

Premiers pas incertains sur le régime de l'action positive motivée par la religion des travailleurs

Commentaire de l'arrêt CJUE, Cresco Investigation GmbH, 22 janvier 2019
(C-193/17)

Aurélia de Tonnac



Electronic version

URL: <http://journals.openedition.org/revdh/6223>

DOI: 10.4000/revdh.6223

ISSN: 2264-119X

Publisher

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Electronic reference

Aurélia de Tonnac, « Premiers pas incertains sur le régime de l'action positive motivée par la religion des travailleurs », *La Revue des droits de l'homme* [Online], Actualités Droits-Libertés, Online since 28 February 2019, connection on 02 May 2019. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/6223> ; DOI : 10.4000/revdh.6223

This text was automatically generated on 2 May 2019.

Tous droits réservés

Premiers pas incertains sur le régime de l'action positive motivée par la religion des travailleurs

Commentaire de l'arrêt CJUE, Cresco Investigation GmbH, 22 janvier 2019 (C-193/17)

Aurélia de Tonnac

- 1 Le régime des mesures d'action positive en droit de l'Union européenne se construit au compte-goutte depuis les années 1990, au fil des arrêts de la Cour de justice¹. À l'exception notable de l'arrêt *Milkova*², les quelques arrêts rendus en interprétation des dispositions autorisant l'action positive ont porté sur des traitements préférentiels accordés aux travailleuses et accusés au niveau national de discriminer directement les travailleurs sur le fondement de leur sexe.
- 2 L'arrêt *Cresco*³ soulevant la question de l'action positive fondée sur la religion, rendu le 22 janvier 2019 par la Cour de justice, six mois après la publication des conclusions de l'avocat général Bobek⁴, était certainement attendu. À l'origine de ce renvoi préjudiciel se trouve une réglementation autrichienne faisant du Vendredi saint un jour férié pour les travailleurs membres de quatre Églises (protestante, catholique, évangélique et méthodiste). Au cas où un travailleur appartenant à l'une de ces églises décidait de travailler ce jour-là, la réglementation impose que son employeur lui verse une indemnité compensatoire. Dans l'affaire au principal, un travailleur n'appartenant à aucune de ces églises estimait être victime d'une discrimination directement fondée sur la religion, étant donné qu'il ne pouvait solliciter l'indemnité de jour férié lorsqu'il travaillait le Vendredi saint.
- 3 La directive 2000/78⁵ interdit, par ses articles 1 et 2, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans le domaine de l'emploi et le travail. Son article 2 §5 précise que la directive « ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des

droits et libertés d'autrui ». En outre, son article 7 § 1 prévoit que, « pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages » liés à l'un des motifs énumérés.

- 4 La juridiction autrichienne décida de saisir la Cour de justice aux fins d'éclairer plusieurs questions. Tout d'abord, elle cherchait à savoir si une telle réglementation devait être considérée comme une mesure d'action positive destinée à prévenir ou compenser des désavantages liés à la religion des membres des quatre églises, compatible avec l'article 7 § 1, ou une mesure couverte par l'article 2 § 5. Si aucun de ces régimes dérogatoires ne devait s'appliquer, la juridiction demandait également quelles seraient les conséquences de la qualification de cette réglementation de discrimination directement fondée sur la religion, au sens de la directive et de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux consacrant le principe général de non-discrimination.
- 5 La Cour de justice livre par l'arrêt *Cresco* une réponse tout à fait classique sur l'application des régimes dérogatoires à l'interdiction de discriminer, reposant sur un contrôle strict de la proportionnalité des mesures autorisées (I). Elle exploite en revanche de manière active les ressources du principe général de non-discrimination consacré par la Charte, en tirant des conséquences dans les litiges horizontaux (II).

I/- Le rejet des justifications d'une discrimination directement fondée sur la religion des travailleurs

- 6 La Cour commence par établir l'existence d'une présomption de discrimination directement fondée sur la religion des travailleurs, dont on peut noter qu'elle repose sur un examen particulièrement poussé de la comparabilité des situations, qui n'est pas systématiquement mené (A). Elle procède ensuite à l'examen des éventuelles justifications soulevées, pour les écarter rapidement, en se fondant sur le contrôle de proportionnalité strict de toute mesure dérogeant à l'interdiction de discriminer (B).

A/ - L'analyse poussée de la comparabilité des situations

- 7 L'avocat général M. Michal Bobek, dans ses conclusions présentées pour l'affaire, avait choisi d'interroger très longuement la comparabilité et l'élément de comparaison pertinent⁶, ce que font les avocats généraux plus volontiers que la Cour elle-même dans le domaine du droit social⁷. Avant d'examiner l'applicabilité des régimes spécifiques invoqués, la Cour devait en effet déterminer si la réglementation autrichienne instaurait bien une différence de traitement directement fondée sur la religion des travailleurs, ce qui implique, avant toute chose, que ce soit l'appartenance à une « religion déterminée » qui soit visée⁸. Après avoir rappelé la méthodologie classique de vérification de la comparabilité des situations⁹, développée en premier lieu dans le contexte du marché intérieur¹⁰ et transposée au domaine social, la Cour procède à un examen approfondi de celle-ci.
- 8 Les travailleurs à comparer, pour détecter une éventuelle discrimination directe, sont d'une part ceux qui bénéficient du jour férié en raison de leur appartenance à l'une des églises visées par la réglementation nationale et d'autre part les travailleurs n'appartenant pas à ces églises. Selon la Cour, la première catégorie de travailleurs n'est

nullement tenue d'accomplir « une obligation religieuse déterminée au cours de cette journée », elle « demeure ainsi libre de disposer à son gré, par exemple à des fins de repos ou de loisirs, de la période afférente à ce jour férié »¹¹. Or, la seconde catégorie de travailleurs, exclue du bénéfice du jour férié et pouvant souhaiter également jouir d'un tel jour de repos, s'en voit privée au seul motif que ces travailleurs n'appartiennent pas aux églises visées¹². Ces considérations suffisent à établir l'existence d'une « discrimination directe en raison de la religion », au sens de la directive 2000/78¹³.

- 9 La Cour examine alors les justifications invoquées pour échapper à l'interdiction de discriminer. Ces prétentions sont écartées, la Cour estimant qu'aucun des deux régimes dérogatoires soulevés ne peut s'appliquer à la mesure litigieuse.

B/ - Le contrôle strict de la proportionnalité dans l'examen des justifications

- 10 Si la discrimination indirecte, dans sa définition même, permet toujours à son auteur de la justifier à condition que les moyens soient proportionnés¹⁴, tel n'est pas le cas de la discrimination directe. Les possibilités de légitimer des discriminations directes présumées sont expressément prévues par la directive 2000/78. Classiquement, la Cour considère que toute « dérogation au droit individuel à l'égalité de traitement » ou « au principe d'interdiction des discriminations » ne saurait être que d'interprétation stricte¹⁵. Cette jurisprudence est constante, quel que soit le régime dérogatoire invoqué, dans le cadre de la directive 2000/78.
- 11 L'article 2 §5 de la directive autorise les mesures nécessaires à la protection des droits et des libertés d'autrui dans une société démocratique, étant ici admis que « la liberté de religion fait partie des droits et des libertés fondamentales reconnus par le droit de l'Union »¹⁶. Si une liberté fondamentale est bien en cause, il faut néanmoins que la mesure soit *nécessaire*. Cette seconde condition à l'applicabilité de la dérogation prévue par l'article 2 §5 consiste en un contrôle de la proportionnalité, particulièrement de l'adéquation de la mesure par rapport à l'objectif¹⁷. Ici, c'est la possibilité de percevoir une indemnité au cas où le travailleur appartenant à l'une des églises visées qui permet à la Cour de juger que la mesure n'est pas adéquate et donc disproportionnée. La Cour ne voit dans ce traitement préférentiel qu'un « devoir de sollicitude des employeurs à l'égard de leurs employés » au cas où ceux-ci doivent s'absenter, et non un véritable jour férié destiné à assurer aux travailleurs l'exercice de leur liberté de religion¹⁸. L'absence de lien réel et suffisant entre la liberté de religion, ou l'exercice de cette liberté, et le traitement préférentiel entraîne l'inapplicabilité de l'article 2 § 5.
- 12 La Cour examine donc la seconde dérogation invoquée, que sont les mesures d'action positive autorisées par l'article 7 § 1 de la directive 2000/78. La condition centrale à l'instauration d'une mesure d'action positive fondée sur la religion est l'existence de désavantages pour la catégorie bénéficiaire, que la mesure doit prévenir ou compenser. Il était donc essentiel de comprendre si les membres de ces quatre églises expérimentaient, sur le marché du travail, des désavantages particuliers. La Cour réitère une formulation employée dans le cadre de l'interprétation de l'article 2 § 4 de la directive 76/207 en matière d'égalité entre hommes et femmes, aujourd'hui abrogée. À l'instar de cette ancienne disposition, l'article 7 §1 de la directive 2000/78, selon la Cour, « a pour but précis et limité d'autoriser des mesures qui, tout en étant discriminatoires selon leurs apparences, visent effectivement à éliminer ou à réduire les inégalités de fait pouvant

exister dans la vie sociale »¹⁹. Elle rappelle qu'il s'agit d'une « dérogation » ne devant pas dépasser « les limites de ce qui est approprié et nécessaire pour atteindre le but recherché et que soient conciliés, dans toute la mesure possible, le principe d'égalité de traitement et les exigences du but ainsi poursuivi »²⁰. Ce rappel est particulièrement intéressant étant donné que la logique dérogatoire de l'action positive avait pu sembler s'atténuer dans certains arrêts²¹, amenant certains auteurs à douter qu'il faille encore voir dans ces dispositions une dérogation au principe de l'égalité de traitement²². L'arrêt *Cresco* montre avec force que les juges de l'Union ne sont pas prêts à assouplir leur interprétation des mesures d'action positive. L'avocat général Bobek avait pourtant laissé cette question en suspens dans ses conclusions, estimant que le « débat sur le point de savoir si l'action positive est une dérogation (temporaire) au principe d'égalité ou s'il s'agit en fait d'un élément intrinsèque d'une approche concrète de l'égalité est loin d'être clos »²³.

- 13 D'une telle affirmation découle la mise en œuvre d'un contrôle strict de la proportionnalité, que la Cour réalise ici rapidement. Le simple fait que la réglementation ne s'applique pas aux « travailleurs appartenant à d'autres religions dont les fêtes importantes ne coïncident pas avec les jours fériés prévus »²⁴ suffit à établir son absence de légitimité. Si le « désavantage » subi résulte pour les travailleurs voulant pratiquer leur religion de leur obligation de travailler, alors réserver un tel droit au jour férié à certains d'entre eux, à l'exclusion des autres, ne saurait être une mesure appropriée et nécessaire de compensation de ce désavantage. La mesure va « au-delà de ce qui est nécessaire » et le principe d'égalité n'est pas garanti dans la mesure du possible selon la Cour²⁵.
- 14 La suite de l'arrêt révèle qu'il aurait été plus juste pour la Cour de dire que la mesure va plutôt « en deçà » de ce qui serait nécessaire pour atteindre l'objectif, ce qui constitue aussi une forme d'inadéquation violant l'exigence de proportionnalité.

II/- L'exploitation fructueuse du principe général de non-discrimination consacré par la Charte des droits fondamentaux

- 15 L'arrêt *Cresco* paraît bien plus intéressant dans les conséquences que la Cour tire du principe général de non-discrimination, consacré par l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux. Il vient confirmer que la Cour n'hésite pas à faire produire des effets à ce principe jusque dans les litiges horizontaux (A). Cet effet prend ici la forme d'une obligation pour les employeurs d'étendre l'avantage indûment accordé à certains travailleurs sur le fondement de leur religion à tous les autres travailleurs en faisant la demande, tant que la réglementation discriminatoire est maintenue (B).

A/ - L'application du principe consacré par l'article 21 de la Charte dans un litige horizontal

- 16 La seconde partie des questionnements soulevés par la juridiction autrichienne s'imposait au cas où la Cour conclurait à l'existence d'une discrimination fondée sur la religion, ce qui est le cas²⁶. L'enjeu est alors celui de l'effet d'une telle qualification, tant que l'égalité de traitement ne serait pas rétablie par une intervention du législateur national. En

d'autres termes, le droit de l'Union impose-t-il à tout « employeur privé soumis à cette législation » une « obligation d'accorder également à ses autres travailleurs le droit à un jour férié le Vendredi saint et, par voie de conséquence, de reconnaître à ces derniers, s'ils sont amenés à travailler durant cette journée, le droit à une indemnité de jour férié » ? La question n'a pas de quoi surprendre, étant donné que les directives n'ont, en principe, pas d'effet horizontal entre particuliers²⁷.

- 17 Face à l'insuffisance de la directive, la Cour se tourne vers « l'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions » qui « revêt un caractère impératif en tant que principe général de droit de l'Union »²⁸. Ainsi qu'elle avait déjà eu l'occasion de le rappeler dans l'arrêt *Egenberger*²⁹, cette interdiction consacrée par l'article 21 de la Charte « se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union ». L'arrêt *Cresco* s'inscrit donc dans une lignée d'arrêts où la Cour a exploité de manière fructueuse les ressources de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux. Il confirme que cette disposition fait partie des « principes » invocables et directement applicables, de la Charte. Une telle invocabilité reste marginale en ce qui concerne les principes en matière sociale, comme l'a illustré l'arrêt *Association de médiation sociale* le 15 janvier 2014³⁰, à propos duquel certains commentateurs n'ont pas caché leur déception³¹. Il n'en demeure pas moins qu'après les arrêts *Mangold*³², *Kücükdeveci*³³ et *Test-Achats*³⁴, l'arrêt *Cresco* confirme une fois de plus l'importance du principe général de non-discrimination consacré par la Charte, permettant de régler des litiges même horizontaux³⁵.

B/ - L'obligation d'étendre l'avantage octroyé mise à la charge de l'employeur dans ses relations avec ses employés

- 18 Que le principe général de non-discrimination se suffise à lui-même a pour conséquence très précise de mettre à la charge de l'employeur privé une obligation dans ses relations avec les employés. La Cour affirme fermement que « le respect du principe d'égalité ne saurait être assuré que par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée »³⁶. Elle reprend ici une position déjà soutenue, sur le fondement du handicap, dans l'arrêt *Milkova*³⁷ pour invalider une « aberration du droit bulgare »³⁸ qui échappait au champ d'application de la directive 2000/78. Dans cette affaire, la réglementation en cause accordait une protection spéciale face au licenciement aux salariés handicapés, mais aucune protection équivalente n'existait pour les fonctionnaires en situation de handicap. La Cour valida cette protection spéciale comme une mesure d'action positive légitime au regard de l'article 7 § 2 de la directive 2000/78, interprété à la lumière de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées³⁹. La différence de traitement opérée entre salariés et fonctionnaires ne pouvait en revanche être invalidée que par l'application du principe général consacré par l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux, « qui exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié »⁴⁰. La combinaison de l'article 7 § 2 avec l'article 21 de la Charte s'opposait dès lors au maintien d'une telle différence de traitement, le « régime applicable aux travailleurs salariés handicapés,

favorisés par le régime en vigueur [devant être considéré comme] le seul système de référence valable »⁴¹. Ainsi « le juge de l'Union anticipe l'issue concrète du litige »⁴².

- 19 C'est le même raisonnement qui préside à la solution dégagée dans l'arrêt *Cresco*. « Aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées par le législateur national, il incombe aux employeurs d'assurer aux travailleurs n'appartenant pas à l'une de ces églises un traitement identique à celui que les dispositions en cause au principal réservent aux travailleurs qui sont membres de l'une des dites églises »⁴³. L'éradication de la discrimination directement fondée sur la religion impose aux employeurs d'étendre l'avantage conféré aux membres des quatre églises à tous les travailleurs en faisant la demande.
- 20 Si l'arrêt *Cresco* ne contient donc aucun apport décisif pour les mesures d'action positive autorisées, pour lesquelles une conception restrictive continue vraisemblablement de l'emporter auprès des juges de l'Union, il contribue en revanche à nourrir les réflexions sur l'invocabilité des principes consacrés par la Charte. Le principe de non-discrimination continue de fonder des décisions aux multiples conséquences concrètes pour les États membres... et les particuliers.

*

CJUE, *Cresco Investigation GmbH*, 22 janvier 2019, aff. C-193/17

*

Les Lettres « Actualités Droits-Libertés » (ADL) du CREDOF (pour s'y abonner) sont accessibles sur le site de la Revue des Droits de l'Homme (RevDH) – Contact

NOTES

1. Les arrêts CJCE, 17 octobre 1995, *Kalanke*, C-450/93 et CJCE, 11 novembre 1997, *Marschall*, C-409/95 ont posé les bases de ce régime, en interprétation de l'article 284 de la directive 76/207/CEE abrogée par la directive 2006/54/CE.
2. CJUE, 9 mars 2017, *Milkova*, C-406/15.
3. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco Investigation GmbH*, C-193/17, ci-après « *Cresco* ».
4. Conclusions de l'avocat général M. Michal BOBEK, présentées le 25 juillet 2018, aff. C-193/17.
5. 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, Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000, pp. 16-22.
6. Conclusions de l'avocat général M. Michal BOBEK précitées, pts 45-81.
7. À certaines exceptions près, lorsque le choix du comparateur est particulièrement épineux. Voir par exemple CJUE, 18 mars 2014, D., C-167/12.
8. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 40.
9. *Ibid.*, pts 42 et 43.

10. CJCE, 16 décembre 2008, *Arcelor Atlantique et Lorraine e.a.*, C 127/07 pts 25 à 38.
11. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 46.
12. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 50.
13. *Ibid.*, pt 51.
14. Selon l'article 2 §2 b) de la directive 2000/78, « 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 d'une religion ou de convictions [...] à moins que :
i) 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 ».
15. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 55 pour l'article 2§ 5. Voir aussi, pour l'action positive, CJCE, 19 mars 2002, *Lommers*, C-476/99, pt 39.
16. *Ibid.*, pt 58.
17. Voir CJUE, 3 septembre 2011, *Prigge*, C-447/09.
18. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 60.
19. *Ibid.*, pt 64.
20. *Ibid.*, pt 65.
21. CJUE, 9 mars 2017, *Milkova*, *op. cit.*
22. D. THARAUD, V. VAN DER PLANCKE, « Imposer des discriminations positives dans l'emploi : vers un conflit de dignités ? », in S. GABORIAU, H. PAULIAT, et al. (dir.), *Justice, Ethique et Dignité : Actes du colloque organisé à Limoges. Le 19 et 20 novembre 2004*, Paris, Broché, 2006, p. 193.
23. Conclusions de l'avocat général M. Michal BOBEK présentées le 25 juillet 2018, aff. C-193/17, pt 105.
24. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 66.
25. *Ibid.*, pt 68.
26. *Ibid.*, pts 70 et suivants, il s'agit de la 4^e question posée par la juridiction nationale mais la Cour traite les trois premières conjointement.
27. *Ibid.*, pts 72 et 73.
28. *Ibid.*, pt 76.
29. CJUE, 17 avril 2018, *Egenberger*, C-414/16, pt 76.
30. CJUE, 15 janvier 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12.
31. Voir P. RODIÈRE, « Un droit, un principe, finalement rien ? Sur l'arrêt de la CJUE du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1618 du 17 février 2014 ; H. SURREL, « L'absence d'effet direct horizontal d'un principe énoncé par la Charte des droits fondamentaux », *JPC G*, 10 mars 2014, 319 ; R. TINIÈRE « L'invocabilité des principes de la charte des droits fondamentaux dans les litiges horizontaux », *RDLF*, 2014, Chron. n° 14.
32. CJCE, 22 novembre 2005, *Mangold*, C-144/04.
33. CJUE, 19 janvier 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07.
34. CJUE, 1er mars 2011, *Association belge des consommateurs test-achats ASBL*, C-236/09.
35. La Professeure Sophie ROBIN-OLIVIER parle d'un « mode de raisonnement combinatoire » dont les arrêts *Mangold* et *Kücükdeveci* constituent, selon elle, des illustrations pour l'article 21, dans « Chronique Politique sociale de l'Union européenne - Droit à l'information et à la consultation des travailleurs : l'impossibilité d'exclure certaines catégories de travailleurs est confirmée, la faiblesse de la Charte des droits fondamentaux en matière... », *RTDE*, 2014, p. 523.
36. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 79.
37. CJUE, 9 mars 2017, *Milkova*, C-406/15.
38. A. BOUJEKA, « Pas d'égalité de traitement à géométrie variable entre le salarié handicapé et le fonctionnaire handicapé en droit de l'Union », *D.*, n° 28, 2017 p. 1644.
39. CJUE, 9 mars 2017, *Milkova*, *op. cit.*, pt 64.
40. *Ibid.*, pt 55.

41. CJUE, 9 mars 2017, *Milkova*, *op. cit.*, pt 69.
 42. A. BOUJEKA, « Pas d'égalité de traitement à géométrie variable entre le salarié handicapé et le fonctionnaire handicapé en droit de l'Union », *D.*, 2017, p. 1644.
 43. CJUE, 22 janvier 2019, *Cresco*, *op. cit.*, pt 83.
-

ABSTRACTS

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu l'arrêt *Cresco* le 22 janvier 2019 en écho aux questions que lui posait une juridiction autrichienne. La Cour était appelée à examiner une réglementation octroyant aux travailleurs appartenant aux Églises protestante, catholique, évangélique et méthodiste un jour férié le Vendredi saint. Un droit à une indemnité particulière était également prévu dans le cas où ces travailleurs décidaient de travailler ce jour-là. Sur le fondement de la directive 2000/78 interdisant les discriminations directes et indirectes fondées notamment sur la religion ou les convictions, et du principe général de non-discrimination consacré par l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux, la Cour devait évaluer la légitimité d'un tel traitement préférentiel, au regard de différents régimes dérogatoires prévus par la directive. Cet arrêt fut l'occasion pour la Cour de se prononcer pour la première fois sur le régime des mesures d'action positive fondées sur la religion des travailleurs et d'utiliser une fois de plus les ressources du principe général de non-discrimination, jusque dans des litiges horizontaux.

AUTHOR

AURÉLIA DE TONNAC

Docteure en droit international et européen, ATER à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne