



HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ

Délibération n°2006-75 du 10 avril 2006

Le Collège :

Vu la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en son article 4 ;

Vu le Code pénal, et notamment les articles 225-1, 225-2-3° ;

Vu le Code du travail, et notamment l'article L 122-45 ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité a été saisie par courrier en date du 6 décembre 2005 d'une réclamation de Mademoiselle X. relative à plusieurs refus d'embauche.

La réclamante, âgée de 29 ans et originaire de la Guadeloupe, estime notamment avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire de la part de la société de prêt-à-porter Y.

qui, par un courrier en date du 12 décembre 2001 signé par la directrice du marketing, aurait rejeté sa candidature au motif suivant : « *Pour nos besoins de mannequins cabine, vous êtes trop mince, mais nous gardons vos coordonnées pour notre prochain défilé dont la date n'est pas encore programmée* ».

Les directives communautaires relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement précisent que « *les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée* » « *au sexe* », « *à la race ou à l'origine ethnique* », « *à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle* » « *ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée* ».

Cette possibilité est mise en œuvre par l'article R123-1 du Code du travail lequel énonce, de manière limitative, les emplois et activités professionnelles pour lesquels le sexe (et ce critère uniquement) peut être considéré comme un critère légitime de sélection :

- « Artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin ;
- Mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires ;
- Modèles masculins et féminins. »

La France n'a pas institué en droit interne de possibilités de dérogation à l'interdiction des discriminations fondées notamment sur l'apparence physique, lesquelles restent prohibées en droit y compris pour les emplois visés par l'article R123-1 (artistes, mannequins, modèles), sans toutefois faire obstacle aux pratiques habituelles qui gouvernent le recrutement des acteurs ou des mannequins.

Le Collège considère que le rejet de la candidature de Mademoiselle X. par la société Y. au motif qu'elle était « *trop mince* » est contraire aux exigences du code pénal et du code du travail.

Cependant, au vu des circonstances de l'espèce, il ne paraît pas illégitime de considérer qu'un certain nombre de caractéristiques constitutives de l'apparence physique, dont la prise en compte est *a priori* prohibée, jouent un rôle capital pour le choix de mannequins et puissent justifier une différence de traitement.

Au regard de ce qui précède, le Collège de la Haute autorité invite le gouvernement à déposer un projet de loi visant à compléter la transposition des directives communautaires relatives à l'égalité de traitement, en fixant, de façon restrictive, les conditions dans lesquelles les « exigences professionnelles » peuvent être de nature à justifier une différence de traitement.

*Le Président*



Louis SCHWEITZER