

# Pour une lecture dialogique du droit international des droits humains. Remarques sur les constatations du comité des droits de l'homme dans l'affaire Baby loup et quelques réactions qu'elles ont suscitées<sup>(\*)</sup>

Par Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ,  
Professeure de droit public à l'Université Paris-Nanterre,  
directrice du CREDOF (UMR 7074 Centre de théorie et analyse du droit)

1. La position adoptée cet été par le Comité des droits de l'Homme de l'ONU suit à la requête déposée devant lui par Mme A., la puéricultrice voilée licenciée par la crèche Baby Loup a aussitôt suscité, dans la presse généraliste, sur les réseaux sociaux et les blogs juridiques, une vague soutenue de messages et analyses critiques. De manière étrange, plutôt que d'engager le débat sur le fond des « constatations » du Comité, qui estime que l'intéressée a subi une atteinte disproportionnée à sa liberté religieuse, ainsi qu'un licenciement discriminatoire, lesdits commentateurs font largement le choix de jeter une forme de discrédit sur le Comité. Dans leur grande majorité, ils rappellent à l'envie que le Comité des droits de l'Homme de l'ONU n'est pas une juridiction, qu'on ne saurait, dès lors, considérer qu'il puisse « condamner » la France (ou quelque autre État) et que, de ce fait, les constatations qu'il adopte en réponse aux communications individuelles dont il est saisi ne constituent ni « rebondissement », ni développement juridique notable. Par-delà certaines erreurs grossières (1), certains vont même jusqu'à dire que les constata-

tions du Comité n'ont « aucune force obligatoire » du point de vue du droit français. De telles analyses étonnent, au regard d'un ensemble d'éléments que l'on peut lister comme suit :

- le PIDCP, traité fondateur du droit international des droits de l'Homme, a été signé en 1966 et ratifié par la France en 1974 ;
- il a été complété dès 1966 par un protocole instituant le Comité des droits de l'Homme. Ce protocole, entré en vigueur en 1976, a été ratifié par la France en 1984 ;
- ledit Comité a pour fonctions de veiller au suivi et d'interpréter les dispositions du PIDCP (par le biais de rapports annuels, d'observations générales, de communications individuelles...);
- le fait que les constatations rendues par le Comité, lorsqu'il est saisi de communications individuelles, ne puissent être considérées comme « judiciaires » ou « juridictionnelles » (ainsi que le fait qu'elles ne produisent pas, pour l'État visé, l'obligation de rouvrir le dossier juridictionnel national) ne saurait être exprimé par l'idée qu'elles sont dépourvues de toute force obligatoire (2). La question de l'autorité des décisions et jugements

(\*) [NDLR] Cet article a été initialement publié par La Revue des droits de l'homme dans l'édition en ligne de septembre 2018 (<https://journals.openedition.org/revdh/>). Nous tenons à remercier vivement sa rédactrice en chef, Véronique Champeil-Desplats, ainsi que l'auteure, d'avoir accepté sa reproduction dans le Droit Ouvrier. Par ailleurs, signalons que la décision est partiellement reproduite à la suite de l'article.

(1) La plus commune, repérée dans la presse, mais aussi sur un blog juridique, est la confusion entre Conseil des droits de l'Homme (instance politique intergouvernementale composée des représentant-es de 47 États) et le Comité des droits de l'Homme (comité indépendant de 18 experts en charge de l'interprétation et du suivi du Pacte international relatif aux droits civils et politiques). Le comité, seul chargé du suivi et de l'interprétation du PIDCP, est composé de 18 expert-es indépendant-es qui ne sont pas représentant-es des États au titre desquels il ont été élu-es.

(2) On pourrait d'ailleurs faire ici un parallèle entre les constatations rendues par le Comité des droits de l'Homme et les arrêts rendus par la Cour européenne des droits de l'Homme (à propos de laquelle on peut raisonnablement penser qu'il serait difficile de lui

contester la qualité de juridiction). En effet, ces derniers ne sont pas davantage des rebondissements judiciaires/ juridictionnels – et pourtant, il serait bien hérétique de prétendre qu'ils sont dépourvus de toute force obligatoire. Du point de vue du droit français, ce n'est en effet qu'à titre tout à fait exceptionnel (et, à vrai dire, peu opérant), et pour la seule matière pénale, qu'une condamnation prononcée par la Cour peut être susceptible de mener à la réouverture d'un procès (cf. la loi n°2000-516 du 15 juin 2000 relative à la présomption d'innocence). En réalité, les arrêts de la Cour, s'ils sont obligatoires, sont dépourvus de toute force exécutoire ; et il appartient à chaque État de déterminer la manière dont il tire, le cas échéant (et l'on sait que le cas n'échoit pas toujours), les conséquences d'une condamnation. Le suivi de l'exécution des arrêts de la Cour relève d'ailleurs, dans le système du Conseil de l'Europe, d'une autorité politique et non juridictionnelle (le Comité des ministres ; v. art. 46 de la CEDH). Autrement dit, la question de l'autorité des arrêts, décisions, constatations, rapports (...) rendus par les autorités internationales de protection des droits de l'Homme est une question complexe, qui va notamment bien au-delà du point de savoir si l'organe en question est une juridiction ou non.

rendus par les comités et cours internationales en charge du suivi du droit international des droits de l'Homme est, en réalité, fort complexe (3) et

ne saurait être présentée (tranchée, analysée...) à l'emporte-pièce, par le jeu de disqualifications hâtives.

## L'autorité du droit international des droits de l'Homme

2. Dans l'affaire qui a valu au Comité des droits de l'Homme ce qui s'approche d'une campagne de dénigrement, les experts en charge du suivi du PIDCP ont constaté que, dans l'affaire Baby Loup, qui s'était soldée, à la suite de l'arrêt d'Assemblée plénière de la Cour de cassation de juin 2014, par la confirmation judiciaire de la légalité du licenciement de la puéricultrice qui refusait d'ôter son voile islamique, l'application du droit français avait mené à une double violation du Pacte. Atteinte disproportionnée à la liberté religieuse, d'une part (art. 18), licenciement discriminatoire, d'autre part (art. 26). Les tout derniers paragraphes des constatations rendues par le Comité sont très clairs : après avoir rappelé que l'État partie est tenu d'accorder réparation à la personne dont les droits ont été violés et de prévenir la répétition de violations similaires à l'avenir, le Comité précise encore que la France dispose d'un délai de 180 jours pour lui fournir des renseignements sur les mesures prises.

3. Bien clairvoyant-e celui ou celle qui sait dire, dès à présent, quel avenir les autorités françaises réserveront à ces constatations. On peut, bien sûr, trouver des « précédents » où la France a ignoré les constatations du Comité des droits de l'Homme ; mais, encore une fois, on trouve la même chose côté Cour européenne des droits de l'Homme. Ce ne sont donc ni les organes qui sont ici en cause, ni l'autorité de leurs arrêts et/ou constatations, mais quelque chose de bien plus subtil, qui tient à l'interaction entre autorités

et échelons normatifs qui, seule, détermine l'autorité du droit international.

4. Que la France *puisse*, dès lors, s'abstenir de toute action à la suite de cette ultime « revisitation » de l'affaire Baby Loup ne souffre pas la contestation : aucun ciel ne lui tombera sur la tête. Pour autant, se glorifier et se satisfaire d'un tel état des choses, voire encourager la France à suivre cette voie (comme le font nombre des commentaires produits en réaction à la publication des constatations du CDH dans l'affaire Baby Loup), signale un rapport bien étrange au droit international des droits de l'Homme – rapport d'autant plus étonnant lorsqu'il est exprimé par des universitaires juristes, dont on se demande bien à quoi doit ressembler le cours de droit international public ou de droit des libertés fondamentales lorsqu'il est enseigné par des auteur-es si prompt-es à tenir pour quantité négligeable le travail d'une instance tel que le Comité des droits de l'Homme. C'est méconnaître le rôle considérable joué par ces comités dans le développement, l'enrichissement des standards de droits humains depuis plusieurs décennies. C'est véhiculer une conception bien étriquée du « droit » – qui n'importerait que s'il s'agissait toujours exclusivement de dispositifs normatifs directement exécutoires – et mettre de côté la structure profondément dialogique du droit international des droits humains, qui permet à différents acteurs de faire valoir différentes interprétations de droits et principes, enrichissant sans cesse les perspectives et points de vue disponibles.

## L'affaire Baby Loup : un terrain miné

5. Comment comprendre tant de défiance vis-à-vis du Comité des droits de l'Homme ? Est-ce l'expression d'une authentique défiance vis-à-vis du droit international des droits de l'Homme ? Il est vrai que cette posture a le vent en poupe ; on n'oubliera pas que la France n'est plus, depuis quelques années, indemne d'appels à des stratégies d'exit diverses (émanant tant de candidats à la présidentielle que de députés...) – y

compris en ce qui concerne le Conseil de l'Europe (4). Mais l'explication est, en fait, probablement bien plus contingente. La tonalité générale des commentaires sur cette affaire ne vise probablement pas tant à exprimer une défiance raisonnée vis-à-vis du droit international des droits humains et des acteurs qui le font vivre qu'elle n'exprime ici, plus simplement, un désaccord de fond avec la réponse du CDH à la

(3) Pour des publications de référence : Ph. Alston, *International human rights : texts and materials*, Oxford University Press, 2013 ; L. Hennebel, H. Tigroudja, *Droit international des droits de l'Homme*, Pedone, 2016. Plus récemment : O. De Frouville, *Le système de protection des droits de l'homme des Nations Unies – Présent et avenir*, Pedone, 2018.

(4) On se permet de renvoyer à S. Hennette-Vauchez, « Le Frexit des droits de l'Homme ? », <http://doyoulaw.blogs.liberation.fr/2016/11/24/le-frexit-des-droits-de-lhomme/> ; et aussi : « Un Frexit des droits de l'Homme », *Delibérée*, 2017, n° 1, p. 104.

communication n°2662/2015 présentée par Mme Fatima A. dans un ultime développement de l'affaire Baby Loup. Quand on veut tuer son chien, on l'accuse de la rage.

6. On se rappelle, en effet, que cette affaire est politique à tous les sens du terme. Elle a, d'abord, causé des interventions politiques de premier rang : depuis celle du ministre de l'Intérieur au jour du premier arrêt rendu par la Cour de cassation pour dire que la laïcité était menacée, jusqu'à la pénétration, à la faveur des cinq années de chronique médiatique, de la double idée selon laquelle, d'une part, le voile et la laïcité étaient incompatibles et, d'autre part, l'apparition ou le développement du voile islamique mettrait en cause (et en danger) la République (5).

7. Juridiquement, l'affaire Baby Loup est aussi capitale. Jusque-là la question de la place de la religion au travail était marginale : il est, en effet, frappant de constater le faible nombre des références jurisprudentielles disponibles sur des questions semblables ou proches de celles qui étaient soulevées dans l'affaire Baby Loup (i.e. sur la manifestation des convictions religieuses au travail). Depuis lors, en revanche, que de basculements ! De manière emblématique, les dispositions de la loi *El Khomri*, qui permettent désormais au règlement intérieur de l'entreprise de prévoir une clause de neutralité religieuse des personnels (6), trouvent pour partie leur origine dans des mouvements d'idées et propositions qui datent précisément de l'affaire Baby Loup ; or, il s'agit bien là d'une inversion de la solution antérieure (7). Et ce basculement législatif de premier plan est encore conforté par des solutions jurisprudentielles diverses, nationales comme européennes. On peut ici citer, à titre emblématique, l'arrêt rendu le 22 novembre 2017 par la Cour de cassation (8) à la suite des arrêts de Grande chambre de la Cour de justice de l'Union européenne (9) qui, tout en reconnaissant que l'argument des préférences de la clientèle ne saurait justifier une décision de licenciement d'une salariée voilée, considèrent que la liberté d'entreprendre et de fixer une certaine image

de l'entreprise rend légitime, *a priori*, une politique de stricte neutralité religieuse, politique et philosophique dans l'entreprise. Bref, en un mot comme en cent, l'idée selon laquelle la liberté de manifester sa religion pouvait à bon droit être restreinte au travail a bel et bien conquis, à la faveur de l'affaire Baby Loup, une légitimité et une assise juridiques dont elle ne disposait pas auparavant.

8. Et pourtant. Dans le même temps, cette idée demeure disputée. Qu'il s'agisse de la Cour européenne des droits de l'Homme ou de la Cour de justice de l'Union européenne, leurs interventions sur le sujet suscitent un vif débat doctrinal (10). Il est difficile de ne pas lire les évolutions sur ce terrain comme autant de reculs des droits fondamentaux du salarié. Diverses organisations (associations et institutions) de défense des droits humains soulignent combien ce mouvement vient conforter, sinon aggraver, le problème de la discrimination subie par les musulman-es en France (11). Plus fondamentalement, une forme de clivage est aujourd'hui aussi apparente que profonde sur le sens même de la laïcité (et de sa place dans le « modèle républicain » sur lequel l'ordre politique et juridique français serait construit).

9. Voilà quelques éléments de contexte qui, seuls, permettent de comprendre la vigueur et la teneur des propos ayant fleuri sur les ramifications juridiques de la toile en réponse à la publication des constatations du CDH dans l'affaire Baby Loup. C'est bien, en effet, parce que toute parole qui n'irait pas dans le sens de la légitimité des restrictions de la liberté religieuse pesant sur les (femmes) musulman-es est devenue authentiquement insupportable à nombre d'acteurs de ce débat piqué sur la laïcité que, n'hésitant pas à jeter le bébé avec l'eau du bain, ils ont pu choisir de remettre en cause l'autorité et la légitimité du CDH pour mieux exprimer leur désaccord avec ses conclusions dans cette affaire. Car, bien à rebours, non seulement du droit français, mais aussi des interprétations qui nourrissent aujourd'hui la jurisprudence européenne, le Comité des droits de l'Homme a estimé

(5) On se permet ici de renvoyer à S. Hennette-Vauchez, V. Valentin, *L'affaire Baby Loup ou la nouvelle laïcité*, LGDJ/Lextenso, 2014.

(6) Art. L. 1321-2-1 du Code du travail : « Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

(7) Comp. la version antérieure (ex-art. L1321-3 Code du travail : « Le règlement intérieur ne peut contenir : 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ; 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ; 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité

professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap », souligné par nous).

(8) Cass. Soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855.

(9) CJUE, GC, 14 mars 2017, GC, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui & ADDH v. Micropole SA*, aff. C-188/15 ; CJUE, GC, 14 mars 2017, *Samira Achbita & Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV*, aff. C-157/15.

(10) V. réf. *infra*.

(11) V. réf. *infra*.

que le licenciement de Mme A. sur le fondement d'une clause de règlement intérieur requérant la neutralité religieuse des personnels constituait non seulement une restriction disproportionnée à sa liberté religieuse,

mais aussi une discrimination intersectionnelle basée sur le genre et la religion – dès lors que c'est bien en tant que *femme musulmane* que l'intéressée a été licenciée.

## Une atteinte disproportionnée à la liberté religieuse

10. Il est difficile de voir dans le raisonnement proposé par le CDH autre chose qu'un raisonnement des plus classiques dans le champ du droit international des droits de l'Homme. Le CDH définit, dans un premier temps, l'étendue de la liberté religieuse proclamée par l'article 18 du PIDCP (12), dont le libellé prévoit explicitement que « *ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement* ». Prenant ensuite (classiquement) appui sur son observation générale n°22 relative à cet article, le CDH rappelle qu'à ses yeux « *la liberté de manifester sa religion englobe le port de vêtements ou de couvre-chefs distinctifs. Le Comité note également que le port d'un foulard couvrant la totalité ou une partie de la chevelure est une pratique habituelle pour nombre de femmes musulmanes, qui le considèrent comme une partie intégrante de la manifestation de leur conviction religieuse* » (13). Sur ces bases, le Comité considère logiquement que l'interdiction faite à la requérante de porter un foulard sur son lieu de travail a constitué une ingérence dans l'exercice de son droit à la liberté de manifester sa religion. Il entreprend, dès lors, de vérifier si une telle ingérence est (i) prévue par la loi, (ii) nécessaire à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés d'autrui, et (iii) proportionnelle.

11. Sur le premier point, le CDH estime « *qu'il ne peut pas être conclu que la restriction [...] n'était pas prévue par la loi* » (14). Une telle conclusion ne saurait être considérée comme résultant d'une posture activiste du Comité ; bien au contraire, on peut la juger étonnamment compréhensive, puisqu'en réalité,

elle procède du refus du CDH de se prononcer sur le point de savoir si les dispositions du Code du travail applicables à l'époque des faits permettaient, ou non, des clauses générales de neutralité religieuse des personnels dans les règlements intérieurs des entreprises. Or ce point aurait pu être tranché plus nettement : l'ancien article L.1321-3 Code du travail pouvait bien, en effet, être lu comme interdisant de telles clauses, les seules restrictions aux droits fondamentaux des salariés (parmi lesquels la liberté de religion) n'étant légitimes qu'individuelles et en rapport avec les spécificités d'un poste donné (15).

12. Sur le second point, le raisonnement proposé par le CDH est intéressant car il dévoile un point qui est largement demeuré, depuis plusieurs années, dans l'angle mort du débat public français. Pour établir si l'ingérence dans la liberté religieuse de la requérante est légitime, le Comité analyse l'argument présenté par le Gouvernement, selon lequel il s'agirait de protéger les droits et libertés des enfants de la crèche (et leurs parents). Soulignant sa perplexité face à cette affirmation, il considère que « *l'État n'explique pas en quelle mesure le port du foulard serait incompatible avec la stabilité sociale et l'accueil promu au sein de la crèche* » ou avec l'objectif qu'elle se donne de « *développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé* ». Il ne voit pas, dès lors, comment conclure que « *le port d'un foulard par une éducatrice de la crèche porterait atteinte aux libertés et droits fondamentaux des enfants et des parents la fréquentant* ». Ce faisant, le Comité prend effectivement ses distances avec des lectures du foulard qui y verraient immanquablement un signe agressif, fort – un message. Or, de telles lectures sont très fréquentes et présentes dans le débat public français (16), qui, non content d'amalgamer toutes sortes de foulards

(12) « 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement. 2. Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix. 3. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui. 4. Les États parties au présent Pacte s'engagent à

respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions ».

(13) CDH, Constatations dans le cadre de la communication 2662/2015, § 8.3.

(14) *Ibid.*, § 8.5.

(15) V. par ex. en ce sens E. Peskine, C. Wolmark, Droit du travail, Dalloz, Hypercours, 12<sup>ème</sup> édition, 2018, n° 326.

(16) La Cour européenne des droits de l'Homme considère, elle aussi, que le voile est un « *signe extérieur fort* » : v. CEDH, 15 février 2001, déc., *Dahlab c. Suisse*.

et voiles (17), lit volontiers leur port comme toujours constitutif d'un message – et d'un message, le plus souvent, agressif ou menaçant (18). Il met surtout le doigt sur les fragilités d'un argument qui a été fréquemment avancé dans le débat public français depuis l'affaire Baby Loup : celui de la nécessité de protéger les enfants qui pourraient être heurtés par l'exposition à la vue d'une femme revêtue d'un foulard couvrant ses cheveux (19) – à telle enseigne qu'il a suscité plusieurs propositions de loi visant à interdire le port de signes religieux dans l'ensemble des établissements accueillant des enfants (20). D'ailleurs, sans être directement repris en tant que tel par l'arrêt d'Assemblée plénière clôturant l'affaire en 2014, il continue d'y affleurer, dès lors que c'est bien par référence à la petite taille et à la population fréquentant la crèche (*i.e.* des enfants) que la Cour de cassation finit par valider le licenciement de Mme A. (21).

13. En toute hypothèse, l'examen du but légitime de la restriction à la liberté religieuse dont a fait l'objet la requérante mène déjà le Comité à une appréciation négative. Celle-ci ne sera que renforcée par l'examen du critère de la proportionnalité. Ici encore, en effet, le CDH porte une appréciation négative sur les faits. Constatant que Mme A. a fait l'objet, en raison de son refus de retirer son voile au travail, d'une mesure grave (un licenciement, prononcé qui, plus est, pour faute grave, la privant de ce fait de tout droit à indemnité), et rappelant que « *le port du foulard ne saurait en soi être considéré comme constitutif d'un acte de prosélytisme* » (22), le Comité conclut à la violation de l'article 18 du PIDCP.

14. On le voit, ce n'est donc pas le raisonnement suivi par le Comité qui pose problème aux sycophantes des constatations qu'il a rendues dans cette affaire mais, en réalité, ses prémisses. Il y a, en effet, fort à parier que ce n'est guère dans l'appréciation qu'il donne

des conditions de proportionnalité, prévisibilité, voire d'existence d'un but légitime, que les voix critiques qui s'élevèrent iraient chercher noise au Comité ; car il n'y a là, comme on a essayé de le montrer, rien de particulièrement activiste (*v.* « *prévues par la loi* »), novateur (*v.* proportionnalité) ou aisément récusable (*v.* « *but légitime* » : à supposer qu'on soit en désaccord avec la position du Comité, il semblerait en toute hypothèse difficile d'apporter la preuve de la véracité de l'option contraire, *i.e.* du fait que l'exposition à la vue d'une femme dont la tête serait recouverte d'un foulard porterait atteinte à la liberté des enfants ou des parents des enfants fréquentant la crèche). C'est, semble-t-il, bien en amont que se joue la divergence de vues, *i.e.* sur la définition même de ce que recouvre la liberté de religion. On l'a dit, le Comité établit clairement que la liberté de manifester ses croyances est protégée par ce droit fondamental. Plus encore, il précise que le port du foulard dit islamique est perçu par un très grand nombre de femmes musulmanes comme une partie intégrante de la liberté religieuse. Or, si on imagine peu de voix disposées, au sein de la doctrine française, à contester le premier point, on sait combien le second irrite. Parmi toutes les manifestations possibles de la croyance religieuse, le port du voile par les femmes musulmanes apparaît, en effet, comme particulièrement problématique. Il est, dès lors, fréquemment dépeint comme un geste hostile ou d'une radicalité telle qu'il constituerait une forme d'abus de droit de la liberté religieuse, qui n'aurait pas à être accommodé ou toléré dans les sociétés occidentales. Or, comme, non content de conclure à une violation de la liberté religieuse, le CDH a également constaté que cette violation était discriminatoire, car ayant visé Mme A. en sa double qualité de *femme musulmane*, la force de la condamnation apparaît bel et bien insupportable aux yeux de celles et ceux qui récusent une telle interprétation de la liberté religieuse.

(17) Or, l'on sait que la diversité des voiles et foulards et aussi un reflet de la diversité des motivations de celles qui les portent et des significations qu'elles leur prêtent. Pour des exemples d'amalgame, *v. par ex.* F. Amara, « Le voile et la burqa, c'est la même chose », *Le Parisien*, 16 juillet 2008 ; pour une mise en garde contre les lectures univoques du sens du foulard, *v.* Françoise Tulkens, opinion dissidente in CEDH, GC, 10 novembre 2005, *Leyla Sahin c. Turquie*, aff. n° 44774/98 : « *Le port du foulard n'a pas de signification univoque et cette pratique répond à des motivations variables. Elle ne symbolise pas nécessairement la soumission de la femme à l'homme et, dans certains cas, certains soutiennent qu'elle pourrait même être un instrument d'émancipation de la femme. Dans ce débat, la voix des femmes est absente, celles qui portent le foulard comme celles qui choisissent de ne pas le porter... Il n'appartient pas à la Cour de porter une telle appréciation, en l'occurrence unilatérale et négative, sur une religion et une pratique religieuse, tout comme il ne lui appartient pas d'interpréter, de manière générale et abstraite, le sens du port du foulard ni d'imposer son point de vue à la requérante. Celle-ci – qui est une jeune femme adulte et universitaire – a fait valoir qu'elle portait librement le foulard et rien ne contredit cette affirmation. À cet égard, je vois mal comment le principe d'égalité entre les sexes peut justifier l'interdiction faite à une femme d'adopter un comportement*

*auquel, sans que la preuve contraire ait été apportée, elle consent librement. Par ailleurs, l'égalité et la non-discrimination sont des droits subjectifs qui ne peuvent être soustraits à la maîtrise de ceux et de celles qui sont appelés à en bénéficier. Une telle forme de « paternalisme » s'inscrit à contrecourant de la jurisprudence de la Cour qui a construit, sur le fondement de l'article 8, un véritable droit à l'autonomie personnelle ».*

(18) *V.* pour rappel les propos des présidents Jacques Chirac ou Nicolas Sarkozy ; *v.* de manière générale J. Scott, *La politique du voile* (2007), Éd. Amsterdam, 2017.

(19) Il est à noter que l'argument selon lequel le port du foulard porterait atteinte aux droits des enfants est rejeté comme insuffisamment convaincant dans nombre de pays ; *v. par ex.* en Allemagne : BVerfG, Second Sénat, Ludin, 2 BvR 1436/02, 24 septembre 2003.

(20) *V.* par ex., Sénat, Proposition de loi votée en 1<sup>ère</sup> lecture le 17 janvier 2012 visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect du principe de laïcité.

(21) Cass. Ass. plén. 25 juin 2014, n° 13-28.369.

(22) *Ibid.*, § 8.9.

## Une discrimination intersectionnelle

15. Cela faisait un certain temps qu'était posée la question de savoir si les divers types de mesures qui sont prises, ici et là, avec pour effet de restreindre la liberté des femmes musulmanes de manifester leurs croyances religieuses constituent des discriminations. Diverses ONG et institutions de protection des droits humains avaient déjà pu l'affirmer ou, *a minima*, le supposer. Parmi les premières, Open Society Justice Initiative a publié un certain nombre de rapports sur les minorités musulmanes dans le monde occidental (23). Le Collectif contre l'Islamophobie (CCIF) a, quant à lui, publié un rapport intéressant spécifiquement la France (24) – lequel est d'ailleurs cité par le CDH dans ses constatations dans cette affaire.

16. Sur un plan plus institutionnel, on peut noter qu'une organisation telle que le Bureau International du Travail s'était, dès 2003, émue des risques croissants de discrimination encourus par les personnes de confession musulmane au travail, du fait du « *climat politique qui règne actuellement dans le monde* » et qui « *alimente des sentiments de méfiance et de discrimination entre confessions* » (25). En Europe aussi, des instances telles que la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe ou l'Agence européenne des droits fondamentaux (26) ont, ces dernières années, documenté la question des multiples formes de discrimination subies par les minorités musulmanes et, notamment, du fait de

la multiplication des restrictions aux manifestations, par le vêtement, de l'appartenance religieuse. Dans un rapport portant spécifiquement sur la France, l'ECRI faisait d'ailleurs de l'intégration des femmes musulmanes dans l'emploi un sujet à part entière de recommandations (27).

17. Au niveau national même, des signaux d'alerte avaient été tirés. Ainsi, le Défenseur des droits a plusieurs fois eu l'occasion de qualifier de discriminatoire le traitement réservé à des personnes musulmanes (28) – dans l'emploi (29) ou dans les rapports avec certains services publics (30). Et le rapport annuel de la CNCDH sur le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, qui inclut depuis plusieurs années des éléments de mesure de l'islamophobie, était dernièrement présenté comme établissant notamment que les musulmans constituent l'une des minorités les « *moins acceptées* » en France (31).

18. Il est vrai qu'en dépit de la pluralité de ces voix recourant au prisme de la discrimination pour examiner, sous différents aspects, la situation des minorités musulmanes en Europe et en France, ce prisme a, jusqu'à présent, toujours échoué à triompher dans les arènes juridictionnelles. Par-delà l'affaire Baby Loup (32), et qu'il s'agisse de l'interdiction législative de la burqa (33), de l'interdiction de porter le voile islamique opposée à des étudiant-es (34), des élèves (35) ou des infirmier-es (36), la

(23) V. En dernier lieu OSJI, Towards A More Inclusive Europe : Countering Restrictions on Muslim Women's Dress in the EU, avril 2018 : <https://www.opensocietyfoundations.org/events/towardsmore-inclusive-europe-countering-restrictions-muslim-women-s-dress-eu>

(24) Rapport CCIF 2014/2015 : « Être musulmane aujourd'hui en France : les femmes, premières victimes de l'islamophobie ».

(25) Plus spécifiquement, le rapport expliquait : « *dans le monde du travail, cette [...] discrimination se manifeste par un comportement agressif des collègues ou du personnel d'encadrement envers les personnes de religions minoritaires, [...] des a priori en ce qui concerne le recrutement ou l'avancement, le refus de l'autorisation d'exercer une activité économique et l'intolérance vis-à-vis des coutumes vestimentaires* » : BIT, L'heure de l'égalité au travail. Rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail 2003, Genève, 2003, cité par Y. Pagnerre, « Liberté de religion vs. Liberté d'entreprise », Droit Social, 2017 p. 450.

(26) V. par ex. EU Fundamental Rights Agency, Migrants, minorities and employment Exclusion and discrimination in the 27 Member States of the European Union, Update 2003 – 2008, Luxembourg, 2011.

(27) ECRI, Rapport concernant la France, 1<sup>er</sup> mars 2016, notamment pp. 29 et s.

(28) Sur le port du foulard et l'accès : aux examens (not. Décision n° MLD 2016-112 du 30 mai 2016 et Décision n° MLD-MSP 2016-299 du 16 décembre 2016) ; à la formation (not. Décision n° MLD 2015-216 du 10 septembre 2015) ; aux espaces de loisir (not. Décision n° MLD 2015-102 du 13 mai 2015 et n° MLD 2014-204 du 22 décembre 2014). V. encore Décision n° LCD 2011-53 sur le refus d'accès à une formation en raison du régime alimentaire (halal).

(29) V. Par ex. DDD, Décision 2013-21 du 22 mars 2013, concernant une discrimination dans l'emploi fondée sur l'apparence par un homme musulman portant une barbe ostensible.

(30) V. Par ex., à propos du refus de proviseurs de laisser des stagiaires Greta voilées dans des lycées publics où se déroule leur formation : Halde, Délibération 2011-36 du 21 mars 2011 ; DDD, Décision MLD 2013-7 du 5 mars 2013.

(31) V. CNCDH, Rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie en France, 2017 F05B en ligne : [http://www.cncdh.fr/sites/default/files/essentiels\\_du\\_rapport\\_racisme\\_2017\\_pour\\_impression\\_ok\\_1.pdf](http://www.cncdh.fr/sites/default/files/essentiels_du_rapport_racisme_2017_pour_impression_ok_1.pdf) F05D ; et voir aussi : [https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2018/03/22/racisme-et-discriminations-les-musulmans-l-une-des-minorites-les-moins-acceptees-en-france\\_5274822\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2018/03/22/racisme-et-discriminations-les-musulmans-l-une-des-minorites-les-moins-acceptees-en-france_5274822_4355770.html)

(32) Sur laquelle on se permet de renvoyer à S. Hennette-Vauchez et V. Valentin, L'affaire Baby Loup ou la nouvelle laïcité, LGDJ/Lextenso, 2014 ; v. aussi C. Wolmark, « La discrimination voilée », Droit Ouvrier, 2014, n° 797, p. 835.

(33) CEDH, GC, 1<sup>er</sup> juillet 2014, SAS c. France, n° 43.835/11 ; CEDH, 11 juillet 2017, Dakir c. Belgique, n° 46.19/12 CEDH, 11 juillet 2017, Belcacemi et Oussar c. Belgique, n° 37.798/13.

(34) CEDH, GC, 2005, Leyla Shahin c. Turquie, n° 44.774/98.

(35) Avant la loi de 2004 : CEDH, 4 décembre 2008, Dogru c. France, n° 27.058/05 ; après la loi de 2004 : CEDH, déc. irrecev., 30 juin 2009, Aktas & al. c. France, n° 43.563/08.

Cour européenne des droits de l'Homme n'a jamais conclu ni à une violation de la liberté religieuse, telle que garantie par l'article 9 de la Convention, ni, *a fortiori*, jugé que ces restrictions étaient discriminatoires. Chaque fois qu'elle a accepté d'examiner les requêtes de ce point de vue, elle a estimé que, dès lors qu'elles poursuivaient un but légitime (par exemple la protection des droits et libertés d'autrui), ces restrictions ne pouvaient être qualifiées de discriminatoires. Ces arrêts, ainsi que plusieurs autres, comptent en bonne place parmi ceux qui incitent nombre de commentateurs à considérer que la Cour européenne des droits de l'Homme n'offre pas, aujourd'hui, de protection particulièrement robuste à la liberté de religion, tantôt parce qu'elle défère trop largement aux appréciations nationales, tantôt (et la charge est ici plus lourde) parce qu'elle faillit à prendre conscience de ce que les concepts sur le fondement desquels elle raisonne (neutralité, sécularisme voire laïcité), loin d'être neutres, expriment et perpétuent des formes d'exclusion (37).

19. La toute première intervention de la Cour de justice de l'Union européenne sur l'interprétation qu'il convient de donner à la notion de discrimination religieuse au sens de la directive 2000/78 a, semblablement, reposé sur une conception étroite et formaliste de la notion de discrimination. Dans une affaire où une salariée musulmane avait été licenciée après qu'un client de son employeur ait signifié à ce dernier son souhait de ne plus avoir affaire à des interlocutrices voilées, la CJUE estime que seul le juge national est réellement en situation de déterminer s'il y a là une forme directe de discrimination (38). Ce faisant, elle cantonne son propre raisonnement au point de savoir si le fait de ne pas être voilée peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive, qui serait alors susceptible d'entraver toute qualification de discrimination indirecte. Elle répond par la négative (39). Dans la

seconde affaire, la Cour juge que le fait pour une entreprise d'adopter, via son règlement intérieur, une clause générale de neutralité « *religieuse, politique et philosophique* » des personnels ne constitue pas davantage de discrimination directe ; et elle ne constituerait une discrimination indirecte que si elle n'était pas justifiée par un but légitime et poursuivi par des moyens appropriés et nécessaires. Cela étant, la Cour établit aussi qu'en principe, un tel choix de neutralité à l'intérieur de l'entreprise relève de l'objectif légitime de détermination de l'image de l'entreprise et est, à ce titre, protégé par la liberté d'entreprendre. Dans ces conditions, dès lors qu'elle est appliquée de manière « *cohérente et systématique* », la politique de neutralité ne saurait être analysée comme discriminatoire – fût-ce indirectement. Globalement, les commentaires académiques de ces importants arrêts ont été très négatifs – singulièrement du point de vue des concepts et de l'application du droit de la non-discrimination (40). Ils marquent, en toute hypothèse, très clairement la réticence du juge européen à mobiliser vigoureusement le concept de discrimination face aux mesures politiques qui restreignent la liberté des musulmanes de manifester au travail leur appartenance religieuse.

20. De manière d'ailleurs très notable, le CDH lui-même a pu, jusqu'aux importantes constatations qui font l'objet du présent commentaire, s'abstenir de se situer sur le terrain de la discrimination. Ainsi, dans les importantes constatations publiées en 2013 dans une autre affaire concernant la France, où était en cause l'obligation de poser tête nue sur les photographies fournies pour l'établissement d'un passeport, le Comité avait bel et bien conclu à une restriction disproportionnée de la liberté religieuse (et donc à une violation de l'article 18 du PIDCP) – mais il avait également fait le choix de ne pas poursuivre l'analyse sur le terrain de l'article 26 du Pacte, qui garantit le droit de tous à jouir des droits garantis sans discrimination sur le fondement, notamment, de la religion (41).

(36) CEDH, 26 novembre 2015, *Ebrahimian c. France*, n° 64.846/11.

(37) V. not. J. Ringelheim, « State Religious Neutrality as a Common European Standard ? Reappraising the European Court of Human Rights Approach », *Oxford Journal of Law and Religion*, 2017, vol. 6, n° 1, p. 24 ; ou encore P. Danchin, « Islam and the Secular Nomos of the European Court of Human Rights », *Michigan Journal of International Law*, 2011, vol. 32, n° 4, p. 663. V. enfin C. Mc Crudden, *Litigating Religions : An Essay on Human Rights, Courts and Beliefs*, Oxford University Press, 2018.

(38) CJUE, GC, 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui & ADDH v. Micropole SA*, aff. C-188/15 « § 31 : la décision de renvoi ne permet pas de savoir si la question de la juridiction de renvoi repose sur le constat d'une différence de traitement directement fondée sur la religion ou les convictions ou sur celui d'une différence de traitement indirectement fondée sur de tels critères ».

(39) *Ibid.*, § 45 : « L'article 4, 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, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus

voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition ».

(40) Parmi de nombreuses références : E. Howard, « Islamic Headscarves and the CJEU : Achbita & Bougnaoui », *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2017, vol. 24, n° 3, p. 348 ; E. Dubout, « Vers une laïcité de marché dans l'Union européenne ? », in B. Nabli dir., *La laïcité de l'État et l'état de droit*, Dalloz, 2018 à paraître ; S. Robin Olivier, « Neutraliser la religion dans l'entreprise ? », *RTD Eur.*, 2017, p. 229 ; S. Laulom, « Un affaiblissement de la protection européenne contre les discriminations », *Sem. Soc. Lamy*, 27 mars 2017, n° 1762, p. 6 ; C. Wolmark, J.-L. Bianco et N. Cadène, « La neutralité en entreprise doit être objectivement justifiée », *RDT*, 2017, p. 235 ; S. Hennette-Vauchez, « Equality and the Market : the unhappy fate of religious discrimination in Europe », *European Constitutional Law Review*, 2018, vol. 13, p. 744.

(41) CDH, communication n° 1928/2010, *Constatations Shingara Mann Singh c. France* du 26 septembre 2013, CCRP/C/108/D/1928/2010, § 9.4.

21. Les constatations du CDH sont donc à la fois très novatrices et très situées, dans un monde du débat juridique transnational où la question de savoir si l'impact spécifique de nombre de formes contemporaines de restriction à la liberté religieuse sur les femmes musulmanes doit être lu comme une forme de discrimination est vivement débattue (42) – et donne lieu à des appréciations fort diverses. Plus avant, ce qui singularise encore la position prise par le Comité, c'est le recours à la notion de discrimination *intersectionnelle*. Ainsi, le Comité entend souligner la spécificité du type de discrimination subie par Mme A. du fait de son licenciement consécutif à son refus de retirer son voile. Le Comité souhaite ici insister sur le fait que c'est spécifiquement en tant que femme musulmane (et non pas seulement en tant que femme, d'une part, ou musulmane, d'autre part) que Mme A. a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire.

22. Le concept d'inter-sectionnalité, forgé par la juriste Kimberlé Crenshaw à la fin des années 1980, a une destinée étonnante – notamment dans le monde francophone. Si c'est initialement une juriste qui l'a fait émerger, au terme d'analyses démontrant l'angle mort dans lequel se trouvaient les requérantes noires américaines du fait de la structure du droit américain de la non-discrimination, qui les contraignait à formuler leurs griefs soit sous la forme de discrimination sexuelle, soit sous celle de discrimination raciale (43), sa destinée proprement juridique demeure modeste (44). D'un maniement complexe, la notion a reçu quelques traductions et aména-

gements en droit positif, mais ils demeurent rares. Au plan sociologique et théorique, en revanche, le concept aura suscité un vaste courant de littérature et de débats et contribué de manière importante à l'affinement de la réflexion sur la multiplicité des formes que prend la domination dans les sociétés contemporaines (45). De ce point de vue, le geste par lequel le CDH s'empare du concept d'inter-sectionnalité est d'une grande importance du point de vue de l'histoire conceptuelle du droit de la non-discrimination – notamment si l'on considère les occasions manquées par les Cours européennes et les réticences dont elles font preuve pour se saisir du concept (46). Cette qualification est d'autant plus importante qu'elle est mobilisée sur le terrain spécifique des restrictions à la liberté religieuse des femmes musulmanes, dont on a vu qu'il divisait largement la scène juridique transnationale du point de vue, précisément, de son rapport au concept juridique de discrimination (47).

\*\*\*

23. La déjà longue et complexe affaire Baby Loup vient donc de se voir adjoindre un ultime développement. Il aura été l'occasion pour le CDH, on l'a vu, de prononcer une parole forte et innovante sur une question qui, bien au-delà des frontières de la France, est à la fois saillante et complexe dans un grand nombre d'ordres juridiques. Cette parole contribue à la clarification de l'importante divergence de vues qui sépare aujourd'hui, notamment, la Cour européenne des droits de l'Homme et le Comité des droits de l'Homme sur la question de l'étendue et de l'intensité de la protection accordée à la liberté

(42) Pour une publication récente traitant spécifiquement de l'emploi, K. Alidali, *Religion, Equality and Employment in Europe : the Case for Reasonable Accommodation*, Hart, 2017.

(43) K. Crenshaw, « Demarginalizing the intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal forum*, 1989, p. 139.

(44) S. Bilge, O. Roy, « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Canadian Journal of Law & Society*, 2010, vol. 25, n° 1, p. 51.

(45) Parmi de nombreux exemples : F. Fassa, E. Lépinard, M. Roca i Escoda, dir., *L'intersectionnalité : enjeux théoriques et politiques*, La Dispute, 2016.

(46) V. not. CJUE, *Baxter c. Deutschland GMBH (Odar)*, 6 décembre 2012, aff. C-152/11 ; CJUE, *David L. Parris c. Trinity College Dublin*, 24 novembre 2016, aff. C-443/15 (v. aussi Conclusions de l'avocat général Mme Juliane Kokott présentées le 30 juin 2016) ; Cour EDH, 3<sup>ème</sup> sect., *B. S. c. Espagne*, 24 juillet 2012, req. n° 47.159/08 ; Cour EDH, *Garib c. Pays-Bas*, 6 novembre 2017, n° 43.494/09 (et en particulier l'opinion dissidente du juge Pinto de Albuquerque, à laquelle se rallie le juge Vehabovic). *A contrario*, pour des initiatives notables de prise en compte de l'intersectionnalité, v. Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 20, E/C.12/GC/20, 2 juillet 2009, not. § 17 et 27 ; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandation n° 28, CEDAW/GC/28, 16 décembre 2010, § 26 ; Comité pour l'élimination de la

discrimination à l'égard des femmes, *Alyne da Silva Pimentel Teixeira c. Brésil*, Com. n° 17/2008, 27 septembre 2011, § 7.7 ; ou encore Cour IADH, *Gonzales Lluay et al. c. Équateur*, 1<sup>er</sup> septembre 2015, C. n° 298 § 290.

(47) En cela, le droit positif tranche assez nettement avec le débat doctrinal, bien plus prompt à mobiliser le concept de discrimination intersectionnelle pour appréhender la situation spécifique des femmes musulmanes au regard des formes contemporaines de restrictions à la liberté religieuse qui pèsent plus particulièrement sur elles. V. ainsi par ex. A. K. Wing, M. N. Smith, « Critical Race Feminism Lifts the Veil : Muslim Women, France, and the headscarf ban », *UC Davis Law Review*, 2005-06, vol. 39, p. 743 ; F. Ast, R. Spielhaus, « Tackling Double Victimization of Muslim Women in Europe : the intersectional response », *Mediterranean Journal of Human Rights*, 2012 ; D. Schiek, « On uses, mis-uses and non-uses of intersectionality before the European Court of Justice. The ECJ rulings Parris (C-433/15), Achbita (C-157/15) and Bougnaoui (C -188/15) as a Bermuda Triangle ? », *European Legal Studies OnLine Papers*, 2018, vol. 7, n° 3. On se permet également de renvoyer à S. Hennette-Vaucher, « Genre et religion : le genre de la "nouvelle laïcité" », in REGINE, *La loi et le genre. Études critiques de droit français*, Éd. du CNRS, 2014, pp. 715-731.



religieuse (48). Puisse-t-on se plaire, sur ces bases, à espérer la poursuite et l'enrichissement mutuels d'un dialogue entre l'ensemble des différents interprètes des standards internationaux des droits humains, plutôt que le déploiement d'un jeu de blocages et défiances stériles, qui se borneraient à rappeler aux

États la souveraineté qu'ils conserveraient, même dans un monde globalisé et juridicisé, d'ignorer le droit international.

**Stéphanie Hennette-Vauchez**

(48) Cette divergence de vues était déjà connue ; elle trouvait notamment à s'exprimer dans l'affaire *Shingara Mann Singh c. France* précitée (CDH, Constatations du 26 septembre 2013, n° 1928/2010), d'autant plus emblématique que cette même question de l'exigence de poser tête nue pour les photographes destinées à figurer sur les documents d'identité, que le Comité juge constitutive d'une atteinte disproportionnée à la liberté

religieuse, avait donné lieu à une décision d'irrecevabilité de la part de la Cour européenne des droits de l'Homme. V. sur l'analyse parallèle de l'interprétation de la Cour européenne et du Comité des droits de l'Homme : E. Bribosia, G. Caceres, I. Rorive, « Les signes religieux au cœur d'un bras de fer entre Genève et Paris : la saga Singh », RTDH, 2014, REF.

**DROITS ET LIBERTÉS FONDAMENTAUX** Restrictions à la liberté de manifester ses convictions religieuses sur le lieu de travail – Port du foulard islamique par une éducatrice de crèche – Absence d'atteinte aux enfants et aux parents – Interdiction non nécessaire – Violation de l'art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP).

**DISCRIMINATION** Restrictions à la liberté de manifester ses convictions religieuses sur le lieu de travail – Restrictions affectant particulièrement certaines religions et les filles, ayant des effets sur le sentiment d'exclusion et de marginalisation de certains groupes et pouvant aller à l'encontre des buts recherchés – Discrimination intersectionnelle fondée sur le genre et religion en violation de l'art. 26 du PIDCP.

## COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME

Constatations adoptées par le Comité en vertu du Protocole facultatif se rapportant au Pacte concernant la communication n° 2662, 16 juillet 2018 (distr. générale 10 août 2018), CCPR/C/123/D/2662/2015 (1)

1. L'auteur de la communication est F.A., de nationalité marocaine, née en 1969. Elle affirme que l'État partie a violé les droits qu'elle tient des articles 18 et 26 du Pacte. Elle est représentée par les avocats Claire Waquet et Michel Henry. W. K. Le Protocole facultatif est entré en vigueur pour l'État partie le 17 mai 1984.

### Rappel des faits tels que présentés par l'auteure

2.1 L'auteure travaillait depuis 1991 comme éducatrice de jeunes enfants dans une crèche établie par une association privée. En raison de ses convictions religieuses, elle a, depuis 1994, l'habitude de porter un foulard autour du visage couvrant ses cheveux. Peu avant son retour de congé parental en décembre 2008, la directrice de la crèche l'a informée de ce que, en application des dispositions du règlement intérieur de la crèche, elle ne serait pas autorisée à revenir travailler vêtue d'un foulard.

2.2 Le 9 décembre 2008, convoquée pour reprendre son travail, l'auteure s'est présentée à la crèche portant, comme elle avait l'habitude de le faire, un foulard. Par lettre du 19 décembre 2008, elle a été notifiée de son licenciement pour faute grave pour insubordination.

Les motifs du licenciement étaient la violation du règlement intérieur de la crèche pour avoir refusé d'ôter son « *voile islamique* » ; le refus de quitter la crèche au mépris de la mise à pied conservatoire prononcée par la directrice de la crèche ; et « *l'altercation* » qui, selon la directrice, aurait suivi ce refus.

2.3 L'auteure a engagé une procédure devant les juridictions internes aux fins de voir reconnaître que son licenciement avait un caractère discriminatoire et attentatoire à sa liberté de manifester sa religion. Dans cette procédure, l'auteure a mis en cause la légalité de la clause du règlement intérieur qui établissait que « *le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par l'association* ». Un jugement du 13 décembre 2010 du Conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie, puis, sur appel, un arrêt confirmatif de la Cour d'appel de Versailles du 27 octobre 2011 ont validé la clause du règlement intérieur et le licenciement.

(1) Adoptées par le Comité à sa 123<sup>ème</sup> session (2-27 juillet 2018). Les membres du Comité dont le nom suit ont participé à l'examen de la communication : Tania Maria Abdo Rocholl, Yadh Ben Achour, Ilze Brands Kehris, Sarah Cleveland, Ahmed Amin Fathalla, Bamarium Koita, Marcia V. J. Kran, Duncan Laki Muhumuza,

Mauro Politi, José Manuel Santos Pais, Yuval Shany and Margo Waterval. Conformément à l'article 90 du Règlement intérieur du Comité, Olivier de Frouville, membre du Comité, n'a pas pris part à l'examen de la communication.

2.4 L'auteur a présenté un recours en cassation. Par arrêt du 19 mars 2013, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a jugé que le principe de laïcité instauré par l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution française n'est pas applicable aux salariés privés qui ne gèrent pas un service public et que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, doivent répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et doivent être proportionnées au but recherché. La Cour a conclu que, contrairement à ce qu'avait retenu l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles, la clause du règlement intérieur de la crèche instaurait une restriction générale et imprécise à la liberté religieuse de ses salariés, de sorte que le licenciement, prononcé pour motif discriminatoire, était nul.

2.5 Le 27 novembre 2013, la Cour d'appel de Paris, statuant comme juridiction de renvoi après cassation, a de nouveau confirmé le jugement du Conseil de prud'hommes de Mantes-la-Jolie du 13 décembre 2010. L'arrêt de la Cour s'est fondé sur la notion d'« *entreprise de conviction* », selon laquelle une personne morale de droit privé qui assure une mission d'intérêt général peut, dans certaines circonstances, constituer une entreprise de conviction et se doter de statuts et d'un règlement intérieur prévoyant une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches. La Cour a également considéré que telle obligation de neutralité emporte, notamment, interdiction de porter tout signe religieux ostentatoire.

2.6 L'auteur a de nouveau formé un pourvoi en cassation, qui a été examiné en Assemblée plénière. Par arrêt du 25 juin 2014, la Cour a rejeté le pourvoi. Tout en estimant que l'association ne pouvait être regardée comme une entreprise de conviction au regard de son objet social, la Cour a considéré que la Cour d'appel pouvait déduire que la restriction à la liberté de manifester sa religion était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché, en appréciant de manière concrète les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, dont les 18 salariés étaient en relation directe avec les enfants et parents.

[...]

## Délibérations du Comité

### *Examen de la recevabilité*

7.1 Avant d'examiner toute plainte soumise dans une communication, le Comité doit, conformément à l'article 93 de son règlement intérieur, déterminer si la communication est recevable en vertu du Protocole facultatif.

7.2 Le Comité s'est assuré, comme il est tenu de le faire conformément au paragraphe

2 a) de l'article 5 du Protocole facultatif, que la même question n'était pas déjà en cours d'examen devant une autre instance internationale d'enquête ou de règlement.

7.3 Le Comité note que l'État partie n'a pas contesté la recevabilité de la communication.

En outre, il note que l'auteur a présenté un recours de Cassation qui a été rejeté, et qu'elle maintient qu'elle a donc épuisé toutes les voies de recours internes disponibles. En conséquence, le Comité considère que les dispositions du paragraphe 2 b) de l'article 5 du Protocole facultatif ne font pas obstacle à l'examen de la présente communication.

7.4 Le Comité estime, par ailleurs, qu'aux fins de la recevabilité, l'auteur a suffisamment étayé ses allégations. Par conséquent, le Comité déclare que la communication est recevable en ce qu'elle soulève des questions au regard des articles 18 et 26 du Pacte et passe à son examen au fond.

### *Examen au fond*

8.1 Le Comité des droits de l'homme a examiné la présente communication en tenant compte de toutes les informations soumises par les parties, conformément au paragraphe 1 de l'article 5 du Protocole facultatif.

8.2 Le Comité note l'allégation de l'auteur, qui affirme que son licenciement pour faute grave, fondé sur le refus de retirer son foulard islamique lorsqu'elle travaillait à la crèche, a violé son droit à la liberté de manifester sa religion en vertu de l'article 18 du Pacte, puisqu'il constituerait une restriction qui ne serait ni prévue par la loi, nécessaire dans une société démocratique, ni proportionnée. Il prend note de ce que l'État partie estime que la restriction à la liberté de l'auteur de manifester sa religion est prévue par la loi et est proportionnelle au but légitime de la protection des libertés et droits fondamentaux d'autrui, à savoir la liberté de conscience et de religion des enfants fréquentant la crèche et de leurs parents.

8.3 Le Comité rappelle que, comme indiqué dans son observation générale n° 22, paragraphe 4, sur l'article 18 du Pacte, la liberté de manifester sa religion englobe le port de vêtements ou de couvre-chefs distinctifs. Le Comité note également que le port d'un foulard couvrant la totalité ou une partie de la chevelure est une pratique habituelle pour nombre de femmes musulmanes, qui le considèrent comme une partie intégrante de la manifestation de leur conviction religieuse. Le Comité note qu'il en est ainsi pour l'auteur et considère donc que l'interdiction qui lui a été faite de porter son foulard sur son lieu de travail constitue une ingérence dans l'exercice de son droit à la liberté de manifester sa religion.

8.4 Le Comité doit donc déterminer si la restriction à la liberté de l'auteur de manifester sa religion ou sa conviction (article 18, paragraphe 1) est conforme aux principes énoncés par le paragraphe 3 de l'article 18 du Pacte : être prévue par la loi et nécessaire pour la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui. Le Comité rappelle que, comme indiqué dans son observation générale n° 22, paragraphe 8, le paragraphe 3 de l'article 18 « *doit être interprété au sens strict : les motifs de restriction qui n'y sont pas spécifiés ne sont pas recevables, même au cas où ils le seraient, au titre d'autres*

*droits protégés par le Pacte, s'agissant de la sécurité nationale, par exemple. Les restrictions ne doivent être appliquées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été prescrites et doivent être en rapport direct avec l'objectif spécifique qui les inspire et proportionnelles à celui-ci. Il ne peut être imposé de restrictions à des fins discriminatoires, ni de façon discriminatoire ».*

8.5 Dans le cas présent, le Comité note que, selon l'auteure, la restriction qu'elle a subie n'était pas prévue par la loi, puisque le Code du travail applicable ne permettrait pas l'adoption de clauses restrictives dans les règlements intérieurs telles que celle qui lui a été appliquée. Le Comité note également l'argument de l'État partie selon lequel les articles L.1121-1 et 1321-3 du Code de travail prévoyaient la possibilité d'introduire des clauses restrictives sous certaines conditions, qu'il considère remplies dans le cas d'espèce. Le Comité prend également note de ce qu'aucun élément du dossier n'indique ou ne permet de conclure que le règlement n'aurait pas été adopté en accord avec la loi en vigueur. Il ne peut donc pas être conclu que la restriction dont l'auteure a fait l'objet n'était pas prévue par la loi.

8.6 La question, pour le Comité, est donc de déterminer si la restriction subie par l'auteure peut être considérée comme « nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui », conformément au paragraphe 3 de l'article 18 du Pacte. À cet égard, le Comité rappelle que, selon le paragraphe 8 de son observation générale n° 22 (15), les restrictions « doivent être en rapport direct avec l'objectif spécifique qui les inspire et proportionnelles à celui-ci ». Il fait également référence aux critères établis par la Rapporteuse spéciale sur la liberté de religion ou de conviction pour déterminer si le principe de proportionnalité est respecté lorsqu'une restriction est constatée (16).

8.7 Au vu de ce qui précède, le Comité prend note de l'argument de l'État partie selon lequel la restriction dont l'auteure a fait l'objet avait un but légitime, à savoir la protection des droits et libertés des enfants et de leurs parents. Le Comité comprend cet argument comme faisant référence à la protection des libertés et droits fondamentaux d'autrui telle que prévue par l'article 18 (3) du Pacte. Il note également que, faisant référence à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, l'État partie soumet que le foulard islamique n'est pas « un signe passif » mais un « signe extérieur fort » ; que la crèche est un lieu d'accueil et de stabilité sociale d'enfants en bas âge, particulièrement influençables et réceptifs à leur environnement, qui n'ont pas à être confrontés à des « manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse ». Le Comité prend également note

que, selon l'auteure, seul un acte de pression ou prosélytisme pourrait porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux d'autrui, alors que le port d'un voile ne constitue pas un tel acte et n'interdit en rien aux parents de guider librement leurs enfants dans l'exercice de leur liberté de conscience et de religion. Le Comité note aussi l'argument de l'auteure selon lequel la neutralité totale et permanente des salariés de la crèche n'était pas nécessaire pour préserver la liberté de conscience des enfants et le choix éducatif de leurs parents, puisque les parents n'avaient jamais indiqué ou démontré qu'ils avaient adhéré à l'association en raison de la neutralité imposée à ses salariés, et ce d'autant plus que le principe de neutralité des salariés figurait dans le règlement intérieur de la crèche, mais pas dans les statuts de l'association. Le Comité note enfin la perception de l'auteure selon laquelle les observations de l'État partie semblent indiquer que les enfants ne devraient jamais être approchés par une femme voilée et qu'elle trouve cette position choquante.

8.8 Le Comité observe, par ailleurs, que l'État partie n'explique pas en quelles mesures le port du foulard serait incompatible avec la stabilité sociale et l'accueil promu au sein de la crèche. Il observe aussi que les arguments présentés par l'État partie n'expliquent pas pourquoi le foulard serait incompatible avec le but de l'association gérant la crèche de « développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé, et en même temps d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier », d'autant plus que l'un des objectifs de l'association est de « permettre l'insertion économique, sociale et culturelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle ». L'insertion de l'auteure, quelle que soit son opinion confessionnelle, s'inscrivait bien dans cet objectif. Enfin, le Comité considère que l'État partie n'a pas apporté de justification suffisante qui permette de conclure que le port d'un foulard par une éducatrice de la crèche porterait atteinte aux libertés et droits fondamentaux des enfants et des parents la fréquentant.

8.9 Pour ce qui est de la proportionnalité de la mesure, le Comité prend note des arguments de l'État partie soulignant l'importance de ce que les États parties jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure une ingérence est nécessaire ; ainsi que du fait que la restriction imposée ne s'appliquait pas en dehors du champ d'activités de la crèche et se limitait aux activités entraînant le contact du personnel avec les enfants. Toutefois, le Comité note également que, selon l'auteure, qui avait utilisé un foulard depuis 1994, même au travail, la restriction qui lui a été imposée n'était pas proportionnée puisqu'elle a donné lieu,

(15) Voir Observation générale n° 22 (1993) sur le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, par. 3.

(16) Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la liberté de religion ou de conviction, Mme Asma Jahangir ; E/CN.4/2006/5 ; 9 janvier 2006 par. 58 : « L'ingérence, qui doit permettre de préserver l'intérêt légitime menacé, est-elle appropriée ? La mesure choisie

est-elle celle qui restreint le moins le droit ou la liberté concerné ? La mesure est-elle proportionnée, c'est-à-dire établit-elle un juste équilibre entre des intérêts conflictuels ? La mesure choisie est-elle à même de promouvoir la tolérance religieuse ? La mesure a-t-elle pour résultat d'éviter la stigmatisation d'une communauté religieuse en particulier ? ».

sans autre motif que son refus de retirer son foulard, à son licenciement pour « *faute grave* », qualification particulièrement stigmatisante et privative de toute indemnité de rupture. Il note que l'information fournie par l'État partie ne permet pas de conclure que l'interdiction du port du foulard dans les circonstances du cas d'espèce pouvait contribuer aux objectifs de la crèche, ou à ce qu'une communauté religieuse ne soit pas stigmatisée. Le Comité rappelle finalement que le port d'un foulard ne saurait, en soi, être considéré comme constitutif d'un acte de prosélytisme. Le Comité considère donc que la restriction imposée et son application dans le cas de l'auteure n'est donc pas une mesure proportionnée à l'objectif recherché. Au regard de ce qui précède, le Comité considère que l'obligation imposée à l'auteure de retirer son foulard lors de sa présence à la crèche, et son licenciement pour faute grave qui a suivi son refus d'agir en ce sens, ne sauraient être considérés comme conformes aux principes du paragraphe 3 de l'article 18 du Pacte. Il conclut donc que la restriction établie par le règlement intérieur de la crèche et sa mise en œuvre constituent une restriction portant atteinte à la liberté de religion de l'auteure en violation de l'article 18 du Pacte.

8.10 Le Comité prend note que l'auteure invoque également une violation de l'article 26 du Pacte, en ce que son licenciement reposerait sur une clause du règlement intérieur touchant de manière spécialement désavantageuse et disproportionnée les femmes musulmanes faisant le choix de porter un foulard, et serait donc discriminatoire. Il prend note aussi des arguments de l'État partie que les faits que l'auteure dénonce ont été commis par une personne privée ; que la seule question est donc d'examiner si l'État a respecté son obligation positive de protéger le droit des individus à la liberté de manifester leur religion ; et que la clause du règlement intérieur de la crèche ne créait aucune discrimination, en ce qu'elle ne visait aucune religion, aucune conviction philosophique, ni aucun sexe, n'aboutissant qu'à un traitement différent entre les salariés qui souhaitent manifester leurs convictions religieuses et ceux qui ne le souhaitent pas. Le Comité note finalement que, selon l'État partie, cette restriction était objective et n'était ni arbitraire, ni déraisonnable.

8.11 Le Comité rappelle son observation générale n° 18, paragraphe 7 qui définit la discrimination comme la « *distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation, et ayant pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par tous, dans des conditions*

*d'égalité* » de l'ensemble des droits humains et des libertés fondamentales. Le Comité rappelle que la prohibition de la discrimination s'applique tant à la sphère publique comme à la sphère privée et qu'une violation de l'article 26 peut résulter d'une règle ou d'une mesure apparemment neutre ou dénuée de toute intention discriminatoire et a un effet discriminatoire (17). Toutefois, toute différenciation en raison de 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, telle qu'indiquée par le Pacte, ne constitue pas une discrimination, tant qu'elle est basée sur un critère raisonnable et objectif ayant un but légitime, tel que prévu par le Pacte.

8.12 Le Comité note que, selon l'État partie citant la Cour européenne des droits de l'Homme, le voile islamique est identifié comme un « *signe extérieur fort* ». Néanmoins, il note que l'État partie n'a pas expliqué le critère utilisé pour arriver à cette conclusion. Dans le cas présent, le Comité observe que, selon la décision de la Cour d'appel de Paris de 27 novembre 2013, la clause du règlement intérieur de la crèche « *emporte notamment interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion* » (18). Le Comité note également l'argument de l'auteure selon lequel la clause du règlement intérieur qui lui a été appliquée avait un effet discriminatoire indirect et que, d'après une publication du ministère de l'Éducation nationale mentionnée dans le rapport du CCIF fourni par l'auteure, la distinction entre les signes religieux « *ostentatoires* » ou « *ostensibles* » et les autres a été identifiée comme affectant de façon disproportionnée les voiles ou foulards islamiques (19). Le Comité rappelle que, dans ses observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la France, il a fait référence aux restrictions à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions qui affectent particulièrement les personnes appartenant à certaines religions et les filles, tout en s'inquiétant de ce que les effets de ces lois sur le sentiment d'exclusion et de marginalisation de certains groupes pourraient aller à l'encontre des buts recherchés (20). Le Comité conclut que la restriction du règlement intérieur affecte de façon disproportionnée les femmes musulmanes, telles que l'auteure, faisant le choix de porter un foulard, ce qui constitue un traitement différencié.

8.13 Le Comité doit, en conséquence, décider si le traitement différencié de l'auteure a un but légitime prévu par le Pacte et remplit les critères du caractère raisonnable et d'objectivité. Le Comité note l'argument de l'État partie selon lequel la restriction imposée à l'auteure ainsi que son licenciement étaient fondés sur le règlement intérieur de la crèche

(17) Voir *Althammer et al. c. Autriche* (CCPR/C/74/D/803/1998), § 10.2.

(18) Cour d'appel de Paris, arrêt du 27 novembre 2013, p. 3.

(19) Rapport CCIF 2014/2015 : « Être musulmane aujourd'hui en France : Les femmes, premières victimes de l'islamophobie » ; ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : « Application de la loi du 15 mars 2004 sur le port des signes religieux ostensibles dans les établissements

d'enseignement publics ». Selon ce rapport, de 639 signes religieux « ostensibles » recensés, 626 étaient des voiles islamiques, onze étaient des turbans sikhs et deux étaient des grandes croix.

(20) V. Comité des droits de l'homme. Observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la France, 17 août 2015, CCPR/C/FRA/CO/5, § 220.

et le Code du travail et que le règlement intérieur n'était pas discriminatoire, puisqu'il ne visait aucune religion, croyance ou sexe en particulier, mais avait comme but la protection des enfants de l'exposition à une quelconque influence religieuse autre que la leur. L'État partie déclare, en termes généraux, que le traitement différencié se basait sur un critère objectif, qui n'était ni arbitraire, ni déraisonnable, sans expliquer suffisamment en quoi le port du foulard empêcherait l'auteure de mener à bien ses fonctions et sans examiner la proportionnalité de cette mesure. Le Comité note néanmoins que l'auteure a été licenciée sans indemnité de rupture parce qu'elle portait un foulard, sans que lui soit donnée une justification satisfaisante sur comment ce foulard l'empêchait de mener à bien ses fonctions et sans évaluer la proportionnalité de cette mesure. En conséquence, le Comité considère que l'État n'a pas suffisamment étayé la façon dont le licenciement de l'auteure en raison du port du voile avait un but légitime ou était proportionné à ce but. Le Comité conclut donc que le licenciement de l'auteure, basé sur le règlement intérieur de la crèche qui prévoit une obligation de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches, et sur le Code du travail, ne reposait pas sur un critère raisonnable et objectif et constitue donc une discrimination v basée sur le genre et la religion, en violation de l'article 26 du Pacte 9. Le Comité des droits de l'Homme, agissant en vertu du paragraphe 4 de l'article 5 du Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, constate donc que les faits qui lui

ont été présentés font apparaître une violation des articles 18 et 26 du Pacte.

10. Conformément au paragraphe 3 a) de l'article 2 du Pacte, l'État partie est tenu de fournir à l'auteure un recours utile. Cela signifie qu'il doit accorder une réparation complète aux personnes dont les droits reconnus par le Pacte ont été violés. Dans le cas d'espèce, l'État partie est tenu, entre autres : d'indemniser l'auteure de manière adéquate et de prendre des mesures de satisfaction appropriées, incluant une compensation pour la perte d'emploi sans indemnités et le remboursement de tout coût légal, ainsi que de toute perte non pécuniaire encourue par l'auteure en raison des faits de l'espèce. L'État partie est également tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir des violations similaires à l'avenir.

11. Étant donné qu'en adhérant au Protocole facultatif, l'État partie a reconnu que le Comité avait compétence pour déterminer s'il y avait eu ou non violation du Pacte et que, conformément à l'article 2 de celui-ci, il s'est engagé à garantir à tous les individus se trouvant sur son territoire et relevant de sa juridiction les droits reconnus dans le Pacte et à assurer un recours utile et exécutoire lorsqu'une violation a été établie, le Comité souhaite recevoir de l'État partie, dans un délai de 180 jours, des renseignements sur les mesures prises pour donner effet aux présentes constatations. L'État partie est invité, en outre, à rendre publiques les présentes constatations.



## **PRIX DE THÈSE 2018** DE L'ASSOCIATION FRANÇAISE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

**Le concours destiné à récompenser la meilleure thèse soutenue en droit du travail et de la sécurité sociale est ouvert aux docteurs qui ont soutenu leur thèse entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018**

**Les candidat(e)s doivent adresser avant le 1<sup>er</sup> mars 2019 à l'adresse suivante :  
Maître Jean-Paul Teissonnière, 29 rue des Pyramides, 75001-Paris**

Un curriculum vitae, l'attestation de l'obtention du grade de docteur en droit avec indication de la date de soutenance, du sujet présenté et de la mention obtenue, le rapport de soutenance, un exemplaire papier de la thèse qui doit être rédigée en langue française. Un exemplaire doit également être adressé par voie électronique à l'adresse suivante : **contact@afd-asso.fr**

Le jury, chargé de choisir la thèse méritant d'être couronnée, est composé de cinq membres dont trois universitaires, nul ne pouvant siéger dans le jury plus de deux années consécutives. Le jury peut soumettre les thèses reçues à l'appréciation d'un expert extérieur. Il peut décider de ne pas décerner de prix lorsqu'il estime qu'aucune thèse reçue ne mérite d'être couronnée. Le prix de thèse, délivré par l'Association française du Droit du Travail et de la sécurité sociale, comporte une dotation de 4 000 € destinée à faciliter l'édition de la thèse. Cette somme sera remise à l'auteur(e) de la thèse primée sur présentation de la facture correspondant au coût de l'impression. Lors de la publication d'une thèse primée par l'A.F.D.T., il sera mentionné que la thèse a été dotée.