

LA PERCEPTION SOCIALE DES GENRES NE PEUT JUSTIFIER UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT

Libertés individuelles : une discrimination peut être caractérisée en cas d'interdiction d'une coiffure uniquement aux hommes (Cass. Soc., 23 novembre 2022, n°21-14.060).

La question posée à la Cour de cassation : un employeur peut-il restreindre la liberté de ses salariés de sexe masculin sur la manière de se coiffer ?

L'affaire AIR FRANCE : Un steward a dû porter une perruque pendant plusieurs années car sa compagnie aérienne refusait qu'il exerce coiffé de tresses africaines nouées en chignon. Selon la compagnie une telle coiffure n'était pas autorisée par le manuel des règles de port de l'uniforme pour le personnel navigant commercial masculin qui prévoyait que « les cheveux doivent être coiffés de façon extrêmement nette. Limitées en volume, les coiffures doivent garder un aspect naturel et homogène. La longueur est limitée dans la nuque au niveau du bord supérieur du col de la chemise ». Le salarié a finalement décidé de porter l'affaire devant la juridiction prud'homale aux fins de voir reconnaître la discrimination à raison du sexe. En cause d'appel, il a été débouté aux motifs que la différence d'apparence ne faisait que reprendre « les codes en usage » et que « la volonté de la compagnie de sauvegarder son image est une cause valable de limitation de la libre apparence des salariés ».

L'arrêt de la cour de cassation

La Cour de cassation constate d'abord qu'une telle coiffure est autorisée pour les femmes, laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. Cependant, la cour rappelle qu'une différence de traitement à raison du sexe peut être justifiée à condition qu'elle réponde à une « exigence professionnelle véritable et déterminante » qui « renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause ». En clair, le code vestimentaire d'une entreprise peut contraindre des salariés à porter une tenue particulière ou adopter une apparence spécifique mais à condition qu'elle soit nécessaire à l'activité professionnelle du salarié et en lien avec l'image de l'entreprise. Mais, en l'espèce, la cour constate que la dite coiffure est autorisée pour les femmes ce qui laisse penser que les tresses africaines coiffées en chignon n'enfreignent pas, en elles-mêmes, le code vestimentaire de la compagnie et ne sont pas un obstacle à l'identification avec l'image de la compagnie. Enfin, la cour estime que la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, ne peut constituer une exigence professionnelle.

Question :

si « l'apparence physique des genres » autrement dénommée « l'expression de genres » ne peut constituer une exigence professionnelle, serait-il envisageable alors pour un Steward (ou un salarié) qui déciderait de porter la tenue d'une hôtesse de l'air (ou une tenue dédiée à la gente féminine) – ou réciproquement – de revendiquer le même principe d'égalité de traitement entre homme et femme ? La compagnie ou une entreprise serait-elle alors en mesure de faire état d'un trouble caractérisé dans son fonctionnement (à condition qu'elle le prouve) pour licencier le salarié (Cf. aussi l'affaire du bermuda/liberté d'expression Cass .soc. 12/11/2008 n° 07-42.220 et celle des boucles d'oreille/discrimination liée au sexe Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-28.213). Les juridictions vont avoir, à n'en pas douter, à juger dans les prochaines années des situations fort délicates...

DERNIÈRES ACTUALITÉS

INAPTITUDE RAPPEL DE SALAIRES

• INAPTITUDE :

LE FAIT QUE LE MÉDECIN DU TRAVAIL N'AIT PAS RÉALISÉ D'ÉTUDE DU POSTE DU SALARIÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL PRESCRITE PAR LE CODE DU TRAVAIL EST SANS INFLUENCE SUR LA VALIDITÉ DE L'AVIS D'INAPTITUDE LORSQUE CETTE DERNIÈRE NE RÉSULTE PAS DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU SALARIÉ MAIS DE LA DÉGRADATION DE SES RELATIONS AVEC L'EMPLOYEUR (CASS. SOC. 07 DÉCEMBRE 2022 N° 21-17.927).

• RAPPEL DE SALAIRES :

IL EST DE LONGUE DATE ADMIS QUE LORSQUE L'EMPLOYEUR EST CONDAMNÉ AU VERSEMENT D'UN RAPPEL DE SALAIRE D'UN PLUSIEURS MOIS, IL PEUT FAIRE FIGURER CE RAPPEL SUR UN SEUL ET MÊME BULLETIN DE PAIE (CASS. SOC. 30 NOVEMBRE 2010 NO 09-41.065 ; CASS. SOC. 27 JANVIER 2016 NO 14-19.210).

LA COUR DE CASSATION EST NÉANMOINS VENU TEMPÉRER CE PRINCIPE (CASS. SOC. 9-11-2022 N° 20-21.856).

DANS CETTE AFFAIRE, UN SALARIÉ S'ÉTAIT VU RECONNAÎTRE RÉTROACTIVEMENT LA QUALIFICATION DE CADRE ET ESTIMAIT QUE LA REMISE DE DEUX BULLETINS DE SALAIRE L'AVAIT EMPÊCHÉE DE FAIRE VALOIR L'INTÉGRALITÉ DE SES DROITS AUPRÈS DE LA CAISSE DE RETRAITE DES CADRES. IL AVAIT DÈS LORS SAISI LA JUSTICE POUR OBTENIR DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS.

LA COUR D'APPEL LUI A DONNÉ RAISON. ELLE CONSIDÈRE QU'IL REVENAIT À L'EMPLOYEUR D'ÉTABLIR UN BULLETIN DE PAYE RECTIFICATIF PAR ANNÉE AFIN DE PERMETTRE À LA SALARIÉE DE FAIRE VALOIR SES DROITS AUPRÈS DE L'ARRCO. DÉCISION CONFIRMÉE PAR LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION QUI S'EN REMET, POUR L'ÉVALUATION DU PRÉJUDICE SUBI PAR LA SALARIÉE, À L'APPRÉCIATION SOUVERAINE DES JUGES DU FOND.

CABINET DE PARIS :
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

CABINET DE LOUVIERS :
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS

@ CONTACT@AVOCATSVMA.FR