ce sens, mais ceci ne saurait être considéré comme une obligation découlant des articles 8 et 14 de la Convention. L'Etat grec a en principe satisfait à ses obligations positives en ce qui concerne le droit du travail et notamment les domaines où peuvent surgir des questions qui touchent à la vie privée des

personnes concernées. Il accorde une protection efficace aux salariés séropositifs à travers des dispositions bien établies du droit du travail, du droit civil, de la procédure civile ou de dispositions régissant des catégories spécifiques de salariés (loi n° 2643/1998 intitulée « protection pour l'emploi des personnes souffrant d'un handicap » et loi n° 3304/2005 incorporant 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).

58. Le Gouvernement souligne que, se prévalant des dispositions pertinentes du droit civil et du droit de travail, le requérant a saisi les tribunaux civils, qui ont examiné son affaire selon la procédure spéciale relative aux litiges de travail. Le fait que les juridictions du fond lui ont donné gain de cause démontre que les dispositions susmentionnées offrent un cadre suffisant pour la protection des salariés séropositifs. L'efficacité de ce cadre juridique ne peut pas être mise en doute en raison du seul fait que la Cour de cassation a finalement donné gain de cause en l'espèce à l'employeur du requérant.

2. *Le requérant*

59. Se prévalant des arrêts *Sidabras et Džiautas*, précité, *Obst et Schliuth*, précités, *Palomo Sánchez et autres c. Espagne* ([GC], n°s 28955/06, 28957/06, 28959/06 et 28964/06, CEDH 2011) et *Siliadin c. France* (n° 73316/01, CEDH 2005-VII), le requérant prétend que le fait que son grief se rapporte aux circonstances de son licenciement n'exclut pas en principe l'applicabilité en l'espèce de l'article 8 de la Convention et de la théorie des obligations positives. Les circonstances de fait démontrent que l'attitude de ses collègues et de son employeur ont eu des effets sur sa vie privée, qui ne sauraient être qualifiés de négligeables. Il a fait l'objet d'une stigmatisation immédiate, directe et effective de la part de ses collègues et a été traité comme un paria qui ne devait plus avoir le droit de travailler. En outre, son employeur aurait pu et dû adopter une attitude différente à son encontre, en particulier insister sur le fait que la séropositivité n'est pas une cause de licenciement, au lieu de faire de cette séropositivité une question à négocier avec ses autres employés. Le requérant souligne qu'il a exprimé son désir de garder son emploi malgré les réactions hostiles et le marquage social dont il avait fait l'objet. L'emploi est un facteur important du respect de soi de tout un chacun, ce qui est essentiel à la capacité de nouer des relations sociales et privées.

60. Le requérant se réfère aussi à plusieurs instruments internationaux tels que la Recommandation n° 200 de l'OIT et la Résolution 1536 (2007) de l'APCE, qui définissent la stigmatisation dans le monde du travail et appellent à une protection des personnes atteintes du virus contre toute forme de discrimination.

61. Le requérant soutient que la Cour de cassation « avait l'obligation », dans les circonstances de l'espèce, de constater que le licenciement était illégal car discriminatoire. Il a été traité de manière moins favorable que ses collègues en raison de son état de santé : s'il n'avait pas contracté le virus, ses collègues n'auraient pas refusé de travailler avec lui et son employeur ne l'aurait pas licencié. S'il était bien établi en Grèce qu'il est interdit de licencier un salarié séropositif, les employés ayant des préjugés seraient conscients qu'ils ne pourraient pas obtenir le licenciement de celui-ci, ils ne perturberaient pas le fonctionnement de l'entreprise et ne s'immisceraient pas dans sa vie professionnelle et privée. En l'espèce, il n'est pas possible de séparer les motifs des employés de ceux de l'employeur et de prétendre que le licenciement n'était pas discriminatoire sous prétexte que les seconds, pris isolément, formaient une cause valable de licenciement.

62. Le requérant prétend que s'il n'est pas reconnu comme illégal de licencier le membre d'un groupe vulnérable parce que les collègues de celui-ci refusent de collaborer avec lui à cause de préjugés, cela va conduire à la discrimination et à l'exclusion à grande échelle : les personnes qui ont des partis pris contre d'autres d'une certaine race, appartenance ethnique ou orientation sexuelle pourront simplement refuser de travailler avec eux et leurs employeurs les licencieront. Si les tribunaux n'interviennent pas, les préjugés des tiers auront pour effet d'exclure les membres d'un groupe vulnérable de la plupart des emplois dans le secteur privé et d'établir une ségrégation entre les entreprises qui emploient des personnes appartenant à ce groupe et les autres.

63. Le requérant soutient qu'en l'espèce la Cour de cassation n'a pas mis en balance le besoin de protéger de la discrimination les salariés séropositifs et la nécessité pour les employeurs de sauvegarder leurs intérêts. De plus, l'arrêt de la Cour de cassation est particulièrement bref et n'a pas examiné vraiment la question de la proportionnalité de l'ingérence.

64. Le requérant expose qu'il existe, en l'espèce, plusieurs facteurs qui auraient justifié de considérer – comme la Cour l'a fait, du reste, dans l'arrêt *Kiyutin* (précité, § 63) –, que l'Etat dispose d'une marge d'appréciation réduite. En l'espèce, ces facteurs sont : l'indéniable préjugé de ses collègues à l'égard des séropositifs ; le fait que ces derniers font partie d'un groupe particulièrement vulnérable, sont victimes de traitements discriminatoires systématiques et souffrent de stigmatisation, d'exclusion sociale et de marginalisation ; le fait que le statut de séropositif n'est pas réversible et est souvent pris comme un indicateur des préférences sexuelles des intéressés. Lorsqu'il s'agit de licencier un salarié séropositif, la stigmatisation qui s'ensuit est dévastatrice. L'intéressé n'a pas seulement à faire face à sa maladie, mais aussi à l'effet dévastateur de son licenciement causé par la maladie. Cette stigmatisation peut rendre impossible de trouver un nouvel emploi.

65. Le requérant invoque, en outre, à l'appui de ses thèses, plusieurs arrêts rendus par les juridictions suprêmes de nombreux pays qui ont statué de manière favorable aux séropositifs dans le milieu du travail, et notamment l'arrêt *Hoffman v. South African Airways* de la Cour constitutionnelle de l'Afrique du Sud (paragraphe 36-38 ci-dessus) qui a énoncé que le préjugé contre cette catégorie de personnes ne constituait pas un intérêt professionnel légitime.

66. Se prévalant de l'arrêt *Bah c. Royaume-Uni* (n° 56328/07, CEDH 2011), le requérant soutient que les Etats doivent avancer des motifs très solides pour justifier une différence de traitement fondée sur des conditions médicales, telles que la séropositivité. Comme la Cour l'a affirmé dans cet arrêt, une différence de traitement fondée sur une caractéristique personnelle intrinsèque et immuable doit être motivée de manière plus circonstanciée qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique procédant d'un choix. Or, la séropositivité constitue un état qui, une fois acquis, n'est pas susceptible de disparaître.

B. Appréciation de la Cour

1. Sur l'applicabilité de l'article 8 combiné avec l'article 14

67. Sur la question de savoir si les faits de la cause relèvent du champ d'application de l'article 8, la Cour rappelle que la notion de « vie privée » est une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive. Cette notion recouvre l'intégrité physique et morale de la personne et englobe parfois des aspects de l'identité physique et sociale d'un individu, dont le droit de nouer et de développer des relations avec ses semblables, le droit au « développement personnel » ou le droit à l'autodétermination en tant que tel (*Schlüth*, précité, § 53).

68. Tout comme dans l'affaire *Schlüth*, le requérant ne se plaint pas en l'espèce d'une intervention directe des autorités nationales ayant abouti à son licenciement, mais d'un manquement de leur part à protéger sa sphère privée contre l'ingérence de son employeur, ce qui pourrait engager la responsabilité de l'Etat (voir, *mutatis mutandis*, *Palomo Sanchez et autres*, précité, § 60).

69. La Cour a déjà eu l'occasion de se prononcer, sous l'angle de l'article 8, sur des cas de licenciement de personnes décidés en raison des activités privées de celles-ci (*Obst* et *Schlüth*, précités). De même, sur un autre plan, la Cour a décidé que l'article 8 s'appliquait à une situation dans laquelle les autorités refusaient d'accorder un permis de séjour en raison de la séropositivité de l'intéressé (*Kiyutin*, précité) ou dans laquelle il était fait interdiction aux intéressés de travailler dans le secteur privé en raison de leur profession antérieure (*Sidabras et Džiautas*, précité).

70. Il ne fait donc plus aucun doute que les questions relatives à l'emploi, ainsi qu'à des situations impliquant des personnes atteintes du VIH entrent dans le champ d'application de la vie privée. Il ne saurait en être autrement, l'épidémie de VIH ne pouvant pas être considérée seulement comme un problème médical, ses effets se faisant sentir dans toutes les sphères de la vie privée.

71. Pour en venir aux faits de la cause, la Cour note que celle-ci présente une particularité qui la distingue de toutes les affaires susmentionnées : le licenciement d'un salarié atteint du VIH. Il ne fait aucun doute que si le motif avancé du licenciement du requérant était la préservation du bon climat de travail au sein de l'entreprise, le fait générateur était bien l'annonce de sa séropositivité. C'est ce fait-là qui a déclenché l'expression du refus de ses collègues de travailler avec lui - malgré les assurances du médecin du travail invité par l'employeur à les éclairer sur le mode de transmission - les efforts de l'employeur pour le convaincre de quitter l'entreprise, et finalement la menace ouverte des employés de perturber le fonctionnement de l'entreprise tant que le requérant continuerait à y être présent.

72. Il est clair que le licenciement du requérant a abouti à stigmatiser une personne qui, même si elle était porteuse du VIH, n'avait manifesté aucun symptôme de la maladie. Cette mesure ne pouvait qu'avoir des répercussions graves sur sa personnalité, sur le respect qu'on pouvait lui témoigner et, en fin de compte, sur sa vie privée. A cela s'ajoute l'incertitude liée à la recherche d'un nouvel emploi, les perspectives d'en trouver un pouvant raisonnablement apparaître éloignées compte tenu du précédent vécu. Le fait que le requérant a trouvé un nouveau travail après son licenciement ne suffit pas à effacer l'effet néfaste qu'ont eu les faits litigieux sur sa capacité à mener une vie personnelle normale.

73. Enfin, la Cour rappelle que dans l'arrêt *Kiyutin* précité (§ 57), elle a considéré que l'état de santé d'une personne, notamment un problème de santé tel que la séropositivité, doit être considéré comme un motif de discrimination relevant de l'expression « toute autre situation » employée dans le texte de l'article 14 de la Convention, en tant que handicap ou au même titre qu'un handicap.

74. Il s'ensuit que les articles 8 et 14 combinés de la Convention s'appliquent dans les circonstances de la cause.

2. Sur l'observation de l'article 8 combiné avec l'article 14

a) Sur la question de savoir si le requérant se trouvait dans une situation analogue à celle d'autres salariés de l'entreprise

75. Selon la jurisprudence établie de la Cour, la discrimination consiste à traiter de manière différente, sauf justification objective et raisonnable, des personnes placées dans des situations analogues ou comparables (*D.H. et*

autres c. République tchèque [GC], n° 57325/00, § 175, CEDH 2007-IV, et *Burden c. Royaume-Uni* [GC], n° 13378/05, § 60, CEDH 2008).

76. En sa qualité de salarié de l'entreprise, le requérant pouvait légitimement espérer continuer à y travailler tant qu'il ne commettait pas un acte qui d'après le droit interne du travail pourrait justifier un licenciement. Toutefois, il a été licencié peu après que sa séropositivité a été révélée au sein de l'entreprise.

77. La Cour estime que la situation du requérant doit être comparée à celle des autres salariés dans l'entreprise car c'est celle-ci qui est pertinente pour apprécier son grief tiré de la différence de traitement. Il est certain que le requérant a été traité de manière moins favorable qu'un de ses collègues ne l'aurait été et cela, en raison de sa seule séropositivité. La Cour note que le souci de l'employeur était certes de rétablir le calme au sein de l'entreprise, mais à l'origine de ce souci se trouvait la situation créée par l'attitude des collègues du requérant face à sa séropositivité.

b) Sur la question de savoir si la différence de traitement en cause était objectivement et raisonnablement justifiée

78. Dès lors qu'un requérant a démontré l'existence d'une différence de traitement, il appartient au gouvernement défendeur de prouver que celle-ci était justifiée. Une telle justification doit être objective et raisonnable, c'est-à-dire qu'elle doit poursuivre un but légitime et qu'il doit y avoir un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. Par ailleurs, les Etats contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure des différences entre des situations, à d'autres égards analogues, justifient des traitements différents. L'étendue de cette marge d'appréciation varie selon les circonstances, les domaines et le contexte (*Kiyutin*, précité, § 62).

79. Dans l'arrêt *Kiyutin* précité, la Cour a affirmé que lorsqu'une restriction des droits fondamentaux s'applique à des groupes particulièrement vulnérables de la société, qui ont souffert d'une discrimination considérable par le passé, la marge d'appréciation accordée à l'Etat s'en trouve singulièrement réduite et celui-ci doit avoir des raisons très fortes pour imposer la restriction en question (*ibidem*, § 63).

80. Les personnes porteuses du VIH sont obligées de faire face à de multiples problèmes, de type non seulement médical, mais aussi professionnel, social, personnel et psychologique et surtout à des préjugés parfois enracinés même parmi les personnes les plus instruites.

81. La Cour a reconnu cette réalité dans son arrêt *Kiyutin* précité. Elle a considéré que l'ignorance des modes de propagation de cette maladie a nourri des préjugés qui ont conduit à une stigmatisation et à une marginalisation des porteurs du virus. Elle a ajouté que de ce fait les personnes vivant avec le VIH constituent un groupe vulnérable et que les Etats disposent d'une marge d'appréciation étroite pour adopter des mesures

réservant à ce groupe un traitement particulier fondé sur la séropositivité de ses membres (*ibidem*, § 64).

82. À titre complémentaire, la Cour relève qu'une étude comparative de la législation de trente Etats membres du Conseil de l'Europe, en ce qui concerne la protection contre la discrimination sur le lieu de travail accordée aux personnes atteintes du VIH, démontre que sept Etats ont adopté des textes législatifs spécifiques à cet égard. Toutefois, dans les vingt-trois autres Etats qui n'ont pas prévu de tels textes, les porteurs du VIH qui sont confrontés à des différences de traitement sur leur lieu de travail peuvent se fonder sur les dispositions générales de la législation nationale en matière de non-discrimination. Il ressort des décisions des juridictions internes et d'autres organes chargés de la protection des droits de l'homme dans certains de ces Etats que ceux-ci accordent une protection contre le licenciement aux personnes vivant avec le VIH en les subsumant sous d'autres motifs interdits de discrimination, comme la santé ou le handicap (paragraphe 39 ci-dessus).

83. Il apparaît donc que même si tous les Etats membres du Conseil de l'Europe n'ont pas adopté une législation spécifique en faveur des personnes vivant avec le VIH, il y a une nette tendance d'ensemble à protéger ces personnes contre toute discrimination sur leur lieu de travail à travers des dispositions législatives plus générales mais appliquées par les juridictions dans le cadre du licenciement de séropositifs tant dans la fonction publique que dans le secteur privé (paragraphe 40-47 ci-dessus).

84. Par ailleurs, la Cour note que les dispositions relatives à la non-discrimination contenues dans divers instruments internationaux accordent une protection aux personnes atteintes du VIH. Dans ce contexte, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a reconnu le statut de porteur du VIH comme un des motifs de discrimination prohibés. De plus, un nombre croissant d'instruments internationaux spécifiques prévoient des dispositions conçues pour les séropositifs, incluant notamment l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi, telle la Recommandation n° 200 de l'OIT concernant le VIH et le sida dans le monde du travail.

85. Examinant les faits de l'espèce, la Cour constate, d'une part, que l'employeur du requérant a mis fin au contrat de celui-ci à cause de la pression dont elle a fait l'objet de la part de ses employés et que cette pression avait pour origine la séropositivité du requérant et l'inquiétude que celle-ci avait créée chez eux. Elle relève, d'autre part, que les employés de l'entreprise avaient été informés par le médecin du travail qu'il n'y avait aucun risque d'infection dans le cadre des relations de travail avec le requérant.

86. Saisies d'un recours du requérant, les juridictions du fond ont mis en balance, d'une part, la nécessité de sauvegarder le bon fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, l'espérance justifiée du requérant d'être protégé

pendant une période difficile pour lui. Elles ont fait pencher la balance en faveur du requérant. En particulier, la cour d'appel a considéré que la menace de perturbation de l'entreprise en l'espèce, née de la réaction massive des salariés, était fondée sur des réactions scientifiquement injustifiées. Elle souligna que si la maladie d'un salarié n'avait pas d'effet défavorable sur la relation de travail ou le bon fonctionnement de l'entreprise (en engendrant des absences ou une réduction de la capacité de travail, etc.), elle ne pouvait pas servir de justification objective pour la dénonciation du contrat. Par ailleurs, en raison de la nature de son travail, qui n'entraînait pas de surmenage, le requérant ne courrait pas le risque de voir sa capacité de travail réduite, car pendant les nombreuses années où un malade reste simple porteur du VIH ses capacités ne sont pas réduites substantiellement.

87. En l'espèce, la cour d'appel a reconnu expressément que la séropositivité du requérant n'avait pas d'effet sur la capacité de celui-ci à exécuter son travail et ne laissait pas présager une incidence défavorable sur son contrat qui eût justifié la dénonciation immédiate de celui-ci (paragraphe 19 ci-dessus). La cour d'appel a aussi reconnu que l'existence même de l'entreprise n'était pas menacée par les pressions exercées par les salariés (paragraphe 20 ci-dessus). Or, le préjugé supposé ou exprimé des salariés ne saurait être invoqué comme prétexte pour mettre fin au contrat d'un employé séropositif. Dans de tels cas, le besoin de protéger les intérêts de l'employeur doit faire l'objet d'une mise en balance minutieuse avec le besoin de protéger ceux de l'employé, qui est la partie la plus faible au contrat, et cela encore plus lorsque celui-ci est séropositif.

88. En revanche, la Cour de cassation n'a pas procédé à une mise en balance de tous les intérêts en jeu d'une manière aussi circonstanciée et approfondie que l'avait fait la cour d'appel. Par des motifs assez brefs, au regard de l'importance et du caractère inédit des questions de l'affaire, elle a affirmé que le licenciement était pleinement justifié par les intérêts de l'employeur, dans le bon sens du terme, car il avait été décidé afin de rétablir le calme au sein de l'entreprise ainsi que son bon fonctionnement. Si la Cour de cassation n'a pas non plus contesté le fait que l'infection du requérant n'avait pas d'effet préjudiciable sur l'exécution de son contrat de travail, elle a cependant fondé sa décision, pour justifier les craintes des salariés, sur une prémisse manifestement inexacte, à savoir le caractère « contagieux » de la maladie du requérant. Ce faisant, la Cour de cassation a attribué au bon fonctionnement de l'entreprise le sens que souhaitaient lui attribuer les salariés en l'identifiant à la perception subjective de ceux-ci.

89. La Cour ne partage pas l'argument du Gouvernement selon lequel une décision de la Cour de cassation favorable au requérant n'aurait pas résolu le problème, en ce que l'employeur devrait alors assumer le coût de la perturbation prolongée de son entreprise et tandis que le requérant devrait toujours faire face à un environnement hostile. En effet, l'enjeu pour le

requérant devant la Cour de cassation se limitait à l'octroi d'une simple indemnité tel que décidé par la cour d'appel, la demande initiale du requérant visant à sa réintégration dans l'entreprise ayant été rejetée tant par le tribunal de première instance que par la cour d'appel. Par ailleurs, la Cour considère que l'on ne saurait spéculer sur ce qu'aurait été l'attitude des salariés de l'entreprise si la Cour de cassation avait en l'espèce confirmé la décision des juridictions du fond et, à plus forte raison, s'il existait en Grèce une législation ou une jurisprudence bien établie, protectrices des séropositifs sur le lieu de travail.

90. En conclusion, la Cour considère que la Cour de cassation n'a pas suffisamment exposé pourquoi les intérêts de l'employeur du requérant l'emportaient sur ceux du requérant et qu'elle n'a pas mis en balance les droits des deux parties d'une manière conforme à la Convention.

91. Il s'ensuit que le requérant a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé, au mépris de l'article 14 de la Convention combiné avec l'article 8. Il y a donc eu violation de ces dispositions.

II. SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 41 DE LA CONVENTION

92. Aux termes de l'article 41 de la Convention,

« Si la Cour déclare qu'il y a eu violation de la Convention ou de ses Protocoles, et si le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation, la Cour accorde à la partie lésée, s'il y a lieu, une satisfaction équitable. »

A. Dommage

93. Le requérant réclame 6 339,18 EUR au titre du dommage matériel, somme qui correspond à celle que lui avait accordée la cour d'appel. Il réclame aussi des intérêts à compter de la date de l'arrêt de la cour d'appel. Il demande également 20 000 EUR pour le dommage moral causé par sa stigmatisation et son licenciement discriminatoire.

94. Le Gouvernement invite la Cour à rejeter les prétentions au titre du dommage matériel car elles se rapportent à un aspect patrimonial du travail et non au droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8. Quant au dommage moral, l'allégation du requérant selon laquelle il aurait été stigmatisé et discriminé est non fondée car peu après son licenciement, il a retrouvé du travail. Si la Cour concluait à une violation de la Convention, le constat de violation constituerait une satisfaction équitable suffisante.

95. La Cour rappelle qu'elle a conclu à une violation de l'article 14 combiné avec l'article 8 en raison du fait que la Cour de cassation n'a pas mis en balance les droits des deux parties d'une manière conforme à la Convention. Elle constate que la cour d'appel avait fixé la somme à accorder au requérant pour salaires impayés à 6 339,18 EUR, et elle la lui

accorde au titre du dommage matériel. Elle estime aussi devoir lui accorder la somme de 8 000 EUR pour dommage moral.

B. Frais et dépens

96. Pour frais et dépens, le requérant réclame 6 000 EUR correspondant aux honoraires de ses deux avocats devant la Cour (60 heures de travail à 100 EUR l'heure).

97. Le Gouvernement invite la Cour à rejeter la demande car elle n'est pas accompagnée des justificatifs nécessaires.

98. Selon la jurisprudence constante de la Cour, l'allocation de frais et dépens au titre de l'article 41 présuppose que se trouvent établis leur réalité, leur nécessité et, de plus, le caractère raisonnable de leur taux (*Iatridis c. Grèce* (satisfaction équitable) [GC], n° 31107/96, § 54, CEDH 2000-XI). La Cour observe que les prétentions du requérant au titre des frais et dépens ne sont pas accompagnées des justificatifs nécessaires. Il convient donc d'écarter sa demande.

C. Intérêts moratoires

99. La Cour juge approprié de calquer le taux des intérêts moratoires sur le taux d'intérêt de la facilité de prêt marginal de la Banque centrale européenne majoré de trois points de pourcentage.

PAR CES MOTIFS, LA COUR, À L'UNANIMITÉ,

1. *Dit* qu'il y a eu violation de l'article 14 combiné avec l'article 8 de la Convention ;
2. *Dit*
 - a) que l'Etat défendeur doit verser au requérant, dans les trois mois, à compter du jour où l'arrêt sera devenu définitif conformément à l'article 44 § 2 de la Convention, les sommes suivantes :
 - i. 6 339,18 EUR (six mille trois cent trente-neuf euros et dix-huit cents), plus tout montant pouvant être dû à titre d'impôt, pour dommage matériel ;
 - ii. 8 000 EUR (huit mille euros), plus tout montant pouvant être dû à titre d'impôt, pour dommage moral ;
 - b) qu'à compter de l'expiration dudit délai et jusqu'au versement, ces montants seront à majorer d'un intérêt simple à un taux égal à celui de la

facilité de prêt marginal de la Banque centrale européenne applicable pendant cette période, augmenté de trois points de pourcentage ;

3. *Rejette* la demande de satisfaction équitable pour le surplus.

Fait en français, puis communiqué par écrit le 3 octobre 2013, en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement.

Søren Nielsen
Greffier

Isabelle Berro-Lefèvre
Présidente