

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Port de signes convictionnels dans le secteur public

Wattier, Stephanie; Mertens, Romain

Published in:
Journal de droit européen

Publication date:
2024

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Wattier, S & Mertens, R 2024, 'Port de signes convictionnels dans le secteur public: vers l'autonomie des États membres', *Journal de droit européen*, numéro 310, pp. 266-272.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Port de signes convictionnels dans le secteur public : vers l'autonomie des États membres

Stéphanie Wattier
et Romain Mertens^(*)

- Dans le secteur privé, la Cour de justice envisage les politiques de neutralité sous l'angle de la discrimination indirecte, et requiert qu'un besoin véritable puisse être démontré
- Dans le secteur public, la Cour de justice octroie une large marge d'appréciation aux États membres et à leurs différents niveaux de pouvoir, en faisant de la neutralité un objectif en tant que tel
- La Cour de justice a, jusqu'à présent, toujours refusé de se prononcer sur la question de la discrimination sur la base du sexe ou du genre, découlant d'une interdiction du port de signes convictionnels au travail, évitant également la question de la discrimination intersectionnelle

Introduction

Le contentieux suscité par la gestion du fait religieux dans le monde du travail génère une jurisprudence européenne nourrie ces dernières années¹. Parmi les différents enjeux, la Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur le port de signes convictionnels au sein des entreprises privées. Dans ce contexte, qu'elle prenne position en la matière au sein du service public était particulièrement attendu.

La Cour a eu l'occasion de se prononcer sur cette question dans le cadre de l'arrêt *O.P. c. Commune d'Ans* qu'elle a rendu le 28 novembre 2023 à la suite d'un renvoi préjudiciel. En substance, la Cour devait clarifier si la directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail² est compatible avec une politique de neutralité généralisée dans la fonction publique. Cette question sensible est donc à l'intersection du droit fondamental à la non-discrimination et du principe de neutralité de l'État.

La présente contribution se décline en trois temps. Premièrement, l'on rappelle la position de la Cour en matière de port de signes convictionnels dans les entreprises privées (1). Deuxièmement, l'on analyse la position prise par la Cour en la matière au sein du secteur public (2). Troisièmement, l'on s'attarde sur le raisonnement tenu par la Cour en matière de discrimination sur la base du

sexe ou du genre quand il est question du port de signes convictionnels au travail (3).

1 La position de la Cour de justice en matière de port de signes convictionnels au sein des entreprises privées

La directive 2000/78 « a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail »³. Il a fallu attendre 2017 pour que la Cour de justice soit invitée à se prononcer sur la discrimination sur la base de la religion concernant le port de signes convictionnels au travail. Sans revenir dans le détail de chacun des arrêts rendus par la Cour depuis lors en la matière, l'on épingle les six principaux enseignements qui s'en dégagent.

Premièrement, la Cour a souligné que la demande d'un client de ne plus être servi par une personne portant un signe religieux ne peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1^{er}, de la directive⁴. Dans le même temps, la Cour admet que « la volonté d'afficher, dans les relations avec les clients tant publics que privés, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse doit être considérée comme légitime »⁵. Ainsi, l'anticipation des préférences discri-

(*) Stéphanie Wattier est professeure à la faculté de droit de l'Université de Namur, codirectrice du Centre Vulnérabilités et Sociétés. Elle peut être contactée à l'adresse suivante : stephanie.wattier@unamur.be. Romain Mertens est assistant et doctorant à la faculté de droit de l'Université de Namur, membre du Centre Vulnérabilités et Sociétés. Il peut être contacté à l'adresse suivante : romain.mertens@unamur.be. (1) Voy. entre autres D. Ashiagbor, « Religion and equality in multicultural workplaces : Human rights and anti-discrimination discourses in EU law », in A. Bogg, C. Costello et A. Davies (dir.), *Research Handbook on EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 2016, pp. 422-444 ; T. Rambaud, « L'Union européenne et la gestion du fait religieux en entreprise : quelques réflexions sur les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne en date du 14 mars 2017 », *Société, droit et religion*, 2018, pp. 119-130 ; S. Wattier, « L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne », *J.D.E.*, 2020, pp. 94-100. (2) 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 (*J.O.*, 2000, L 303, p. 16). (3) Article 1^{er} de la directive 2000/78. (4) Arrêt du 14 mars 2017, *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*, aff. C-188/15, EU:C:2017:204, point 41. Sur cet arrêt et l'arrêt *Achbita*, voy. notamment A. Caiola, « Le port du foulard et un voile d'ambiguïté », *R.A.E.-L.E.A.*, 2017/1, pp. 129-138 ; F. Dorsemont, « La liberté de religion sur le lieu de travail et la Cour de justice de l'Union européenne. Retour au principe *cuius regio, illius religio* ? », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2017/2, pp. 96-111 ; S. Hennette-Vaucher, « Equality and the Market : the unhappy fate of religious discrimination in Europe », *European Constitutional Law Review*, 2017, pp. 744-758 ; T. Loenen, « In search of an EU approach to headscarf bans : where to go after Achbita and Bougnaoui ? », *Review of European Administrative Law*, 2017/2, pp. 47-73 ; S. Robin-Olivier, « Neutraliser la religion dans l'entreprise ? Au sujet des arrêts G4S Secure Solutions et Bougnaoui (CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15 et C-188/15) », *R.T.D.E.*, 2017/2, pp. 229-239. (5) Arrêt du 14 mars 2017, *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, aff. C-157/15, EU :C :2017 :203, point 37.

minatoires des clients serait admise, tandis que répondre à une demande formulée par l'un d'eux entraînerait une discrimination directe⁶.

Deuxièmement, la politique de neutralité est appréhendée par la Cour sous l'angle de la discrimination indirecte, et non de la discrimination directe⁷. Ce choix a divisé la doctrine, entre les tenants de la discrimination directe et ceux de la discrimination indirecte⁸. Selon Fabienne Kéfer, « d'un point de vue strictement juridique, le seul qui nous intéresse ici, les deux conceptions étaient défendables »⁹. Dans l'arrêt *L.F.*, la Cour a maintenu le cap, en dépit de l'invitation du tribunal du travail francophone de Bruxelles à admettre l'existence d'une discrimination directe¹⁰.

Troisièmement, la Cour a jugé que l'employeur ne peut se contenter d'invoquer un objectif légitime ; il doit prouver que la politique de neutralité répond à un « besoin véritable »¹¹. La Cour a souligné que « cette interprétation est inspirée par le souci d'encourager par principe la tolérance et le respect, ainsi que l'acceptation d'un plus grand degré de diversité et d'éviter un détournement de l'établissement d'une politique de neutralité au sein de l'entreprise au détriment de travailleurs observant des préceptes religieux imposant de porter une certaine tenue vestimentaire »¹².

Quatrièmement, si l'exigence de proportionnalité de la mesure impose que l'interdiction du port de signes convictionnels soit limitée aux travailleurs en contact avec le public lorsque l'objectif légitime est d'afficher une image de neutralité¹³, il est également possible, suivant la Cour, d'imposer une politique de neutralité générale, par exemple au nom de la paix sociale de l'entreprise, à la condition que sa nécessité et sa proportionnalité soient démontrées¹⁴.

Cinquièmement, une politique de neutralité limitée aux signes ostentatoires est susceptible de constituer une discrimination directe¹⁵. Dès lors, la Cour estime que, s'il y a interdiction des signes convictionnels, elle doit viser tous les signes, quelles que soient leur taille et la conviction qu'ils reflètent.

Sixièmement, la Cour a, jusqu'à présent, toujours évacué la question de la potentielle discrimination indirecte fondée sur le sexe ou le genre dans la mesure où ce critère n'est pas couvert par la directive 2000/78.

2 La position de la Cour de justice en matière de port de signes convictionnels au sein du secteur public

Si la Cour de justice a eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur le port de signes convictionnels dans les entreprises privées depuis 2017, ce n'est que fin 2023, dans l'affaire *O.P. c. Commune d'Ans*¹⁶, qu'elle a été amenée à se positionner concernant le secteur public. Afin de mesurer la portée de l'interprétation de la Cour, il y a d'abord lieu de rappeler brièvement les faits et les questions préjudicielles qui lui ont été soumises (A). Dans la lignée de sa jurisprudence relative au secteur privé, la Cour confirme à nouveau l'approche des politiques de neutralité sous l'angle de la discrimination indirecte (B), mais mobilise plusieurs éléments afin de tenir compte des particularités du secteur public. Ainsi, l'usage de la marge nationale d'appréciation, tout droit inspirée de la jurisprudence strasbourgeoise, permet aux États membres d'opter pour une des multiples conceptions de la neutralité, même si ce choix doit être contrôlé au regard de la balance des intérêts en présence (C).

A. Rappel des faits et des questions préjudicielles

Madame O.P. travaille depuis 2016 en tant que cheffe de bureau pour la commune d'Ans, en Belgique. Dans ce cadre, elle n'a quasiment pas de contacts avec les usagers du service public¹⁷. Après environ cinq années au service de la commune, en février 2021, Madame O.P. émet la demande de pouvoir porter le foulard islamique au travail. Cette demande est refusée deux fois à titre provisoire par le collège communal, dans l'attente de l'adoption d'une réglementation générale au sein de l'administration communale. En mars 2021, le règlement de travail de la commune est amendé et dispose désormais que « le travailleur est tenu au respect du principe de neutralité, ce qui implique qu'il s'abstienne de toute forme de prosélytisme et qu'il lui est interdit d'arborer tout signe ostensible qui puisse révéler son appartenance idéologique ou philosophique ou ses convictions politiques ou religieuses. Cette règle s'impose à lui tant dans ses contacts avec le public que dans ses rapports avec sa hiérarchie et ses collègues »¹⁸.

À la suite de la modification du règlement de travail, Madame O.P. intente une action en cessation sur la base de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimi-

(6) E. Bribosia et I. Rorive, « Affaires *Achbita* et *Bouagnaoui* : entre neutralité et préjugés », *Rev. trim. dr. h.*, 2017, p. 1033. (7) Arrêt du 14 mars 2017, *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, aff. C-157/15, EU:C:2017:203, points 32-35. (8) Voy. E. Howard, *Religious clothing and symbols in employment. A legal analysis of the situation in the EU Member States*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2017, pp. 63-65. (9) F. Kéfer, « L'expression des convictions religieuses dans les relations de travail », *T.S.R.-R.D.S.*, 2017/3, p. 575. (10) Arrêt du 13 octobre 2022, *L.F. c. SCRL*, aff. C-344/20, EU:C:2022:774, point 42. Voy. E. Howard, *Headscarves and the Court of Justice of the European Union*, London, Routledge, 2023, pp. 56-60. Sur cet arrêt, voy. aussi C.-A. Chassin et S. Leclerc, « Le port des signes religieux au travail : convergences européennes », *R.D.U.E.*, 2023, pp. 205-219 ; N. Moizard et M. Schmitt, « La CJUE et l'invisibilité des femmes musulmanes voilées au travail : À propos de CJUE, 13 octobre 2022, *L.F. c. SCRL*, C-344/20 », *Le Droit ouvrier*, 2022, pp. 465-483. (11) Arrêt du 15 juillet 2021, *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, aff. C-804/18 et C-341/19, EU : C :2021 :594, point 64. Sur cet arrêt, voy. E. Frantziou, « Joined Cases C-804/18 and C-341/19, *IX v WABE eV and MH Müller Handels GmbH v MJ* : Religious Neutrality in a Private Workplace ? Employer Friendly and Far from Neutral », *European law review*, 2021, pp. 674-684 ; A. Djelassi, R. Mertens et S. Wattier, « Principe de neutralité dans les entreprises privées : la Cour de justice étoffe sa jurisprudence relative à l'interdiction des signes religieux », obs. sous CJUE, gr. ch., 15 juillet 2021, arrêt *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, aff. jointes C-804/18 et C-341/19, *R.T.D.H.*, 2022, pp. 373-395. (12) Arrêt du 13 octobre 2022, *L.F. c. SCRL*, aff. C-344/20, EU:C:2022:774, point 41. (13) Arrêt du 14 mars 2017, *Samira Achbita et Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, aff. C-157/15, EU:C:2017:203, point 42. (14) Arrêt du 15 juillet 2021, *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, aff. C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 76. (15) Arrêt du 15 juillet 2021, *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, aff. C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 73. (16) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 12. (17) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 15.

Analyse

mination. Dans ce contexte, le tribunal du travail s'interroge sur la compatibilité du nouveau règlement de travail avec les exigences de la directive 2000/78, en particulier compte tenu du fait qu'il prévoit une politique de neutralité qui s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient ou non en contact avec les usagers.

Le tribunal du travail pose dès lors deux questions préjudicielles à la Cour de justice¹⁹. D'une part, le tribunal du travail demande à la Cour si le principe de non-discrimination mis en place par la directive 2000/78 peut « être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et partant à interdire le port de signes [susceptibles de révéler des convictions religieuses] à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public »²⁰. D'autre part, le tribunal interroge la Cour de justice à propos d'une éventuelle discrimination indirecte sur la base du genre²¹ (voy. *infra*, 3).

B. Une discrimination indirecte ayant pour objectif de garantir la neutralité

Pour commencer, la Cour de justice répète qu'une politique de neutralité doit être appréhendée sous l'angle de la discrimination indirecte²², à l'instar de ce qu'elle a déjà jugé concernant le secteur privé. Néanmoins, s'il apparaît du contexte factuel — comme en l'espèce²³ — que la politique de neutralité n'a pas été appliquée de manière uniforme à l'égard de tous les signes convictionnels, la Cour prend soin de rappeler qu'une discrimination directe doit être constatée²⁴. En d'autres termes, autoriser le fait de porter « un signe, même petit, compromet l'objectif prétendument poursuivi et, dès lors, remet en cause la cohérence de la politique »²⁵.

Concernant l'existence d'un objectif légitime, la Cour admet celui « de mettre en œuvre le principe de neutralité du service public, lequel trouverait son fondement juridique dans les articles 10 et 11 de la Constitution belge, dans le principe d'impartialité et dans le principe de neutralité de l'État »²⁶. Dans cet arrêt, le principe de neutralité n'est plus utilisé de la même manière que dans la jurisprudence relative au secteur privé. En effet, alors que la neutralité était un moyen en vue de répondre à un « besoin véritable », la Cour « semble abandonner cette approche fondée sur les preuves et transformer la neutralité en un argument qui ne requiert aucune autre explication et met fin à la discussion »²⁷. Il faut d'ailleurs constater que l'exigence d'un « besoin véritable » n'est pas mentionnée par la Cour dans l'arrêt *O.P. c. Commune d'Ans*²⁸, alors qu'elle l'est dans les conclusions de l'avocat général Collins²⁹.

Il n'est, en outre, pas certain que l'existence d'un « besoin véritable » puisse être démontrée, en tout cas dans un contexte belge. En effet, l'avocat général Collins a pointé le fait que, au vu des divergences d'interprétation, le principe de neutralité dans le secteur public en Belgique « n'impose pas en soi d'interdire aux agents publics de porter des signes de convictions notamment philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, pas plus qu'il n'exclut la possibilité d'une telle interdiction »³⁰. C'est d'ailleurs en ce sens que s'était déjà prononcée la section de législation du Conseil d'État, estimant qu'une conception stricte de la neutralité « peut être considérée d'une manière générale comme conforme aux valeurs de la Constitution belge et de la Convention européenne des droits de l'homme, telle qu'interprétée par la Cour européenne des droits de l'homme, sans qu'évidemment ceci n'implique qu'elle serait la seule à être conforme à ces valeurs, d'autres approches, mettant par exemple davantage l'accent sur la diversité des conceptions en présence, pouvant également se concevoir dans ces cadres constitutionnel et conventionnel »³¹.

De son côté, la Cour européenne des droits de l'homme a, dans une affaire, déjà admis que la neutralité pouvait poursuivre le but légitime de « préserver le respect de toutes les croyances religieuses et orientations spirituelles des patients, usagers du service public et destinataires de l'exigence de neutralité (...), en leur assurant une stricte égalité »³². Toutefois, cette justification ne permet pas d'appliquer la règle de neutralité au personnel en *back-office* et l'affaire jugée à Strasbourg concernait d'ailleurs une personne travaillant comme agent d'accueil³³.

L'apport de l'arrêt *O.P. c. Commune d'Ans* réside dans le fait que l'invocation du principe de neutralité par la commune d'Ans vise l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient ou non en contact avec les usagers du service public. L'on a souligné plus haut qu'une politique de neutralité généralisée pouvait en principe être justifiée par des considérations liées à la paix sociale entre les travailleurs et cela a été rappelé par l'avocat général Collins dans ses conclusions³⁴. Certains auteurs ont également suggéré que le respect du principe d'impartialité du service public à tous les niveaux de la hiérarchie, ainsi que le principe d'égalité entre les agents, pouvaient justifier une neutralité s'appliquant à tous les agents publics³⁵.

Néanmoins, compte tenu du flou entourant le principe de neutralité, l'on ne peut que regretter « l'absence de toute réflexion sur le sens même de la neutralité du service public et ses implications »³⁶ de la part de la Cour de justice.

(19) Auparavant, le tribunal du travail a interrogé la Cour constitutionnelle, laquelle a estimé que les questions préjudicielles posées n'appelaient pas de réponse. Selon la Cour, les dispositions législatives en cause, à savoir les articles L1122-32 et L1123-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, « sont tout à fait étrangères à la question de la neutralité des pouvoirs publics » (voy. C. const., 7 juillet 2022, n° 95/2022, B.7). (20) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 20. (21) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 20. (22) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 27. (23) Voy. H. Lawrizy, « Convictions religieuses, discriminations multiples et intersectionnalité : état des lieux et perspectives à l'aune de la jurisprudence », in D. Castiaux (coord.), *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Limal, Anthemis, 2022, p. 170. (24) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 28. (25) F. Cranmer, « Headscarves at the ECJ again : *Commune d'Ans* », *Law & Religion UK (en ligne)*, 29 novembre 2023 (traduction libre). (26) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 32. (27) G. Davies, « *OP v Commune d'Ans* : The "Entirely Neutral" Exclusion of Muslim Women From State Employment », *European Law Blog (en ligne)*, 14 décembre 2023 (traduction libre). (28) L.C. Groen, « *Commune d'Ans* (HvJ EU, C-148/22) - religieuze uitingen op de werkvloer : wat als de overheid werkgever is ? », *European Human Rights Cases Updates (en ligne)*, 9 février 2024. (29) Conclusions de l'avocat général Collins présentées le 4 mai 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 68. (30) Conclusions de l'avocat général Collins présentées le 4 mai 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 71. Voy. T. Berhaut-Streel, « Conclusions de l'av. gén. Collins dans l'affaire *OP c. Commune d'Ans* : quels enseignements pour la portée du principe de neutralité de l'État en droit belge ? », *Blog du Centre Perelman (en ligne)*, 2023. (31) C.E., avis n° 48.144/4/AG, 13 juillet 2010. (32) C. E. D. H., 26 novembre 2015, arrêt *Ebrahimian c. France*, § 53. (33) Sur cet arrêt, voy. B. Lombaert, « L'administration face à la laïcité », in B. Renaud, J. Theunis et P. Nihoul (coord.), *Réflexions autour de la laïcité*, Limal, Anthemis, 2022, spéc. pp. 123-130 ; C. Ruet, « Interdiction du port de signes religieux par les agents du service public : la combinaison subtile de l'arrêt *Ebrahimian* », *La Revue des droits de l'homme, Actualités Droits-Libertés (en ligne)*, 2016. (34) Conclusions de l'avocat général Collins présentées le 4 mai 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 73. (35) M. Uyttendaele, *La neutralité en eaux troubles*, Limal, Anthemis, 2023, pp. 77-97. (36) J. Ringelheim, « L'interdiction du port de signes religieux dans l'

C. La large marge d'appréciation pour choisir sa neutralité

Au-delà des incertitudes concernant la signification du principe de neutralité dans le secteur public, un autre trait marquant de la jurisprudence relative au secteur public est l'important pouvoir d'appréciation qu'elle laisse aux autorités nationales. La Cour consacre ainsi le pouvoir d'appréciation de l'employeur public sur deux points.

D'une part, la Cour souligne que « chaque État membre, y compris, le cas échéant, ses entités infra-étatiques, dans le respect des compétences qui leur sont reconnues, doit se voir reconnaître une marge d'appréciation dans la conception de la neutralité du service public qu'il entend promouvoir sur le lieu de travail »³⁷. Ce faisant, la Cour admet explicitement la possibilité que les politiques de neutralité ne soient pas identiques à tous les niveaux de pouvoir dans un État et qu'elles diffèrent entre entités d'un même niveau de pouvoir.

Pour justifier cette marge d'appréciation, la Cour se réfère également à « l'absence de consensus au niveau de l'Union »³⁸. Cette considération, tout droit inspirée de la jurisprudence strasbourgeoise³⁹, avait déjà été mentionnée dans l'arrêt *WABE*, concernant une éventuelle protection plus favorable réservée à la liberté de religion⁴⁰. Il y a lieu de constater que, dans le contexte du secteur public, la marge d'appréciation et l'absence de consensus sont invoquées avec l'effet inverse, à savoir la limitation de la liberté de religion.

Par ailleurs, s'il peut paraître « surprenant de mettre sur le même pied que les États des entités infra-étatiques, dépourvues de tout pouvoir constituant, comme les communes »⁴¹, l'on peut aussi voir une application du principe européen d'autonomie constitutionnelle. En effet, il n'est pas du rôle de la Cour de se prononcer sur la répartition des compétences au sein des États membres⁴². Dès lors, même si le rattachement du principe de neutralité au droit constitutionnel d'un État est un élément à prendre en compte dans l'analyse d'une politique de neutralité, un tel rattachement ne paraît pas nécessaire du point de vue du droit de l'Union européenne.

D'autre part, la Cour laisse aux pouvoirs publics la possibilité de choisir entre plusieurs politiques de neutralité. Ainsi, « la politique de "neutralité exclusive" qu'une administration publique, en l'occurrence communale, entend imposer à ses travailleurs, en fonction du contexte propre qui est le sien et dans le cadre de ses compétences, en vue d'instaurer en son sein un environnement administratif totalement neutre peut être considérée comme étant objectivement justifiée par un objectif légitime (...). De même, est

susceptible de l'être le choix d'une autre administration publique, en fonction de son contexte propre et dans le cadre de ses compétences, en faveur d'une autre politique de neutralité, telle qu'une autorisation générale et indifférenciée du port de signes visibles de convictions, notamment, philosophiques ou religieuses, y compris dans les contacts avec les usagers, ou une interdiction du port de tels signes limitée aux situations impliquant de tels contacts »⁴³.

La Cour de justice souligne donc — comme la Cour constitutionnelle belge⁴⁴ — que la notion de neutralité est multiple. Sa jurisprudence contribue ainsi à renforcer le caractère « indéterminé »⁴⁵ de la notion de neutralité. La reconnaissance de ces multiples neutralités dans le secteur public risque également de faire tache d'huile, et d'être mobilisée dans des affaires concernant le secteur privé. Par ailleurs, l'on peut se demander si ces variantes de la formulation d'une politique de neutralité peuvent toutes être véritablement qualifiées de « neutres »⁴⁶.

Pour terminer, la Cour précise que les juges nationaux doivent « procéder, à la lumière de l'ensemble des éléments caractéristiques du contexte dans lequel cette règle a été adoptée, à une pondération des intérêts en présence »⁴⁷. Elle ne développe pas quels éléments doivent entrer en considération, mais l'avocat général Collins suggère de tenir compte notamment de « l'existence éventuelle, sur [le] territoire, de vives tensions communautaires ou de graves problèmes sociaux ou, au sein de [l']administration, d'actes de prosélytisme ou d'un risque concret de conflits entre agents liés à de telles convictions »⁴⁸. Cette approche implique que le choix d'une neutralité par une collectivité politique fera l'objet d'une mise en balance des intérêts plus ou moins stricte en fonction des difficultés concrètes de vivre-ensemble. Or, il pourrait aussi être défendu que le choix d'un certain type de politique de neutralité permet de prévenir la survenance de tensions ou, à l'inverse, risque de les attiser⁴⁹.

3 La question de la discrimination indirecte fondée sur le sexe/genre au travail : une absence de réponse

Comme on l'a annoncé, la Cour de justice a, dans sa jurisprudence relative au port de signes convictionnels au sein des entreprises privées, toujours évité de se prononcer sur la question d'une éventuelle discrimination indirecte fondée sur le genre (A). Cet évitement a été confirmé en matière de port de signes convictionnels

'emploi public : les juridictions nationales dans le flou après l'arrêt *O.P. c. Commune d'Ans* de la Cour de justice de l'Union européenne », *J.L.M.B.*, 2024, pp. 331-332. (37) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 33. (38) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 34. (39) Voy. K. Alexopoulou, « The Margin of Appreciation in Freedom of Thought, Conscience, and Religion under Article 9 of ECHR », *Oxford Journal of Law and Religion*, 2022, pp. 220-245. (40) Arrêt du 15 juillet 2021, *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, aff. C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 86. (41) J. Ringelheim, « L'interdiction du port de signes religieux dans l'emploi public : les juridictions nationales dans le flou après l'arrêt *O.P. c. Commune d'Ans* de la Cour de justice de l'Union européenne », *J.L.M.B.*, 2024, p. 334. (42) J.-D. Mouton, « Réflexion comparative sur l'autonomie constitutionnelle dans l'ordre juridique international et dans l'ordre juridique de l'Union européenne », *L'homme dans la société internationale*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 1560. Voy. aussi N. Bonbled, « Le droit de l'Union européenne, facteur de centralisation du système fédéral belge », in E. Vandenbossche et S. Van Drooghenbroeck (éd.), *Europese voorschriften en staatsvorming - Contraintes européennes et réforme de l'État*, Bruges, die Keure-la Charte, 2013, pp. 75-109. (43) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 33. (44) Voy. S. Wattier et L. Vanbellingen, « L'arrêt n° 81/2020 de la Cour constitutionnelle : de la neutralité pluraliste à la pluralité des formes de neutralité ? », *T.O.R.B.*, 2021, pp. 332-339. (45) L. Vanbellingen, *La neutralité de l'entreprise face aux expressions religieuses du travailleur*, Bruxelles, Bruylant, 2022, pp. 35-36. (46) J. Weiler, « Je suis Achbita ! », *International Journal of Constitutional Law*, 2017, p. 893. (47) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 40. (48) Conclusions de l'avocat général Collins présentées le 4 mai 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 73. (49) Voy., dans le contexte de l'entreprise privée, X. Delgrange, « La laïcité à cheval sur le public et le privé », *R.I.E.J.*, 2021, pp. 224-225.

Analyse

tionnels au sein du secteur public, ce qui montre que « la discrimination intersectionnelle, bien que largement étudiée au niveau théorique, suscite l'embarras des praticiens »⁵⁰ (B).

A. L'évitement de la question de la discrimination fondée sur le sexe/genre

Dans la jurisprudence *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ* — elle-même largement fondée sur l'arrêt *Achbita* — qui concernait, d'une part, un litige entre Madame IX et l'entreprise WABE, exploitante de crèches et, d'autre part, un litige entre Madame MJ et l'entreprise MH, une chaîne de drogueries où elle travaillait comme caissière et conseillère de vente, qui avaient toutes deux été licenciées en raison du port du voile islamique sur leur lieu de travail, la Cour de justice avait d'ores et déjà évacué la question de la potentielle discrimination indirecte fondée sur le sexe. La Cour avait justifié son raisonnement en indiquant que ce critère n'est pas couvert par la directive 2000/78, mais par la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Pourtant, dans l'exposé factuel qui était soumis par les juridictions allemandes dans les affaires *IX* et *MH* précitées (le tribunal du travail de Hambourg et la Cour fédérale du travail), les éléments permettant d'invoquer une discrimination indirecte fondée sur le sexe apparaissaient de façon claire. S'y ajoutait, en outre, l'invocation d'une discrimination fondée sur l'origine ethnique. En effet, « IX a saisi la juridiction de renvoi d'un recours en vue de voir WABE condamnée à retirer de son dossier personnel les avertissements relatifs au port du foulard islamique. À l'appui de son recours, elle fait valoir, d'abord, que, malgré le caractère général de l'interdiction du port visible de signes de nature politique, philosophique ou religieuse, cette interdiction vise directement le port du foulard islamique et constitue donc une discrimination directe, ensuite, que cette interdiction concerne exclusivement des femmes et doit donc également être examinée au regard de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe et, enfin, que cette interdiction concerne davantage les femmes issues de l'immigration, de sorte qu'elle est également susceptible de constituer une discrimination fondée sur l'origine ethnique »⁵¹.

Par ailleurs, il importe de rappeler que la Cour de justice n'est pas tenue par les seuls instruments de droit de l'Union visés dans la question préjudicielle. Comme l'écrivent Antoine Masson et Paul Nihoul, « souvent, cela amène la Cour à reformuler les questions qui lui sont transmises, par exemple, lorsque les règles européennes mentionnées par la juridiction nationale ne sont pas celles qui doivent faire l'objet d'un examen pour résoudre les faits qui sont décrits à la Cour »⁵². En ce sens, l'on peut se demander si le refus de la Cour de se prononcer sur la question de l'exis-

tence d'une éventuelle discrimination indirecte fondée sur le sexe tient uniquement à des motifs procéduraux et s'il n'en va pas plutôt d'un refus de prendre en compte toute forme de « discrimination intersectionnelle », dont la doctrine a déjà souligné le manque d'attention juridictionnel qui lui était prêté⁵³.

Dans l'arrêt *O.P. c. Commune d'Ans*, la Cour a été amenée à se prononcer sur cette même question de discrimination fondée sur le sexe, cette fois au niveau du secteur public, en ce que la seconde question préjudicielle posée par le tribunal du travail de Liège était libellée comme suit : « L'article 2, paragraphe 2, sous a) et sous b), de la directive 2000/78 peut-il être interprété comme autorisant une administration publique à organiser un environnement administratif totalement neutre et, partant, à interdire le port de signes convictionnels à l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient ou non en contact direct avec le public, même si cette interdiction neutre semble toucher une majorité de femmes, et donc est susceptible de constituer une discrimination déguisée en fonction du genre ? ».

Dans ses conclusions, l'avocat général considère que « la décision de renvoi ne contient pas le moindre élément de fait qui permette d'apprécier l'existence, dans la présente affaire, d'une éventuelle discrimination indirecte fondée sur le genre »⁵⁴. Il souligne que la discrimination fondée sur le genre ne relève pas du champ d'application de la directive 2000/78, laquelle constitue pourtant le seul instrument de droit de l'Union visé par la seconde question préjudicielle. Il estime donc qu'il n'y a pas lieu, pour la Cour de justice, d'examiner cette seconde question.

Dans son arrêt, la Cour prend d'emblée le parti de reformuler partiellement la question préjudicielle, en indiquant que la juridiction de renvoi se demande si la directive 2000/78 est susceptible de créer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, plutôt que sur le genre. Si la reformulation des questions préjudicielles constitue une pratique courante de la Cour⁵⁵, elle confirme, en outre, en l'espèce, la difficulté à distinguer ces deux notions et la tendance à les confondre. À cet égard, l'on rappellera très brièvement que le « sexe » est un concept qui vise les caractéristiques anatomiques et permet donc de différencier, sur le plan biologique, les personnes de sexe féminin des personnes de sexe masculin, alors que le « genre » est, quant à lui, un concept sociologique qui vise à opérer une distinction entre les rôles sociaux féminins et masculins⁵⁶. La raison de la confusion entre ces deux notions résulte de ce que, pour une part importante de la population — dite « cisgenre »⁵⁷ —, l'identité et/ou l'expression de genre correspond à leur sexe biologique, induisant une forme de similitude, voire carrément d'emploi synonyme des deux notions. Pourtant, pour une part de la population — souvent regroupée sous le vocable parapluie « trans* »⁵⁸ —, leur identité et/ou leur expression de genre n'est pas parfaitement conforme à la distinction bi-

(50) E. Bribosia, R. Médard Inghilterra et I. Rorive, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *R.T.D.H.*, 2021, p. 241. (51) Arrêt du 15 juillet 2021, *IX c. WABE eV et MH Müller Handels GmbH c. MJ*, aff. C-804/18 et C-341/19, EU:C:2021:594, point 30. (52) A. Masson et P. Nihoul, *Droit de l'Union européenne. Droit institutionnel et droit matériel : théorie, exercices et éléments de méthodologie*, 3^e éd., Bruxelles, Larcier, 2011, p. 313. (53) R. Xenidis, « Multiple Discrimination in EU Anti-Discrimination Law. Towards Redressing Complex Inequality ? », in U. Belavusau et K. Henrard (dir.), *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Oxford, Hart Publishing, 2018, p. 74. (54) Conclusions de l'avocat général Collins présentées le 4 mai 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 36. (55) A. Masson et P. Nihoul, *Droit de l'Union européenne. Droit institutionnel et droit matériel : théorie, exercices et éléments de méthodologie*, 3^e éd., Bruxelles, Larcier, 2011, p. 313. (56) À ce sujet, voy. : I. Löwy et H. Rouch, « Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre », *Cahiers du genre*, 2003, pp. 5-16 ; J.-B. Marchand, « Différence des sexes ou distinction sexe/genre », in D. Cupa, H. Parat et G. Chaudoye (dir.), *Le sexuel, ses différences et ses genres. Enjeu du sexuel dans les cultures contemporaines*, Paris, EDK Editions, 2011, pp. 39-55. (57) Le concept de « cisgenre » est considéré comme ayant été introduit dans la littérature par Julia Serrano en 2007. À ce sujet, voy. J. Serrano, *Whipping girl, a transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity*, New York, Seal Press, 2007. (58) À ce sujet, voy. notamment P.L. Doan et L. Johnston, « Introduction. Under, Beside and Beyond the Transgender Umbrella », in P.L. Doan et L. Johnston (éd.), *Rethinking Transgender Identities*, Londres, Routledge, 2022, pp. 9-21.

naire entre genre féminin et genre masculin, et elles ne souhaitent pas vivre selon le genre que leur assigne la société en fonction de leur sexe physique, raison pour laquelle elles ne se retrouvent pas dans ce parallélisme entre les notions.

Au demeurant, la directive 2000/78 ne comporte aucune référence au « genre » et ne mentionne le « sexe » qu'à une seule reprise, en son article 6, § 2, qui traite des différences de traitement fondées sur l'âge.

Dans son arrêt, la Cour de justice précise qu'en ce qui concerne une éventuelle discrimination fondée sur le sexe, il en va d'un motif visé par la directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, laquelle « définit expressément la notion de discrimination indirecte fondée sur le sexe, et non du champ d'application de la directive 2000/78, seul acte visé par ladite question »⁵⁹.

La Cour rappelle la nécessité, dans le chef de toute juridiction nationale, de respecter scrupuleusement l'article 94 du règlement de procédure⁶⁰ et souligne qu'il est, à ce titre, indispensable que soient exposées les hypothèses factuelles sur lesquelles sont fondées les questions préjudicielles dans la mesure où, en vertu de l'article 267 du TFUE, « la Cour est uniquement habilitée à se prononcer sur l'interprétation d'un texte de l'Union à partir des faits qui lui sont indiqués par la juridiction nationale »⁶¹. En l'espèce, la Cour estime que ces indications factuelles font défaut et elle juge la seconde question irrecevable. Pareille orientation prise par la Cour est conforme à sa jurisprudence constante. À cet égard, l'on notera d'ailleurs que c'est en 1993 que la Cour a, pour la première fois, considéré qu'elle n'avait pas à statuer sur un litige « au motif qu'elle n'était pas suffisamment informée des faits à l'origine du litige au principal »⁶².

B. L'intérêt — manqué — d'appréhender la « discrimination intersectionnelle »

En évitant de se prononcer sur la question de l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ou le genre, la Cour de justice refuse, en réalité, d'aborder la question de la discrimination intersectionnelle. Comme le rappelle l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, la discrimination intersectionnelle est une « discrimination fondée sur plusieurs motifs personnels ou caractéristiques/identités, qui opèrent et interagissent simultanément de manière à être indissociables »⁶³. Les femmes de confession musulmane qui portent le voile constituent donc un exemple paradigmatique de ce croisement inextricable de motifs de discrimination.

Au niveau du droit de l'Union, si la notion de « discrimination intersectionnelle » ne se trouve inscrite nulle part, l'on retrouve tout de même expressément indiqué, dans le préambule de la directive 2000/78, que « [d]ans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du Traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que *les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples* »⁶⁴. Par ailleurs, la Commission européenne a, dans une communication intitulée « Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 » adressée en mars 2020 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, souligné qu'« [a]ux fins de la mise en œuvre de la stratégie, *l'intersectionnalité* — la combinaison du genre et d'autres caractéristiques ou identités personnelles et la manière dont elle contribue à des expériences de discrimination uniques — sera considérée comme un principe transversal »⁶⁵.

Si l'affaire *O.P. c. Commune d'Ans* constitue une nouvelle occasion manquée pour la Cour de se prononcer sur la question d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe (ou le genre) et, dans son sillage, sur une éventuelle discrimination intersectionnelle, l'on peut espérer que l'impulsion donnée par les nombreuses recherches doctrinales⁶⁶ en la matière, ainsi que par la Commission, finira par amener la Cour de justice à s'emparer un jour, à son tour, de cette problématique.

À ce sujet, l'on rappellera spécialement l'existence d'une étude menée par Sandra Fredman concernant l'*Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, qui met en lumière l'existence de trois types de discriminations basées sur plus d'un motif : la « discrimination multiple », la « discrimination cumulative » et la « discrimination composée »⁶⁷. Plus précisément, la « discrimination multiple » — également appelée « discrimination multiple séquentielle »⁶⁸ — prend cours lorsqu'une personne est victime d'une discrimination basée sur des motifs différents lors d'occasions distinctes. C'est par exemple le cas d'une personne d'origine ethnique minoritaire souffrant d'un handicap qui peut être discriminée en raison de son origine dans certaines situations et en raison de son handicap dans d'autres⁶⁹. La « discrimination cumulative » — également appelée « discrimination multiple additive » —, quant à elle, a lieu lorsqu'une « personne est discriminée à la même occasion mais de deux manières différentes »⁷⁰. C'est notamment le cas d'une femme homosexuelle qui est victime de harcèlement parce qu'elle est une femme et en raison de son orientation sexuelle en même temps. Quant à la « discrimination composée », elle présente la spécificité de ne pas constituer seulement une « addition » des

(59) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 48. (60) L'article 94, a) du règlement exige que les demandes de décision préjudicielle contiennent « un exposé sommaire de l'objet du litige ainsi que des faits pertinents, tels qu'ils ont été constatés par la juridiction de renvoi ou, à tout le moins, un exposé des données factuelles sur lesquelles les questions sont fondées ». (61) Arrêt du 28 novembre 2023, *O.P. c. Commune d'Ans*, aff. C-148/22, EU:C:2023:924, point 45. (62) A. Barav, *Études sur le renvoi préjudiciel dans le droit de l'Union européenne*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 11. Il s'agissait de l'arrêt du 26 janvier 1993, *Telemarsicabruzzo SpA et autres c. Circostel, Ministero delle Poste e Telecomunicazioni et Ministero della Difesa*, aff. C-320/90, C-321/90 et C-322/90, EU:C:1992:373. (63) European Institute for Gender Equality, « Intersectional discrimination », European Union, <https://eige.europa.eu> (traduction libre), dernière consultation le 9 janvier 2023. (64) Nous soulignons. (65) Commission européenne, *Une Union de l'égalité : stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*, COM(2020, 5 mars 2020, p. 3 (c'est la Commission qui souligne). (66) Voy. notamment M. Vittoria Onufrio, « Intersectional discrimination in the European legal systems : Toward a common solution ? », *International Journal of Discrimination and the Law*, 2016, pp. 126-140 ; S. Atrey, « Comparison in intersectional discrimination », *Legal Studies*, 2018, pp. 379-395 ; S. Atrey, *Intersectional Discrimination*, Oxford, Oxford University Press, 2019 ; I. Solanke, « The EU approach to intersectional discrimination in law », in G. Abels, A. Krizsán, H. MacRae et A. van der Vleuten (éd.), *The Routledge Handbook of Gender and EU Politics*, Londres, Routledge, 2021, pp. 93-104 ; E. Bribosia, R. Médard Inghilterra et I. Rorive, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *R.T.D.H.*, 2021, pp. 241-274. (67) À ce sujet, voy. S. Fredman, *Intersectional Discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, Directorate Justice and Consumers, mai 2016 (disponible sur <https://www.equalitylaw.eu/>). (68) *Ibidem*, p. 27. (69) *Ibidem*. (70) *Ibidem* (traduction libre).

Analyse

discriminations mais plutôt une « synergie » des discriminations entre elles⁷¹. Ce troisième type de discrimination est celui qui est généralement qualifié de « discrimination intersectionnelle », dont la discrimination vécue par les femmes qui portent le voile constitue l'un des exemples.

Dans son étude, Sandra Fredman montre les obstacles rencontrés afin que les discriminations intersectionnelles puissent se frayer un passage au sein de la jurisprudence de la Cour de justice, avec spécialement la difficulté de devoir introduire une demande qui « chevauche »⁷² plusieurs directives. L'auteure présente également une série de pistes afin que les « expériences intersectionnelles »⁷³ trouvent leur place en droit de l'Union européenne. Parmi elles, la voie d'une interprétation extensive des motifs de discrimination existants paraît la plus convaincante en ce qu'elle permettrait, sur la base d'un seul critère, de prêter une attention à d'autres motifs qui y sont inextricablement liés.

Conclusion

Que la Cour se prononce en matière de port de signes convictionnels au sein du secteur public était assurément attendu, spéciale-

ment au regard de la conception de la « neutralité ». Sa jurisprudence naissante en la matière fait apparaître des différences d'approche avec les arrêts relatifs au secteur privé.

À cet égard, l'on retiendra principalement que la neutralité recouvre, selon la Cour, des significations multiples et qu'il revient aux pouvoirs publics de choisir pour quelle politique de neutralité ils souhaitent opter. Autrement dit, cette neutralité peut tout autant consister en une interdiction de tout signe convictionnel au sein du secteur public qu'en une autorisation générale et indifférenciée de ces signes, en ce compris dans les contacts avec les usagers. Par ailleurs, la solution peut différer entre les différents niveaux de pouvoir d'un État, ainsi qu'entre les entités d'un même niveau de pouvoir.

Si certains déploreront la marge d'appréciation ainsi laissée aux États membres dans l'appréciation du principe de neutralité au sein du secteur public, elle nous paraît moins regrettable que le choix de la Cour de se retrancher derrière des questions de procédure afin d'éviter de se prononcer sur l'existence — ou non — d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe ou le genre, voire d'une discrimination intersectionnelle.

(71) *Ibidem*, pp. 27-28. (72) *Ibidem*, p. 62 (traduction libre). (73) *Ibidem*, pp. 66 et s.