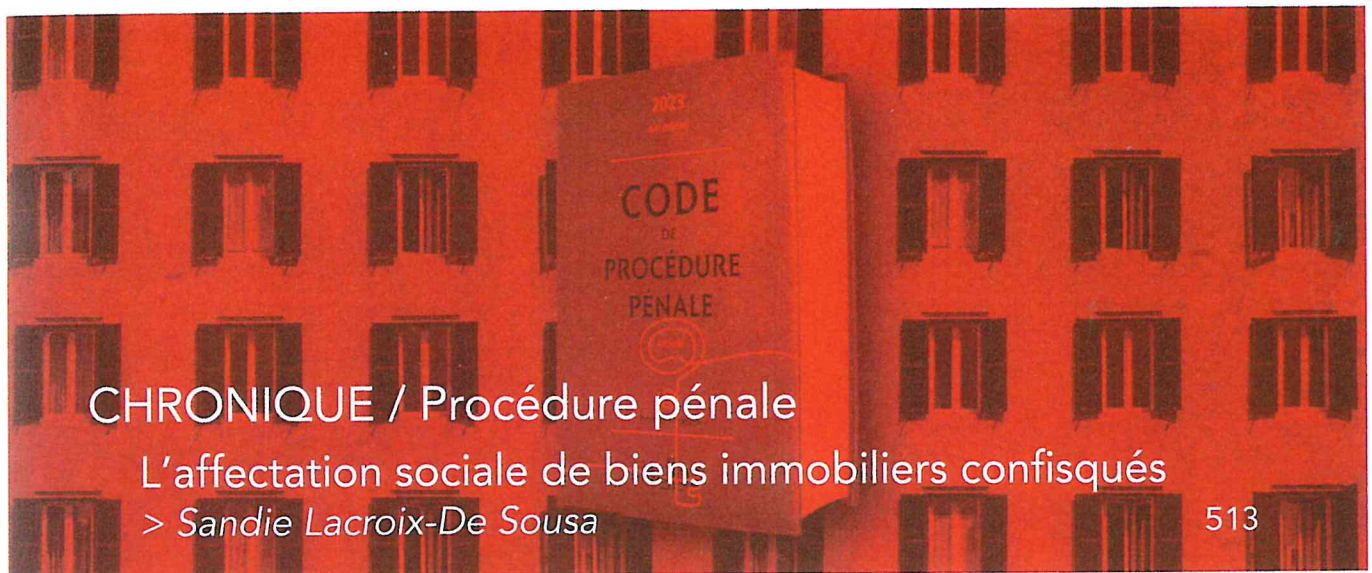


Recueil Dalloz

> hebdomadaire
199^e année
16 mars 2023
n° 10 / 7987^e
pages 497 à 544



CHRONIQUE / Procédure pénale

L'affectation sociale de biens immobiliers confisqués

> Sandie Lacroix-De Sousa

513

ÉDITORIAL

497 Le néolibéralisme : un projet d'endiguement de la démocratie, *Jean-Pascal Chazal*

ACTUALITÉS

- 500 Responsabilité pour insuffisance d'actif : date de la faute de gestion
- 501 Produit défectueux (élément du corps humain) : constitutionnalité du régime
- 504 Appel pénal (prévenu) : signification en cas de changement d'adresse
- 505 Procédure prud'homale (preuve) : illicéité d'un dispositif de vidéosurveillance
- 505 Égalité salariale (preuve) : demande de communication de bulletins de salaires
- 507 Cycle de conférences (Cour de cassation) : penser les pratiques juridictionnelles
- 509 Avocat (honoraires) : prohibition du taux de rémunération moyen

POINT DE VUE

511 Cautionnement, prorogation du terme et mesures conservatoires, *Jean-Denis Pellier*

ÉTUDES ET COMMENTAIRES

- 520 **Chronique** : Le contrat de vente de cannabis thérapeutique a-t-il un « contenu licite » ?, *Rana Chaaban*
- 523 **Panorama** : Contentieux familial, *Mélina Douchy-Oudot*
- 533 **Notes** : Personnel navigant commercial : il est interdit d'interdire... aux hommes une coiffure autorisée aux femmes, *note sous Soc. 23 nov. 2022, Pascal Dupont et Ghislain Poissonnier*
- 539 Intersectionnalité, accommodements raisonnables et discriminations religieuses au travail, *note sous CJUE 13 oct. 2022, Suzel Ramaciotti*

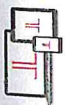
ENTRETIEN

544 Grégoire Leray – Controverse autour des méthodes d'évaluation de la réparation du préjudice écologique pur

DALLOZ
Lefebvre Dalloz



Version numérique incluse*



322310



9 782993 223109

Personnel navigant commercial : il est interdit d'interdire... aux hommes une coiffure autorisée aux femmes

par Pascal Dupont, *Docteur en droit*
et Ghislain Poissonnier, *Magistrat*

Sommaire de la décision > En application des articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les articles 2, § 1, et 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, les différences de traitement en raison du sexe doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle véritable et déterminante et être proportionnées au but recherché. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (14 mars 2017, aff. C-188/15, *Bouagnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c/ Micropole*) que, par analogie avec la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante » prévue à l'article 4, § 1, de 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, la notion d'« exigence professionnelle véritable et déterminante », au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Il résulte en effet de la version en langue anglaise des deux directives précitées que les dispositions en cause sont rédigées de façon identique : « *such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement* ». Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour débouter un salarié engagé en qualité de steward de ses demandes fondées notamment sur la discrimination, après avoir constaté que l'employeur lui avait interdit de se présenter à l'embarquement avec des cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon et que, pour pouvoir exercer ses fonctions, l'intéressé avait dû porter une perruque masquant sa coiffure au motif que celle-ci n'était pas conforme au référentiel relatif au personnel navigant commercial masculin, ce dont il résultait que l'interdiction faite à l'intéressé de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe, d'une part se prononce par des motifs, relatifs au port de l'uniforme, inopérants pour justifier que les restrictions imposées au personnel masculin relatives à la coiffure étaient nécessaires pour permettre l'identification du personnel de la compagnie aérienne et préserver l'image de celle-ci, d'autre part se fonde sur la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes, au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006.

Cour de cassation, soc., 23 nov. 2022

LA COUR : Intervention

1. Il est donné acte à l'association SOS Racisme - touche pas à mon pote de son intervention.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 nov. 2019) et les productions, M. [T] a été engagé le 7 mai 1998 par la société Air France, en qualité de steward.

3. À compter de 2005, le salarié s'est présenté coiffé de tresses africaines nouées en chignon à l'embarquement,

lequel lui a été refusé par l'employeur au motif qu'une telle coiffure n'était pas autorisée par le manuel des règles de port de l'uniforme pour le personnel navigant commercial masculin. Par la suite et jusqu'en 2007, le salarié a porté une perruque pour exercer ses fonctions.

4. Soutenant être victime de discrimination, il a saisi, le 20 janvier 2012, la juridiction prud'homale de diverses demandes.

5. Le 13 avril 2012, l'employeur a notifié au salarié une mise à pied sans solde de cinq jours pour présentation non conforme aux règles de port de l'uniforme.

6. Le 17 février 2016, le salarié a été déclaré définitivement inapte à exercer la fonction de personnel navigant commercial, en raison d'un syndrome dépressif reconnu comme maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie.

7. Après avoir bénéficié d'un congé de reconversion professionnelle et confirmé qu'il ne souhaitait pas de reclassement au sol, il a été licencié le 5 février 2018 pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

8. En cause d'appel, le salarié a demandé la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination, harcèlement moral et déloyauté, d'un rappel de salaire pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 28 février 2014 et les congés payés afférents, la nullité de son licenciement et en conséquence la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce titre, d'un solde de préavis avec les congés payés afférents et d'une indemnité de licenciement.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses huitième et neuvième branches

Énoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, de sa demande de rappels de salaire du 1^{er} janvier 2012 au 28 février 2014, ainsi que de ses demandes tendant à la nullité de son licenciement et au paiement de sommes subséquentes à titre de dommages-intérêts, de solde sur préavis, de congés payés afférents et d'indemnité de licenciement, alors :

« 8°/ que s'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ; qu'en écartant la discrimination sans préciser en quoi les tresses africaines nuiraient à l'image de la compagnie Air France, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

9°/ que s'il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au salarié, d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le salarié n'avait pu exercer ses fonctions et avait dû porter une perruque pour pouvoir embarquer sur les vols qu'il devait assurer, ce à raison de sa coiffure faite de tresses africaines pourtant autorisée pour les femmes, et que "les éléments de fait apportés par M. [T] laissent supposer un harcèlement fondé sur une discrimination" ; que pour écarter la discrimination à raison du sexe, la cour d'appel s'est bornée à faire état d'une "différence d'apparence admise à une période donnée entre hommes et femmes en termes d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage" et à affirmer que "ce type de différence

qui reprend les codes en usage ne peut être qualifiée de discrimination" ; qu'en justifiant ainsi la différence de traitement constatée par une discrimination communément admise, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les articles 2, § 1, et 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 :

10. Il résulte de ces textes que les différences de traitement en raison du sexe doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle véritable et déterminante et être proportionnées au but recherché.

11. Il résulte par ailleurs de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (14 mars 2017, aff. C-188/15, Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c/ Micropole), que par analogie avec la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante » prévue à l'article 4, § 1, de 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, la notion d'« exigence professionnelle véritable et déterminante », au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Il résulte en effet de la version en langue anglaise des deux directives précitées que les dispositions en cause sont rédigées de façon identique : « such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement ».

12. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre de la discrimination, du harcèlement moral et de la déloyauté, de ses demandes de rappels de salaire et tendant à la nullité du licenciement et au paiement de sommes subséquentes, l'arrêt, après avoir constaté que le manuel de port de l'uniforme des personnels navigants commerciaux masculins mentionne 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 non autorisée. La longueur des pattes ne dépassant pas la partie médiane de l'oreille. Accessoires divers : non autorisés », retient que ce manuel n'instaure aucune différence entre cheveux lisses, bouclés ou crépus et donc aucune différence entre l'origine des salariés et qu'il est reproché au salarié sa coiffure, ce qui est sans rapport avec la nature de ses cheveux.

13. Il ajoute que si le port de tresses africaines nouées en chignon est autorisé pour le personnel navigant féminin, l'existence de cette différence d'apparence, admise à

une période donnée entre hommes et femmes en termes d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage, qui reprend les codes en usage, ne peut être qualifiée de discrimination.

14. L'arrêt énonce encore que la présentation du personnel navigant commercial fait partie intégrante de l'image de marque de la compagnie, que le salarié 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, qu'en sa qualité de steward, il joue un rôle commercial dans son contact avec la clientèle et représente la compagnie et que la volonté de la compagnie de sauvegarder son image est une cause valable de limitation de la libre apparence des salariés.

15. L'arrêt en déduit que les agissements de la société Air France ne sont pas motivés par une discrimination directe ou indirecte et sont justifiés par des raisons totalement étrangères à tout harcèlement.

16. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la société Air France avait interdit au salarié de se présenter à l'embarquement avec des cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon et que, pour pouvoir exercer ses fonctions, l'intéressé avait dû porter une perruque masquant sa coiffure au motif que celle-ci n'était pas conforme au réfé-

rentiel relatif au personnel navigant commercial masculin, ce dont il résultait que l'interdiction faite à l'intéressé de porter une coiffure, pourtant autorisée par le même référentiel pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe, la cour d'appel, qui, d'une part, s'est prononcée par des motifs, relatifs au port de l'uniforme, inopérants pour justifier que les restrictions imposées au personnel masculin relatives à la coiffure étaient nécessaires pour permettre l'identification du personnel de la société Air France et préserver l'image de celle-ci, et qui, d'autre part, s'est fondée sur la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes, au sens de l'article 14, § 2, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, a violé les textes susvisés. Par ces motifs, [...] la Cour casse et [...] renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée [...].

21-14.060 (n° 1329 FP-B+R) - Décision attaquée : Cour d'appel de Paris (pôle 6, ch. 3), 6 nov. 2019 (Cassation partielle)

Mots-clés : DISCRIMINATION * Égalité entre les hommes et les femmes * Steward * Coiffure * Tresses

Note

Le 7 mai 1998, un salarié est engagé en qualité de steward par la compagnie Air France dans le cadre d'un contrat de qualification devenu, le 7 mai 1999, contrat à durée indéterminée. À compter de 2005, le salarié s'est présenté coiffé de tresses africaines nouées en chignon à l'embarquement, lequel embarquement lui a été refusé par l'employeur au motif qu'une telle coiffure n'était pas autorisée par le manuel interne des règles de port de l'uniforme pour le personnel navigant commercial masculin. Par la suite et jusqu'en 2007, le salarié a porté une perruque pour exercer ses fonctions de steward. Soutenant être victime de discrimination, il a saisi, le 20 janvier 2012, la juridiction prud'homale de diverses demandes. Le 13 avril 2012, l'employeur lui a notifié une mise à pied sans solde de cinq jours pour s'être présenté au départ de plusieurs vols au cours de l'hiver 2012 de manière non conforme aux règles de port de l'uniforme.

Par jugement du 10 juin 2014, le conseil de prud'hommes de Bobigny a annulé la sanction disciplinaire, condamné le transporteur aérien 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 et a rejeté toutes ses autres demandes. Le jugement a, en outre, débouté tant l'association SOS Racisme de sa demande de dommages-intérêts qu'Air France de sa demande d'indemnité de procédure.

Le 17 février 2016, le salarié a été déclaré définitivement inapte à exercer la fonction de personnel navigant commercial, en raison d'un syndrome dépressif reconnu comme maladie pro-

fessionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie. Après avoir bénéficié d'un congé de reconversion professionnelle et confirmé qu'il ne souhaitait pas de reclassement au sol, il a été licencié le 5 février 2018 pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

En appel, le salarié a demandé la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour discrimination, harcèlement moral et déloyauté, d'un rappel de salaire pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 28 février 2014 et les congés payés afférents, la nullité de son licenciement et en conséquence la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts à ce titre, d'un solde de préavis avec les congés payés afférents et d'une indemnité de licenciement.

Dans son arrêt du 6 novembre 2019, la cour d'appel de Paris a considéré que l'intéressé n'a été victime ni de discrimination ni de harcèlement et que la nullité du licenciement ne peut être prononcée¹. Le salarié s'est pourvu en cassation.

La question posée à la chambre sociale de la Cour de cassation pouvait être résumée de la façon suivante : le fait pour un employeur de restreindre la liberté de ses salariés de sexe masculin dans leur façon de se coiffer constitue-t-il une discrimination fondée sur le sexe ? Dans un arrêt rendu le 23 novembre 2022 en formation plénière de la chambre sociale², la Cour de

(1) Paris, 6 nov. 2019, n° 14/08200, JT 2019, n° 225, p. 12, obs. X. Delpech. (2) JA 2022, n° 670, p. 41, étude D. Castel.

cassation y répond par l'affirmative. En effet, si le port de l'uniforme peut être justifié au regard des spécificités d'une profession, la perception sociale de l'apparence physique des genres ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les femmes et les hommes.

I – Si le port de l'uniforme peut être imposé au personnel navigant...

Le transport aérien a entraîné l'apparition d'une profession à part entière, le personnel navigant de l'aéronautique civile, que l'on distingue traditionnellement du personnel au sol des compagnies aériennes³. En pratique, le personnel navigant recouvre le personnel navigant technique (PNT) et le personnel navigant commercial (PNC). Alors que le PNT est le personnel de l'aviation civile chargé du pilotage et de la maîtrise technique de l'aéronef, de la préparation technique du vol, de la navigation et des télécommunications⁴, le PNC désigne l'ensemble des navigants d'une compagnie aérienne ayant pour fonction d'assurer la sécurité des passagers à bord d'un avion, mais aussi l'accueil, le confort et la fidélisation de la clientèle. Il s'agit des hôtesse et stewards avec un chef de cabine, un chef de cabine principal, etc.⁵. Il convient de préciser que le transport aérien a introduit la mixité parmi le PNC en distinguant – au moins dans les appellations – les hôtesse des stewards. Par ailleurs, la prise en compte de l'égalité homme-femme y est un fait bien établi depuis la fameuse décision *Époux Barbier* du Tribunal des conflits rendue en 1968 à propos des clauses de célibat jadis imposées aux hôtesse de l'air d'Air France, qui ont disparu depuis près de six décennies⁶.

L'une des particularités du personnel navigant – technique et commercial – de l'aéronautique civile est aussi d'être astreint au port de l'uniforme, non pas par référence à l'aéronautique militaire, mais aux métiers du transport maritime ou ferroviaire. Cette obligation se décline de manière différente parmi les États et les transporteurs aériens, avec comme caractéristiques communes des grades, des insignes et des effets d'habillement d'allure à la fois stricte et élégante, notamment pour les compagnies de pavillon qui s'assurent souvent du concours de couturiers de renom.

En droit commun du travail, les salariés peuvent en principe se vêtir librement. Toutefois, cette liberté individuelle n'est pas fondamentale⁷, à la différence de la liberté d'expression,

la liberté de témoigner, la liberté religieuse, le libre choix du domicile ou le respect de la vie privée. L'employeur peut y apporter des restrictions dès lors que celles-ci sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché⁸. Par exemple, outre les considérations d'hygiène et de sécurité, le souhait de l'employeur de maîtriser son image de marque auprès de sa clientèle peut justifier l'interdiction ou l'imposition de certaines règles vestimentaires ou d'apparence (port d'uniformes, interdiction de signes religieux, etc.).

Dans le domaine du transport aérien, l'uniforme constitue une marque de reconnaissance de cette profession qui est visible non seulement à bord des aéronefs commerciaux mais aussi dans tous les aéroports du monde où se croisent, sans se mélanger, les équipages des compagnies. Il contribue également à l'image de marque des compagnies aériennes. Son port répond ainsi à une logique commerciale, le personnel navigant – et plus particulièrement le PNC – étant en contact fréquent avec la clientèle auprès de laquelle il représente la compagnie aérienne pendant tout le vol. Dans le transport aérien, il semble ainsi justifié de limiter le droit du personnel navigant de se vêtir librement et de lui imposer certaines règles en matière de tenue vestimentaire.

À cet effet, le règlement intérieur de la société Air France dispose en son article 1.5.4, intitulé Port de l'uniforme, que « le personnel navigant et le personnel au sol en contact avec la clientèle sont dotés d'un uniforme, dont le port est obligatoire pendant les heures de service. L'uniforme faisant partie intégrante de l'image de marque de la compagnie aux yeux de la clientèle, le personnel qui en est doté doit offrir une présentation soignée et se conformer aux modalités particulières de port concernant chacune des tenues d'uniforme telles que définies par note de service ». Cette dernière, appelée référentiel, est un document de 51 pages détaillant les différentes pièces des uniformes et indiquant comment ils doivent être portés. Elle comprend également un chapitre sur les bijoux, maquillage et coiffure pour les femmes et les bijoux et coiffure pour les hommes.

Steward chez Air France, le salarié à l'origine de l'arrêt rendu le 23 novembre 2022 par la Cour de cassation portait des tresses africaines qui n'étaient pas conformes aux normes vestimentaires et esthétiques définies par le manuel de port de l'uniforme des PNC (référentiel). Il a saisi la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde)⁹ de sa situation en septembre 2009. Le 28 mars 2011, la Halde

(3) S. Carré, Les règles professionnelles et sociales du personnel de l'aviation civile, n° 811 s., in *Droit des transports*, Dalloz Action, 2023-2024, p. 985 ; J. Perrin, Rép. dr. trav. Dalloz, mai 2021 ; P. Dupont et G. Poissonnier, Pilote dans le ciel ou à terre ?, D. 2021. 941. (4) C. transp., art. L. 6511-1. (5) V. pour une illustration récente du contentieux qui peut concerner ce type de personnel : Soc. 20 janv. 2021, n° 19-21.535, D. 2021. 140 ; JA 2022, n° 655, p. 40, étude P. Fadeuilhe ; Dr. soc. 2021. 374, obs. S. Tournaux ; RDT 2021. 176, obs. M. Abry-Durand. (6) T. confl., 15 janv. 1968, n° 01908, *Époux Barbier* : au sujet des dispositions du règlement du 20 avr. 1959 de la compagnie Air France, relatives notamment au mariage des hôtesse de l'air, apparaissant comme des éléments de l'organisation du service public exploité et conférant audit acte dans son intégralité un caractère administratif. (7) Soc. 28 mai 2003, n° 02-40.273, D. 2003. 2718, note F. Guiomard, et 2004. 176, obs. A. Pousson ; Dr. soc. 2003. 808, note P. Waquet, et 2004. 132, étude P. Lokiec ; RTD civ. 2003. 680, obs. J. Hauser : la Cour a jugé à propos d'un salarié venu travailler en bermuda et qui, licencié pour avoir refusé de venir travailler en pantalon sous sa blouse de travail, avait demandé l'annulation de son licenciement, que la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales. (8) C. trav., art. L. 1121-1. (9) La Halde a été remplacée en 2011 par le Défenseur des droits.

a recommandé à Air France de réexaminer les normes de présentation imposées à ses personnels en contact avec la clientèle¹⁰. À l'époque, le manuel du port de l'uniforme à destination de son PNC masculin indiquait 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 ». Le même document précisait que, pour les femmes : « Les tresses africaines sont autorisées à condition d'être retenues en chignon ». Il ressort de ce document que le port de tresses africaines n'était donc pas autorisé avec le port de l'uniforme masculin et le steward a été sanctionné pour avoir refusé de respecter les règles établies par le manuel.

La Cour de cassation semble considérer que ce document était inadapté en ce qu'il mélange des dispositions régissant le port de l'uniforme à des dispositions relatives à la coiffure et à l'apparence physique. La cour d'appel avait estimé que les restrictions relatives à la coiffure du PNC masculin étaient nécessaires pour permettre l'identification du personnel d'Air France et préserver l'image de la compagnie. La Cour de cassation énonce que de tels motifs sont inopérants. L'uniforme permet aux clients d'identifier le PNC et contribue à l'image de la compagnie. Son port peut être imposé et contribue à cette identification et au rayonnement de l'entreprise. Ce port peut prévoir un chapeau. En revanche, la manière de se coiffer n'est ni une partie de l'uniforme ni son prolongement¹¹. En se prononçant ainsi, la Cour de cassation marque-t-elle sans doute également sa volonté de faire une distinction entre ce qui relève de la vie privée du salarié (et de son intégrité physique) et ce qui relève des outils de travail (uniformes). Le salarié est titulaire du libre choix de son apparence physique¹² et l'employeur ne peut pas imposer des normes ou standards d'apparences physiques à ses salariés, sauf à démontrer leur caractère d'impératif professionnel. Il le peut d'autant moins que la législation française interdit toute discrimination fondée sur l'apparence physique¹³ et que la jurisprudence considère que l'apparence physique comprend des caractéristiques innées (taille, poids, visage, couleur de peau), mais également

celles issues de la volonté de la personne (coiffure, boucle d'oreille, piercing, tatouage)¹⁴.

Les dispositions relatives aux bijoux, maquillage et coiffure contenues dans le manuel d'Air France survivront-elles à cette jurisprudence ? Si la compagnie aérienne veut les conserver, elles devront en tout état de cause être justifiées par des motifs tenant à la nature ou aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle de PNC. On pense naturellement aux exigences de sécurité et non à celles d'image de la société.

II – ...la différence de traitement en matière de coiffure ne l'est pas

Pour considérer que les dispositions du référentiel d'Air France relatives à la coiffure du PNC masculin n'étaient pas discriminatoires, la cour d'appel avait également énoncé que celles-ci pouvaient se fonder sur l'existence d'une différence d'apparence, admise à une période donnée entre hommes et femmes en termes d'habillement, de coiffure, de chaussures et de maquillage, qui reprend les codes en usage.

La Cour de cassation censure sur ce point l'arrêt d'appel : « la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin et l'image de marque de la compagnie aérienne ne peuvent pas constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les hommes et les femmes ».

Ce faisant, la Cour de cassation se fonde sur le principe de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe¹⁵ interprété à la lumière du droit européen. Elle s'appuie notamment sur la notion d'exigence professionnelle « véritable et déterminante » ou « essentielle et déterminante » qui, selon la réglementation européenne, peut seule justifier une différence de traitement en raison du sexe. La notion dite d'exigence professionnelle résulte de la directive 2000/78/CE¹⁶ relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ainsi que de la directive 2006/54/CE¹⁷ portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

(10) Délib. n° 2011-16 du 4 avr. 2011 relative au refus d'embarquement opposé à un steward en raison de son apparence physique. (11) V. communiqué relatif à la décision commentée. Ce point, qui ne va pas forcément de soi, aurait, selon nous, mérité d'être précisé, étant entendu par ailleurs que le steward avait été contraint de porter une perruque entre 2005 et 2007 afin de dissimuler ses tresses. (12) V. en ce sens, avis complémentaire av. gén. S. Laulom, p. 2. L'avis souligne que cette liberté de l'apparence physique (ou liberté de paraître comme on le souhaite) a été reconnue par la CEDH comme faisant partie du droit à la vie privée : 1^{er} juill. 2014, n° 43835/11, SAS c/ France, § 107, D. 2014. 1451, 1701, chron. C. Chassang, et 2015. 1007, obs. O. Bui-Xuan ; AJDA 2014. 1348, 1763, chron. L. Burgorgue-Larsen, et 1866, étude P. Gervier ; Constitutions 2014. 483, chron. M. Afroukh ; RSC 2014. 626, obs. J.-P. Marguénaud ; RTD civ. 2014. 620, obs. J. Hauser ; RTD eur. 2015. 95, chron. P. Ducoulombier ; 18 juin 2013, n° 4233/09, Popa c/ Roumanie, § 32-33. (13) C. trav., art. L. 1132-1. (14) Soc. 11 janv. 2012, n° 10-28.213, D. 2012. 290, et 901, obs. J. Porta ; Dr. soc. 2012. 346, note J.-P. Lhernould ; RDT 2012. 159, obs. N. Moizard ; JT 2012, n° 141, p. 13, obs. L. T. ; RTD civ. 2012. 288, obs. J. Hauser : la Cour avait retenu le motif discriminatoire lié à l'apparence physique d'un salarié parce qu'il portait une boucle d'oreille, retenant ainsi une conception large de l'apparence physique. (15) C. trav., art. L. 1132-1. (16) Art. 4, § 1, Dir. 2000/78/CE du Conseil du 27 nov. 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOUE L 303 du 2 déc. (17) Art. 14, § 2, Dir. 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juill. 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, JOUE L 204 du 26 juill.

Dans sa décision *Micropole Univers* du 14 mars 2017¹⁸, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a interprété la notion dite d'exigence professionnelle véritable et déterminante comme renvoyant à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause.

La Cour de cassation, qui fait sienne cette interprétation, considère que la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin ne constitue pas une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle de PNC. Si la chambre sociale a déjà fait application de la jurisprudence *Micropole Univers* pour statuer sur des restrictions apportées à la liberté religieuse du salarié dans un contexte de possibles discriminations¹⁹, c'est, semble-t-il, la première fois qu'elle le fait au sujet de possibles discriminations fondées sur le sexe.

Cela devrait conduire à la remise en cause de certaines dispositions des manuels du port de l'uniforme des compagnies aériennes installées en France quant à la coiffure et à la présentation des PNC. Il est ainsi assez probable qu'est désormais prohibée l'interdiction faite aux hommes d'avoir des cheveux longs (alors que cela est permis pour les femmes)²⁰.

Il nous semble cependant que cette position de la Cour de cassation dépasse la question classique de l'analyse d'un fait ou d'une règle à l'origine d'une possible discrimination entre les hommes et les femmes – ici celle relative à la coupe ou à la tenue des cheveux. En effet, la décision rendue semble aller au-delà de la discrimination en matière de coupe de cheveux pour s'intéresser, de manière plus générale, à la perception de l'apparence physique des genres, rapportée ici à l'univers particulier du transport aérien.

Ce n'est pas donc seulement la différence de traitement en matière de coiffure qui pourrait être prohibée, mais également toute différenciation des genres, dès lors que celle-ci ne repose pas sur une exigence professionnelle « essentielle et déterminante ».

Si la solution concerne au premier chef le personnel navigant du transport aérien et, plus largement, les emplois imposant le port d'un uniforme, elle pourrait bien concerner l'ensemble des salariés en contact avec la clientèle²¹. Ouvre-t-elle la voie

à une révolution dans les pouvoirs de l'employeur d'imposer certaines tenues ou codes esthétiques ?

Il est permis de le penser dans la mesure où la « perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin » n'est plus, aux yeux des hauts magistrats, un motif valable²².

En effet, les règles imposées par le transporteur en matière d'apparence physique ne peuvent plus répondre à des considérations subjectives telles que la volonté de l'employeur de tenir compte de souhaits particuliers des clients, lesquelles résultent d'une appréciation subjective. En d'autres termes, pour qu'elles ne soient pas discriminatoires (C. trav., art. L. 1321-3, 3°), aussi faut-il établir qu'elles répondent à des considérations objectives, correspondant à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité en cause²³. On pense, là encore, aux exigences de sécurité (et non à celles d'image de la société) qui peuvent justifier, au moins dans le transport aérien, la prohibition ou l'encadrement de certains bijoux et coiffures.

Pour autant, les stéréotypes de genre et les exigences esthétiques restent, en tout cas, de mise dans d'autres compagnies aériennes, et pas des moindres, comme Air India (qui appartient au groupe Tata), qui vient de mettre à jour le manuel à destination de ses personnels navigants. On peut y lire que « les cheveux gris ne sont pas autorisés et doivent être régulièrement colorés dans une teinte naturelle. Les couleurs à la mode et le henné ne sont pas autorisés »²⁴. De même, les compagnies aériennes du Golfe – concurrentes directes des compagnies européennes sur les vols vers l'Asie – sont-elles très exigeantes et strictes à l'égard de l'apparence physique – toujours très « genrée » – de leur PNC, n'hésitant pas à sanctionner le moindre écart par rapport à leur manuel interne. Le choc économique va-t-il se doubler d'un choc des cultures ?

Quant aux coiffures tressées, qui sont parmi les plus anciennes de l'histoire de l'humanité, elles sont apparues sur le sol africain mais aussi en Europe avec les statuettes de la Vénus de Willendorf (30 000 avant J.-C.) et de la Dame de Brassempouy (23 000 avant J.-C.), découvertes respectivement en Autriche et dans les Landes, et étaient aussi portées par des guerriers gaulois... lesquels étaient de genre masculin. Nul doute, dans ces conditions, que la compagnie Air France saura s'adapter aux grands classiques du style capillaire.

(18) CJUE 14 mars 2017, aff. C-188/15, *Micropole Univers*, D. 2017. 947, note J. Mouly, et 2018. 813, obs. J. Porta ; AJDA 2017. 551, et 1106, chron. E. Broussy, H. Cassagnabère, C. Gänser et P. Bonneville ; Dr. soc. 2017. 450, étude Y. Pagnerre ; RDT 2017. 422, obs. P. Adam ; Constitutions 2017. 249, chron. A.-M. Le Pourhiet ; RTD eur. 2017. 229, étude S. Robin-Olivier, et 2018. 467, obs. F. Benoît-Rohmer ; Rev. UE 2017. 342, étude G. Gonzalez. V. réc., sur le port du voile, CJUE 13 oct. 2022, aff. C-344/20, *infra* p. 539, note S. Ramaciotti ; JA 2022, n° 668, p. 42, étude D. Castel. (19) Soc. 22 nov. 2017, n° 13-19.855, D. 2018. 218, note J. Mouly, 190, chron. N. Sabotier, et 813, obs. J. Porta ; Just. & cass. 2019. 253, rapp. J.-G. Huglo, et 266, avis C. Courcol-Bouchard ; Dr. soc. 2018. 348, étude H. Nasom-Tissandier ; RDT 2017. 797, obs. M. Miné ; 8 juill. 2020, n° 18-23.743, D. 2020. 1469, et 2312, obs. S. Vernac ; AJCT 2021. 45, obs. M. Bahouala ; Dr. soc. 2021. 232, étude J. Mouly ; RDT 2020. 620, obs. L. Willocx ; RTD civ. 2020. 858, obs. A.-M. Leroyer ; 14 avr. 2021, n° 19-24.079, D. 2021. 805, 2022. 132, obs. S. Vernac, et 872, obs. L. Isidro ; JA 2021, n° 642, p. 12, obs. D. Castel ; Dr. soc. 2021. 742, obs. C. Radé ; RDT 2021. 390, obs. K. Meiffret. (20) N. Lesellier, Touche pas à mes tresses !, *Le Monde*, 29 déc. 2022. (21) D. Castel, Social-Discrimination – Peut-on interdire le port de tresses à un homme ?, JA 2022, n° 670, p. 41. (22) A. Lyon-Caen, Leçon de coiffure, RDT 2022. 675. (23) V. en ce sens, Rapp. complémentaire des rapporteurs C. Sommé et P. Barincou, p. 5. (24) O. Chicheportiche, Pas de cheveux gris ni de calvitie pour les hôtesses et les stewards d'Air India, *BFM TV*, 20 nov. 2022.