

6 novembre 2019
Cour d'appel de Paris
RG n° 14/08200

Pôle 6 - Chambre 3

Texte de la décision

Entête

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 3

ARRÊT DU 06 Novembre 2019

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 14/08200 - N° Portalis 35L7-V-B66-BUKF2

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 10 Juin 2014 par le Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de BOBIGNY RG n° 12/00262

APPELANT

Monsieur [U] [T]

[Adresse 2]

[Localité 8]

né le [Date naissance 1] 1973 à [Localité 10]

comparant en personne, assisté de Me Houria AMARI, avocat au barreau de SEINE-SAINT-DENIS, toque : 103

INTIMEE

SA AIR FRANCE

[Adresse 4]

[Localité 9]

représentée par Me Baudouin DE MOUCHERON, avocat au barreau de PARIS, toque : T03

PARTIES INTERVENANTES :

Association SOS RACISME

[Adresse 5]

[Localité 7]

représentée par Me Marine VERGER, avocat au barreau de PARIS, toque : P0443

MINISTERE PUBLIC

[Adresse 3]

[Localité 6]

comparant en personne

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Octobre 2019, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Fabienne ROUGE, Présidente de chambre, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Fabienne ROUGE, Président de Chambre

Madame Roselyne NEMOZ-BENILAN, Conseillère

Madame Laurence SINQUIN, Conseillère

Greffier, lors des débats : Mme Nasra SAMSOUDINE

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- Par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- Signé par Fabienne ROUGE, Présidente de chambre et par Nasra SAMSOUDINE, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

Exposé du litige

Monsieur [U] [T] a été engagé par la société AIR FRANCE dans le cadre d'un contrat de qualification en date du 7 mai 1998, devenu contrat à durée indéterminé le 7 mai 1999, en qualité de steward.

Monsieur [U] [T] s'est vu, le 13 avril 2012, notifier une mise à pied sans solde de cinq jours pour s'être ^{6 novembre 2019} présenté au départ de plusieurs vols, et notamment le 17 janvier 2012 vers [Localité 12] le 30 janvier 2012 vers [Localité 11], le 10 février 2012 vers [Localité 13] et le 5 mars 2012 vers [Localité 14], en non conformité au référentiel chapitre 50.

Par jugement du 10 juin 2014, le Conseil de prud'hommes de Bobigny en formation de départage a donné acte à l'association SOS Racisme de son intervention volontaire, a annulé la sanction disciplinaire de monsieur [T], a condamné la société AIR FRANCE à lui payer les sommes de 497,62 € au titre de rappel de salaire et de 49,76 € au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal, a ordonné la remise à Monsieur [T] d'un bulletin de paie conforme aux dispositions du jugement sous astreinte provisoire de 50 € par jour de retard, passé un mois de la signification du présent jugement, pendant 3 mois, l'a débouté de toutes ses autres demandes, a débouté l'association SOS Racisme de sa demande de dommages-intérêts, a débouté la société AIR FRANCE de sa demande d'indemnité de procédure et a condamné Monsieur [T] aux dépens.

Monsieur [T] en a interjeté appel.

Moyens

Par conclusions visées au greffe le 2 octobre 2019 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, monsieur [T] demande à la cour de confirmer la décision sur l'annulation de la mise à pied et de ses conséquences, de l'infirmier pour le surplus de constater la discrimination et le harcèlement moral dont il a été victime et de la déloyauté de la société AIR FRANCE, de lui allouer la somme de 50 000€ à titre de dommages et intérêts, celles de 19 917,46 € à titre de rappel de salaire pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 28 février 2014, de 1 991,74 € au titre des congés payés afférents et de 4 578,42 € au titre des frais, de dire le licenciement nul, en conséquence, condamner la société AIR FRANCE à lui payer la somme de 50 000 € à titre de dommages et intérêts, celles de 5954€ à titre de solde sur préavis, de 595,40€ au titre des congés payés afférents, de 17283,12€ à titre d'indemnité de licenciement, d'ordonner la remise de bulletins de salaires conformes sous astreinte de 100 € par jour de retard et par document à compter de la décision à intervenir, de condamner la société AIR FRANCE à lui payer la somme de 4 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

Par conclusions visées au greffe le 2 octobre 2019 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, la SA AIR FRANCE demande à la cour de confirmer la décision en ce qu'elle a débouté monsieur [T] de ses demandes en dommages et intérêts, rappels de salaire et de frais du 1^{er} janvier 2012 au 28 février 2014, de l'infirmier sur l'annulation de la sanction disciplinaire notifiée le 13 avril 2012, de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté l'association SOS Racisme de sa demande en dommages et intérêts.

Sur les demandes nouvelles de monsieur [U] [T] devant la Cour la société AIR FRANCE demande de le débouter de sa demande en dommages et intérêts au titre de la nullité de son licenciement et de ses autres demandes, de le condamner, outre aux dépens, à lui verser une somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'association SOS RACISME intervient volontairement et demande de condamner la société AIR FRANCE à lui verser la somme de 1 euro à titre de dommages et intérêts pour avoir commis des actes de discrimination sexuelle et raciale. 6 novembre 2019

Le ministère public a estimé que les éléments apportés par monsieur [T] laissait supposer l'existence d'une discrimination. Il a constaté que la société AIR FRANCE a défini des règles vestimentaires et d'apparence devant être appliquées par le personnel navigant commercial dans un référentiel dont il est fait mention dans le contrat de travail signé par monsieur [T] . Ce référentiel indique que les cheveux doivent être coiffés de façon extrêmement nette, les coiffures devant garder un aspect naturel et homogène, limitées en volume. La longueur est limitée dans la nuque au niveau du bord supérieur du col de la chemise. Il rappelle que l'employeur est en droit d'apporter des restrictions aux libertés individuelles des salariés dès lors qu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. La société AIR FRANCE souhaite donner une image de la compagnie conforme aux valeurs commerciales qu'elle entend véhiculer. Ainsi la société AIR FRANCE démontre que ses exigences relèvent d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La Cour se réfère, pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, à la décision déférée et aux dernières conclusions échangées en appel.

Motivation

MOTIFS

Sur la demande relative à la mise à pied

L'article L1333-1 du code du travail prévoit que : ' En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.'

L'article L1332-1 du code du travail précise qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Monsieur [T] a été mis à pied par courrier du 13 avril 2012 pour plusieurs constats de non conformité au référentiel chapitre 50 les 30 janvier 2012,10 février 2012 et 5 mars 2012. Aucun élément précis n'explique la non conformité relevée

Il convient de constater comme l'a relevé le conseil des prud'hommes que les faits précis et concrets ayant motivés la

sanction ne sont pas indiqués et que la caractérisation de la faute n'est pas apportée.

En conséquence l'annulation de cette sanction sera confirmée et la condamnation au paiement du rappel de salaire et des congés payés afférents sera également confirmée

Sur la discrimination et le harcèlement

Droit applicable

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.1132-1 du code du travail

Dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; en vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4, le salarié établit des faits qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie adverse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'article L1133-1 du code du travail prévoit que : L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Application à l'espèce

Monsieur [T] estime que le référentiel est inopposable aux salariés, car il ne figure ni au contrat de travail ni dans le

règlement intérieur, il apporte aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions non justifiées. Il estime faire l'objet de discrimination en raison de son apparence physique, plus particulièrement en raison de la nature de ses cheveux.

Il soutient avoir été harcelé, puisqu'il a été contraint de porter une perruque pour être admis dans l'avion et qu'il a été examiné avant chaque vol de façon humiliante, ce qui l'a rendu victime de dépression nerveuse.

La société AIR FRANCE rappelle que le contrat de travail de monsieur [T] et le règlement intérieur mentionnent ces règles qui président à la présentation du personnel en contact avec la clientèle d'AIR FRANCE. Ces règles font partie de l'image de marque de la compagnie aux yeux de la clientèle, ce qui justifie une atteinte aux libertés individuelles, la liberté de se vêtir n'étant pas une liberté fondamentale.

Les clauses particulières du contrat de travail de monsieur [T] précisent que celui-ci s'engage à respecter les prescriptions des manuels, à appliquer les consignes et instructions particulières de travail qui lui seront données ainsi qu'à observer la plus entière discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de la compagnie. Il est spécifié que le port de l'uniforme de la compagnie est obligatoire en service, tel que défini par les textes en vigueur.

Le règlement intérieur prévoit que le personnel navigant et le personnel au sol en contact avec la clientèle sont dotés d'un uniforme et que ce personnel doit offrir une présentation soignée et se conformer aux modalités particulières de port concernant chacune des tenues d'uniforme telles que définies par notes de service.

Ainsi le référentiel s'intègre au contrat de travail et au règlement intérieur, il est opposable à monsieur [T] qui en avait accepté les termes en signant son contrat de travail.

Monsieur [T] ne peut prétendre ignorer l'exigence liée à la présentation extérieure dans l'activité qui est la sienne, exigence qu'il a respectée sans difficulté jusqu'en 2005.

Monsieur [T] qui au vu des photographies versées aux débats s'est présenté avec cheveux coiffés en tresses dites africaines nouées en chignons, justifie n'avoir pu exercer ses fonctions, avoir dû porter une perruque pour pouvoir embarquer sur les vols qu'il devait assurer.

La compagnie précise que le port de l'uniforme et les règles qui président à la présentation du personnel en contact avec la clientèle fait partie intégrante de l'image de marque de la compagnie et que le droit de se vêtir ou de revêtir l'apparence physique de son choix au temps et lieu du travail n'est pas une liberté fondamentale.

Les éléments de fait apportés par monsieur [T] laissent supposer un harcèlement fondé sur une discrimination. Il convient d'examiner si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs de discrimination ou harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement et discrimination.

Suite aux recommandations de la HALDE, la société AIR FRANCE a modifié le chapitre 50 du Manuel de port de l'uniforme des PNC qui mentionnent que 'les cheveux doivent être coiffés de façon extrêmement nette. Limitée 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. Décoloration et ou coloration apparente non autorisée. La longueur des pattes ne dépassant pas la partie médiane de l'oreille. Accessoire divers: non autorisés'

Il convient de relever que ce manuel s'applique à tous les salariés de la société en relation avec la clientèle sans distinction, le référentiel n'instaure aucune différence entre cheveux lisses bouclés ou crépus et donc aucune différence entre l'origine des salariés. Aucune référence n'est faite à des cheveux lisses contrairement à ce que soutient monsieur [T]. Il lui est reproché sa coiffure, ce qui est sans rapport avec la nature de ses cheveux.

Monsieur [T] indique que certains de ses collègues qui ne respectent pas le manuel n'ont pas été sanctionnés et ont pu embarquer et exercer leur fonctions. Aucune précision n'étant apportée sur ces situations, cette différence de traitement n'est pas établie.

L'association SOS RACISME qui soutient qu'il existe une discrimination entre les hommes et les femmes les tresses africaines étant autorisées pour les femmes et non pour les hommes ne prend pas en considération la différence d'apparence admise à une période donnée entre hommes et femmes en terme d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage sans que cette différence qui reprend des codes en usage puisse être qualifiée de discrimination.

Il sera en outre souligné que le Défenseur des Droits saisi par la société AIR FRANCE suite au changement de son référentiel, a dans une lettre du 9 janvier 2012 indiqué que 'AIR FRANCE a modifié les règles de présentation du personnel en contact avec la clientèle et notamment le référentiel concernant la coiffure du personnel navigant commercial afin de tenir compte des codes esthétiques actuels . Je considère que AIR FRANCE a suivi les recommandations émises par le collège de la HALDE; En conséquence j'ai indiqué à monsieur [T] qu'il lui appartenait de se rapprocher de sa hiérarchie afin de se conformer au nouveau règlement et que je procédais à la clôture de son dossier '.

La société AIR FRANCE peut en raison de son pouvoir de direction imposer des contraintes en matière d'habillement et d'apparence physique qui doivent cependant être justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionné au but recherché.

La société AIR FRANCE fait valoir à juste titre que la présentation du personnel navigant commercial fait partie intégrante de l'image de marque de la compagnie . Comme l'a justement souligné le conseil des prud'hommes monsieur [T] est en contact avec la clientèle d'une grande compagnie de transport aérien qui comme toutes les autres compagnies aériennes impose le port de l'uniforme et une certaine image de marque immédiatement reconnaissable. Ce qui est une cause valable de limitation de la libre apparence des salariés et n'est pas disproportionnée au but de recherché.

En conséquence les agissements de la société AIR FRANCE ne sont motivés par une discrimination directe ou indirecte et sont justifiés par des raisons totalement étrangères à tout harcèlement.

Le jugement sera donc confirmé et monsieur [T] débouté de ses demandes d'indemnisation et de rappels de salaire à ces titres et SOS RACISME sera également débouté de sa demande de dommages et intérêts .

Sur la nullité du licenciement

Par lettre du 5 février 2018 , suite à l'inaptitude définitive à l'emploi de personnel navigant commercial et à la décision de monsieur [T] de renoncer à son reclassement dans le cadre du personnel au sol, monsieur [T] a été informé de sa cessation définitive de service .

Monsieur [T] considère que son inaptitude est la conséquence de l'attitude de son employeur à son égard ,ce qui rend la rupture nulle

Il résulte des motivations précédentes que celui-ci n'a été victime ni de discrimination ni de harcèlement que dès lors la nullité du licenciement ne peut être prononcée . En conséquence il sera débouté de cette demande et des dédommagements sollicités.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

Y ajoutant

Reçoit l'Association SOS RACISME en son intervention

La déboute de sa demande

CONDAMNE monsieur [T] à payer à la société AIR FRANCE en cause d'appel la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DEBOUTE les parties du surplus des demandes ,

LAISSE les dépens à la charge de monsieur [T].

LA GREFFIERE LA PRESIDENTE

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 23 novembre 2022

[VOIR LA DÉCISION](#)

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 23-11-2022](#)
- Cour d'appel de Paris K3 06-11-2019