

Paris, le 15 octobre 2019

Communiqué de presse

Une décision-cadre pour mieux combattre les discriminations en raison de l'apparence physique au travail

Selon le [baromètre réalisé en 2016](#) par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail, l'apparence physique est le 2^{ème} critère de discrimination cité par les demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi (29% pour les femmes et 20% pour les hommes). Pourtant, le sujet semble peu porté et le contentieux est très faible, tant parce que les victimes de discrimination ont du mal à apporter des éléments probants, que parce que dans leur esprit comme dans celui des recruteurs la prise en compte de l'apparence physique reste trop souvent tolérée, sans prise de conscience de son caractère potentiellement discriminatoire pourtant prévu dans la loi.

Saisi à plusieurs reprises de réclamations au sujet d'exigences posées par les employeurs relatives à l'apparence physique (tenues vestimentaires, coiffures, port de la barbe, taille, poids, marquage du corps...), que ce soit lors de l'embauche ou au cours de la vie professionnelle, le Défenseur des droits constate ainsi des difficultés récurrentes, tant pour les employeurs que pour les salariés, à comprendre leurs droits et obligations, en particulier dans un contexte où certains codes sociaux liés à l'apparence physique évoluent.

Il publie, aujourd'hui, une [décision-cadre relative aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'apparence physique](#) qu'il a adressée aux ministres concernés, aux acteurs institutionnels et de l'emploi ainsi qu'aux syndicats. Elle est accompagnée de 5 annexes abordant spécifiquement les questions de l'obésité, des tenues vestimentaires, des coiffures, des barbes, des tatouages et piercings.

Ce document est mis à la disposition des employeurs et représentants des salariés et des agents publics.

Par cette décision, le Défenseur des droits rappelle aux employeurs publics et privés, ainsi qu'aux partenaires sociaux :

- Les règles applicables à l'interdiction de prendre en compte l'apparence physique lors du recrutement et en cours de carrière, tout en précisant que certains codes vestimentaires et de présentation peuvent être autorisés sous de strictes conditions ;

- L'interdiction de sanctionner un salarié qui n'aurait, au préalable, pas été informé des contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation. En effet, toute restriction mise en place par l'employeur doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, et doit avoir été définie en amont dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire, etc.) ;
- L'obligation de sécurité qui impose à l'employeur de mettre en place des outils de prévention (formation des managers, sensibilisation, dispositifs d'alerte) afin d'empêcher toute forme de discrimination et de harcèlement fondés sur l'apparence physique au sein du collectif de travail. De tels comportements doivent être sanctionnés de manière effective et dissuasive.

Cette décision s'inscrit dans une démarche de sensibilisation des acteurs de l'emploi qui a amené l'institution à publier, en juin 2019, un guide à l'attention des acteurs de l'emploi privé intitulé « [Pour un recrutement sans discrimination](#) » réalisé avec l'appui de professionnels de l'emploi (APEC, À compétence égale, ANDRH, Pôle emploi, Prism'emploi). En 2017, il publiait déjà les fiches pratiques « [Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale](#) ».

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée par la loi organique du 29 mars 2011, suite à la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008.

Protecteur des droits et libertés des personnes, il a pour mission de défendre et promouvoir les droits des usagers des services publics, les droits de l'enfant, de lutter contre les discriminations, d'assurer le respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité et de protéger et orienter les lanceurs d'alerte.

Il peut être saisi gratuitement par toute personne résidant en France ou française résidant à l'étranger qui estime que ses droits n'ont pas été respectés. Il peut également se saisir d'office.

Plus de 500 délégués répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et en outre-mer reçoivent, orientent et aident toute personne à faire valoir ses droits, gratuitement et en toute indépendance.

Contacts presse

—

Service presse et communication

anne-flore.buisson-bloche@defenseurdesdroits.fr

presse@defenseurdesdroits.fr

Tél. : 01 53 29 23 69 / 01 53 29 61 74