8 MARS 2024

Conférence-Débat

Egalité femmes/hommes, filles/garçons, lutte contre les violences

Intervention de M. Antoine Deschamps,

vice-président du Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne

L’égalité femmes/hommes sous le prisme du droit public : fondamentaux textuels et droits.

Je voulais, pour commencer mon intervention, vous remercier vivement, Madame la présidente, Madame la procureure de la République, d’avoir associé la juridiction administrative à cette journée de débats sur l’égalité femmes/hommes et la lutte contre les violences. Si le juge administratif est sans doute moins directement confronté que le juge judiciaire à la question des violences faites notamment aux femmes, la thématique de l’égalité femmes/hommes est très présente dans la juridiction administrative. Je dis dans la juridiction administrative et non pas devant la juridiction administrative, car si la jurisprudence s’est naturellement emparée de la place respective des femmes et des hommes, la juridiction elle-même, prise dans son ensemble, bénéficie depuis le 10 février 2020 du label Diversité Egalité, et un accord a été conclu en 2021 entre le Conseil d’Etat et les organisations syndicales en faveur de l’égalité professionnelle. Une politique volontariste a visé à une féminisation progressive des grades les plus élevés des magistrats au sein du Conseil d’Etat, même si les résultats demeurent à ce jour modestes sur ce point. Par ailleurs, le tiers des tribunaux administratifs sont présidés par des femmes, ainsi que quatre des neuf cours administratives d’appel, même si les femmes représentent 40% des magistrats ayant atteint le grade de président. Enfin, une charte des temps a été élaborée, et des formations obligatoires seront suivies cette année par tous les membres des juridictions pour les sensibiliser à l’égalité femmes/hommes. A son échelle, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a connu ces vingt dernières années trois présidentes et quatre présidents, et peut-être l’équilibre sera-t-il complètement rétabli avec la nomination prochaine de votre successeur, monsieur le président. D’autres actions moins visibles sont conduites, telles que l’attention portée à avoir des formations de jugement mixtes, et non pas une « chambre des filles » et une « chambre des garçons ». C’est pourquoi le tribunal administratif est particulièrement heureux de pouvoir participer à cette journée.

Mais je m’égare déjà un peu. Je suis en effet chargé de vous présenter les textes fondamentaux de droit public en matière d’égalité femmes/hommes, si possible dans une perspective historique. Disons-le d’emblée, cela ressemble à une gageure. Faut-il considérer par exemple que relève du droit public la loi du 2 novembre 1892 qui interdisait notamment le travail de nuit des femmes, alors que ces dispositions avaient vocation à être mises en œuvre par le juge judiciaire ? Déjà à l’époque, on envisageait une discrimination positive, même si le concept n’existait pas encore. Mais plus fondamentalement la loi peut être suspecte. Non pas qu’elle soit inadaptée pour permettre de tendre vers l’égalité, mais la réalité historique ne correspond pas toujours à ce qu’elle énonce. La réalité est parfois plus belle pour les femmes, comme le montrent les ouvrages historiques les plus récents sur la place de la femme dans l’Athènes classique, loin d’être confinée au seul gynécée, contrairement à l’image qui a longtemps prévalu du fait des énonciations des lois qui étaient parvenues jusqu’à nous. A l’inverse, la répétition de lois protectrices de la situation des femmes peut en réalité révéler que celles-ci ne sont pas mises en œuvre. C’est ce que relevait par exemple le médiéviste Jacques Heers – dont la fille a par ailleurs été présidente du Tribunal administratif de Châlons en Champagne. Il soulignait que les fréquents rappels de l’interdiction de s’approcher d’une femme qui ne le souhaitait pas dans les comptoirs génois d’Asie mineure au XIIème siècle laissait penser qu’il y avait quelques difficultés à faire appliquer ces prescriptions. Et que dire de l’épineuse question qui aurait été débattue au concile de Mâcon en 585 : les femmes ont-elles une âme ? Nous ne trancherons pas la question sur un plan théologique, mais, sur le plan historique, il n’y a eu à Mâcon qu’un synode provincial, qui s’est d’ailleurs déroulé en 586. Ses actes ne comportent aucune trace d’une telle position, la disputatio, comme on disait à cette époque, ayant seulement porté sur une question de grammaire : le terme latin homo devait-il être entendu comme renvoyant au genre humain ou à l’homme au sens sexué du terme. Ce n’est qu’à partir de la révolution française que cette légende a pris corps, ce qui révèle plus l’état d’esprit du XIXème siècle que celui du VIème siècle. Méfions-nous donc non seulement des anachronismes, qui peuvent exprimer en réalité des stéréotypes d’une autre époque, mais également des textes.

Je commencerai cependant par vous présenter les textes les plus significatifs pour la progression de l’égalité femmes/hommes, en présentant d’abord ceux qui en fixent les principes avant d’évoquer de manière plus spécifique la manière dont celle-ci a été promue en matière électorale. Dans un second temps, je vous proposerai d’aborder la manière dont la jurisprudence du Conseil d’Etat a abordé cette thématique en matière de droit de la fonction publique, notamment au regard d’une part des droits des femmes enceintes et d’autre part des droits à pension.

S’agissant d’abord des textes, respectons la hiérarchie des normes. La Constitution de 1958 intègre dans le bloc de constitutionnalité le préambule de la Constitution de 1946, dont l’article 3 dispose que « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l’homme* ». Belle déclaration de principe dont l’application n’a été que très progressivement traduite au niveau législatif. Rappelons par exemple que ce n’est que par la loi du 13 juillet 1965, il y a moins de 60 ans, que les femmes ont été autorisées à ouvrir un compte en banque et à travailler sans l’accord de leur mari. C’est sans doute en matière professionnelle que sont intervenues le plus grand nombre de lois pour favoriser l’égalité femmes-hommes. La loi du 30 juillet 1946 a interdit toute discrimination entre salaires masculins et féminins. Cela a cependant dû être rappelé par la loi du 22 décembre 1972 relative à l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : il faut croire que les choses n’avaient pas suffisamment progressé entre temps. Mais il a encore été nécessaire de le rappeler dans la loi du 4 août 1982 (c’est une des lois Auroux) puis à nouveau par la loi Roudy du 13 juillet 1983. La loi du 16 novembre 2001 a ensuite dû interdire les discriminations à l’embauche fondées sur le sexe, interdiction réitérée par la loi du 23 mars 2006 relative (à nouveau) à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes. Enfin, la loi du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les hommes et les femmes prévoit l’interdiction de l’accès aux marchés publics pour les entreprises qui ne respectent pas les règles de l’égalité femmes/hommes, mais ce n’est sans doute pas la disposition qui a le plus marqué dans cette loi qui a notamment réformé le congé parental, initié le téléphone grave danger ou encore prévu, à titre expérimental, que certaines CAF puisse se substituer au parent défaillant pour le versement d’une pension alimentaire.

Il faut dire que l’égalité professionnelle avait fait l’objet d’une directive européenne du 9 février 1976, qui devait être transposée avant le 12 août 1978, et cette directive a été modifiée en 2012. Ce sont au total 15 directives qui ont été adoptées visant à l’égalité professionnelle femmes/hommes, la dernière, du 15 mai 2023, vise à l’égalité et à la transparence des rémunérations. Le droit international s’impose donc également en matière d’égalité femmes-hommes dans différents domaines, même si, en la matière, c’est principalement le droit de l’Union européenne et les principes rappelés dans la convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales, dont l’article 14 interdit toute discrimination, notamment celle fondée sur le sexe. Il existe de nombreuses autres conventions internationales, telles que la convention de l’ONU du 18 décembre 1979 sur l’élimination de toute forme de discrimination à l’égard des femmes, les articles 2 et 3 du pacte international relatif aux droits civils et politiques qui concernent la discrimination sexuelle et l’égalité des femmes et des hommes ou encore la convention de l’ONU du 20 décembre 1952 sur les droits politiques de la femme, mais leur portée juridique contraignante est plus incertaine.

Venons-en à l’analyse des textes régissant plus particulièrement la matière électorale. Vient immédiatement à l’esprit le droit de vote des femmes. L’article 17 de l’ordonnance du 21 avril 1944 dispose en effet que « *Les femmes sont électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes* ». Il s’agit là d’une grande avancée, mais on pourra noter qu’elle est relativement tardive pour ce qui concerne la France, même si une telle mesure avait été envisagée dès les années 1930. La Nouvelle-Zélande avait été la première à initier le mouvement en 1893 (la loi précisant d’ailleurs qu’elle s’appliquait également aux femmes mahories), et nombre de démocraties européennes ont accordé le droit de vote aux femmes au sortir de la première guerre mondiale.

Mais l’éligibilité ne signifie pas nécessairement l’élection d’un nombre significatif de femmes Avant que la loi ne puisse favoriser une meilleure représentation des femmes, il a cependant fallu modifier la Constitution. Le Conseil constitutionnel avait en effet censuré en 1982 une loi qui prévoyait un quota de 25% de femmes dans les listes présentées aux élections municipales en jugeant que le principe d’égalité devant la loi s’opposait à toute division par catégorie des électeurs et des éligibles. C’est ainsi que l’article 3 de la Constitution a été complété par la loi du 8 juillet 1999 par la disposition suivante : « *La loi favorise l’égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives* ». Cette disposition a ensuite été transférée à l’article 1er de la Constitution par la loi du 23 juillet 2008 en l’élargissant aux responsabilités professionnelles et sociales.

L’objectif ainsi fixé par la Constitution nécessitait d’être mis en œuvre par la loi. Cela laissait le choix au législateur entre des mesures fortement incitatives, comme des pénalités financières, et des mesures d’effet plus direct, comme des quotas. Il peut sembler aujourd’hui surprenant de n’avoir envisagé qu’une mise en œuvre progressive de ces dispositions, mais cela s’explique non seulement par la réticence d’une partie du personnel politique de l’époque, mais aussi en partie par la difficulté pratique à trouver des candidates en nombre suffisant à tous les échelons. La loi du 6 juin 2000 a contraint les partis politiques à présenter un nombre égal d’hommes et de femmes pour les élections municipales (s’agissant des communes de plus de 3 500 habitants), régionales, sénatoriales (pour les sièges à pourvoir à la proportionnelle) et européennes. Elle a également introduit une pénalité financière pour les partis politiques qui ne respecteraient pas la parité lors de la désignation des candidats aux élections législatives. C’est toutefois pour les élections au parlement européen de 2004 qu’ont pour la première fois été imposées des listes comportant une stricte alternance entre hommes et femmes, ce qui résultait d’une loi du 11 avril 2003. Cette même formule a ensuite été adoptée par la loi du 30 juillet 2003 concernant les mandats des sénateurs élus au scrutin proportionnel. Puis la loi du 31 janvier 2007 a imposé la parité pour la désignation des exécutifs régionaux et municipaux (dans les communes de plus de 3 500 habitants). Dans une logique un peu différente, le législateur, par la loi du 17 mai 2013, a institué des binômes de candidats de sexe différent pour chaque canton concerné par les élections départementales. Notons que le Conseil d’Etat a été saisi d’une contestation du décret pris pour l’application de cette loi, ce qui révèle les réticences qu’elle soulevait de la part de certains. Par une décision n°374800 du 25 juin 2014, il a jugé que « Les dispositions attaquées visant à promouvoir l’égalité entre hommes et femmes, en imposant une double candidature de personnes de sexe opposé en vue de garantir une composition paritaire des conseils départementaux, le moyen tiré de la méconnaissance des stipulations du pacte international relatif aux droits civils concernant l’égalité entre hommes et femmes ne peut qu’être écarté ; l’atteinte alléguée, résultant de l’obligation de candidature en binôme, à la liberté de candidature et de vote, inhérente au mécanisme électoral choisi par le législateur, comme du reste à tous ceux reposant sur une liste de candidats, est en rapport avec l’objectif poursuivi et n’est pas telle, au regard de cet objectif, qu’elles pourraient être regardées comme méconnaissant les stipulations de l’article 3 du pacte [international relatif aux droits civils et politiques] relatives à la liberté de suffrage ».

Ainsi, en matière électorale, c’est bien la loi qui a permis, progressivement, de parvenir à une représentation plus équilibrée des hommes et de femmes, même si cela demeure perfectible.

Il ne saurait être question de clore cette première partie consacrée à certains textes de droit public sans évoquer l’actualité. Comme chacun le sait, le Parlement réuni en Congrès a adopté lundi dernier une loi complétant l’article 34 de la Constitution qui dispose que « *La loi détermine les conditions dans lesquelles s’exerce la liberté garantie à la femme d’avoir recours à une interruption volontaire de grossesse* ». Cette loi doit être promulguée aujourd’hui même. Il ne m’appartient pas de commenter les conditions d’élaboration de ce texte, dont la formulation relève d’un compromis politique. Toutefois, sur un strict plan juridique, s’il n’est pas reconnu un droit à l’interruption volontaire de grossesse qui serait constitutionnellement garanti, le terme de liberté ne me semble pas dénué de portée. En effet, dans l’hypothèse où la loi fixerait à l’avenir des conditions restrictives à l’interruption volontaire de grossesse, le Conseil constitutionnel pourrait être saisi pour examiner si ces restrictions ne reviendraient pas à priver les femmes de cette liberté.

Vous ayant exposé les principaux textes de droit public relatifs à l’égalité femmes-hommes, il apparait intéressant dans une seconde partie, d’examiner la manière dont le juge administratif met en œuvre ces principes et les difficultés juridiques que cela peut poser. J’aborderai cette question sous l’angle de la jurisprudence en matière de fonction publique en abordant d’abord la situation des femmes enceintes pour vous exposer ensuite les difficultés qui se sont posées en matière de pension de retraite.

Il pourrait être tentant de penser que les textes statutaires régissant la fonction publique permettent d’éviter toute discrimination liée au sexe, mais ce serait sans doute une vision un peu trop idyllique. Certes l’accès par concours permet en principe d’éviter les principales dérives, mais, même dans ce domaine, des différences peuvent exister. Le juge des référés du Conseil d’Etat a ainsi été saisi d’un arrêté du garde des sceaux fixant à 561 hommes et 98 femmes le nombre de postes de surveillants et surveillantes de l’administration pénitentiaire à pourvoir par le concours ouvert le 14 novembre 2006. Par une ordonnance du 21 mars 2007 n°303432, il a validé une telle différence, en se fondant tant sur « les dispositions de l’article D. 275 du code de procédure pénale imposant la pratique de la fouille corporelle par une personne du même sexe, que sur les exigences quotidiennes du service, en matière de sécurité et de dignité, au regard d’une population pénitentiaire comportant à 96% d’hommes, éléments constituant des conditions déterminantes d’exercice du service ». Plus récemment, et à l’inverse, s’agissant de l’organisation des mutations des professeurs d’EPS, le CE a censuré, par une décision du 4 novembre 1994 n°135750 publiée au recueil, une circulaire du ministre de l’éducation nationale opérant une distinction entre les hommes et les femmes, mais en se fondant non pas sur le principe d’égalité, mais sur l’incompétence du ministre pour prendre une telle décision réglementaire. Et la parité ne peut qu’être fixée par la loi, comme nous l’avons vu en matière électorale. Pourtant, l’article 12 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l’Etat disposait que « *Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des organismes consultatifs représentant l’administration sont choisis compte tenu d’une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d’Etat* ». Mais, par une décision n°337265 du 16 mars 2011, le Conseil d’Etat a interprété ces dispositions « comme ne fixant qu’un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, qui ne saurait faire prévaloir, lors de la composition des organismes consultatifs, la considération du sexe sur celle des compétences, des aptitudes et des qualifications ». Il a ainsi validé les dispositions du décret qui prévoyaient une proportion minimale d’un tiers des personnes de même sexe au sein des commissions administratives paritaires.

Venons-en à la situation des femmes enceintes. Depuis une loi du 17 juillet 1969, le code du travail interdisait le licenciement d’une femme en état de grossesse médicalement constaté (sauf faute grave non liées à la grossesse). Aucune disposition analogue ne figurait dans le statut des fonctionnaires. Par une décision du 8 juin 1973 Mme Peynet, n°80232, le Conseil d’Etat a dégagé des dispositions du code du travail un principe général du droit interdisant le licenciement dans une telle situation, du moins lorsqu’aucune nécessité propre au service public ne s’y oppose. Il a ainsi censuré le licenciement d’une infirmière auxiliaire. Par une décision du 9 juillet 1997, il a ensuite renforcé cette interdiction en précisant qu’une telle mesure ne pouvait pas non plus être adoptée pendant la grossesse mais avec un effet différé à l’issue du congé de maternité. Ce principe général est également applicable aux fonctionnaires stagiaires qui ne peuvent être licenciés en cours de stage (CE 20 mars 1987 Commune de Bonneval, n°62553), mais il ne l’est pas aux agents licenciés à l’issue de la période de stage (CE 26 mai 1982 Mme Caïus, n°12002). Mais bien entendu, le refus de renouvellement d’un contrat d’engagement d’une militaire ne saurait être fondé sur des congés prolongés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné ses grossesses (CE 17 février 1992 Mme Ménagé, n°96013). Certes, il convient de distinguer nettement congé de maternité et congé de maladie, et un congé de maladie lié à un état de grossesse ne se transforme pas pour autant en congé de maternité, comme l’a jugé le Conseil d’Etat par une décision du 7 juin 2023 Mme Cabos, n°460540, en se fondant sur la position prise par la Cour de justice de l’Union européenne par un arrêt C-191-03 du 8 septembre 2005 interprétant l’article 141 du traité instituant la communauté européenne et la directive 75/117 du 10 février 1975 en ce sens qu’un tel arrêt de maladie, même lié à la grossesse, ne révèle pas une discrimination liée au sexe. Mais dans le cas de notre militaire, c’était la discrimination au regard de la maladie, et non de la maternité, qui a justifié l’annulation du refus de renouvellement du contrat d’engagement. Et, pour en terminer avec la thématique des congés de maternité, j’évoquerai une décision du Conseil d’Etat du 26 novembre 2012 Mme Crenn, n°349896. Cette enseignante avait bénéficié d’un congé de maternité durant la période des vacances d’été. Elle contestait le refus qui avait été opposé à sa demande de bénéficier de ses congés annuels après la rentrée des classes, et elle se prévalait des dispositions du droit de l’Union européenne permettant de bénéficier de ses congés annuels lors d’une période distincte de celle du congé de maternité. Le Conseil d’Etat rappelle que la durée des congés annuels correspond à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, y compris pour les enseignants, même si les périodes de vacances des classes sont plus longues. Dans le cas d’espèce, la requérante avait pu bénéficier de l’intégralité de ses congés annuels, et ne pouvait donc en demander le report après la période d’été, à l’issue de son congé de maternité.

Quelques mots pour finir des questions relatives aux pensions de retraite. Le code des pensions civiles et militaires de retraite comportait des dispositions favorables spécifiquement aux femmes en qualité de fonctionnaire ou de conjointe de fonctionnaire, concernant notamment une bonification d’un an pour chaque enfant (article L. 12b), la possibilité, pour les femmes ayant eu trois enfants, de jouir immédiatement de sa pension de retraite sans condition d’âge (article L. 24) et le bénéfice d’une pension de réversion sans avoir atteint l’âge de 60 ans. Saisie par le Conseil d’Etat d’une question préjudicielle, la Cour de justice de l’Union européenne a jugé le 29 novembre 2001 dans une affaire Griesmar que les dispositions de l’article L. 12b étaient contraires à l’article 119 du traité de Rome, relatif à l’égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins (cet article est ensuite devenu ensuite l’article 141 du traité instituant la communauté européenne, et correspond aujourd’hui à l’article 157 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne). Les hommes se trouvaient en effet défavorisés, et la CJUE a écarté l’argument selon lequel ces avantages venaient compenser les interruptions de carrières des femmes du fait qu’elles élevaient les enfants (la solution aurait peut-être été différente s’il s’était agi de compenser uniquement les congés de maternité). Le législateur est alors intervenu par une loi du 21 août 2003 afin de maintenir malgré tout cet avantage pour les femmes. L’article L. 351-4 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue de cette loi, prévoyait que « *Les femmes assurées sociales bénéficient d’une majoration de leur durée d’assurance d’un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans les conditions fixées par décret, dans la limite de huit trimestres par enfant* ». Cette disposition a été jugée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel, qui a fondé son analyse sur un examen in concreto des effets de cette différence de traitement, mais la Cour de Cassation, par un arrêt du 19 février 2009 publié au bulletin, l’a jugée contraire à l’article 14 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales et à l’article 1er du premier protocole additionnel à cette convention. Cela a conduit le législateur à reprendre son travail par la loi du 24 décembre 2009 qui a distingué d’une part l’incidence professionnelle de la maternité, qui permettait aux femmes de majorer la durée d’assurance de quatre trimestres, et d’autre part une majoration de quatre trimestres par enfant au bénéfice de l’un des deux parents. Toutefois, saisie d’une question préjudicielle par la CAA de Lyon, la CJUE a jugé, par un arrêt Leone (C-173-13) du 17 juillet 2014, que ces dispositions contenaient une discrimination indirecte. Elle a relevé que le nouveau dispositif n’a pas pour véritable et unique objet de compenser les désavantages de carrière liés à une interruption d’activité dès lors qu’était prise en compte la durée correspondant au congé de maternité alors que celui-ci, selon la Cour, ne serait pas pénalisant en termes de déroulement de carrière. Mais, dernier rebondissement, le Conseil d’Etat, par une décision du 27 mars 2015 Quintanel n°372426, a adopté une solution contraire. Il s’est fondé sur les effets réels du congé de maternité pour juger que « la différence de traitement dont bénéficient indirectement les femmes mères d'enfants par le bénéfice systématique de ces avantages est objectivement justifiée par un objectif légitime de politique sociale, est propre à garantir cet objectif et nécessaire à cet effet ». Ces longs développements, peut-être un peu techniques, permettent de mettre en lumière d’une part l’importance du droit européen, d’autre part les modifications de textes que peuvent nécessiter les décisions juridictionnelles et enfin un dialogue entre les différentes juridictions qui peuvent parfois les conduire à adopter, en toute connaissance de cause, des positions divergentes.

Pour conclure mon propos, je souhaiterais évoquer une problématique qui n’a été pour l’instant qu’effleurée par la jurisprudence, et qui touche à la langue française, l’usage de la langue étant de première importance pour le juge. Il s’agit plus particulièrement du caractère genré de sa grammaire : je veux parler de l’écriture inclusive, souvent revendiquée dans la perspective de renforcer l’égalité entre les femmes et les hommes. Le Conseil d’Etat a été saisi d’une circulaire du Premier ministre prescrivant d’appliquer les règles grammaticales et syntaxiques applicables à la rédaction des actes administratifs, et donc de ne pas faire usage de l’écriture inclusive. Par une décision du 28 février 2019 n°417128, pour rejeter cette requête, le Conseil d’Etat écarte l’invocation d’un certain nombre des stipulations internationales et des règles communautaires que j’ai évoquées, il ne retient pas non plus de méconnaissance de l’article 111 de l’ordonnance du 25 août 1539, plus connue sous le nom d’ordonnance de Villers-Cotterêts, qui impose l’usage du français. Le Conseil d’Etat ne se prononce pas explicitement sur ce dernier point, souhaitant sans doute laisser les juges du fond défricher le terrain. C’est ce qu’a fait le TA de Paris par un jugement du 14 mars 2023 n°2206681 par lequel il juge que l’écriture inclusive s’inscrit dans l’usage de la langue française. Mais par un jugement n°2005367 du 11 mai 2023, le TA de Grenoble, soucieux de conserver à la norme sa clarté et son intelligibilité, objectif à valeur constitutionnelle, a censuré une délibération du conseil d’administration de l’Université de Grenoble-Alpes approuvant des dispositions statutaires rédigées en langue inclusive. La langue de la justice peut-elle être neutre ? La question reste ouverte. Et comme l’énonçait le grand poète de langue allemande Rilke au début d’un poème écrit en français : « Peut-être que si j’ai osé t’écrire, / langue prêtée… ».