



Notice au rapport relative à l'arrêt du 23 novembre 2022 Pourvoi n° 21-14.060 – Chambre sociale

La chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur la question de savoir si la restriction apportée par un employeur à la liberté d'un salarié de se coiffer pouvait constituer une discrimination en raison de l'apparence en lien avec le sexe.

La société Air France, se fondant sur le référentiel contenu dans le manuel du port de l'uniforme pour le personnel navigant masculin, prévoyant 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. Décoloration et/ou coloration apparente(s) non autorisée(s). La longueur des "pattes" ne dépassant pas la partie médiane de l'oreille. Accessoires divers : non autorisés », avait refusé l'embarquement à un steward qui s'était présenté coiffé de tresses africaines nouées en chignon, au motif que cette coiffure n'était pas conforme au référentiel. Pendant un temps, le salarié avait porté une perruque pour pouvoir exercer ses fonctions. S'étant par la suite à nouveau présenté à l'embarquement avec la même coiffure, il avait fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire. Il avait en définitive été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

À l'appui de sa demande en nullité du licenciement, le salarié soutenait notamment avoir subi une discrimination en raison de l'apparence physique liée au sexe, en invoquant une différence de traitement non justifiée entre les femmes et les hommes instaurée par le manuel du port de l'uniforme de la société Air France, lequel prévoit en effet, pour le personnel navigant féminin, que « les tresses africaines sont autorisées à condition d'être retenues en chignon ».

On sait qu'une différence de traitement fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article L. 1132-1 du code du travail, constitue une discrimination directe. Tel était bien le cas en l'espèce, dès lors que l'employeur, pour interdire au salarié d'exercer ses fonctions en étant coiffé de tresses africaines nouées en chignon, s'était prévalu du référentiel en

vigueur dans l'entreprise, alors que ce même référentiel autorise cette coiffure pour le personnel navigant féminin. La différence de traitement subie par le salarié était donc constitutive d'une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe.

Par conséquent seule une exigence professionnelle véritable et déterminante, résultant de la nature des activités concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent et pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée, permettant, en application de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE 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, de déroger au principe de non-discrimination, était susceptible en l'espèce de justifier la différence de traitement imposée au salarié.

Ce mécanisme de justification d'une discrimination directe est également prévu par la 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, qui prohibe les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. L'article 4, § 1, de cette directive, prévoit en effet qu'une différence fondée sur une caractéristique liée à l'un de ces motifs ne constitue pas une discrimination lorsque « la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée ».

Selon la Cour de justice de l'Union européenne ([CJUE, arrêt du 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH, C-188/15](#)), cette notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante prévue par l'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE précitée s'entend d'une « exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions » de l'exercice en cause, sans qu'elle puisse « couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client ». Les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation ([Soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° 13-19.855, Bull. 2017, V, n° 200, publié au Rapport annuel](#) ; [Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-23.743, publié au Bulletin et au Rapport annuel](#) ; [Soc., 14 avril 2021, pourvoi n° 19-24.079, publié au Bulletin](#)), relatifs aux restrictions apportées à la liberté religieuse du salarié dans l'entreprise, s'inscrivent dans le droit fil de cette jurisprudence.

À ce jour, la Cour de justice de l'Union européenne ne s'est pas prononcée sur la notion d'exigence professionnelle véritable et déterminante prévue par l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006. Toutefois, relevant que dans leur version en langue anglaise les dispositions de cet article et celles de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 sont rédigées en termes identiques, la chambre sociale de la Cour de cassation énonce dans l'arrêt commenté que, par analogie avec l'interprétation de la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante retenue par la Cour de justice de l'Union européenne, la notion d'exigence professionnelle véritable et déterminante, au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE précitée, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause.

Au cas présent, pour censurer l'arrêt ayant rejeté les demandes du salarié, la chambre sociale retient que la cour d'appel, d'une part, s'est prononcée par des motifs inopérants relatifs au port de l'uniforme – lequel est en effet distinct de la coiffure – pour

justifier que les restrictions imposées au personnel navigant masculin à la liberté de se coiffer étaient nécessaires pour permettre l'identification du personnel de la compagnie aérienne et préserver l'image de celle-ci, d'autre part, s'est fondée à tort, pour justifier la différence de traitement litigieuse, sur la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, cette perception ne pouvant constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006.