



Discrimination de coiffure

Discrimination : pas d'interdiction d'une coiffure uniquement aux hommes

Une compagnie aérienne avait décidé d'interdire à un steward le port de tresses nouées en chignon alors même que ce type de coiffure était autorisé pour les salariées femmes. La Cour rappelle 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. Ce n'est pas le cas lorsqu'on se base sur 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.

Ainsi, l'interdiction faite au salarié de porter une coiffure, pourtant autorisée pour le personnel féminin, caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe. [Cass. Soc., 23 nov. 2022, n° 21-14.060]

Licenciement en maternité

Maternité : quelle protection contre le licenciement ?

La salariée enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du moment où elle a médicalement justifié son état de grossesse auprès de son employeur et jusqu'à 10 semaines après la fin du congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après celui-ci (Article L. 1225-4 du code du travail).

Cette protection contre le licenciement sera plus ou moins renforcée selon la période de grossesse ou de maternité.

Une protection contre le licenciement dite relative :

Pour toute la période entre la déclaration de son état de grossesse à l'employeur jusqu'au début du congé maternité puis pour les 10 semaines suivants le congé maternité (hors prise de congés payés par la salariée post congé maternité), la protection contre le licenciement est dite relative.

Dans ce cas, l'employeur peut mettre fin à son contrat de travail si la salariée a commis une faute grave ou s'il est dans l'impossibilité de la maintenir, pour un motif étranger à la grossesse. Dans ce dernier cas, la lettre de licenciement doit obligatoirement préciser les raisons qui rendent impossible ce maintien.

Un licenciement fondé sur l'état de grossesse de la salariée est considéré comme nul car cela constitue une mesure discriminatoire prohibée par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Une protection contre le licenciement dite absolue :

Durant son congé maternité et pendant toute la période de congés payés pris immédiatement après le congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection dite absolue contre le licenciement.

L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en cas de faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat ; le licenciement est donc strictement interdit.

NOTEZ-LE :

La salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement pendant le congé pathologique. Attention néanmoins à ce que le médecin prescrivant l'arrêt coche bien la case « en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » sur le formulaire. A défaut, l'arrêt ne sera pas considéré comme un congé pathologique mais un simple arrêt maladie et la protection redeviendra donc relative et non absolue (Cass. soc., 14 septembre 2022, n°20.20.819).

Absence de protection :

Il y a une exception où la salariée enceinte ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement c'est le cas où son autorisation de travail n'a pas été renouvelée (Cass. soc., 15 mars 2017, pourvoi no 15-27.928).

NOTEZ-LE :

La salariée inscrite dans un parcours d'assistance médicale à la procréation bénéficie de la même protection que la femme enceinte en matière d'embauche, de mutation et de licenciement (article L. 1225-3-1 du code du travail).