

Octobre 2013

I.B. c. Grèce - 552/10

Arrêt 3.10.2013 [Section I]

Article 14

Discrimination

Licenciement d'une personne atteinte du VIH en raison des pressions exercées par ses collègues : *violation*

En fait – En février 2005, alors qu'il était en congé annuel, le requérant apprit qu'il avait contracté le virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Cette information se répandit dans l'entreprise dans laquelle il travaillait. Le personnel commença à se plaindre auprès de l'employeur d'avoir à travailler avec une personne séropositive et demanda son renvoi. L'employeur du requérant 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. Malgré cela, la moitié d'entre eux environ adressèrent à l'employeur du requérant une lettre par laquelle ils l'invitaient à se séparer de ce dernier 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. Deux jours avant le retour du requérant de son congé, son employeur le licencia en lui versant l'indemnité prévue par le droit grec. Le requérant saisit les tribunaux. La Cour de cassation cassa l'arrêt de la cour d'appel, considérant que la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive.

En droit – Article 14 combiné avec l'article 8

a) *Applicabilité* – Le requérant se plaint d'un manquement de la part des autorités à protéger sa sphère privée contre l'ingérence de son employeur, ce qui pourrait engager la responsabilité de l'Etat. Il ne fait 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. L'affaire en cause présente une particularité : 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 la menace ouverte des employés de perturber le fonctionnement de l'entreprise tant que le requérant continuerait à y être présent. Il est clair que son licenciement 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. Les articles 8 et 14 combinés sont donc applicables.

b) *Fond* – 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. Dans son arrêt *Kiyutin c. Russie*, la Cour a considéré que l'ignorance des modes de propagation du VIH 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. Or, d'une part, l'employeur du requérant a mis fin au contrat de celui-ci à cause de la pression dont il a fait l'objet de la part de ses employés et cette pression avait pour origine la séropositivité du requérant et l'inquiétude que celle-ci avait créée chez eux ; d'autre part, 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.

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. Elle a aussi reconnu que l'existence même de l'entreprise n'était pas menacée par les pressions exercées par les salariés. 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. 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. Enfin, 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, sa demande initiale 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, 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 leur lieu de travail.

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

Conclusion : violation (unanimité).

Article 41 : 8 000 EUR pour préjudice moral ; 6 339,18 EUR pour dommage matériel.

(Voir *Kiyutin c. Russie*, 2700/10, 10 mars 2011, [Note d'information 139](#))

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme
Rédigé par le greffe, ce résumé ne lie pas la Cour.

Cliquez ici pour accéder aux [Notes d'information sur la jurisprudence](#)