

Paris, le 15 janvier 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-010

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu l'arrêté de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, en date du 8 avril 2015, fixant les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs des sapeurs-pompiers ;

Vu la décision-cadre du Défenseur des droits n° 2019-205 du 8 octobre 2019 ;

Saisi par M. X, sapeur-pompier volontaire, engagé en qualité d'expert psychologue par le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de Y, qui estime avoir été privé d'une formation au sein d'un établissement public de formation pour des motifs tenant à son apparence physique et à son sexe ;

Décide de recommander au directeur de l'établissement :

- de se rapprocher de M. X afin d'examiner les modalités de réparation de son préjudice ;
- de veiller au respect du principe de non-discrimination et à sa portée, dans l'enceinte de l'établissement, afin de prévenir le renouvellement de tels faits.

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

La présente décision sera transmise, pour information, à la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises du ministère de l'Intérieur.

Jacques TOUBON

Recommandations an application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, sapeur-pompier volontaire, engagé en qualité d'expert psychologue par le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de Y, qui estime avoir été privé d'une formation au sein d'un établissement public pour des motifs tenant à son apparence physique et à son sexe.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

M. X, sapeur-pompier volontaire, expert-psychologue au service départemental d'incendie et de secours de Y, était inscrit à une formation portant sur le support psychosocial pratique lors d'événements critiques, qui se déroulait au sein d'un établissement public de formation entre le 17 et le 19 septembre 2018. Cette formation faisait l'objet d'un ordre de mission, signé par son chef de corps départemental.

Le premier jour de formation, il a été demandé à M. X, qui porte des cheveux longs coiffés en chignon, de couper ses cheveux, sous peine de ne pas être autorisé à suivre la formation.

M. X a refusé et a dû quitter l'établissement, sans suivre la formation.

Jusqu'alors, aucun membre de la hiérarchie de M. X au sein du SDIS de Y n'avait formulé de remarque à propos de sa coiffure.

Précédemment, M. X avait effectué une formation à l'établissement sans que sa coiffure ne soit remise en cause.

Ainsi M. X, estimant être victime de discrimination, a sollicité le Défenseur des droits.

Interrogé par le Défenseur des droits, l'établissement a, par courriers des 7 mars et 8 octobre 2019, transmis ses observations. L'établissement soutient que le port de cheveux longs, même coiffés en chignon, est incompatible avec le port de l'uniforme pour les sapeurs-pompiers et qu'à cet égard, il ne pouvait autoriser M. X à suivre la formation au sein de ses locaux.

ANALYSE JURIDIQUE

Les articles 6 et 6 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prohibent toute forme de discrimination fondée, notamment, sur l'apparence physique et le sexe.

Le fait d'imposer une coiffure à un personnel masculin, sans imposer la même contrainte à un personnel féminin, peut caractériser une discrimination à raison du sexe et de l'apparence physique.

Cette forme de discrimination a été reconnue par le Cour de cassation dans un arrêt du 11 octobre 2012, dans lequel elle a considéré que le fait de licencier un serveur au motif qu'il portait des boucles d'oreilles constituait une discrimination fondée sur « *l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe* » (Cass. Soc., 11 octobre 2012, n° 10-28213).

Ces comportements contribuent à véhiculer des stéréotypes de genres obsolètes, en décalage avec l'évolution des modes et des codes sociaux. Dans une décision n° 2019-205 du 8 octobre 2019, le Défenseur des droits a rappelé que :

« Il reste fréquent pour les employeurs d'attendre de l'apparence extérieure de leurs personnels qu'ils se conforment à leur genre. Ils relayent ainsi parfois la prétendue vision stéréotypée d'un homme ou d'une femme au travail. Dès lors, celles et ceux qui se départissent des assignations liées au sexe, tels que des personnes transgenres, des femmes ne répondant pas aux codes de la féminité ou des hommes empruntant des attributs ou des accessoires traditionnellement perçus comme féminins sont susceptibles d'être victimes de discrimination. Ceci est sanctionné par les juridictions ».

Le principe de non-discrimination connaît des exceptions qui doivent être strictement et dûment justifiées.

Toutes les différences de traitement fondées sur un critère ne sont pas constitutives d'une discrimination prohibée par la loi. L'article 2, 2°, alinéa 2, de la loi du 27 mai 2008 précise ainsi que : *« Ce principe [de non-discrimination] ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent [notamment, le sexe et l'apparence physique] lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».*

Sur ce fondement, un employeur peut imposer une tenue ou des contraintes vestimentaires à ses agents, dès lors qu'il établit que ces dernières répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Chaque situation doit faire l'objet d'une appréciation *in concreto*.

La tenue et la présentation des sapeurs-pompiers, qu'ils soient professionnels ou volontaires, sont réglementées par un arrêté de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises, en date du 8 avril 2015. Cet arrêté fixe les tenues, uniformes, équipements, insignes et attributs que les sapeurs-pompiers doivent porter pendant qu'ils sont en service, que ce soit pour les opérations, pour les activités physiques ou encore pour les cérémonies et autres représentations.

Aux termes de l'article 7 de cet arrêté, il est précisé :

« Le sapeur-pompier doit s'attacher à paraître en toutes circonstances dans une tenue réglementaire et fixée par le chef du corps départemental ou son représentant en respectant l'uniforme qu'il porte, les valeurs et traditions qu'il incarne. À ce titre, les coupes et couleurs de cheveux, maquillages et tatouages apparents doivent être compatibles avec l'exercice de leurs fonctions et ne doivent pas attenter à la discrétion ainsi qu'au devoir de réserve du porteur de la tenue ».

L'article 8 du même arrêté ajoute :

« Pour des raisons d'hygiène et de sécurité : [...] les cheveux doivent être d'une longueur compatible avec le port d'une coiffe ou être attachés ».

Il ressort de ces dispositions que la coupe de cheveux des sapeurs-pompiers est réglementée tant pour garantir l'hygiène et la sécurité des personnels que pour préserver l'image du corps.

Il est admis que la nature des tâches à accomplir peut justifier des contraintes vestimentaires ou de présentation, dans la mesure où elles restent proportionnées au but recherché.

Dans un arrêt du 16 décembre 1994, le Conseil d'État a reconnu la légalité du règlement intérieur d'une entreprise de travaux publics qui imposait le port d'une tenue de chantier précisément définie, dès lors que c'était justifié par les tâches à accomplir et que ce n'était pas

disproportionné par rapport au but de protection recherché (CE, 16 décembre 1994, n° 112855).

S'agissant des sapeurs-pompiers, il est effectivement nécessaire de s'assurer que leur tenue et leur coiffure sont compatibles avec l'équipement de protection individuelle qu'ils doivent porter en intervention. Cet équipement est indispensable compte-tenu de la dangerosité des missions auxquelles ils peuvent être confrontés, rien ne doit donc gêner le port de cette tenue.

L'objectif invoqué, à savoir garantir la sécurité des personnels en intervention, apparaît comme légitime et justifié, à cet égard, des restrictions s'agissant de leur coiffure.

L'autre objectif avancé pour justifier l'élaboration de règles de présentation tient à la nécessité de préserver l'image du corps des sapeurs-pompiers.

Comme indiqué dans la décision-cadre n° 2019-205 du 8 octobre 2019, le port obligatoire de l'uniforme peut constituer un objectif légitime d'identification pour les corps de la sécurité publique tels que les militaires, les policiers, les surveillants de l'administration pénitentiaire et les sapeurs-pompiers.

L'établissement de formation se prévaut de cet objectif pour exiger le changement de coiffure de M. X.

L'établissement précise que les pompiers en formation dans son enceinte doivent porter l'uniforme car ils sont amenés fréquemment à participer à des moments solennels (cérémonies, représentations et autres). L'établissement admet que les sapeuses-pompières peuvent porter des cheveux longs, dès lors qu'ils sont attachés, avec leur coiffe, mais elle considère, s'agissant du personnel masculin, que « *le port du képi sur une coiffure avec un chignon n'apparaît pas correct* » (courrier du 8 octobre 2019).

Cependant, aucun élément ne permet de considérer que le fait qu'un sapeur-pompier porte des cheveux longs attachés en chignon serait de nature à porter atteinte à l'image du corps ou à déroger à l'objectif d'identification de celui-ci.

En outre, l'argument avancé par l'établissement, à savoir la nécessité d'avoir une présentation impeccable pour faire valoir l'image des sapeurs-pompiers lors des cérémonies, ne tient pas puisqu'en l'espèce, M. X a bien participé à la cérémonie organisée le lundi, sans faire l'objet de la moindre remarque et ce n'est qu'au moment de débiter la formation qu'on lui a demandé de se couper les cheveux.

De même, au sein du SDIS de Y, il n'a jamais été reproché à M. X de porter atteinte à l'image des sapeurs-pompiers par sa coiffure.

Dès lors, l'exigence de l'établissement à l'encontre de M. X semble disproportionnée et ne peut pas être considérée comme essentielle et déterminante.

En conséquence, le Défenseur des droits estime que le refus de formation opposé à M. X par l'établissement est constitutif d'une discrimination à raison de son apparence physique et de son sexe.

Faute d'avoir pu suivre cette formation, M. X est privé d'une qualification, ce qui limite son champ d'intervention.

Afin de remédier à cette situation, le Défenseur des droits recommande donc au directeur de l'établissement public de formation :

- de se rapprocher de M. X afin d'examiner les modalités de réparation de son préjudice ;
- de veiller au respect du principe de non-discrimination et à sa portée, dans l'enceinte de l'établissement, afin de prévenir le renouvellement de tels faits.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des suites réservées à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

La présente décision sera transmise, pour information, à la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises du ministère de l'Intérieur.

Jacques TOUBON