



## Le licenciement d'un employé en raison de sa séropositivité est contraire à la Convention européenne des droits de l'homme

Dans son arrêt de chambre, non définitif<sup>1</sup>, rendu ce jour dans l'affaire I.B. c. Grèce (requête n° 552/10), la Cour européenne des droits de l'homme dit, à l'unanimité, qu'il y a eu :

**Violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale) combiné avec l'article 14 (interdit de la discrimination) de la Convention européenne des droits de l'homme**

L'affaire concerne le licenciement d'un employé séropositif sous la pression des autres employés de l'entreprise.

La Cour considère que les juges internes ont fondé leur décision sur une donnée manifestement inexacte, à savoir le caractère contagieux du requérant. Ils ont insuffisamment exposé en quoi les intérêts de l'employeur l'emportaient sur ceux du requérant et ont manqué de mettre correctement en balance les droits des deux parties.

Le requérant a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé, au mépris de l'article 8 combiné avec l'article 14.

### Principaux faits

Le requérant, I.B., est un ressortissant grec, né en 1980 et résidant à Athènes (Grèce).

Le requérant travaillait depuis 2001 dans une entreprise de fabrication de bijoux.

En janvier 2005, il confia à trois de ses collègues sa crainte d'avoir contracté le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ce qu'un test confirma. Son employeur reçut peu de temps après une lettre des trois collègues précités qui indiquait que le requérant avait le SIDA et que l'entreprise se devait de le renvoyer. Des informations sur l'état de santé du requérant se répandirent dans toute l'entreprise qui comptait 70 employés. Le personnel demanda son renvoi. Un médecin du travail, invité par l'employeur, tenta de rassurer les employés en leur expliquant quelles étaient les précautions à prendre.

Le 21 février 2005, trente-trois employés de l'entreprise adressèrent à la directrice une lettre par laquelle ils l'invitaient à se séparer du requérant afin de « sauvegarder leur santé et leur droit au travail ». Le 23 février 2005, l'employeur licencia le requérant en lui versant l'indemnité prévue par le droit grec. Le requérant trouva peu de temps après un autre emploi dans une autre entreprise.

Le requérant saisit le tribunal de première instance d'Athènes.

Le 13 juin 2006, le tribunal jugea que le licenciement était illégal. Le tribunal reconnut que la résiliation du contrat avait été motivée uniquement par l'état de santé du requérant et souligna que l'attitude de l'employeur constituait un abus de droit. Le tribunal releva que l'employeur avait

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions des articles 43 et 44 de la Convention, cet arrêt de chambre n'est pas définitif. Dans un délai de trois mois à compter de la date de son prononcé, toute partie peut demander le renvoi de l'affaire devant la Grande Chambre de la Cour. En pareil cas, un collège de cinq juges détermine si l'affaire mérite plus ample examen. Si tel est le cas, la Grande Chambre se saisira de l'affaire et rendra un arrêt définitif. Si la demande de renvoi est rejetée, l'arrêt de chambre deviendra définitif à la date de ce rejet.

Dès qu'un arrêt devient définitif, il est transmis au Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui en surveille l'exécution. Des renseignements supplémentaires sur le processus d'exécution sont consultables à l'adresse suivante : <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/execution>.

licencié le requérant afin de sauvegarder ce que, de manière erronée, il considérait être une question de relations de travail pacifiques au sein de son entreprise. Le tribunal considéra enfin qu'il n'était pas nécessaire d'ordonner la réintégration du requérant car celui-ci avait entretemps trouvé un nouveau travail.

L'employeur et le requérant interjetèrent appel contre ce jugement.

Par un arrêt du 29 janvier 2008, la cour d'appel admit que l'employeur 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 le leur avait expliqué le médecin du travail.

La cour d'appel souligna que si la maladie d'un salarié n'avait pas d'effet négatif sur la relation de travail ou le bon fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, réduction de la capacité de travail), la maladie ne pouvait pas servir de justification objective pour la dénonciation du contrat de travail. Or, à ce jour, le requérant ne s'était pas absenté de son travail et aucune absence pour cause de maladie n'était prévisible pour le futur immédiat. La cour d'appel constata que l'état de santé du requérant ne pouvait pas avoir d'effet préjudiciable au bon fonctionnement futur de l'entreprise.

Le requérant introduisit un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel, soulignant que cet arrêt avait à tort rejeté sa demande de réintégration dans l'entreprise.

Par un arrêt du 17 mars 2009, la Cour de cassation cassa l'arrêt de la cour d'appel et 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 ou le bon fonctionnement de l'entreprise. La Cour de cassation rejeta le pourvoi du requérant.

## Griefs, procédure et composition de la Cour

Invoquant l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale) combiné avec l'article 14 (interdiction de la discrimination), le requérant se plaignait d'une violation de son droit à la vie privée, la Cour de cassation ayant 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 – 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.

La requête a été introduite devant la Cour européenne des droits de l'homme le 2 décembre 2009.

L'arrêt a été rendu par une chambre de sept juges composée de :

Isabelle **Berro-Lefèvre** (Monaco), *présidente*,  
Elisabeth **Steiner** (Autriche),  
Khanlar **Hajiyev** (Azerbaïdjan),  
Mirjana **Lazarova Trajkovska** (L'Ex-République Yougoslave de Macédoine),  
Julia **Laffranque** (Estonie),  
Linos-Alexandre **Sicilianos** (Grèce),  
Erik **Møse** (Norvège),

ainsi que de Søren **Nielsen**, *greffier de section*.

## Décision de la Cour

### Article 8 combiné avec l'article 14

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

La Cour estime qu'en comparant la situation du requérant à celle des autres employés, il est certain que le requérant a été traité de manière moins favorable qu'un autre de ses collègues l'aurait été en raison de sa séropositivité. Selon la Cour, l'origine du problème réside dans l'attitude de rejet des collègues du requérant face à sa séropositivité.

La cour d'appel a considéré que la menace de perturbation de l'entreprise était fondée sur des réactions scientifiquement injustifiées et 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, elle ne pouvait pas servir de justification objective pour la dénonciation du contrat. Elle a reconnu expressément que la séropositivité du requérant n'avait pas d'effet sur sa capacité à exécuter son travail ni ne laissait présager une incidence défavorable sur son contrat qui eût justifié la dénonciation de celui-ci. L'existence même de l'entreprise n'était pas menacée par les pressions exercées par les salariés. Le préjugé des salariés ne saurait être invoqué comme prétexte pour mettre fin au contrat d'un employé séropositif. Le besoin de protéger les intérêts de l'employeur doit faire l'objet d'une mise en balance minutieuse avec le besoin de protéger les intérêts de l'employé, qui est la partie la plus faible au contrat, d'autant plus lorsque l'employé 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.

Si la Cour de cassation n'a pas contesté non plus 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 sur une donnée manifestement inexacte, à savoir le caractère contagieux du requérant. Ce faisant, la Cour de cassation a attribué au bon fonctionnement de l'entreprise une signification et un sens que souhaitent lui attribuer les salariés, identifiant la définition de ce bon fonctionnement de l'entreprise à la perception subjective et erronée qu'en avaient les employés.

La Cour considère que la Cour de cassation n'a pas suffisamment exposé en quoi les intérêts de l'employeur l'emportaient sur ceux du requérant et n'a pas suffisamment mis en balance les droits des deux parties.

Le requérant a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé, au mépris de l'article 8 combiné avec l'article 14.

### Satisfaction équitable (Article 41)

La Cour dit que la Grèce doit verser au requérant 6 339,18 euros (EUR) pour dommage matériel et 8 000 EUR pour dommage moral.

*L'arrêt n'existe qu'en français.*

---

Rédigé par le greffe, le présent communiqué ne lie pas la Cour. Les décisions et arrêts rendus par la Cour, ainsi que des informations complémentaires au sujet de celle-ci, peuvent être obtenus sur [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int). Pour s'abonner aux communiqués de presse de la Cour, merci de s'inscrire ici : [www.echr.coe.int/RSS/fr](http://www.echr.coe.int/RSS/fr) ou de nous suivre sur Twitter [@ECHRpress](https://twitter.com/ECHRpress).

### Contacts pour la presse

[echrpress@echr.coe.int](mailto:echrpress@echr.coe.int) | tel: +33 3 90 21 42 08

**Denis Lambert (tel: + 33 3 90 21 41 09)**

Tracey Turner-Tretz (tel: + 33 3 88 41 35 30)

Nina Salomon (tel: + 33 3 90 21 49 79)

Jean Conte (tel: + 33 3 90 21 58 77)

**La Cour européenne des droits de l'homme** a été créée à Strasbourg par les Etats membres du Conseil de l'Europe en 1959 pour connaître des allégations de violation de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950.