

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

25 avril 2013 (*)

«Politique sociale – Égalité de traitement en matière d’emploi et de travail – Directive 2000/78/CE – Articles 2, paragraphe 2, sous a), 10, paragraphe 1, et 17 – Interdiction des discriminations fondées sur l’orientation sexuelle – Notion de ‘faits qui permettent de présumer l’existence d’une discrimination’ – Aménagement de la charge de la preuve – Sanctions effectives, proportionnées et dissuasives – Personne se présentant et étant perçue par l’opinion publique comme le dirigeant d’un club de football professionnel – Déclarations publiques excluant le recrutement d’un footballeur présenté comme étant homosexuel»

Dans l’affaire C-81/12,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel București (Roumanie), par décision du 12 octobre 2011, parvenue à la Cour le 14 février 2012, dans la procédure

Asociația Accept

contre

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, M. V. Skouris, président de la Cour, faisant fonction de juge de la troisième chambre, MM. E. Jarašiūnas, A. Ó Caoimh (rapporteur) et C. G. Fernlund, juges,

avocat général: M. N. Jääskinen,

greffier: M. M. Aleksejev, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 23 janvier 2013,

considérant les observations présentées:

- pour Asociația Accept, par M^e R.-I. Ionescu, avocat,
- pour le Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, par MM. C. F. Asztalos et C. Nuică ainsi que par Mme C. Vlad, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement roumain, par M. R. H. Radu ainsi que par M^{mes} E. Gane et A. Voicu, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par M. J. Enegren et M^{me} C. Gheorghiu, en qualité d’agents,

vu la décision prise, l’avocat général entendu, de juger l’affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 2, sous a), 10, paragraphe 1, et 17 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 L 303, p. 16).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Asociația Accept (ci-après «Accept») au Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (Conseil national de lutte contre les discriminations, ci-après le «CNCD») au sujet de la décision de ce dernier ayant rejeté partiellement une plainte déposée à la suite de déclarations publiques, émises par une personne se présentant et étant perçue par l'opinion publique comme le dirigeant d'un club de football professionnel, excluant le recrutement par ce club d'un footballeur présenté comme étant homosexuel.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Selon l'article 1^{er} de la directive 2000/78, celle-ci «a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement».
- 4 Les considérants 15, 28, 31 et 35 de ladite directive sont libellés comme suit:

«(15) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales [...]

[...]

(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. [...]

[...]

(31) L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. [...]

[...]

(35) Les États membres doivent mettre en place des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.»
- 5 Intitulé «Concept de discrimination», l'article 2 de la même directive dispose à ses paragraphes 1 à 3:

«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};

[...]

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1^{er} se manifeste, qui a pour

objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.»

6 L'article 3, paragraphe 1, de la directive 2000/78 est libellé comme suit:

«Dans les limites des compétences conférées à [l'Union européenne], 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 [...]

[...]»

7 L'article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/78 énonce que «[l]es 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».

8 Aux termes de l'article 9 de ladite directive:

«1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives [...] visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement [...]

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.

3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.»

9 L'article 10 de la même directive, intitulé «Charge de la preuve», dispose à ses paragraphes 1 à 4:

«1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.»

10 L'article 17 de la directive 2000/78 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. [...]»

- 11 L'ordonnance gouvernementale n° 137, du 31 août 2000, concernant la prévention et la sanction de toutes formes de discrimination, telle que modifiée et complétée ultérieurement, en particulier par la loi n° 324, du 14 juillet 2006, et publiée de nouveau le 8 février 2007 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 99, du 8 février 2007, ci-après l'«OG n° 137/2000»), vise notamment à transposer la directive 2000/78.
- 12 Selon l'article 2, paragraphe 11, de l'OG n° 137/2000, le comportement discriminatoire engage la responsabilité civile, contraventionnelle ou pénale, selon le cas, dans les conditions prévues par la loi.
- 13 L'article 5 de l'OG n° 137/2000 qualifie notamment de contravention le fait de subordonner la participation d'une personne à une activité économique à l'orientation sexuelle de cette dernière.
- 14 L'article 7, paragraphe 1, de l'OG n° 137/2000 prévoit que constitue une contravention le refus d'une personne physique ou morale d'engager pour un travail une personne en raison, notamment, de l'orientation sexuelle de celle-ci, à l'exception des cas prévus par la loi.
- 15 L'article 15 de l'OG n° 137/2000 dispose:
- «Constitue une contravention [...], si le fait ne relève pas de la loi pénale, [...] tout comportement dont l'objectif vise à porter atteinte à la dignité ou à créer une atmosphère d'intimidation, hostile, dégradante, humiliante ou offensante à l'égard d'une personne, d'un groupe de personnes ou d'une communauté en raison de leur [...] orientation sexuelle.»
- 16 Aux termes de l'article 20 de l'OG n° 137/2000:
- «1) Une personne qui considère qu'elle a subi une discrimination peut saisir le [CNCD] dans un délai d'un an à compter de la date du déroulement des faits ou de la date à partir de laquelle elle aurait pu avoir connaissance de leur déroulement.
- 2) Le [CNCD] statue sur la demande par décision du Collège directeur [...]
- [...]
- 6) La personne intéressée est tenue de prouver l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, alors que la personne contre laquelle une plainte a été déposée a la charge de prouver que les faits ne constituent pas une discrimination. [...]
- 7) Le Collège directeur statue sur la demande dans les 90 jours de la date du dépôt de celle-ci et [sa décision] comprend: [...] les modalités de paiement de l'amende, [...]
- [...]»
- 17 L'article 26, paragraphes 1 et 2, de l'OG n° 137/2000 énonce:
- «1) Les contraventions prévues aux articles [...] 5 à 8 [...] et 15 sont sanctionnées par une amende de 400 à 4 000 RON, si la discrimination vise une personne physique, ou d'une amende de 600 à 8 000 RON, si la discrimination vise un groupe de personnes ou une communauté.
- 2) Les sanctions peuvent aussi être infligées aux personnes morales. [...]»
- 18 L'article 27, paragraphe 1, de l'OG n° 137/2000 prévoit:
- «Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut demander, devant le juge, une indemnisation et le retour à la situation antérieure à la discrimination ou l'annulation de la situation résultant de la discrimination, conformément au droit commun. Cette demande [...] n'est pas subordonnée au dépôt d'une plainte devant le [CNCD].»
- 19 L'article 28, paragraphe 1, de l'OG n° 137/2000 est libellé comme suit:

«Les organisations non gouvernementales dont l'objet est la protection des droits de l'homme ou qui ont un intérêt légitime à la lutte contre les discriminations ont qualité pour agir lorsque la discrimination se manifeste dans leur domaine d'activité et porte atteinte à une communauté ou à un groupe de personnes.»

20 L'article 5, paragraphe 2, de l'ordonnance gouvernementale n° 2, du 12 juillet 2001, concernant le régime juridique des contraventions, modifiée et complétée ultérieurement (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 410, du 25 juillet 2001, ci-après l'«OG n° 2/2001»), dispose:

«Les contraventions sont sanctionnées principalement par: a) un avertissement; b) une amende contraventionnelle; c) une prestation d'une activité d'utilité publique.»

21 Aux termes de l'article 7, paragraphe 1, de l'OG n° 2/2001, l'«avertissement est une mise en garde verbale ou écrite du contrevenant concernant le danger social des faits qui se sont déroulés, assortie de la recommandation de respecter les dispositions légales».

22 En vertu de l'article 13, paragraphe 1, de l'OG n° 2/2001, le délai de prescription pour infliger une amende contraventionnelle est de six mois à compter de la date du déroulement des faits.

23 L'article 13, paragraphe 4, de l'OG n° 2/2001 prévoit la possibilité d'établir, au moyen de lois spéciales, d'autres délais de prescription pour infliger des sanctions contraventionnelles.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

24 Le 3 mars 2010, Accept, organisation non gouvernementale dont l'objet est de promouvoir et de protéger les droits des personnes lesbiennes, gay, bisexuelles et transsexuelles, a déposé plainte contre M. Becali et le SC Fotbal Club Steaua București SA (ci-après le «FC Steaua»), en faisant valoir que le principe de l'égalité de traitement avait été violé en matière de recrutement.

25 Au soutien de sa plainte, Accept a soutenu que, dans le cadre d'une interview concernant l'éventuel transfert d'un footballeur professionnel, X, et l'orientation sexuelle supposée de ce dernier, M. Becali avait émis, le 13 février 2010, des déclarations dont le contenu est repris dans la première question posée dans la présente demande de décision préjudicielle. Il découlerait de ces déclarations que, notamment, plutôt que d'engager un footballeur présenté comme étant homosexuel, M. Becali aurait préféré recourir à un joueur de l'équipe junior. Selon Accept, les suppositions des journalistes, entérinées par M. Becali, selon lesquelles X serait homosexuel, ont fait échouer la conclusion d'un contrat de travail avec ce joueur.

26 Accept soutenait que M. Becali avait commis une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, violant le principe d'égalité en matière d'embauche et portant atteinte à la dignité des personnes homosexuelles.

27 S'agissant de l'autre partie défenderesse devant le CNCD, à savoir le FC Steaua, Accept a fait valoir que, en dépit du fait que les déclarations de M. Becali ont été diffusées dans les médias, à aucun moment ce club de football n'a pris ses distances à l'égard de ces déclarations. Au contraire, le conseil du FC Steaua aurait confirmé que cette politique était menée au niveau du club pour l'engagement des joueurs, au motif que «l'équipe est une famille» et que la présence dans celle-ci d'un homosexuel «créerait des tensions dans l'équipe et dans le rang des spectateurs». Par ailleurs, Accept considérait que, au moment où M. Becali a émis les déclarations en cause, il était encore actionnaire du FC Steaua.

28 Par décision du 13 octobre 2010, le CNCD a estimé, notamment, que la situation en cause au principal ne relevait pas du champ d'application d'une éventuelle relation de travail. Les déclarations de M. Becali ne pouvaient, selon le CNCD, être considérées comme provenant d'un employeur ou de son représentant légal, ou d'une personne chargée de l'embauche, alors même que M. Becali avait, à la date des déclarations concernées, la qualité d'actionnaire du FC Steaua.

29 Toutefois, le CNCD a considéré que les déclarations de M. Becali constituaient une discrimination sous la forme de harcèlement. Dès lors, il a sanctionné ce dernier par un avertissement, seule sanction

alors possible, conformément à l'article 13, paragraphe 1, de l'OG n° 2/2001, puisque la décision du CNCD a été rendue plus de six mois après la date à laquelle les faits en cause se sont produits.

30 Accept a introduit un recours devant la juridiction de renvoi contre cette décision, en demandant, en substance, tout d'abord, l'annulation de celle-ci, ensuite, que soit notamment constaté que les faits en cause relèvent du domaine du travail et qu'il a été établi l'existence de faits qui permettent de supposer l'existence d'une discrimination et, enfin, que soit infligée une sanction pécuniaire au lieu d'un avertissement.

31 La juridiction de renvoi considère que l'arrêt de la Cour du 10 juillet 2008, Feryn (C-54/07, Rec. p. I-5187), ne l'éclaire pas de manière suffisante lorsque des déclarations discriminatoires proviennent d'une personne qui, en droit, ne peut pas engager la société qui embauche le personnel, mais qui, étant donné ses liens étroits avec cette société, pourrait influencer de façon décisive la décision de celle-ci ou, à tout le moins, être perçue comme étant une personne pouvant influencer cette décision de façon décisive.

32 La juridiction de renvoi considère que, en tout état de cause, la relation entre le FC Steaua et M. Becali est atypique. En effet, en droit ce dernier aurait vendu les actions qu'il détenait dans le FC Steaua le 8 février 2010, cette vente ayant été inscrite au registre du commerce le 23 février suivant, alors que les déclarations discriminatoires datent du 13 février 2010. Or, il ressort du dossier dont dispose la Cour que, en droit roumain, la vente d'actions n'est opposable aux tiers qu'à compter de la date à laquelle elle a été rendue publique moyennant son inscription dans le registre du commerce. Selon la juridiction de renvoi, après avoir vendu ses actions, M. Becali n'a pas changé d'attitude dans ses apparitions publiques et a continué à se désigner comme étant le «commanditaire» du FC Steaua. Dans ces conditions, au moins dans l'«imaginaire» collectif, il aurait conservé les mêmes relations avec le FC Steaua qu'avant la vente de ses actions.

33 En outre, la juridiction de renvoi se demande, en substance, si, dans le cadre de l'aménagement de la charge de la preuve tel que prévu à l'article 10 de la directive 2000/78, l'obligation pour un club de football professionnel de démontrer l'absence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait s'avérer impossible à satisfaire dans la pratique, dans la mesure où la preuve du fait qu'un tel club a embauché des joueurs sans tenir compte de leur orientation sexuelle risquerait, selon cette juridiction, de porter atteinte au droit au respect de la vie privée.

34 Ladite juridiction relève par ailleurs que, en vertu de l'article 13, paragraphe 1, de l'OG n° 2/2001, quelle que soit la gravité d'une éventuelle discrimination constatée par le CNCD, lorsque celui-ci adopte une décision après l'expiration du délai de six mois à compter du déroulement des faits concernés, il ne dispose d'aucune sanction contraventionnelle pécuniaire, mais peut seulement infliger la sanction dite de l'«avertissement», au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la même ordonnance gouvernementale, pour laquelle il n'existerait pas de prescription.

35 Dans ces conditions, la Curtea de Apel București a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Les dispositions de l'article 2, paragraphe 2, sous a), de la [directive 2000/78] sont-elles applicables lorsqu'un actionnaire d'un club de football qui se présente lui-même, et est perçu dans les médias comme dans la société, comme étant le principal dirigeant ('patron') dudit club de football déclare dans les médias ce qui suit:

“Quitte à dissoudre le [FC Steaua], je ne prendrai pas un homosexuel dans l'équipe. Les rumeurs sont des rumeurs, mais écrire ça si ce n'est pas vrai et en plus le mettre en première page... Il (le joueur de football [...] X [...]) n'est peut-être pas homosexuel. Mais s'il l'est? J'ai dit moi à l'un de mes oncles qui ne croyait ni en Satan ni en Dieu. Je lui ai dit: 'admettons que Dieu n'existe pas. Et s'il existe? Qu'as-tu à perdre à communier? Ça ne serait pas bien d'aller au paradis?' Il m'a donné raison. Un mois avant de mourir, il est allé communier. Que Dieu lui pardonne. Dans ma famille on ne veut rien avoir à faire avec un gay et le [FC Steaua] est ma famille. Plutôt qu'avoir un gay, mieux vaut que nous jouions avec un joueur de l'équipe junior. Pour moi ce n'est pas de la discrimination. Personne ne peut m'obliger à travailler avec qui que ce soit. Moi aussi j'ai le droit de travailler avec qui je veux, tout comme eux ont aussi des droits.”

‘Quitte à dissoudre le Steaua, je ne prendrai pas un homosexuel dans l’équipe! Il n’est peut-être pas homosexuel. Mais s’il l’est? Dans ma famille on ne veut rien avoir à faire avec un homosexuel et le [FC Steaua] est ma famille. Plutôt que d’avoir un homosexuel sur le terrain, mieux vaut que nous prenions un joueur de l’équipe junior. Pour moi ce n’est pas de la discrimination. Personne ne peut m’obliger à travailler avec qui que ce soit. Moi aussi j’ai le droit de travailler avec qui je veux, tout comme eux ont aussi des droits. Même si Dieu me garantissait à 100 % pendant la nuit que X n’est pas homosexuel, je ne le prendrais pas! Les journaux ont trop écrit sur le fait qu’il était homosexuel. Même si [le club actuel du joueur X] me le donne gratuitement, je ne le prends pas! Il peut être le plus grand bagarreur, le plus grand buveur... s’il est homosexuel, je ne veux plus entendre parler de lui?’

- 2) Dans quelle mesure les déclarations susmentionnées peuvent être qualifiées de ‘faits qui permettent de présumer l’existence d’une discrimination directe ou indirecte’ conformément à l’article 10, paragraphe 1, de la [directive 2000/78], en ce qui concerne la défenderesse [FC Steaua]?
- 3) Dans quelle mesure est-il ou non question d’une ‘probatio diabolica’ s’il y a retournement de la charge de la preuve, conformément à l’article 10, paragraphe 1, de la [directive 2000/78], et s’il est demandé à la défenderesse [FC Steaua] d’apporter la preuve du fait qu’il n’y a pas eu violation du principe d’égalité de traitement, en particulier de prouver que l’orientation sexuelle n’a aucune influence sur l’embauche?
- 4) L’impossibilité d’imposer une sanction contraventionnelle sous la forme d’une amende dans les cas de discrimination à l’expiration du délai de prescription de six mois à compter de la date du déroulement des faits, conformément à l’article 13, paragraphe 1, de l’[OG n° 2/2001], est-elle contraire à l’article 17 de la [directive 2000/78], en ce sens que les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives dans les cas de discrimination?»

Sur les questions préjudicielles

Considérations liminaires

- 36 Il ressort de la jurisprudence de la Cour que l’existence d’une discrimination directe, au sens de l’article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78, ne suppose pas que soit identifiable un plaignant soutenant qu’il aurait été victime d’une telle discrimination [voir, à propos de la directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe d’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique (JO L 180, p. 22), arrêt Feryn, précité, points 23 à 25].
- 37 Par ailleurs, compte tenu notamment de l’article 8, paragraphe 1, de la directive 2000/78, l’article 9, paragraphe 2, de celle-ci 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 ladite directive sans agir au nom d’un plaignant déterminé ou en l’absence de plaignant identifiable (voir, également, arrêt Feryn, précité, point 27).
- 38 Lorsqu’un État membre prévoit un tel droit, il résulte d’une lecture combinée des articles 8, paragraphe 1, 9, paragraphe 2, ainsi que 10, paragraphes 1, 2 et 4, de la directive 2000/78 que celle-ci ne s’oppose pas non plus à ce que l’administration de la charge de la preuve telle que prévue à cet article 10, paragraphe 1, s’applique également dans les situations où une telle association engage une procédure sans agir pour le compte ou à l’appui d’un plaignant déterminé ou avec l’approbation de ce dernier. En l’occurrence, il découle du libellé même des deuxième et troisième questions posées que, pour la juridiction de renvoi, l’aménagement de la charge de la preuve prévu à l’article 10, paragraphe 1, de ladite directive est, le cas échéant et sous réserve des réponses fournies par la Cour à ces questions, de nature à s’appliquer dans le litige au principal.
- 39 Il n’est pas contesté devant la Cour qu’Accept constitue une association du type de celles visées à l’article 9, paragraphe 2, de la directive 2000/78, que l’article 28, paragraphe 1, de l’OG n° 137/2000

lui ouvre la possibilité d'engager des procédures juridictionnelles ou administratives visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive sans agir au nom d'un plaignant déterminé et qu'elle peut être considérée comme une «personne intéressée», au sens de l'article 20, paragraphe 6, de la même ordonnance gouvernementale.

Sur les première et deuxième questions

- 40 Les deux premières questions visent à déterminer, en substance, si les articles 2, paragraphe 2, et 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens que des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal sont susceptibles d'être qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» en ce qui concerne un club de football professionnel, alors que les déclarations concernées émanent d'une personne se présentant et étant perçue, dans les médias comme dans la société, comme étant le principal dirigeant de ce club, sans pour autant disposer nécessairement de la capacité juridique de le lier ou de le représenter en matière d'embauche.
- 41 Il importe de rappeler d'emblée que, dans le cadre d'une procédure introduite en vertu de l'article 267 TFUE, la Cour n'a pas compétence pour apprécier les faits au principal ou pour appliquer à des mesures ou à des situations nationales les règles dont elle donne l'interprétation, ces questions relevant de la compétence exclusive de la juridiction nationale (voir, notamment, arrêt du 30 mars 2006, *Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti*, C-451/03, Rec. p. I-2941, point 69 et jurisprudence citée). Ainsi, il n'appartient pas à la Cour de prendre position sur le point de savoir si les circonstances à l'origine du litige au principal, telles qu'exposées dans la décision de renvoi, sont révélatrices d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- 42 Ainsi qu'il ressort notamment du considérant 15 de la directive 2000/78, l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination appartient à l'instance juridictionnelle nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales (voir arrêt du 19 avril 2012, *Meister*, C-415/10, point 37). Conformément au mécanisme prévu à l'article 10, paragraphe 1, de cette directive, si de tels faits sont établis, il revient à la partie défenderesse, dans un deuxième temps, de prouver devant cette instance que, nonobstant cette apparence de discrimination, il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la même directive.
- 43 Cela étant, la Cour peut fournir à la juridiction nationale tous les éléments d'interprétation relevant du droit de l'Union qui pourraient lui être utiles pour sa décision (voir, notamment, arrêts *Feryn*, précité, point 19 et jurisprudence citée, ainsi que du 6 septembre 2011, *Patriciello*, C-163/10, Rec. p. I-7565, point 21).
- 44 À cet égard, il convient de relever qu'il découle des articles 1^{er} et 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78 que celle-ci est de nature à s'appliquer dans des situations telles que celle à l'origine du litige au principal, qui concernent, en matière d'emploi et de travail, des déclarations portant sur «les conditions d'accès à l'emploi, y compris [...] les conditions de recrutement».
- 45 Demeure sans incidence sur cette constatation le fait, qui a été souligné dans le cadre de la procédure au principal, que le système de recrutement de footballeurs professionnels ne se fonde pas sur une offre publique ou sur une négociation directe à la suite d'une procédure de sélection qui suppose le dépôt de candidatures et une présélection de celles-ci au regard de leur intérêt pour l'employeur. En effet, il résulte d'une jurisprudence bien établie de la Cour que, compte tenu des objectifs de l'Union, l'exercice des sports relève du droit de l'Union dans la mesure où il constitue une activité économique (voir, notamment, arrêts du 14 juillet 1976, *Donà*, 13/76, Rec. p. 1333, point 12, et du 16 mars 2010, *Olympique Lyonnais*, C-325/08, Rec. p. I-2177, point 27). Tel est le cas de l'activité des joueurs professionnels ou semi-professionnels de football, dès lors qu'ils exercent une activité salariée ou effectuent des prestations de services rémunérées (arrêt du 15 décembre 1995, *Bosman*, C-415/93, Rec. p. I-4921, point 73).
- 46 Ainsi que le relève, en substance, la juridiction de renvoi, dans le litige spécifique ayant donné lieu à l'arrêt *Feryn*, précité, il s'agissait de déclarations émanant de l'un des directeurs de la société *Feryn NV* ayant, comme il ressort notamment de la formulation des questions préjudicielles posées dans l'affaire

ayant donné lieu audit arrêt, la capacité juridique de déterminer la politique d'embauche de cette société (voir arrêt Feryn, précité, points 2, 16, 18 et 20).

47 Toutefois, l'arrêt Feryn, précité, ne laisse pas entendre que, pour que l'existence de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» soit établie conformément à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, l'auteur des déclarations portant sur la politique d'embauche d'une entité déterminée doit nécessairement avoir la capacité juridique de définir directement cette politique ou encore de lier ou de représenter cette entité en matière d'embauche.

48 En effet, le seul fait que des déclarations telles que celles en cause au principal n'émanent pas directement d'une partie défenderesse déterminée ne s'oppose pas nécessairement à ce que puisse être établie, au regard de cette partie, l'existence de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination», au sens de l'article 10, paragraphe 1, de ladite directive.

49 Il s'ensuit qu'un employeur défendeur ne saurait réfuter l'existence de faits permettant de présumer qu'il mène une politique d'embauche discriminatoire en se limitant à soutenir que les déclarations suggestives de l'existence d'une politique d'embauche homophobe émanent d'une personne qui, bien qu'elle affirme et semble jouer un rôle important dans la gestion de cet employeur, n'est pas juridiquement capable de le lier en matière d'embauche.

50 Dans une situation telle que celle à l'origine du litige au principal, le fait qu'un tel employeur n'ait pas clairement pris ses distances avec les déclarations en cause constitue un élément dont l'instance saisie peut tenir compte dans le cadre d'une appréciation globale des faits.

51 À cet égard, il convient de rappeler que la perception du public ou des milieux concernés peuvent constituer des indices pertinents pour l'appréciation globale des déclarations en cause au principal (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2007, AGM-COS.MET, C-470/03, Rec. p. I-2749, points 55 à 58).

52 Par ailleurs, contrairement à ce que le CNCD a laissé entendre dans ses observations tant écrites qu'orales soumises à la Cour, la circonstance qu'un club de football professionnel tel que celui en cause dans la procédure au principal n'ait engagé aucune négociation en vue du recrutement d'un sportif présenté comme étant homosexuel n'exclut pas la possibilité que des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination pratiquée par ce club puissent être regardés comme établis.

53 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions que les articles 2, paragraphe 2, et 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doivent être interprétés en ce sens que des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal sont susceptibles d'être qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» en ce qui concerne un club de football professionnel, alors que les déclarations concernées émanent d'une personne se présentant et étant perçue, dans les médias comme dans la société, comme étant le principal dirigeant de ce club, sans pour autant avoir nécessairement la capacité juridique de le lier ou de le représenter en matière d'embauche.

Sur la troisième question

54 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si, dans l'hypothèse où des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal seraient qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» fondée sur l'orientation sexuelle lors du recrutement des joueurs par un club de football professionnel, la charge de la preuve telle qu'aménagée à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne conduit pas à exiger une preuve impossible à rapporter sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée.

55 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que, lorsque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, au sens de ladite directive, sont établis, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse sur les parties défenderesses concernées, qui doivent prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe (voir, en ce sens, arrêt du 17 juillet 2008, Coleman, C-303/06, Rec. p. I-5603, point 54).

56 Dans ce contexte, des parties défenderesses peuvent réfuter, devant les instances nationales compétentes, l'existence d'une telle violation en établissant par toute voie de droit, notamment, que

leur politique de recrutement est établie sur des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

57 Pour renverser la présomption simple dont l'existence peut résulter de l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78, il n'est pas nécessaire qu'une partie défenderesse prouve que des personnes d'une orientation sexuelle déterminée ont été recrutées dans le passé, une telle exigence étant effectivement susceptible, dans certaines circonstances, de porter atteinte au droit au respect de la vie privée.

58 Dans le cadre de l'appréciation globale qu'il incomberait alors à l'instance nationale saisie d'effectuer, l'apparence de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pourrait être réfutée à partir d'un faisceau d'indices concordants. Ainsi qu'Accept l'a, en substance, fait valoir, parmi de tels indices pourraient notamment figurer une réaction de la partie défenderesse concernée dans le sens d'une prise de distance claire par rapport aux déclarations publiques à l'origine de l'apparence de discrimination ainsi que l'existence de dispositions expresses en matière de politique de recrutement de cette partie aux fins d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement au sens de la directive 2000/78.

59 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de répondre à la troisième question que l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal seraient qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» fondée sur l'orientation sexuelle lors du recrutement des joueurs par un club de football professionnel, la charge de la preuve telle qu'aménagée à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne conduit pas à exiger une preuve impossible à rapporter sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée.

Sur la quatrième question

60 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, s'il y a lieu d'interpréter l'article 17 de la directive 2000/78 en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle, en cas de constatation d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, il n'est possible de prononcer qu'un avertissement tel que celui en cause au principal lorsqu'une telle constatation intervient après l'expiration d'un délai de prescription de six mois à compter de la date du déroulement des faits.

61 L'article 17 de la directive 2000/78 confie aux États membres le soin de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de cette directive et de prendre toute mesure nécessaire pour assurer la mise en œuvre de telles sanctions. Bien qu'il n'impose pas de sanctions déterminées, cet article précise que les sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de cette directive doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

62 Dans une procédure où une association, qui est habilitée par la loi à cet effet, demande qu'une discrimination, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2000/78, soit constatée et sanctionnée, les sanctions qui doivent être prévues par le droit national en application de l'article 17 de cette directive doivent également être effectives, proportionnées et dissuasives, y compris lorsqu'il n'y a pas de victime identifiable (voir, par analogie, arrêt Feryn, précité, points 38 et 40).

63 Il s'ensuit que le régime de sanctions mis en place en vue de transposer l'article 17 de la directive 2000/78 dans l'ordre juridique d'un État membre doit notamment assurer, parallèlement aux mesures prises pour mettre en œuvre l'article 9 de la même directive, une protection juridique effective et efficace des droits tirés de celle-ci (voir par analogie, notamment, arrêt du 22 avril 1997, Draehmpaehl, C-180/95, Rec. p. I-2195, points 24, 39 et 40). La rigueur des sanctions doit être en adéquation avec la gravité des violations qu'elles répriment, notamment en assurant un effet réellement dissuasif (voir en ce sens, notamment, arrêts du 8 juin 1994, Commission/Royaume-Uni, C-383/92, Rec. p. I-2479, point 42, ainsi que Draehmpaehl, précité, point 40), tout en respectant le principe général de proportionnalité (voir, en ce sens, arrêts du 6 novembre 2003, Lindqvist, C-101/01, Rec. p. I-12971, points 87 et 88, ainsi que du 5 juillet 2007, Ntioni et Pikoulas, C-430/05, Rec. p. I-5835, point 53).

64 En tout état de cause, une sanction purement symbolique ne saurait être considérée comme étant compatible avec la mise en œuvre correcte et efficace de la directive 2000/78.

- 65 En l'occurrence, il ressort du dossier soumis à la Cour que le délai de prescription de six mois prévu à l'article 13, paragraphe 1, de l'OG n° 2/2001 commence à courir à compter de la date à laquelle les faits concernés se sont produits, tandis que le délai de recours prévu à l'article 20 de l'OG n° 137/2000, qui est d'une année, commence à courir au même moment. Il s'ensuit qu'il est possible qu'un plaignant saisisse valablement le CNCD d'une plainte pour discrimination au sens de la directive 2000/78, entre six et douze mois après les faits à l'origine de cette plainte, alors que, selon l'interprétation du droit national privilégiée par le CNCD, la sanction prévue à l'article 26, paragraphe 1, de l'OG n° 137/2000 n'est plus susceptible d'être appliquée. En tout état de cause, il ressort des observations soumises à la Cour que, même lorsqu'une plainte est introduite bien avant l'expiration de ce délai de six mois, et nonobstant les dispositions de l'article 20, paragraphe 7, de l'OG n° 137/2000, il est possible qu'une décision du CNCD concernant une allégation de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle n'intervienne qu'après l'expiration dudit délai de prescription de six mois.
- 66 Dans de telles situations, ainsi qu'il ressort notamment des points 17, 21 et 34 du présent arrêt, dans la pratique du CNCD, quelle que soit la gravité d'une discrimination constatée par ce dernier, la sanction infligée est non pas l'amende prévue par l'OG n° 137/2000 visant notamment à transposer la directive 2000/78, mais une sanction non pécuniaire prévue par le droit commun national consistant, en substance, en une mise en garde verbale ou écrite assortie d'une «recommandation de respecter les dispositions légales».
- 67 Il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier notamment si, dans les conditions telles que celles exposées au point précédent, les intéressés justifiant d'un intérêt à agir pourraient être à un tel point réticents de faire valoir les droits qu'ils tirent de la réglementation nationale transposant la directive 2000/78 que le régime de sanctions instauré en vue de transposer celle-ci manque de caractère dissuasif réel (voir, par analogie, arrêt Draehmpaehl, précité, point 40). En ce qui concerne l'effet dissuasif de la sanction, la juridiction de renvoi pourrait également tenir compte, le cas échéant, d'un éventuel comportement de récidive de la part de la partie défenderesse concernée.
- 68 Certes, le simple fait qu'une sanction déterminée ne soit pas essentiellement pécuniaire ne veut pas nécessairement dire qu'elle revêt un caractère purement symbolique (voir, en ce sens, arrêt Feryn, précité, point 39), particulièrement si elle est assortie du degré de publicité adéquat et dans l'hypothèse où elle faciliterait, dans le cadre d'éventuels recours en responsabilité civile, la preuve d'une discrimination au sens de ladite directive.
- 69 Toutefois, il appartient en l'occurrence à la juridiction de renvoi de vérifier si une sanction telle qu'un simple avertissement est appropriée à une situation telle que celle en cause au principal (voir, par analogie, arrêt du 2 août 1993, Marshall, C-271/91, Rec. p. I-4367, point 25). À cet égard, la simple existence d'un recours en responsabilité civile au titre de l'article 27 de l'OG n° 137/2000, pour lequel le délai de recours est de trois ans, ne saurait, en tant que telle, pallier d'éventuelles insuffisances, sur le plan de l'effectivité, de la proportionnalité ou du caractère dissuasif de la sanction, constatées par ladite juridiction au regard de la situation exposée au point 66 du présent arrêt. En effet, ainsi qu'Accept l'a fait valoir lors de l'audience devant la Cour, lorsqu'une association du type de celles visées à l'article 9, paragraphe 2, de la directive 2000/78 n'agit pas de la part de victimes déterminées d'une discrimination, il pourrait s'avérer difficile de démontrer l'existence d'un préjudice dans le chef d'une telle association au sens des règles du droit national pertinentes.
- 70 Par ailleurs, s'il devait s'avérer que, ainsi que le fait valoir Accept, la sanction consistant en un avertissement est, en principe, uniquement infligée, dans l'ordre juridique roumain, dans le cas d'infractions tout à fait mineures, cette circonstance tendrait à suggérer que cette sanction n'est pas en adéquation avec la gravité d'une violation du principe d'égalité de traitement au sens de ladite directive.
- 71 En tout état de cause, il convient de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, lorsqu'une situation relève du champ d'application d'une directive, la juridiction nationale est tenue, en appliquant le droit national, d'interpréter ce dernier dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci [voir en ce sens, notamment, arrêts du 10 avril 1984, von Colson et Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, points 26 et 28; du 13 novembre 1990, Marleasing, C-106/89, Rec. p. I-4135, point 8; du 10 mars 2005,

Nikoloudi, C-196/02, Rec. p. I-1789, point 73, ainsi que du 28 janvier 2010, Uniplex (UK), C-406/08, Rec. p. I-817, points 45 et 46].

72 Ainsi, le cas échéant, il appartiendrait à la juridiction de renvoi d'apprécier dans le litige au principal notamment si, ainsi que le suggère *Accept*, l'article 26, paragraphe 1, de l'OG n° 137/2000 pourrait être interprété en ce sens que le délai de prescription de six mois énoncé à l'article 13, paragraphe 1, de l'OG n° 2/2001 ne s'applique pas aux sanctions édictées à cet article 26, paragraphe 1.

73 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la quatrième question que l'article 17 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle, en cas de constatation d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, au sens de cette directive, il n'est possible de prononcer qu'un avertissement tel que celui en cause au principal lorsqu'une telle constatation intervient après l'expiration d'un délai de prescription de six mois à compter de la date à laquelle les faits se sont produits si, en application de cette même réglementation, une telle discrimination n'est pas sanctionnée dans des conditions de fond et de procédure qui confèrent à la sanction un caractère effectif, proportionné et dissuasif. Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier si tel est le cas de la réglementation en cause au principal et, le cas échéant, d'interpréter le droit national dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de ladite directive pour atteindre le résultat visé par celle-ci.

Sur les dépens

74 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 (troisième chambre) dit pour droit:

- 1) **Les articles 2, paragraphe 2, et 10, paragraphe 1, 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, doivent être interprétés en ce sens que des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal sont susceptibles d'être qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» en ce qui concerne un club de football professionnel, alors que les déclarations concernées émanent d'une personne se présentant et étant perçue, dans les médias comme dans la société, comme étant le principal dirigeant de ce club, sans pour autant avoir nécessairement la capacité juridique de le lier ou de le représenter en matière d'embauche.**
- 2) **L'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où des faits tels que ceux à l'origine du litige au principal seraient qualifiés de «faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination» fondée sur l'orientation sexuelle lors du recrutement des joueurs par un club de football professionnel, la charge de la preuve telle qu'aménagée à l'article 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 ne conduit pas à exiger une preuve impossible à rapporter sans porter atteinte au droit au respect de la vie privée.**
- 3) **L'article 17 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle, en cas de constatation d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, au sens de cette directive, il n'est possible de prononcer qu'un avertissement tel que celui en cause au principal lorsqu'une telle constatation intervient après l'expiration d'un délai de prescription de six mois à compter de la date à laquelle les faits se sont produits si, en application de cette même réglementation, une telle discrimination n'est pas sanctionnée dans des conditions de fond et de procédure qui confèrent à la sanction un caractère effectif, proportionné et dissuasif. Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier si tel est le cas de la réglementation en cause au principal et, le cas échéant, d'interpréter le droit national dans toute la mesure du possible à la**

lumière du texte et de la finalité de ladite directive pour atteindre le résultat visé par celle-ci.

Signatures

* Langue de procédure: le roumain.