

Le régime probatoire de la discrimination

Michel MINÉ, professeur-associé en droit privé
(Université de Cergy-Pontoise, France)

Enjeu

Paria est non esse et non probari.

L'efficacité d'une législation anti-discriminatoire dépend étroitement de son régime probatoire.

Si la preuve de la discrimination ne peut pas être apportée ou ne peut être apportée que de manière très limitée, le dispositif légal de protection contre la discrimination demeure alors sans effet.

Le régime probatoire de la discrimination, avec ses règles procédurales, est au service de l'efficacité du droit contre la discrimination.

L'appréciation judiciaire est la pierre angulaire du système probatoire imaginé et mis en œuvre par le juge communautaire et ensuite repris par les directives.

Le droit remet en cause des schémas culturels de manière approfondie.

Historique

Après l'adoption des directives de 1975 sur l'égalité de rémunération et de 1976 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi, des procès ont été engagés par des travailleuses qui s'estimaient victimes de discrimination sexuelle. Très souvent, les femmes ont perdu leur procès. Elles ont perdu parce qu'elles n'arrivaient pas à apporter la preuve de la discrimination dont elles étaient victimes.

Le régime traditionnel de la preuve en droit civil prévoit que " la charge de la preuve repose sur le demandeur " : le fardeau de la preuve repose sur le demandeur.¹

La Commission a fait le constat de cette situation insatisfaisante : un droit existe mais il parvient très difficilement à être mis en œuvre.

La Commission a alors élaboré une proposition de directive relative à la charge de la preuve dans le domaine de l'égalité des rémunérations et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes, en 1988. Cette proposition prévoyait en particulier que : " dès lors qu'une personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard du principe d'égalité établit devant une juridiction ou autre instance

compétente, selon le cas, une présomption simple de discrimination, c'est à la partie défenderesse qu'il incombe de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité. La partie demanderesse bénéficie de tout doute qui pourrait subsister ".

Cette proposition n'a pas abouti du fait de gouvernements.

Cette question stratégique de la charge de la preuve a ensuite été reprise par le juge communautaire.

Le juge communautaire souligne que :

*" Il appartient normalement à la personne qui allègue des faits au soutien d'une demande d'apporter la preuve de leur réalité. La charge de prouver l'existence d'une discrimination... incombe donc, en principe, au travailleur qui, s'estimant victime d'une telle discrimination, engage une action juridictionnelle contre son employeur en vue d'obtenir la disparition de cette discrimination ".*²

La novation jurisprudentielle

C'est le juge communautaire qui a aménagé la charge de la preuve avec l'objectif de donner un " effet utile " aux textes, en d'autres termes de rendre la législation " efficace " (selon sa terminologie).

En effet, selon le juge communautaire, " la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité (...) " (CJCE 1993 Pamela Enderby).

Le juge communautaire a donc imaginé un aménagement de la charge de la preuve pour la discrimination indirecte (CJCE 1981 JENKINS, CJCE 1986 BILKA) et pour la discrimination directe (CJCE 1993 ENDERBY).

La reprise par le " législateur communautaire "

Dans certains pays, ce nouveau régime probatoire n'avait pas été repris par les juges nationaux souvent peu informés. Après une longue réflexion, une directive portant sur la charge de la preuve de la discrimination sexuelle a été adoptée pour assurer cette mise en œuvre par les juridictions de chaque pays de cette novation procédurale.

C'est la directive 1977/80 du 15 décembre 1977 (charge de la preuve de la discrimination sexuelle) : article 4, qui en fait reprend les apports de la jurisprudence communautaire.

Cet aménagement de la charge de la preuve figure, de manière rénovée, dans les directives récentes adoptées en application de l'article 13 du Traité d'Amsterdam :

- ❖ directive 2000/43 du 29 juin 2000 (discrimination raciale) : article 8 ;
- ❖ directive 2000/78 du 27 novembre 2000 (cadre général, " directive horizontale ") : article 10.

Les juridictions des États membres doivent donc intégrer dans leur système juridique ce régime de la preuve de la discrimination. Un tel aménagement de la charge de la preuve au bénéfice de la partie faible existe dans d'autres branches du droit communautaire comme le droit de la consommation. La méthode probatoire est liée à la définition des concepts.

¹ Art. 1315 du Code civil français : " Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. "

² CJCE, 27 octobre 1993 Pamela Enderby, C-127/92.

Ce droit de la preuve, comme dans son ensemble le droit sur l'égalité de traitement, est applicable dans un contentieux concernant toute source juridique : décision unilatérale de l'employeur, convention collective conclue par l'employeur ou des organisations d'employeurs et les organisations syndicales de travailleurs, décret/règlement et loi.

Il convient donc d'examiner l'état du droit positif : tout d'abord la preuve civile et administrative (faits, justification), et ensuite plus rapidement la question de la preuve pénale.

Le " nouveau " régime probatoire sur les terrains civil et administratif

Définition :

" Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ". (Art. 8, Directive " Race ", art. 10, Directive " horizontale ".)

Le raisonnement en deux étapes traduit un partage de la charge de la preuve :

- 1) établir des faits : travail du demandeur = le salarié établit des faits qui permettent de présumer une différence de traitement ;
- 2) justifier ces faits : travail du défendeur = l'employeur justifie des faits c'est-à-dire qu'il prouve l'absence de discrimination = il a la charge de la preuve de la justification.

Hier, dans le régime classique, le risque de la preuve pesait sur le salarié. Désormais avec le régime rénové, dès lors que des faits sont établis, le risque de la preuve repose sur l'employeur.

1.1. L'établissement des faits

- Cet établissement relève du rôle du juge national interne au regard des indications (guides) donnés par le juge communautaire, avec l'objectif de donner un " effet utile " aux directives ;
- Le juge joue un rôle essentiel dans la conduite du procès ;

L'établissement des faits se présente de manière différente en cas de discrimination directe et de discrimination indirecte.

1.1.1. La preuve de la discrimination directe.

Définition :

une discrimination directe se produit quand en raison d'un des motifs discriminatoires prévus par les directives *" une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable "*.

Une comparaison est toujours nécessaire mais selon des analyses différentes :

Analyse in concreto :

- ? de manière actuelle : comparaison entre des personnes présentes dans l'entreprise ;
- ? de manière successive : comparaison entre le traitement de personnes qui se sont succédées sur un poste³.

Analyse in abstracto :

comparaison entre le traitement de personnes présentes et le traitement dont bénéficierait un autre groupe de personnes s'il était présent. Exemple : imaginer comment seraient rémunérés des hommes qui effectueraient un travail actuellement effectué par des femmes (exemple : secrétaires administratives, puéricultrice donc une crèche). C'est le résultat d'une construction.

³ CJCE 27 mars 1980, off. C-129/79.

Il convient notamment ici de procéder à une évaluation comparée des compétences mobilisées reconnues ou pas à travers des qualifications.⁴

Le demandeur doit établir que la prise en compte du critère (motif de discrimination) est plausible. Il doit créer un doute dans l'esprit du juge : la situation n'est pas pleinement rationnelle. Il existe une anomalie qui incite à poursuivre la recherche (passer à la deuxième étape : interroger l'employeur).

Il doit donc produire :

- des éléments factuels qui font naître un doute ; des faits qui laissent apparaître une présomption de discrimination.

L'appréciation du juge national interne est ici déterminante pour dire à partir de quoi et à partir de quand des faits sur une disparité de situation sont considérés comme établis.

Ces faits pourront être des refus de recrutement, des différences de rémunérations, de déroulement de carrière, d'accès à la formation professionnelle, des choix de personne dans le cadre de licenciements collectifs, etc. Exemple : un mécanisme d'augmentation individuelle appliquée au salaire de base et caractérisé, un manque de transparence concernant un membre significatif de salarié.⁵

Les faits présentés doivent être précis.

Un équilibre est à trouver. Le juge peut écarter une demande qui serait appuyée sur de simples allégations sans consistance. Mais s'il est trop exigeant : le système probatoire restera sans effet.

1.1.2. La preuve de la discrimination indirecte

Définition :

une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes relevant d'un des motifs discriminatoires prévus par les directives par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.⁶

La jurisprudence sur la liberté de circulation des travailleurs de l'un des États de la Communauté au sein de l'Union a inspiré le concept d'effet potentiellement défavorable.⁷

La preuve de la discrimination indirecte n'implique pas la recherche de l'intention de l'auteur. L'intention de l'auteur n'est pas un élément constitutif de la preuve.

La preuve de la discrimination indirecte implique un travail sur les effets de la pratique ou de la règle en cause : la question de la preuve porte donc sur l'évaluation des effets discriminatoires sur des personnes/d'autres personnes.

- Le processus probatoire a ici recours à une analyse par groupe, recourant souvent à des données quantitatives et à des statistiques, qui doivent être significatives, et redonnant ainsi sa dimension

⁴ Ex : Québec, loi du 21 novembre 1996 sur " Équité salariale ".

⁵ CJCE 17 octobre 1989, H.K. c/DANFOSS, aff. C-109/88.

⁶ Directives 2000/43 et 2000/78.

⁷ CJCE 12 février 1974, 152/73 et 23 mai 1996, 237/94.

sociologique au litige. Ce recours à des données quantitatives est une possibilité, pas une obligation. La dimension statistique serait peu performante pour présumer une discrimination indirecte à l'égard de personnes discriminées en raison de leur handicap, de leur choix sexuels... ou de leur situation de travailleur migrant.

Pour ce faire, un travail sur la Constitution de groupes de personnes de comparaison est nécessaire. Il faut trouver des groupes suffisants et comparables. Il convient alors de replacer la personne discriminée dans le groupe de personnes discriminées.

Le juge peut retenir un écart pas très élevé mais persistant et constant.⁸

Les statistiques sont une donnée à combiner suivant chaque affaire avec d'autres données.

L'appréhension de la catégorie de personnes discriminées peut soulever des difficultés dans certains systèmes juridiques internes. En ce qui concerne une personne de la même origine ethnique, il convient d'examiner a posteriori la situation de la personne désavantagée, il ne s'agit pas d'une identification a priori. Il est nécessaire de nommer pour défendre.

Une ethnie peut être définie comme l'analyse est comparative, permet donc soit la mesure a posteriori des effets de la mesure en cause, soit l'examen a priori d'un désavantage susceptible d'être causé pour les personnes d'un groupe.

? Une discussion est donc possible en amont sans attendre les effets de la mesure. La qualité de la personne suffit quelque soit le nombre de personnes concernées.

Suivant chaque type d'affaire, un choix de critère est possible pour mesurer l'effet discriminatoire :

- ? données quantitatives ou/et autres sur effet produit,
- ? recherche sur effet possible.

1.1.3. L'accès à la preuve

a) Les parties, le salarié ou le candidat à un emploi et l'employeur, sont en situation d'inégalité quant à l'accès à l'information pour établir des faits. Pour permettre un procès équitable,⁹ l'égalité en ce qui concerne le régime probatoire doit être rétablie.

L'aménagement de la charge de la preuve vise cet objectif. Plusieurs autres dispositifs sont également prévus dans ce but et pour favoriser la manifestation de la vérité.

b) la protection du droit d'agir en justice contre les mesures de rétorsions à l'encontre de la victime qui agit en justice pour faire respecter l'égalité de traitement et contre les mesures de rétorsions à l'encontre des témoins et des personnes qui relatent les faits au bénéfice d'une personne qui agit en justice pour faire respecter l'égalité de traitement.¹⁰ Les actes discriminatoires de représailles sont interdits.

⁸ CJCE 9 février 1999, Seymour, 167/97.

⁹ Cour européenne des droits de l'homme, art. 6-1.

¹⁰ Article 11 : directive horizontale ; article 9 : directive discrimination raciale ; article 7 : directive genre.

- c) Les mesures d'instruction prévues par les législations internes : les éléments de fait produits par le salarié peuvent être complétés par des mesures d'instruction ordonnées par le juge.
Cette phase de reconstitution des faits doit être organisée par le juge avec le même soin et les mêmes garanties que la phase d'application de la règle de droit.
- d) Le soutien aux victimes par des organisations et organismes : syndicats, associations, organisme indépendant.

Cette première étape d'établissement des faits va déclencher la seconde étape : l'obligation pour le défenseur d'établir que la disparité de situation est justifiée.

1.2 La justification de la mesure

C'est au juge national qu'il revient d'apprécier la justification de l'employeur, au regard des objectifs du droit communautaire et des règles posées par le juge communautaire. Cette question se pose de manière très différente pour la discrimination directe et pour la discrimination indirecte.

1.2.1. La discrimination directe

Une discrimination directe ne peut pas être justifiée en soi. Elle constitue en effet une violation directe du principe de l'égalité de traitement.

En cas de discrimination directe, dès que les faits sont établis sur l'inégalité de traitement, l'employeur ne peut pas justifier cette inégalité. La discussion ne peut porter que sur les faits.

L'employeur doit démontrer :

- ? soit l'absence d'inégalité de traitement : par exemple en produisant des éléments objectifs renversant la présomption d'inégalité de traitement (ex. : les emplois de femmes et d'hommes ne sont pas comparables et le travail n'est pas de valeur égale) ;
- ? soit la pertinence de la différence de traitement : par exemple en démontrant qu'une personne est mieux rémunérée qu'une autre du fait de la qualité des prestations ou de la quantité du travail réalisé en s'appuyant sur des éléments objectifs matériellement vérifiables (pas uniquement sur son pouvoir discrétionnaire).

Cette appréciation des faits incombe à la juridiction nationale qui doit vérifier le caractère pertinent et proportionnel des raisons avancées.

Il n'y a pas de dérogation sauf exigence professionnelle essentielle ".

Des justifications sont ainsi préétablies :

Exigence professionnelle essentielle et déterminante : cette possibilité d'autoriser une différence de traitement sur la base d'un motif discriminatoire est à apprécier de manière restrictive :

- ? **sexe/genre** condition déterminante pour occuper un emploi (certains postes dans l'armée mettant en contact avec des situations de grande violence , emplois de comédiens et de mannequins) ;
- ? des emplois vont désormais avec les nouvelles directives être à identifier au regard d'autres critères : origine, âge, etc.
- ? **religion** : entreprise de tendance religieuse (pour les seuls emplois exigeant une communauté de pensée).

Justifications spécifiques :

- travailleurs handicapés : l'employeur doit quand cela est nécessaire réaliser des " aménagements raisonnables " pour employer ces personnes sauf si ces mesures imposent une charge qui serait disproportionnée pour l'entreprise ; le caractère raisonnable des aménagements et le caractère disproportionné des charges est laissé à l'appréciation du juge national (le refus injustifié de réaliser les aménagements raisonnables constitue une discrimination directe), mais les obstacles financiers doivent être justifiés ;¹¹
- âge : des différences de traitement pourront trouver des justifications fondées sur les politiques publiques en matière d'emploi.¹²

1.2.2. La justification de la discrimination indirecte

Ici la question est de nature différente.

Le défendeur peut échapper à la reconnaissance de la discrimination indirecte si il apporte des raisons objectives convaincantes expliquant la différence de traitement. Même si des personnes subissent une inégalité de traitement, la discrimination n'est donc pas établie.

Le juge communautaire donne au juge national des indications¹³ sur la manière d'apprécier des critères que l'employeur peut mettre en œuvre et qui peuvent avoir un effet défavorable sans être juridiquement qualifiés de discrimination indirecte.

Une explication du défendeur ne peut constituer une justification et donc empêcher la reconnaissance de la discrimination indirecte que si elle correspond aux canons de la jurisprudence communautaire repris dans les directives. Un encadrement juridique des justifications est prévu par le droit communautaire.

La justification doit :

- ? avoir un caractère objectif, des généralités sur une pratique courante ne sont pas une justification ;¹⁴
- ? poursuivre un objectif légitime, bien entendu par définition ce critère objectif est étranger à toute discrimination. Le contrôle de légitimité du but poursuivi peut être apprécié dans sa réalité et son adéquation en fonction de différents paramètres (taille de l'entreprise, secteur professionnel, état du marché du travail, etc.). Il s'agit alors ici de vérifier les mobiles réels de l'employeur.

L'exigence d'un lien de causalité directe entre la justification et l'objectif légitime invoqué par l'employeur est essentiel.

Avec des moyens nécessaires et proportionnés, il s'agit de vérifier :

- ? l'adéquation des moyens avec l'objectif poursuivi ;

¹¹ Directive " horizontale ".

¹² Directive " horizontale ".

¹³ CJCE 9 février 1999 Seymour-Smith, préc.

¹⁴ CJCE 17 juin 1998 HILL, aff. C-243/95.

- ? le caractère nécessaire de la mesure, ce qui peut permettre d'écarter des justifications basées sur des modèles stéréotypés exprimés à travers des considérations commerciales (cf. exclusions fondée sur le sexe, l'âge, le handicap) ;
- ? le caractère proportionné des moyens mis en œuvre pour réduire autant que possible l'atteinte portée à l'égalité de traitement et aux droits des personnes.

Ces caractéristiques que doivent présenter les justifications sont des standards de référence qui lient le juge national dans son appréciation des justifications.

Le juge communautaire a ainsi déjà réalisé un important travail d'analyse des justifications mises en avant par l'employeur depuis plus de 20 ans en matière de discrimination sexuelle :

- ? la force physique : ce critère dans une grille de classification qui est plus favorable aux hommes doit être modulé avec d'autres critères plus favorables aux femmes ;¹⁵
- ? la disponibilité temporelle ne peut être un critère que si il est pertinent pour l'emploi occupé et mis en œuvre de manière raisonnable ;¹⁶
- ? le processus de négociation : l'existence de négociations collectives séparées pour deux catégories professionnelles ne constitue pas une justification de l'existence d'inégalité de rémunérations ;¹⁷
- ? une politique opaque : le choix de politique de l'employeur doit être délibéré, une politique non-transparente amène à considérer la situation comme discriminatoire.¹⁸

La notion de discrimination indirecte et sa méthode de mise en œuvre remettent en cause des schémas culturels et des stéréotypes. Au cœur du raisonnement du juge, figurent son échelle de valeur, son échelle de justification et ses principes de justice.

A partir des standards de qualification formulés par le juge communautaire, le juge national interne dispose d'une large latitude pour apprécier la diversité et la complexité des faits. Le juge apprécie les justifications avec le souci permanent de faire respecter l'égalité de traitement, c'est-à-dire l'égalité concrète. Il a à trouver un équilibre entre :

- ? les valeurs marchandes (les impératifs économiques au sens large) ;
- ? les droits de la personne.

Ainsi les considérations d'ordre budgétaire pour un État et les considérations d'ordre financier pour un employeur ne constituent pas une justification.¹⁹

Le juge a à interpréter les explications proposées au regard des objectifs du droit communautaire et en particulier de l'égalité concrète à atteindre.

Pour ce travail, interprétation des préambules et des programmes d'action à travers les valeurs affirmées constituent des lignes directrices de référence. Par exemple, l'objectif d'insertion sociale des groupes défavorisés qui est affirmé. Les explications ne seront donc admises comme justifications qu'en tenant compte de ces droits.

¹⁵ CJCE 1^{er} juillet 1986 Rummler, off. C-237/85.

¹⁶ CJCE 1989 Danfoss, préc.

¹⁷ CJCE 1993 Enderby, préc.

¹⁸ CJCE 1989 Danfoss, préc.

¹⁹ CJCE 20 mars 2003 Helga Kutz-Bauer, aff. C-187/00.

A défaut, l'admission systématique de justifications générales de nature économique fondées sur "l'intérêt de l'entreprise" et sa "compétitivité" sans exigence de preuve aboutirait à rendre inactif le droit communautaire de l'égalité de traitement et à ruiner une part importante du dispositif.

Cette confiance dans le juge national peut permettre une appréciation évolutive des justifications en fonction de l'évolution de la société.

La jurisprudence du juge communautaire :

? admet des justifications souvent assez générales dans leur nature ;

? mais exige une preuve convaincante des justifications proposées.

Le juge national/interne examine la qualité de chaque justification et le lien de causalité avec les faits établissant la différence de traitement. Le juge doit pour retenir l'explication de l'employeur comme une justification être convaincu par le défendeur de la nécessité de la différence de traitement, pour un motif nécessaire et légitime. Sa conviction est basée sur les faits concrets de chaque affaire.

Pour apprécier la proportionnalité de l'atteinte aux droits des personnes, le juge doit vérifier le caractère volontaire et transparent de la mesure de l'employeur pour pouvoir apprécier la proportionnalité des moyens. Le juge peut rechercher si d'autres mesures alternatives à celles appliquées par l'employeur ne lui permettraient pas d'atteindre ses objectifs sans effet discriminatoire.²⁰

Le juge pourrait examiner si l'employeur a essayé de concilier ses intérêts économiques avec les attentes des personnes concernées.

Ainsi, le juge communautaire admet que la pénurie de candidats puisse justifier le fait que l'employeur attire des candidats par une rémunération plus élevée, mais il exige que l'employeur démontre au juge national " dans quelle mesure ces objectifs justifient une différence de rémunération " et quelle part de la différence est justifiée.²¹

Dans quelle proportion, cet objectif légitime explique concrètement la différence de rémunération ?

Le juge communautaire n'a pas retenu :

? l'argument tiré de la moindre intégration des travailleurs à temps partiel dans l'entreprise ;²²

? l'argument tiré de l'objectif de maintenir la motivation des salariés en pénalisant les salariés qui partagent un poste.²³

Au regard du pouvoir juridique de l'employeur, le raisonnement et la décision du juge ne sont pas sans effet.

De façon générale, l'employeur ne peut valablement fonder sa justification sur les seules modalités d'exercice de son pouvoir de direction et d'appréciation, d'évaluation des salariés, en raison du manque d'objectivité de l'argumentation. L'entreprise est un lieu où s'applique l'égalité de traitement.

²⁰ CJCE 1996 Lewark.

²¹ CJCE 1993 Enderby, préc.

²² Rinner-Kühne -

²³ CJCE 1998 HILL, préc.

Cette approche juridique a un effet de rationalisation de la gestion des ressources humaines, par les entreprises. Le juge aide ici l'entreprise à se professionnaliser : toute décision doit être justifiée et la gestion doit être transparente.

A partir du cadre général défini par le juge communautaire, chaque juge national/interne va donc apprécier les justifications selon son propre système de valeurs, dans son contexte socio-économique, culturel et philosophique. Une évaluation de cette approche jurisprudentielle des justifications des discriminations sera opportune au regard du risque de fossé entre les différentes approches judiciaires nationales.

II. Le " nouveau régime " sur le terrain pénal

Dans certains États de l'Union européenne, des législations contiennent des dispositions pénales pour réprimer les auteurs d'actes discriminatoires.

Les directives prévoient que les dispositions sur l'aménagement de la charge de la preuve " ne s'appliquent pas aux procédures pénales ".

Cependant, cette question se pose là encore de manière fort différente en ce qui concerne la discrimination directe et la discrimination indirecte.

2.1 Le régime de la preuve de la discrimination directe

Est ici incriminée la discrimination dans l'emploi et notamment le harcèlement, de manière générale ou spéciale. La preuve comparative est désormais admise en droit français (Cour de cassation - chambre criminelle - 14 juin 2000).

L'élément objectif de l'infraction entraîne l'atténuation de l'élément intentionnel.

2.2 Le régime de la preuve de la discrimination indirecte

Des règles semblent s'opposer au recours possible à la méthode de la discrimination indirecte en droit pénal :

- la présomption d'innocence : " toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie ".²⁴
- l'intention de l'auteur au pénal (c'est un élément de l'infraction dans le Code pénal français).

* * *

²⁴ CEDH article 2