

**Proposition de loi (n° 1640)
visant à reconnaître et à sanctionner la discrimination capillaire**

Document faisant état de l'avancement des travaux du rapporteur,
M. Olivier Serva

Mardi 19 mars 2024

**I. LA DISCRIMINATION CAPILLAIRE : UNE REALITE ÉTABLIE AUX EFFETS
DELETERES NOMBREUX, INDEPENDAMMENT DE L'ORIGINE**

Si la discrimination capillaire peut parfois, de prime abord, faire sourire certains, une telle réaction traduit souvent l'ignorance de la prégnance de ce sujet. L'ignorance que de très nombreuses personnes, majoritairement des femmes, subissent des préjugés et des stéréotypes qui compromettent leur vie sociale et professionnelle. L'ignorance que, souvent, ces personnes sont poussées à changer leur coiffure et à modifier la texture de leurs cheveux pour se fondre dans le moule socialement admis. L'ignorance du fait que l'usage des produits de lissage présente d'importants risques pour la santé. L'ignorance que, si les cheveux texturés des personnes noires sont les plus étudiés en termes de discrimination capillaire, chacun d'entre nous, que nous soyons femme, homme, blond, brun, roux, quelle que soit notre origine, est susceptible d'être victime de discrimination capillaire.

**A. LES RESULTATS EDIFIANTS DES ETUDES SUR LES DISCRIMINATIONS
CAPILLAIRES TOUCHANT LES FEMMES NOIRES AUX ÉTATS-UNIS ET
LEURS CONSEQUENCES LEGISLATIVES**

Plusieurs études américaines récentes ont permis de mettre en évidence, chiffres à l'appui, une réalité soupçonnée par beaucoup, mais qui n'avait pas forcément été quantifiée : celle d'une forte discrimination capillaire subie par les femmes noires aux États-Unis. Face à ce constat, plusieurs initiatives législatives ont été prises pour bannir ces comportements, dans le sillage de l'exemple californien de 2019.

1. L'importante étude pionnière « *Good Hair* » de 2016

● Les cheveux texturés font, historiquement, l'objet d'une représentation négative dès le XVI^e siècle, lors de la mise en place de la Traite transatlantique ⁽¹⁾, et ont aussi été instrumentalisés par les autorités coloniales de l'époque. Ainsi, peuvent être mentionnées à titre d'exemple, parmi d'autres illustrations, les « lois tignon », lois somptuaires prises en 1786 par le gouverneur de la Louisiane, alors colonie

(1) *Défenseur des droits*, Décision-cadre du Défenseur des droits [n° 2019-205](#) relative aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'apparence physique, 2 octobre 2019, page 29.

espagnole, et obligeant les femmes de couleur, libres ou non, à couvrir leurs cheveux en les coiffant d'un tignon, notamment dans le but de mettre fin aux unions de « plaçage ».

Les stéréotypes liés aux cheveux texturés comme marquant un manque de civilisation ou constituant un signe d'infériorité ont perduré depuis. En témoigne notamment, sur la période récente, une campagne publicitaire de la société Nivea de 2011, montrant un homme noir aux cheveux courts tenant dans sa main sa propre tête à coupe afro, avec comme légende en anglais : « *recivilisez-vous* ». L'entreprise a retiré cette campagne à la suite des réactions extrêmement négatives, et légitimes, qu'elle a suscitées.

PUBLICITE DE NIVEA EN 2011, RETIREE PAR LA SOCIETE



Cet exemple n'est malheureusement qu'un cas parmi de nombreux autres qui illustrent la persistance d'une perception négative des cheveux texturés et de ses conséquences néfastes pour les personnes concernées.

- En février 2017, le *Perception Institute*, consortium de chercheurs aux États-Unis, a publié les conclusions de l'étude « *Good Hair* », conduite en 2016 et dédiée aux perceptions et comportements explicites et implicites à l'égard des cheveux des femmes noires ⁽¹⁾.

Cette étude a mis en évidence des biais de perception, souvent inconscients, à l'égard de ces cheveux, et le fait que, pour les femmes américaines, la chevelure occupe une forte dimension politique et constitue un élément d'identification « racial » important.

(1) Perception Institute, [The « Good Hair » Study](#), février 2017.

Les principales conclusions de cette étude furent que :

– d’une manière générale, et indépendamment de l’appartenance ethnique des personnes interrogées, un **biais négatif implicite à l’égard des cheveux texturés des femmes noires** a été constaté ;

– les **femmes blanches, en moyenne, ont un biais explicite à l’égard des cheveux texturés des femmes noires**, les jugeant moins jolis, moins séduisants et moins professionnels que des cheveux lisses ;

– les **femmes noires perçoivent un degré élevé de stigmatisation sociale à l’égard des cheveux texturés**, mis en évidence par la vision négative qu’ont les femmes blanches à l’égard de tels cheveux ;

– le niveau d’anxiété capillaire, commun à l’ensemble des femmes, est nettement plus élevé chez les femmes noires que chez les femmes blanches ;

– une **femme noire sur cinq, soit deux fois plus que les femmes blanches, ressent une pression sociale pour lisser ses cheveux** au travail ;

– les **femmes noires passent plus de temps et dépensent plus d’argent** que les femmes blanches pour s’occuper de leurs cheveux, et un quart d’entre elles soulignent avoir des difficultés pour trouver des produits pour leurs cheveux.

2. Les conclusions sans appel des études CROWN sur les discriminations capillaires subies par les femmes noires

● L’étude CROWN 2023 sur le lieu de travail, conduite sous l’égide des sociétés Dove et LinkedIn⁽¹⁾, est venue confirmer de façon alarmante les enseignements de l’étude *Good Hair*, constatant que les biais et les discriminations reposant sur la texture des cheveux, en particulier s’agissant des femmes noires, demeurent un problème systémique dans le monde professionnel.

Les conclusions de cette récente étude sont en effet sans appel :

– les **cheveux des femmes noires ont 2,5 fois plus de risques d’être perçus comme non-professionnels** par rapport à d’autres couleurs, coupes ou textures ;

– plus d’une femme noire sur cinq âgée de 25 à 34 ans a été renvoyée chez elle depuis son travail en raison de ses cheveux ;

– les femmes noires ayant des **cheveux texturés ont deux fois plus de risques d’être victimes de microagressions** sur leur lieu de travail ;

(1) [Dove & LinkedIn CROWN 2023 Workplace Research Study](#), 2023.

– un quart des femmes noires estiment s’être vues refuser un emploi en raison de leurs cheveux, la proportion montant à un tiers pour les femmes noires entre 25 et 34 ans ;

– **deux femmes noires sur trois apportent un changement à leurs cheveux pour un entretien d’embauche**, et parmi elles 41 % décident de les lisser – faisant écho au fait que la perception d’une nécessité d’avoir les cheveux raides ou lissés pour qu’un entretien d’embauche soit fructueux est 54 % plus élevée chez les femmes noires.

Cette dernière statistique démontre une réalité perverse : pour tenter d’échapper aux discriminations, les femmes noires tendent à se lisser les cheveux et donc à changer ce qu’elles sont – ce qui, ainsi qu’il sera vu, peut emporter des conséquences extrêmement graves pour leur santé ⁽¹⁾.

• Les discriminations capillaires mises en évidence par les travaux de recherche *CROWN* ne s’arrêtent malheureusement pas à la sphère professionnelle. Une étude conduite en 2021 ⁽²⁾ démontre en effet que :

– plus de la moitié des mères noires (53 %) indiquent que leurs filles ont fait face à de la **discrimination capillaire, débutant dès cinq ans** ;

– **deux enfants noirs sur trois** scolarisés dans des écoles majoritairement blanches ont **fait face à la discrimination capillaire**, dont 86 % dès l’âge de 12 ans ;

– alors que 90 % des enfants noirs considèrent leurs cheveux magnifiques, 81 % des enfants noirs scolarisés dans des écoles majoritairement blanches disent qu’ils ont déjà souhaité avoir des cheveux raides.

(1) Cf. infra, C, I.

(2) [Dove CROWN Research Study for Girls, 2021](#).

**Les discriminations capillaires au Royaume-Uni :
le témoignage de Stephanie Cohen, lauréate d'une bourse
du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme de l'ONU**

Dans le cadre de ses travaux et missions, le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme (HCDH) des Nations-Unies a lancé un programme de bourses pour les personnes d'ascendance africaine, dont l'une des lauréates, Mme Stephanie Cohen, s'est engagée contre les discriminations capillaires ⁽¹⁾.

Ainsi que l'indique l'association *Halo Collective* cofondée par Mme Cohen, les discriminations capillaires sont une réalité au Royaume-Uni, où 59 % des élèves noirs subissent des insultes ou des questions gênantes, et un adulte noir sur quatre a déjà vécu une expérience négative lors de sa scolarité à cause de ses cheveux et de leur texture. Selon Stephanie Cohen, près de la moitié des parents considèrent que les écoles punissent les coiffures afros.

Comme aux États-Unis, de nombreuses femmes noires, une sur cinq d'après l'étude de Mme Cohen, se sentent forcées de lisser leurs cheveux pour travailler. Comme le relève Mme Cohen, ces discriminations tendent à « *favoriser une culture particulière par rapport à une autre* ».

Ces pratiques sont pourtant illégales au Royaume-Uni, où l'*Equality Act* de 2010 ⁽²⁾ proscrit les discriminations, et en application duquel l'*Equality and Human Rights Commission* (EHRC) britannique publie des guides et des bonnes pratiques pour prévenir les discriminations capillaires à l'école ⁽³⁾.

Ainsi, l'association *Halo Collective* promeut l'adoption par les établissements scolaires britanniques de la « *première charte sur les cheveux afros* », pour reprendre la terminologie du site du HCDH : le « *Halo Code* », destiné à protéger les élèves et le personnel des établissements qui veulent porter leurs cheveux au naturel ou arborer des coiffures associées à leur identité.

(1) « C'est plus qu'une question de cheveux », [article publié sur le site du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme des Nations-Unies](#).

(2) *Equality Act 2010*, 8 avril 2010.

(3) Voir ainsi EHRC, [Preventing hair discrimination in schools](#), 27 octobre 2022.

3. La réponse législative américaine : l'initiative CROWN Act

a. Le CROWN Act californien de 2019

En 2019, l'État américain de Californie, pour la première fois aux États-Unis, a adopté une loi interdisant la discrimination capillaire : le *CROWN Act*, pour « *Create a Respectful and Open Workplace for Natural Hair Act* » (soit la « loi pour créer un lieu de travail respectueux et ouvert pour les cheveux naturels ») ⁽¹⁾, texte

(1) The CROWN (Create e Respectful and Open Workplace for Natural hair) Act (SBI88).

s'appuyant sur les travaux de la professeure Wendy Greene ⁽¹⁾, que votre rapporteur a pu entendre dans le cadre de ses auditions.

Adoptée à l'unanimité par les deux chambres de la législature de l'État le 27 juin 2019, la loi a été signée par le gouverneur de Californie le 3 juillet 2019, marquant une évolution importante dans la lutte contre les discriminations et constituant une initiative qui a inspiré de nombreux autres États.

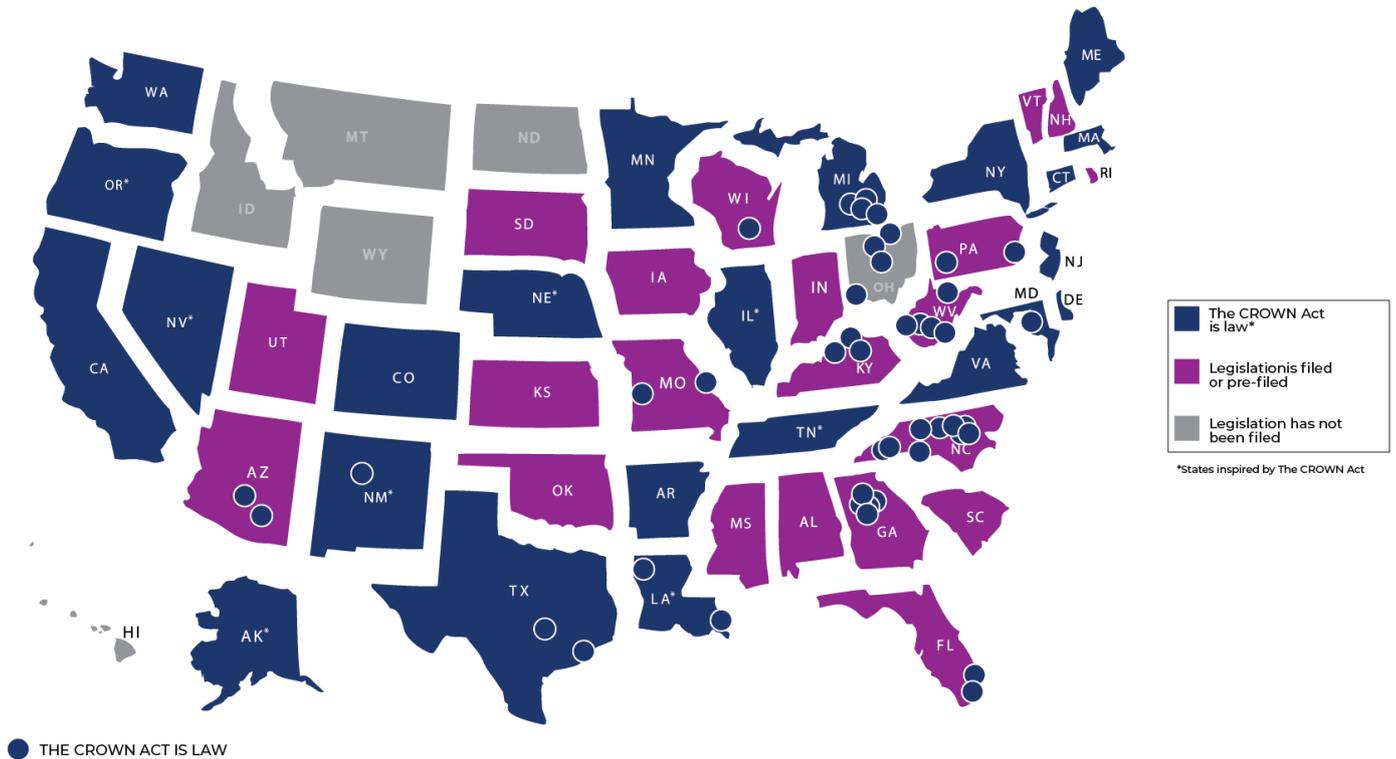
b. L'extension du CROWN Act à de nombreux États fédérés

De nombreux autres États américains ont en effet, par la suite, adopté des lois similaires : d'après la *CROWN Coalition*, 22 États ont suivi l'exemple californien, portant le total des États dotés d'une telle législation à 23, auxquels doivent être ajoutées des initiatives locales dans des villes et comtés d'autres États, tels que la Floride, la Géorgie ou encore la Caroline du Nord.

Les États américains dotés d'un *CROWN Act* sont, outre la Californie : l'Alaska, l'Arkansas, le Colorado, le Connecticut, le Delaware, l'Illinois, la Louisiane, le Maine, le Maryland, le Massachussets, le Michigan, le Minnesota, le Nebraska, le Nevada, le New-Jersey, le Nouveau-Mexique, l'État de New-York, l'Oregon, le Tennessee, le Texas, la Virginie et l'État de Washington. Par ailleurs, dans 21 autres États, une initiative législative a été déposée ou est en cours d'examen. Le détail des *CROWN Act* dans chaque État est présenté dans la carte suivante.

(1) Cf. [page biographique](#) de la professeure Wendy Greene sur le site de l'Université Drexel de Philadelphie.

SITUATION DES CROWN ACT AUX ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE



Beckley, WV	Philadelphia, PA	Wauwatosa, WI	Durham, NC	Tempe, AZ	Austin, TX
Charleston, WV	Pittsburgh, PA	Covington, KY	Orange County, NC	Tucson, AZ	Dallas County, TX
Huntington, WV	Newburgh Heights, OH	Frankfort, KY	Greensboro, NC	Clayton County, GA	Harris County, TX
Lewisburg, WV	Akron, OH	Lexington, KY	Raleigh, NC	East Point, GA	Pflugerville, TX
Morgantown, WV	Columbus, OH	Louisville, KY	Winston-Salem, NC	Gwinnet County, GA	Shreveport, LA
Wheeling, WV	Cincinnati, OH	Ashville, NC	Albuquerque, NM	South Fulton, GA	New Orleans, LA
Ann Arbor, MI	Newburgh Heights, OH	Buncombe County, NC	Kansas City, MO	Stockbridge, GA	
Ingham County, MI	Dane County, WI	Chatham County, NC	St. Louis, MO	Broward County, FL	U.S. Virgin Islands
Genesee County, MI	Milwaukee, WI	Charlotte, NC	Montgomery County, MD	Miami Beach, FL	

NB : en bleu, les États et territoires dotés d'un CROWN Act ; en rose, les États où une initiative législative existe ; en gris, les États où n'existe pas une telle initiative.

Source : *The Official Campaign for The CROWN Act*

Notons cependant que tous ces États et collectivités n'ont pas adopté des dispositions identiques. Comme le soulignaient en audition le Dr Greene et Mmes Natasha Gaspard et Guylaine Conquet, il existe en réalité plusieurs versions du CROWN Act, des variations pouvant être constatées d'un État à l'autre – à titre d'exemple, certaines versions ne prévoient rien de particulier quant à la longueur des cheveux.

c. Le CROWN Act au niveau fédéral

Si, ainsi qu'il vient d'être vu, de nombreux États ont inscrit leurs pas dans ceux de la Californie, et d'autres encore sont en train de faire de même, il n'existe pas au niveau fédéral, c'est-à-dire à l'échelle nationale des États-Unis d'Amérique, de loi qui interdise expressément la discrimination capillaire.

Plusieurs initiatives ont pourtant été entreprises en ce sens, et en particulier en 2021 sous l'impulsion de la représentante démocrate du New Jersey, Mme Bonnie

Watson Coleman : le *CROWN ACT of 2022* a été adopté par la Chambre des Représentants le 18 mars 2022, par 235 voix contre 189 ⁽¹⁾.

Le texte a été transmis au Sénat, porté par le sénateur démocrate du New-Jersey Cory Booker, mais la procédure n'est pas allée au-delà du renvoi à la commission compétente.

d. Malgré le CROWN Act, des traitements discriminatoires parfois jugés légaux

Si, en théorie, les États et collectivités des États-Unis dotés d'un *CROWN Act* devraient sanctionner les comportements témoignant d'une discrimination capillaire, une récente affaire concernant le Texas montre que tel n'est, hélas, pas toujours le cas.

Darryl George, lycéen américain scolarisé à Mont Belvieu, au Texas, a été sanctionné par son établissement au motif que ses cheveux méconnaissent le code vestimentaire du district interdisant aux étudiants masculins d'avoir des cheveux descendant sous les sourcils ou sous les lobes. La coiffure de M. George consiste en des dreadlocks et est, selon lui, une expression de fierté culturelle. Généralement attachées, ses dreadlocks, si elles sont détachées, tombent au-delà de la longueur maximale autorisée. Cependant, la mère de M. George a précisé que l'administration du lycée lui avait dit que, même attachés, les cheveux de son fils méconnaissent le code vestimentaire.

La famille de M. George, qui a contesté devant la justice de l'État ces mesures, a aussi saisi la justice fédérale, considérant que le gouverneur du Texas avait échoué à faire appliquer le *CROWN Act* de cet État ; l'auteur du *CROWN Act* texan, la démocrate Rhetta Andrews Bowers, a critiqué le code vestimentaire en cause, jugeant qu'il perpétuait la discrimination capillaire ⁽²⁾.

Parallèlement à l'instance fédérale, le 22 février 2024, un juge texan a estimé que le code vestimentaire ne méconnaissait pas le *CROWN Act* fédéré, ce dernier ne s'opposant pas à ce que des codes vestimentaires limitent la longueur des cheveux des élèves masculins. La famille a annoncé son intention d'interjeter appel, tandis que de nombreux parlementaires texans et activistes considèrent que les sanctions prises à l'égard de Darryl George violent le *CROWN Act* ⁽³⁾.

Cette affaire illustre les difficultés à rendre effectives les dispositions visant à mettre fin aux discriminations capillaires : la coiffure d'un élève a conduit à ce que ce dernier soit sanctionné relativement lourdement au motif qu'elle violait un code vestimentaire, et la justice texane a validé la mesure y compris à l'aune du *CROWN*

(1) *H.R. 2116 Creating a Respectful and Open World for Natural Hair Act*, 117^e Congrès, seconde session, 18 mars 2022.

(2) *New York Times*, Black Student Suspended Over Hair Length Is Sent to Disciplinary School, 12 octobre 2023.

(3) *New York Times*, Black Student's Suspension Over Hairstyle Didn't Violate Law, Texas Judge Rules, 22 février 2024.

Act. Or, la famille de l'élève a expressément dit que l'école avait indiqué que le port attaché des dreadlocks violait aussi le code vestimentaire, quand bien même cela n'excédait pas la longueur maximale autorisée, témoignant ainsi, si ces faits étaient vérifiés, d'une discrimination capillaire : ce serait alors la coiffure en tant que telle, et non sa longueur, qui aurait conduit aux sanctions.

Les travaux de la CNCDH en France sur les discriminations capillaires subies par les personnes noires

S'il ne semble pas exister en France d'études comparables à celles conduites aux États-Unis, notamment par la *CROWN Coalition* – sans doute en raison de l'interdiction de statistiques ethniques –, la réalité des discriminations capillaires que les personnes noires peuvent subir n'est pour autant pas ignorée dans notre pays.

La Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) a ainsi mis en évidence le rapport relativement conflictuel aux cheveux noirs ⁽¹⁾ :

- certains nourrissent à leur égard une « *fascination excessive* », pour reprendre les termes de la CNCDH, se permettant de toucher les cheveux crépus – geste qui peut se révéler pour la personne dont les cheveux sont ainsi touchés d'une violence symbolique importante ;
- à l'inverse, d'autres condamnent les cheveux noirs non lissés, qu'ils jugent comme traduisant une apparence insuffisamment soignée et peu crédible professionnellement.

Ce second aspect, largement mis en avant par les études américaines précédemment citées, fut notamment illustré en France par les moqueries et remarques à l'égard de Mme Sibeth Ndiaye lorsque celle-ci était secrétaire d'État et porte-parole du Gouvernement, et portait une coupe afro.

(1) CNCDH, [Rapport 2019](#) sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie – Focus : lutter contre le racisme anti-noirs, page 18.

B. DES DISCRIMINATIONS CAPILLAIRES QUI NE SE LIMITENT PAS AUX CHEVEUX TEXTURES : L'EXEMPLE DES CHEVEUX BLONDS ET ROUX

Si les études précédemment mentionnées mettent en évidence, avec force, les discriminations subies par les personnes aux cheveux texturés, et en particulier par les femmes noires, la discrimination capillaire ne se limite malheureusement pas à cette configuration.

1. Les discriminations à l'égard des cheveux blonds, en particulier chez les femmes

Si les cheveux blonds, en particulier chez les femmes, font l'objet de stéréotypes bien ancrés, de la femme fatale à la stupidité qui a nourri d'abondance des blagues ⁽¹⁾, ils suscitent également de réelles discriminations.

(1) Notons à cet égard l'existence d'une série de bandes dessinées, *Les Blondes*, qui retranscrit les blagues portant sur les femmes blondes.

Ainsi, le sociologue Jean-François Amadiou ⁽¹⁾, dans un article paru sur le site *Euractiv* ⁽²⁾, soulignait l'ambivalence des cheveux blonds, surtout chez les femmes :

– pour l'accès au marché du travail, la blondeur constituerait un avantage, bénéficiant aux femmes blondes, notamment dans les emplois où la séduction est jugée importante (à tort ou à raison) ;

– en revanche, pour le recrutement sur des emplois qualifiés ou pour la promotion à des postes plus élevés, les femmes blondes sont désavantagées, à leur tour victimes de préjugés quant à la blondeur ; une étude britannique parue en 2009 démontrait qu'**une femme blonde sur trois se teignait les cheveux en brun pour accroître ses chances professionnelles** et être prise plus au sérieux au travail ⁽³⁾.

2. Les discriminations visant les cheveux roux : préjugés et violences

Les préjugés négatifs ou dévalorisants à l'égard des personnes aux cheveux roux sont eux aussi très présents, et anciens. Comme le note la professeure Valérie André ⁽⁴⁾ dans un article publié par *Slate*, ⁽⁵⁾ dans les sociétés occidentales médiévales, la roussure était associée au feu et, sous l'influence de la religion, aux démons et au Diable – préjugés auquel s'ajoute celui de la luxure. Ainsi, le roi de France Louis IX prit-il un édit obligeant les prostituées à se teindre en roux pour les distinguer des femmes de bonne vie, le roux étant « *couleur des feux de l'enfer et de la luxure* ». Au XIX^e siècle, des médecins italiens ont considéré que les femmes rousses étaient porteuses du « *syndrome de la prostitution* ».

Les femmes rousses sont ainsi considérées comme nymphomanes et dangereuses, tandis que les hommes roux, eux, sont censés être laids et sales, et enclins au crime. Les deux, en revanche, partagent le préjugé selon lequel les personnes rousses sentent mauvais. Notons, à cet égard, l'ouvrage de Patrick Süskind, *Le Parfum*, dont l'intrigue repose sur l'odeur particulière que les roux – en l'occurrence les rousses – sont censés dégager. Certes, l'odeur est agréable dans cette œuvre, mais elle n'en véhicule pas moins l'idée d'une odeur propre aux roux.

Ainsi que l'indique l'article de *Slate*, une étude conduite dans les années 1980, certes sur une cohorte réduite, a montré que les femmes rousses sont jugées à 95 % comme traîtresse, et à 92 % comme langoureuse, tandis que les hommes roux sont considérés comme les plus fidèles, mais parce qu'ils n'auraient pas le choix.

(1) Auteur notamment des ouvrages *Le poids des apparences. Beauté, amour et gloire*, éditions Odile Jacob, 2022, et *La société du paraître – Les beaux, les jeunes... et les autres*, éditions Odile Jacob, 2016.

(2) *Euractiv*, La « discrimination capillaire », un phénomène largement ignoré en France, [article paru le 8 janvier 2021](#).

(3) *Daily Mail*, Blondes dyeing their hair to be taken more seriously amid recession job fears, [article paru le 19 mars 2009](#).

(4) Auteure notamment de *La roussure infamante – Histoire littéraire d'un préjugé*, *L'Académie en poche*, 2014.

(5) *Slate*, Pourquoi déteste-on les roux (et les rousses) ?, [article publié le 15 mars 2018](#).

Si, souvent, à l'image de ceux à l'égard des blondes, les préjugés touchant les personnes rousses sont aujourd'hui présentés comme des blagues ou pris avec légèreté, il n'en demeure pas moins qu'ils peuvent avoir des conséquences négatives particulièrement graves, en particulier sur le bien-être des personnes ciblées.

Cela peut même aller jusqu'à la violence, comme l'illustrent les suites en Amérique du Nord de la diffusion d'un épisode de la série *South Park*, « Les Rouquins » (« *Ginger Kids* »), en 2005. Cet épisode est vu comme ayant inspiré le « *National Kick a Ginger Day* » (« journée nationale des coups de pied aux roux ») en 2008, durant lequel, au Canada et aux États-Unis, de nombreux élèves roux ont été agressés par d'autres élèves, dans ce que la police montée canadienne a qualifié de crime haineux ⁽¹⁾.

C. DES DISCRIMINATIONS CAPILLAIRES AUX EFFETS PERVERS POUR LA SANTE ET POUR L'ENTRETIEN DES CHEVEUX

Outre les effets évidents sur la socialisation et sur la santé mentale qu'elles entraînent, à travers notamment le sentiment d'exclusion et l'impact sur l'estime de soi, les discriminations capillaires ont d'autres conséquences, plus insidieuses, et notamment dues aux traitements capillaires. Sont en particulier concernés les produits utilisés pour lisser les cheveux dans l'espoir d'échapper aux discriminations ou de les amoindrir.

1. Les effets sur la santé : l'accroissement du risque de cancer de l'utérus par l'usage de produits de lissage

Ainsi, il a été établi que les femmes qui utilisent des produits chimiques pour lisser leurs cheveux ont deux fois et demie plus de risques de développer un cancer de l'utérus : 4,05 % d'entre elles ont un tel risque, contre 1,64 % des femmes n'utilisant pas de tels produits lissants.

Parmi les composants susceptibles d'accroître ce risque figurent les parabènes, le bisphénol A, des métaux et le formaldéhyde. Aucune association entre le cancer de l'utérus et l'usage d'autres produits capillaires (teintures, décolorations ou permanentes) n'a été identifiée par l'étude. Rappelons que le formaldéhyde est une substance cancérigène reconnue ; or, à la différence des paquets de cigarettes sur lesquels est écrit que ce produit est extrêmement dangereux, les produits de lissage n'ont pas d'étiquettes alertant sur les potentiels risques pour la santé que leur usage induit.

Ces données sont la conclusion d'une étude conduite par le *National Institute of Health* américain (NIH) sur près de 33 500 femmes américaines, et dont les résultats ont été publiés dans le *Journal of the National Cancer Institute* le 17 octobre 2022 ⁽²⁾. Notons que l'équipe de scientifiques qui a conduit cette étude avait déjà mis

(1) *The Telegraph*, Facebook « Kick a Ginger » campaign prompts attacks on redheads, 22 novembre 2008.

(2) NIH, [Hair straightening chemicals associated with higher uterine cancer risk](#), 17 octobre 2022.

en évidence, dans une étude précédente, que les produits de lissage des cheveux étaient susceptibles d'accroître les risques de cancer du sein et des ovaires.

Si l'étude n'a pas démontré une vulnérabilité ou une sensibilité plus forte en fonction des ethnies entre l'usage de produits lissants et le risque de cancer, elle a mis en lumière l'exposition accrue des femmes noires à un tel risque en raison de l'usage plus important qu'elles font de tels produits, qu'il s'agisse de la fréquence ou de l'âge à partir duquel elles y recourent.

Cette importante étude permet de démontrer un lien entre les discriminations capillaires, en particulier à l'égard des femmes noires, et les risques pour la santé : parce que les femmes aux cheveux texturés subissent une pression sociale pour se lisser les cheveux, ainsi qu'il a été vu, elles s'exposent, par cet usage, à un risque accru de développer des cancers.

Cela atteste, s'il en était encore besoin, de l'impérieuse nécessité de faire cesser les biais négatifs à l'égard des cheveux texturés : il en va directement de la santé des personnes.

2. L'impact sur les cheveux et le cuir chevelu : l'exposition plus élevée aux alopecies

Outre ses effets négatifs sur la santé en général, la discrimination capillaire et les changements qu'elle peut induire chez ceux qui la subissent sont aussi de nature à affecter directement le cuir chevelu et les cheveux.

L'utilisation fréquente de produits capillaires chimiques, en particulier de lissage, peut dégrader la chevelure et le cuir chevelu, être source de brûlure et causer des alopecies cicatricielles, comme l'ont relevé lors de leur audition par votre rapporteur les docteurs Christian Bisanga et Éric Bouhanna.

Cependant, les produits chimiques ne sont pas les seules causes d'alopecie : les obligations pesant sur des personnes au nom du respect de standards esthétiques. Une étude conduite en Iraq et dont les résultats ont été publiés dans le *Indian Journal of Dermatology* a démontré que l'usage fréquent, voire intensif, de coiffures non naturelles, telles que les chignons serrés, accroissait fortement le risque d'alopecie de traction ⁽¹⁾.

Ces résultats corroborent ceux d'une étude publiée en 2018, établissant que l'alopecie de traction affecte un tiers des femmes d'origine africaine qui portent de manière prolongée différents types de coiffure susceptibles d'endommager les cheveux, en particulier les chignons serrés ⁽²⁾.

(1) Indian Journal of Dermatology, [Traction Alopecia : Clinical and Cultural Patterns](#), juillet-août 2021, n° 66 (') : 445, article publié par la National Library of Medicine.

(2) Dovepress – Clinical, Cosmetic and Investigational Dermatology, [Traction alopecia : the root of the problem](#), publié en ligne le 6 avril 2018, article publié par la National Library of Medicine.

Notons à cet égard que les conséquences dommageables du port régulier et prolongé du chignon serré ne sont pas propres à une ethnie, mais concernent bien toutes les femmes. On peut notamment penser aux professions dans lesquelles ce type de coiffure est mis en avant, voire suggéré, comme celle d’hôtesse de l’air.

3. La longue absence de produits et formations dédiés aux cheveux texturés et la récente évolution bienvenue

- L’entretien et la coupe des cheveux texturés présentent par ailleurs des particularités par rapport aux cheveux souples ou légèrement bouclés, supposant des produits dédiés et des compétences de coiffure spécifiques. Ces cheveux exigent notamment une hydratation plus importante, dans la mesure où leur relief freine la progression du sébum qui s’accumule dans la racine, ce qui a pour effet d’assécher les longueurs et les pointes des cheveux.

Or, longtemps l’industrie de la mode et de la beauté a ignoré ces spécificités et la clientèle de personnes à cheveux texturés, obligeant celle-ci à recourir à des solutions de substitution ou à des produits très particuliers et de niche, au coût plus élevé que les gammes des grandes marques largement distribuées.

En résultait une forme de double peine : à la discrimination capillaire s’ajoutaient des dépenses plus lourdes pour atteindre le même résultat que les personnes aux cheveux lisses.

- Fort heureusement, la situation a évolué depuis quelques années.

Récemment, sont apparus des produits dédiés aux cheveux texturés développés par des entreprises ciblant ce segment. Peuvent ainsi être mentionnées *Les Secrets de Loly*, *EvasHair*, *Les ateliers crépus* dont les fondatrices respectives, Mme Kelly Massol, Mme Eva Biassou André et Mme Ghana Elin ont été entendues par votre rapporteur lors d’une table ronde, *Mango Butter*, marque guadeloupéenne, *Chebhair*, marque créée par la Guadeloupéenne Célia Just-Valérius que votre rapporteur a également rencontré, *Kalia Nature*, *Amewat Cosmétiques*, marque guyanaise, *Activilong*, *Miss Antilles*, ainsi que les gammes spécialisées développées depuis quelques années par *L’Oréal*, *Niwel* ou encore *Mizani*.

La formation des professionnels de la coiffure a été enrichie d’une nouvelle certification consacrée aux cheveux texturés, reconnue par l’État et dispensée depuis septembre 2023. Organisée en huit modules de 217 heures, cette formation s’adresse à des professionnels disposant déjà d’un minimum d’expérience ; elle est pour l’instant dispensée dans cinq centres de formation pilotes en Île-de-France, dans la région Sud-Provence-Alpes-Côte-d’Azur, en Normandie, dans l’Hérault et en Moselle ⁽¹⁾.

(1) *Union nationale des entreprises de coiffures*, Les cheveux bouclés à crépus ont enfin leur formation reconnue par l’État, [publication](#) parue le 7 juin 2023.

II. CONSACRER L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION CAPILLAIRE : UNE OPPORTUNITE JURIDIQUE, UNE NECESSITE POLITIQUE ET SOCIALE

Le constat est sans appel : les discriminations capillaires sont une réalité indéniable, dont l'étendue est souvent insoupçonnée et dont les conséquences sont larges, incluant des risques pour la santé des personnes.

Face à cela, il incombe au législateur d'agir, en complétant la loi pour y consacrer, solennellement et fermement, l'interdiction de ce type de discrimination.

A. LA SITUATION EN FRANCE : UN ARSENAL JURIDIQUE EN APPARENCE ROBUSTE, MAIS RAREMENT MOBILISE

L'interdiction des discriminations est solidement ancrée dans l'arsenal juridique français, et inclut les discriminations reposant sur l'apparence physique.

Ainsi, outre une interdiction générale prévue par la loi du 27 mai 2008 ⁽¹⁾ et des interdictions dans le domaine du travail et de l'accès aux soins, les discriminations constituent, dans notre droit, un délit prévu et sanctionné par les articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Cependant, malgré cette apparente robustesse, cet arsenal n'est que peu mobilisé, en particulier s'agissant de son volet pénal – la très récente condamnation de la société Adecco par le tribunal correctionnel de Paris le 13 mars 2024 pour discrimination à l'embauche et fichage à caractère racial est à cet égard une forme d'exception.

Par ailleurs, les discriminations fondées sur l'apparence physique d'une personne ne sont pas reconnues, dans les faits, en tant que telles.

En effet, dans l'une des rares décisions rendues en matière de discriminations, et concernant expressément le volet capillaire, la Cour de cassation, en novembre 2022, a donné raison à la victime mais en se fondant, non sur le terrain de la discrimination liée à l'apparence physique, mais sur celui de la différence de traitement entre les femmes et les hommes ⁽²⁾.

Les décisions du Défenseur des droits retiennent le même prisme : les discriminations reposant sur l'apparence physique liées à la coiffure sont sanctionnées en les rattachant au sexe et à l'origine.

Plus généralement, les données du Défenseur des droits illustrent un décalage particulièrement massif entre, d'une part, la réalité des discriminations liées à

(1) 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.

(2) Cass., soc., 23 novembre 2022, [n° 21-14.060](#), au Bulletin.

l'apparence physique – en particulier aux cheveux – et leur perception et, d'autre part, le nombre de signalements et de réclamations qui sont faits.

L'ensemble de ces éléments, abondamment détaillés dans le commentaire de l'article unique de la présente proposition de loi ⁽¹⁾, appuient l'intérêt de cette dernière, et sa nécessité.

B. INSCRIRE DANS LA LOI L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION CAPILLAIRE : UNE REPOSE NECESSAIRE A UNE REALITE SOCIALE

1. Une consécration comblant opportunément un manque dans la loi

Votre rapporteur n'ignore naturellement pas que l'apparence physique constitue déjà l'un des critères prévus par le droit pour interdire des discriminations, et que les cheveux, la coiffure, font partie de l'apparence physique d'une personne.

Certaines auditions ont d'ailleurs mis en avant ce point pour tenter d'établir l'absence de nécessité de légiférer comme le prévoit la proposition de loi, au motif qu'elle serait déjà satisfaite.

Une telle approche, pour votre rapporteur, traduit une vision étroite du sujet auquel répond la proposition de loi, en décalage avec les besoins réels, et une ignorance des besoins auxquels le texte s'adresse. D'ailleurs, la très grande majorité des personnes auditionnées par votre rapporteur ont souligné l'intérêt du dispositif proposé et sa pertinence au regard des problèmes concrets de discrimination constatés.

Inscrire dans la loi, de façon claire et dépourvue d'ambiguïté, l'interdiction des discriminations capillaires répondrait en effet à un vrai besoin, et comblerait un vide qui, s'il n'est pas forcément juridique, existe en pratique – ce dont témoigne d'ailleurs l'extrême rareté, pour ne pas dire l'inexistence, de décisions prises sur ce fondement.

Rappelons à cet égard que les quelques décisions rendues en matière de discrimination capillaire ont retenu une approche reposant sur les discriminations genrées ou selon l'origine des personnes, et non sur l'aspect capillaire en tant que tel, pris comme un élément autonome.

Ce manque a d'ailleurs été relevé lors de son audition par le délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), M. Olivier Klein, qui notait que la proposition de loi, en plus d'avoir le mérite de donner de la visibilité aux discriminations capillaires, permettrait également une meilleure mobilisation de ce critère de discrimination par les juges et par les justiciables.

(1) Cf. infra, *commentaire de l'article unique*.

2. Une consécration nécessaire pour les personnes subissant ces discriminations

Votre rapporteur souhaite également insister sur l'importance d'une telle consécration pour les personnes subissant les discriminations capillaires dans leur vie quotidienne et leur emploi.

À cet égard, au-delà de la question de l'accès à l'emploi et des discriminations dans l'embauche, se pose le sujet des personnes qui, après s'être lissé ou teint les cheveux lors de leur embauche, décident de revenir à leur coiffure naturelle – qu'il s'agisse de la texture ou de la coupe, ou encore de la couleur.

Souvent, et les témoignages recueillis par votre rapporteur depuis qu'il travaille sur ce sujet l'illustrent, ces personnes font l'objet de réflexions et remarques désobligeantes, voire de critiques ou de vexations, à raison de ce retour à l'état naturel de leurs cheveux. C'est bien sûr totalement inadmissible, et inscrire dans la loi, et notamment le code pénal, que les différences de traitement reposant sur les cheveux sont expressément prohibées, permettra plus facilement d'éviter de tels comportements délétères, en offrant aux personnes qui en sont victimes une assise juridique absolument incontestable dont elles pourront se prévaloir.

Cette inscription sera ainsi de nature à soulager ces personnes qui, pour certaines, subissent de réelles souffrances en raison de ces réflexions et brimades, après avoir dû changer leur apparence souvent contre leur gré, ce qui est également source de souffrance.

3. Une consécration qui s'inscrit à la suite de nombreux précédents de précisions législatives sur différents sujets

En tout état de cause, dire que la proposition de loi ne serait pas utile au motif qu'elle n'apporterait qu'une précision légistique au droit en vigueur ne saurait emporter la conviction.

Le législateur, en effet, a déjà consacré dans la loi des éléments qui étaient déjà inclus dans les dispositions en vigueur. Ce n'est pas une pratique inédite, et elle peut être motivée par le souci de lever toute ambiguïté sur le champ d'application ou la teneur d'une mesure, ou simplement pour préciser tel ou tel aspect. Les exemples suivants, non exhaustifs, en témoignent.

a. Les illustrations en matière pénale

Si la loi pénale est d'interprétation stricte et se doit d'être clairement définie, le code pénal n'en contient pas moins un nombre important de dispositions contenant des précisions non exhaustives sur-le-champ ou la définition d'une notion donnée.

Ainsi, l'article 227-15, qui sanctionne de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende la privation de soins ou d'aliments d'un enfant, indique-t-il

que constitue « *notamment une privation de soins* » le fait de faire faire la manche à un enfant de moins de six ans.

En matière d'atteinte à la vie privée et d'introduction illégale dans un domicile, l'article 226-4 donne une définition non exhaustive du domicile, par l'usage de l'adverbe « *notamment* ».

L'article 227-22, relatif à la corruption de mineur, précise que les peines sont « *notamment applicables* » au fait d'organiser des réunions où se tiennent des exhibitions ou des relations sexuelles auxquelles un mineur assiste ou participe.

D'autres exemples pourraient être donnés, mais les trois précédemment mentionnées montrent que le code pénal contient déjà des dispositions non exhaustives consistant en des précisions, y compris pour ce qui touche aux éléments constitutifs des infractions.

b. Les illustrations en matière d'imposition des bénéfices

Dans un autre domaine, la fiscalité, il n'est pas rare que la loi ait jugé utile de préciser certaines notions de façon non exhaustive, en recourant à l'adverbe « *notamment* ». Tel est ainsi le cas :

– pour la notion d'absence de changement significatif d'activité dans le cadre des reports de déficit en avant en cas de fusion, l'article 209 du code général des impôts (CGI) précisant que cela concerne « *notamment* » la clientèle, l'emploi, les moyens d'exploitation, la nature et le volume d'activité ;

– le motif économique, permettant la délivrance d'un agrément dans le cadre de l'application du régime spécial des fusions aux apports partiels d'actifs, consiste « *notamment* » en l'exercice d'une activité autonome et en l'amélioration des structures (article 210 B du CGI) ;

– parmi les charges non admises en déduction du bénéfice imposable en application du 4 de l'article 39 du CGI, figurent « *notamment les amortissements* » associés à certaines dépenses ;

– le suramortissement au titre des investissements productifs prévu à l'article 39 *decies* du CGI inclut dans son assiette les éléments de structures, matériels et outillages utilisés à des opérations de transport par câble « *et notamment au moyen de remontées mécaniques* ».

c. L'exemple récent des lanceurs d'alerte dans le projet de loi sur les dérives sectaires

Récemment, notre Assemblée a jugé utile d'apporter une précision à l'article 4 du projet de loi visant à renforcer la lutte contre les dérives sectaires et à améliorer l'accompagnement des victimes, en cours d'examen en nouvelle lecture par le Parlement à la date de rédaction du présent document. Cette précision consiste

à dire que les lanceurs d’alerte ne peuvent être pénalement sanctionnés au titre de la nouvelle infraction créée.

Cette précision n’apparaissait pas nécessaire : la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II », récemment modifiée, ainsi que le code pénal, prévoient déjà une irresponsabilité pénale des lanceurs d’alerte ⁽¹⁾.

Pourtant, l’Assemblée nationale a jugé opportun d’exclure expressément les lanceurs d’alerte afin de réaffirmer leur protection.

*

* *

Ces quelques exemples démontrent bien qu’ajouter une mention précisant le contenu et la portée d’une disposition législative n’a rien d’exceptionnel ; c’est même parfois nécessaire pour garantir à la disposition visée sa pleine portée et son application effective.

Dès lors, si le législateur a jugé utile d’indiquer que les remontées mécaniques sont incluses dans les équipements utilisés à des moyens de transport par câbles pour le bénéfice d’un avantage fiscal, quelle raison objective s’opposerait à ce qu’il précise, sur un sujet social autrement plus saillant, que les cheveux ne peuvent servir de fondement à des discriminations ? Les souffrances des victimes de tels comportements paraissent pourtant valoir plus qu’un dispositif fiscal de réduction d’assiette.

De même, si la loi pénale a précisé la notion de privation de soins d’un enfant en ne prenant que l’hypothèse de la mendicité, sans que cela n’exclue d’autres hypothèses, quels motifs s’opposeraient à ce que l’interdiction des discriminations reposant sur l’apparence physique soit précisée pour y inclure la dimension capillaire ?

4. Une consécration législative de la discrimination capillaire qui n’exclut ni ne minore aucun autre critère de discrimination reposant sur l’apparence physique

- Les discriminations capillaires présentent une dimension spécifique par rapport aux autres éléments de l’apparence physique.

D’une part, s’agissant en particulier des cheveux texturés, elles s’appuient souvent sur des préjugés racistes ou sexistes – ces derniers valant aussi pour les discriminations à l’égard des blondes, par exemple.

(1) Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte ; article 122-9 du code pénal.

D'autre part, et ainsi qu'il a été vu, ces discriminations conduisent de nombreuses personnes, principalement des femmes mais pas seulement, à modifier leur apparence capillaire pour être plus facilement acceptées en société. Cela est paradoxal, car les discriminations capillaires aboutissent à ce que des personnes changent ce qu'elles sont, et donc ne s'acceptent plus, pour être acceptées par les autres – qui, ainsi, ne les acceptent en réalité pas telles qu'elles sont, mais telles qu'eux souhaitent qu'elles soient.

- Cela étant précisé, votre rapporteur tient à insister sur un aspect essentiel de la proposition de loi : cette dernière n'exclut ni ne minore aucun autre critère de discrimination :

- elle n'a pas pour objet et n'aura nullement pour effet d'exclure les discriminations fondées sur d'autres éléments de l'apparence physique, tels que la taille ou la corpulence ;

- elle n'a pas plus pour objet ou pour effet de procéder à une forme de hiérarchisation entre les éléments de l'apparence physique.

Cet aspect ressort du dispositif lui-même, qui précise sans exclure, et a d'ailleurs été souligné lors de son audition par le DILCRAH, M. Klein.

- S'il fallait ajouter des arguments pour convaincre sur l'absence d'exclusion ou de hiérarchisation, votre rapporteur soulignerait, ainsi qu'il a été vu, que l'article 227-15 du code pénal sur la mise en danger des enfants prévoit, expressément, que la privation de soins constitue « notamment » en la mendicité faite par des enfants de moins de six ans.

Or, il est manifeste que la privation de soins ne se limite pas à cette seule hypothèse, et il ne viendrait à personne l'idée de considérer que la mendicité d'un enfant de moins de six ans prime ou exclut les autres privations de soins, telles que le défaut de prodiguer des traitements aux enfants.

*

* *

Article unique

(art. L. 131-1 du code général de la fonction publique, art. 225-1 du code pénal, art. L. 1132-1 et L. 1321-3 du code du travail et art. 10 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005)

Consécration législative de l'interdiction de la discrimination capillaire

➤ **Résumé du dispositif et effets principaux**

L'article unique de la proposition de loi consacre expressément, dans les dispositions législatives en vigueur prohibant les discriminations, la discrimination capillaire, c'est-à-dire celle reposant sur la coupe, la couleur, la longueur ou la texture des cheveux.

➤ **Dernières modifications législatives intervenues**

La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a enrichi les critères de discrimination prohibée en y incluant la qualité de lanceur d'alerte.

Cet article prévoit la consécration expresse, dans la loi, de l'interdiction de toute discrimination capillaire.

I. L'ETAT DU DROIT

Les discriminations sont interdites en droit français, et font l'objet d'une sanction pénale. Néanmoins, si les normes existent, leur mise en œuvre concrète n'apparaît pas satisfaisante, en particulier s'agissant des discriminations reposant sur l'apparence physique et, singulièrement, des discriminations capillaires.

A. LES DISPOSITIONS LEGISLATIVES INTERDISANT LES DISCRIMINATIONS

Le droit français prohibe les discriminations – sauf exceptions strictement encadrées et justifiées. Cette interdiction est prévue d'une manière générale dans la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations⁽¹⁾ ; les discriminations constituent également un délit, et leur interdiction fait l'objet de mesures spécifiques dans le cadre professionnel et pour l'accès aux soins.

(1) 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.

1. L'interdiction générale des discriminations directes ou indirectes

● La loi du 27 mai 2008 précitée prohibe, de manière générale, les discriminations directes et indirectes. Son article 1^{er} définit ces notions.

La discrimination directe est la situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement, dans une situation comparable, qu'une autre personne, sur le fondement de :

- son origine, son appartenance ou sa non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion ;
- son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle ou son identité de genre ;
- sa situation de famille ;
- sa grossesse ;
- son apparence physique ;
- sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique ;
- son patronyme ;
- son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire ;
- son état de santé, sa perte d'autonomie, son handicap ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- son âge ;
- ses opinions politiques ou ses activités syndicales ;
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

La discrimination indirecte est la situation dans laquelle, à partir de l'un des critères précédemment mentionnés, une disposition ou une pratique en apparence neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne par rapport à d'autres, sauf si cela est objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et proportionnés.

● L'article 2 de cette loi prohibe toute discrimination reposant sur l'un des critères précédemment mentionnés, notamment en matière :

- d'affiliation dans une organisation syndicale ou professionnelle ;
- d'accès à l'emploi ou à la formation professionnelle et de condition de travail ou de promotion professionnelle ;

– de protection sociale, de santé, d’avantages sociaux, d’éducation, d’accès aux biens ou services ou de fourniture de biens ou service.

2. Le délit de discrimination et ses éléments constitutifs

La sanction pénale des discriminations est prévue aux articles 225-1 à 225-4 du code pénal :

– les articles 225-1 à 225-1-2 définissent les critères de distinction constitutifs de discriminations ;

– l’article 225-2 précise les hypothèses dans lesquelles ces discriminations constituent un délit et les peines alors applicables, sous réserve des exceptions prévues à l’article 225-3, tandis que l’article 225-3-1 précise que les tests individuels en matière de discrimination peuvent entraîner la qualification pénale ;

– enfin, l’article 225-4 prévoit les peines applicables aux personnes morales.

a. Les critères de distinction constitutifs de discriminations

Les critères sur lesquels des distinctions sont constitutives de discriminations sont définis aux articles 225-1 à 225-1-2 du code pénal.

Ceux mentionnés à l’article 225-1, qui reprennent pour l’essentiel les critères précédemment mentionnés figurant dans la loi du 27 mai 2008 précité, sont :

– l’origine et l’appartenance ou la non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion ;

– le sexe, les mœurs, l’orientation sexuelle et l’identité de genre ;

– la situation de famille ;

– la grossesse ;

– l’apparence physique ;

– la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ;

– le patronyme ;

– le lieu de résidence ⁽¹⁾ ;

– l’état de santé, la perte d’autonomie, le handicap ;

– les caractéristiques génétiques ;

(1) Notons que la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques, adoptés par l’Assemblée nationale le 6 décembre 2023, complète ce critère de la domiciliation bancaire, comme cela est déjà prévu dans la loi du 27 mai 2008 précitée.

- l'âge ;
- les opinions politiques, les activités syndicales ;
- la qualité de lanceur d'alerte.

Constituent également des critères de distinction constitutifs de discriminations, aux termes des articles 225-1-1 et 225-1-2, le fait d'avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou de bizutage, ou d'avoir témoigné de tels faits.

b. Les hypothèses de discriminations constitutives d'un délit et les peines encourues

● Les hypothèses dans lesquelles une discrimination est une infraction pénale sont définies à l'article 225-2 du code pénal, aux termes duquel s'appuyer sur l'un des critères précédemment énuméré constitue un délit si cela est fait pour :

- refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- entraver l'exercice normal d'une activité économique ;
- refuser d'embaucher une personne ou de l'accepter en stage, la sanctionner ou la licencier ;
- subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service ou une offre d'emploi, de stage ou de formation.

Par ailleurs, l'article 225-3-1 du code pénal prévoit que les tests de discrimination individuels peuvent aboutir à la constitution du délit : le fait de solliciter un acte, un bien, un service ou un contrat dans le but de démontrer l'existence d'une discrimination constitue bien le délit, si la preuve du comportement discriminatoire est établie.

● Toutefois, dans certaines situations limitativement énumérées et encadrées, la qualification délictuelle est exclue en application de l'article 225-3 du code pénal, qui admet ainsi certaines discriminations.

Tel est notamment le cas :

- des discriminations reposant sur l'état de santé ou le handicap de la personne et consistant en un refus d'embauche ou un licenciement reposant sur l'inaptitude médicalement constatée ;
- des discriminations en matière d'embauche, dès lors que le motif de discrimination constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et sous réserve que l'objectif poursuivi soit légitime et l'exigence proportionnée ;

– des discriminations en matière d'accès aux biens et services reposant sur le sexe, si cela est justifié par la protection des victimes de violences sexuelles ou encore à la promotion de l'égalité des sexes ;

– des discriminations en matière d'embauche reposant sur la nationalité, en application des dispositions pertinentes du droit de la fonction publique – certains emplois publics étant réservés aux citoyens français ou aux ressortissants de l'Union européenne.

• Le délit de discrimination est, en application de l'article 225-2, puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Une circonstance aggravante, aboutissant à des peines de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, est prévue si la discrimination consiste à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service dans un lieu accueillant du public, incluant le refus d'accès à ce lieu.

Les personnes morales, quant à elles, encourent une peine d'amende quintuplée – soit 225 000 euros ou 375 000 euros, selon les circonstances –, en application des articles 225-4 et 131-38 du code pénal. Elles encourent également certaines des peines prévues à l'article 131-9 du code pénal : interdiction d'exercer une activité, placement sous surveillance judiciaire, fermeture d'établissements, exclusion des marchés publics, confiscation de biens et affichage de la condamnation.

3. Le principe de non-discrimination au travail et dans l'accès aux soins

Outre leur qualification pénale, les discriminations sont expressément prohibées au travail et en matière d'accès aux soins.

• La législation du travail prévoit un principe général de non-discrimination à l'article L. 1132-1 du code du travail, qui prohibe le fait d'écarter une personne d'un recrutement, d'une nomination, d'un stage, d'une formation, ou le fait de prendre toute mesure de licenciement ou, plus généralement, relative à la vie professionnelle ⁽¹⁾, pour un critère discriminatoire.

Les critères de discrimination prévus à cet article correspondent à ceux prévus à l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 précitée et à l'article 225-1 du code pénal – en y ajoutant les activités mutualistes.

Des dispositions similaires sont prévues s'agissant des agents publics, à l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique – avec toutefois des critères quelque peu différents.

(1) Intéressement, distribution d'actions, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion, horaires, évaluation, mutation, renouvellement de contrat.

Il en est de même, s'agissant spécifiquement des agents des communes ou des groupements de communes en Polynésie française, en application de l'article 10 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 qui consacre leur statut général ⁽¹⁾.

Enfin, l'article L. 1321-3 du code du travail proscrit dans les règlements intérieurs des entreprises toute disposition discriminant les salariés, à capacité professionnelle égale, à raison de critères identiques ou voisins de ceux déjà mentionnés.

Notons, à cet égard, la relative hétérogénéité des critères de discrimination entre les différents textes en vigueur : si un noyau commun est identifié, certains critères sont propres à un texte, tandis que d'autres lui font défaut.

- S'agissant de l'accès aux soins, l'article L. 1110-3 du code de la santé publique interdit à tout professionnel de santé de refuser de soigner une personne, incluant la fourniture en urgence d'un moyen de contraception, en s'appuyant sur l'un des critères prévus aux articles 225-1 à 225-1-2 du code pénal précédemment mentionnés.

Dans l'hypothèse d'un refus de soins illégitime, est prévue la saisine des organismes d'assurance maladie ou de l'ordre professionnel dont relève le professionnel de santé concerné, ainsi qu'une procédure de conciliation.

(1) Ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs.

L'interdiction des discriminations au niveau européen

Si le droit français proscrit toute discrimination, il en va de même au niveau européen.

- Ainsi, dans le cadre du Conseil de l'Europe, l'interdiction des discriminations est consacrée par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et ses protocoles additionnels :

- à son article 14, qui prohibe toute distinction fondée « *notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* » ;

- à l'article 1er de son protocole additionnel n° 12, qui reprend le principe de cette interdiction.

- S'agissant de l'Union européenne, l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 prohibe toute discrimination fondée « *notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

Enfin, peuvent être mentionnées plusieurs directives complétant les règles applicables au sein de l'Union européenne en matière de lutte contre les discriminations :

- la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

- la directive 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 ;

- la directive n° 2006/54/CE 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.

4. Les aménagements prévus en matière de charge de la preuve

L'une des principales difficultés en matière de discrimination est, pour la victime, d'en rapporter la preuve.

- En conséquence, le législateur a prévu, hors de la matière pénale, un renversement de la charge de la preuve : il appartient à la partie défenderesse de démontrer que la décision qu'elle a prise reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Une telle disposition est ainsi prévue à l'article L. 1134-1 du code du travail, qui reprend en cela les dispositions de l'article L. 122-45 de l'ancien code du travail

résultant de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ⁽¹⁾.

La loi du 27 mai 2008 précitée, à son article 4, prévoit une mesure similaire de portée générale, aux termes de laquelle :

– la personne s’estimant victime d’une discrimination présente au juge les faits permettant d’en présumer l’existence ;

– la partie défenderesse, à l’aune de ces éléments, doit prouver l’absence de discrimination.

● En matière pénale, en revanche, n’est pas prévu de renversement de charge de la preuve, eu égard aux exigences du procès équitable.

Toutefois, et ainsi qu’il a été vu, les tests de discrimination individuels sont possibles, et peuvent être constitutifs du délit de discrimination, en application de l’article 225-3-1 du code pénal.

(1) Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, article 1^{er}.

La proposition de loi de Marc Ferracci étendant les tests de discrimination

● L'Assemblée nationale, à travers l'adoption récente de la proposition de loi de notre collègue Marc Ferracci visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques, a prévu de renforcer la réponse de la société face aux discriminations, en étendant la pratique des tests de discrimination individuels et statistiques et en améliorant la connaissance des phénomènes de discrimination ⁽¹⁾. Pour mémoire, les tests statistiques, qui résultent généralement de sondages, permettent d'identifier des récurrences au sein d'entreprises ou d'organisations laissant supposer que des discriminations peuvent avoir lieu.

Ce texte prévoit ainsi, notamment, la création d'un service chargé d'œuvrer à la connaissance, la prévention et la correction des situations de discrimination, placé sous l'autorité du Premier ministre, et pouvant réaliser des tests individuels ou statistiques de discrimination – les résultats des tests statistiques pouvant être rendus publics.

La proposition de loi prévoit également à son article 3 que, dans l'hypothèse où un test statistique laisserait supposer des pratiques discriminatoires, l'organisme concerné et l'administration en sont informés. L'organisme, si la discrimination porte sur le travail, doit alors engager une négociation sur les mesures préventives ou correctrices et, à défaut d'un accord en ce sens, établit un plan d'action à cet effet. Si la discrimination est constitutive du délit de discrimination prévu par le code pénal, l'élaboration d'un plan d'action doit intervenir après mise en demeure de la part de l'administration en ce sens.

Les manquements à ces obligations sont assortis de sanctions financières, fixées à 1 % du montant des rémunérations et gains versés aux salariés. Si le manquement persiste, la sanction est quintuplée, portée à 5 % du montant des rémunérations et gains ; cet alourdissement est le fruit de l'adoption par l'Assemblée d'un amendement qu'avaient porté votre rapporteur et les membres du groupe LIOT.

● Le Sénat, saisi à son tour de la proposition de loi, l'a substantiellement modifiée, supprimant notamment son article 3 relatif aux suites données à l'issue d'un test révélant une discrimination, et aux sanctions financières associées ⁽²⁾.

(1) Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques, Assemblée nationale, XVI^e Législature, [texte adopté n° 209](#), 6 décembre 2023.

(2) Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques, Sénat, session ordinaire de 2023-2024, n° 82, 12 mars 2024.

B. L'INSUFFISANTE APPREHENSION DES DISCRIMINATIONS REPOSANT SUR L'APPARENCE PHYSIQUE

Bien que le droit paraisse suffisamment étoffé pour lutter contre les discriminations, le constat tiré de sa confrontation à la réalité est beaucoup plus nuancé, voire décevant, s'agissant des discriminations reposant sur l'apparence physique, et plus encore s'agissant des discriminations capillaires en particulier.

1. Les données du Défenseur des droits : l'inquiétant écart entre l'ampleur des discriminations reposant sur l'apparence physique et le nombre de réclamations pour ce motif

● En 2022, la Défenseure des droits a reçu 6 545 réclamations relevant de la lutte contre les discriminations, un nombre relativement stable par rapport à l'année précédente (+ 2 %) ⁽¹⁾. Parmi elles, près de la moitié ont concerné le handicap (20 %), l'origine (13 %), l'état de santé (11 %). Le critère de l'apparence physique n'a représenté que 2 % des réclamations adressées à l'institution en matière de discrimination ⁽²⁾.

Or, la réalité est, malheureusement, beaucoup plus cruelle, et les discriminations liées à l'apparence physique sont bien plus importantes que ce que les données sur les réclamations peuvent laisser penser, ce que le Défenseur des droits a d'ailleurs mis en évidence.

● Ainsi, dans son baromètre 2016, le Défenseur des droits relevait que, parmi les personnes interrogées, une part importante jugeait acceptable, dans certaines situations voire dans tous les cas, de refuser l'embauche d'une personne à raison de caractéristiques physiques. Parmi ces dernières, la coiffure était jugée comme pouvant être un critère de refus acceptable par une majorité de personnes : 56 % pour les femmes, 57 % pour les hommes ⁽³⁾.

En 2019, dans une décision-cadre, le Défenseur des droits mentionnait plusieurs données éloquentes traduisant l'ampleur des discriminations physiques ⁽⁴⁾ :

– 74 % des cadres estimaient être discriminés du fait de leur apparence physique ;

– un demandeur d'emploi sur quatre considérait subir des discriminations reposant sur l'apparence physique, qui constituait ainsi le deuxième critère de discrimination les touchant après l'âge.

Plus récemment, dans une étude parue en décembre 2021 consacrée aux discriminations des jeunes, la Défenseure des droits a constaté que 38 % de l'ensemble de la population active jugeait que des personnes sont souvent, voire très souvent discriminées en raison de leur apparence physique – hors origine ou couleur de peau –, cette proportion grimant à 63 % parmi les jeunes de 18 à 34 ans. En tout, 92 % perçoivent des discriminations reposant sur l'apparence physique ⁽⁵⁾.

(1) Défenseur des droits, [Rapport annuel d'activité 2022](#), avril 2023, page 10.

(2) Ibid., page 44.

(3) Défenseur des droits, [9^e édition du baromètre](#) du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi – Le physique de l'emploi, février 2016, page 3.

(4) Défenseur des droits, Décision-cadre du Défenseur des droits [n° 2019-205](#) relative aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'apparence physique, 2 octobre 2019, page 4.

(5) Défenseur des droits, [14^e édition du baromètre](#) du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi – Édition consacrée à la jeunesse, décembre 2021, pages 10-11.

- L'ampleur du contraste entre le niveau de réclamations relatives à des discriminations pour l'apparence physique et celui de la perception ou de l'expérience de telles discriminations réside vraisemblablement dans une absence de signalement, dans un non-recours aux droits par les victimes de discriminations.

Dès lors, tout ce qui permettrait de mieux faire connaître les voies de recours, de sensibiliser et d'informer les personnes victimes de discriminations, va dans le bon sens, de même que tout ce qui, de façon claire et dépourvue d'ambiguïté, soulignerait l'interdiction des discriminations fondées sur l'apparence physique, et en particulier les discriminations capillaires – comme la présente proposition de loi.

L'action du Défenseur des droits en matière de discrimination capillaire : l'appréhension du sujet par le prisme du sexe et de l'origine

Si, ainsi qu'il a été vu, les discriminations reposant sur l'apparence physique ne constituent qu'une faible partie des réclamations reçues par le Défenseur des droits, *a fortiori* s'agissant des discriminations capillaires, l'institution s'est néanmoins penchées à plusieurs reprises sur cette question.

- Dans sa décision-cadre du 2 octobre 2019 précitée, le Défenseur des droits avait publié cinq annexes précisant les conditions d'application du principe de non-discrimination à raison de l'apparence physique, dont l'une, la troisième, dédiée à la coiffure ⁽¹⁾.

Cette annexe présente les motifs de discrimination capillaire admis – notamment fondés sur l'hygiène et la sécurité –, les stéréotypes de genre liés à la longueur des cheveux, et les discriminations liées aux cheveux texturés.

À cet égard, l'annexe relève que « *des restrictions concernant la coiffure du cheveu texturé ou des exigences de coiffures obéissant à des normes euro-centrées sont susceptibles de caractériser des discriminations fondées sur l'apparence physique rapportée à l'origine* » ⁽²⁾.

- Au-delà de ce cadre général, le Défenseur des droits a été amené à prendre plusieurs décisions individuelles sur des affaires concernant des faits de discrimination capillaire, au travail ou dans les établissements scolaires.

Ainsi, en 2020, il a considéré qu'une annonce d'embauche constituait le délit de discrimination prévu à l'article 225-2 du code pénal ; l'annonce recherchait une femme, entre 22 et 30 ans, d'une certaine taille et corpulence, aux cheveux blonds mi-longs ou longs ⁽³⁾.

En 2022, l'institution a été saisie par les parents d'un enfant âgé de quatre ans dont l'école, établissement privé sous contrat d'association, exigeait qu'il modifie sa coupe de cheveux afro. La Défenseure des droits a conclu au caractère discriminatoire de l'atteinte portée à l'enfant, et des dispositions du règlement intérieur de l'école. La discrimination fondée sur l'apparence physique a été rapportée au sexe et à l'origine des élèves ⁽⁴⁾.

- Il ressort de ces décisions que la discrimination capillaire est appréhendée par le Défenseur des droits.

Toutefois, elle l'est par le prisme d'autres critères, tels que le sexe et l'origine, et non en tant que telle – or, ainsi qu'il a été vu, des personnes de même origine et de même sexe peuvent être traitées différemment à raison de leurs cheveux (*cf. supra*, exposé général, I, B).

(1) *Décision cadre n° 2019-205 du 2 octobre 2019 précitée, page 25 et suivantes.*

(2) *Ibid., page 30.*

(3) *Défenseur des droits, décision n° 2020-163 du 25 novembre 2020.*

(4) *Défenseur des droits, décision n° 2022-182 du 23 janvier 2023.*

2. Une appréhension juridictionnelle des discriminations capillaires quasiment inexistante

● Comme le relevait notre collègue Marc Ferracci dans le cadre de ses travaux sur sa proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques, en 2020, aucune condamnation pénale n'a été prononcée pour discrimination ⁽¹⁾.

Une récente décision mérite à cet égard d'être signalée, constituant une exception à l'absence de condamnation pénale : la condamnation de la société Adecco par le tribunal correctionnel de Paris le 13 mars 2024, pour discrimination à l'embauche et fichage à caractère racial concernant environ 500 travailleurs intérimaires entre 1997 et 2001. La société a été condamnée à 50 000 euros d'amende, tandis que deux de ses cadres ont été condamnés à trois mois d'emprisonnement avec sursis et 10 000 euros d'amende chacun ⁽²⁾.

Toutefois, cette condamnation ne concerne pas une discrimination reposant sur l'apparence physique.

Dans le même ordre d'idées, en 2019, le Défenseur des droits soulignait que le contentieux en matière de discrimination reposant sur l'apparence physique était extrêmement faible, identifiant deux cas sur 5 743 dans la jurisprudence administrative, et 28 sur 30 054 dans la jurisprudence judiciaire ⁽³⁾.

● Une recherche au sein des bases de données de jurisprudence effectuée par votre rapporteur confirme ce constat : les décisions de justice relatives à des discriminations reposant sur l'apparence physique ne concernent pas le délit prévu à l'article 225-2 du code pénal, mais des discriminations au travail – et reposent souvent sur d'autres qualifications telles que le harcèlement moral.

Trois arrêts de cours d'appel peuvent à cet égard être mentionnés pour illustrer ce propos :

– la cour d'appel de Rennes, le 12 octobre 2011, a prononcé la résiliation du contrat de travail, aux torts de l'employeur, d'un employé qui s'était vu refuser une promotion qui lui avait été proposée sous réserve de couper ses cheveux, ce qu'il avait refusé ⁽⁴⁾ ;

– la cour d'appel de Riom, dans un arrêt rendu le 26 octobre 2021, a confirmé le jugement ayant, à la demande d'une salariée, relevé la nullité d'une rupture conventionnelle et déclaré son licenciement sans cause réelle et sérieuse ; parmi les

(1) M. Marc Ferracci, Rapport sur la proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques, *Assemblée nationale, XVI^e Législature, n° 1903*, 22 novembre 2023, page 8.

(2) *France info*, Le groupe d'intérim Adecco condamné à 50 000 euros d'amende pour discrimination à l'embauche et fichage racial, [article paru le 13 mars 2024](#) ; *France Info*, *Outre-mer la 1^{ère}*, Discrimination : la société Adecco condamnée à 50 000 euros d'amende, [article paru le 13 mars 2024](#).

(3) *Défenseur des droits*, *décision-cadre n° 2019-205 précitée*, page 3.

(4) *Cour d'appel de Rennes*, 12 octobre 2011, n° 10/00985.

éléments à l'appui de cette décision, ont été relevés les faits constitutifs de harcèlement moral liés à des remarques et observations désobligeantes, dont certaines portaient sur la couleur des cheveux de la personne ⁽¹⁾ ;

– dans un arrêt rendu le 3 décembre 2021, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a confirmé la décision du conseil des prud'hommes reconnaissant le bien-fondé d'une rupture de contrat de travail justifiée par une faute grave, constituée par des faits de discrimination et de harcèlement d'une personne à l'égard de ses subordonnés reposant sur des propos racistes et discriminants, parmi lesquels « *des réflexions sur les cheveux crépus* » d'une employée, mais aussi des réflexions racistes telles que « *aujourd'hui, t'es plus noire que d'habitude* », ou encore « *fais voir ta crème pour les mains, je n'aime pas l'odeur, ça sent le noir* » ⁽²⁾.

Notons cependant que, dans les deux dernières hypothèses, c'est principalement le harcèlement qui fut retenu, les éléments susceptibles de constituer des discriminations venant à l'appui du harcèlement.

3. L'affaire dite du steward d'Air France : une discrimination fondée sur le genre plutôt que sur les cheveux

Une autre affaire, relativement médiatisée et tranchée par la chambre sociale de la Cour de cassation, illustre aussi les difficultés de se placer sur le terrain de la discrimination reposant sur l'apparence physique, en particulier s'agissant de discrimination capillaire. Il s'agit de l'affaire dite du « steward d'Air France », concernant M. Aboubakar Traoré que votre rapporteur a eu l'opportunité d'entendre en audition, jugée par la Cour de cassation le 23 novembre 2022 ⁽³⁾.

M. Traoré, personnel navigant de la compagnie Air France depuis la fin des années 1990, s'est vu refuser l'embarquement par la compagnie lorsqu'il s'est présenté coiffé de tresses africaines, au motif que cela méconnaissait le manuel des règles de port de l'uniforme de la compagnie qui prescrivait, pour les hommes, 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 de la chemise.* »

Il a par la suite porté une perruque, puis a de nouveau décidé de porter sa coiffure en tresses, là encore jugée contraire au règlement vestimentaire d'Air France, qui l'a alors affecté à un emploi administratif sans contact avec les clients.

En 2009, M. Traoré a sollicité la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), qui a tranché en sa faveur en 2011, relevant notamment l'absence de trouble qu'aurait causé la coiffure de l'intéressé, et

⁽¹⁾ Cour d'appel de Riom, 26 octobre 2021, n° 19/00451.

⁽²⁾ Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 3 décembre 2021, n° 2021/463.

⁽³⁾ Cass., soc., 23 novembre 2022, [n° 21-14.060](#), au Bulletin.

le fait que cette coiffure ne présentait pas de risque de perte de clientèle ou de dégradation de l'image de marque d'Air France ⁽¹⁾.

Malgré cela, la situation de M. Traoré n'a manifestement pas évolué, les tresses demeurant interdites aux personnels masculins.

Engageant l'affaire en justice, M. Traoré s'est vu débouté en première instance par le conseil des prud'hommes de Bobigny, puis en appel : faisant droit à Air France, la cour d'appel de Paris a relevé que le manuel des règles de port de l'uniforme, s'il exigeait une certaine coupe, n'opérait aucune distinction entre les cheveux lisses, bouclés ou crépus, et donc aucune différence fondée sur l'origine des salariés.

La Cour de cassation, à la suite de sa saisine, après avoir relevé que le port de tresses africaines nouées en chignon était autorisé pour le personnel féminin, en a déduit que l'interdiction de porter cette coiffure caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique en lien avec le sexe.

La Cour a également relevé que la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin « *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 de la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 précitée ⁽²⁾.

La Cour a ainsi jugé que les exigences liées à l'exercice de la profession de steward ne justifient pas d'interdire aux hommes une coiffure autorisée pour les femmes.

Cependant, ce n'est pas la discrimination physique en tant que telle qui a justifié la cassation, mais son lien avec le sexe, en raison de la différence de traitement entre femmes et hommes s'agissant de cette coiffure.

● En conséquence, si, formellement, une discrimination capillaire paraît pouvoir être retenue et sanctionnée en tant que telle, la justice ne semble pas s'être déjà prononcée en la matière sur ce seul aspect, alors même qu'elle en a eu l'opportunité.

Une telle lacune n'apparaît pas satisfaisante, surtout à l'aune des difficultés rencontrées par de très, de trop nombreuses personnes à raison de leurs cheveux, comme cela a été démontré précédemment ⁽³⁾.

(1) HALDE, Délibération n° 2011-16 du 4 avril 2011, page 6.

(2) Le 2 de l'article 14 de cette directive permet une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe si, en raison de la nature des activités, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

(3) Cf. supra, exposé général.

II. LE DISPOSITIF PROPOSE

L'article unique de la présente proposition de loi prévoit d'**inscrire expressément, parmi les critères de distinction entre personnes constitutifs d'une discrimination, ceux relatifs à la discrimination capillaire**, apportant ainsi une précision non exhaustive à la notion de discrimination reposant sur l'apparence physique.

A. LA DEFINITION DE LA DISCRIMINATION CAPILLAIRE EXPRESSEMENT PROHIBEE

● La dimension capillaire de la discrimination reposant sur l'apparence physique est **définie comme « la coupe, la couleur, la longueur ou la texture des cheveux »**. Précisons à toutes fins utiles que sont incluses dans ces éléments les extensions capillaires et les perruques, qu'elles soient constituées de cheveux artificiels ou naturels.

Seraient ainsi expressément prohibées et sanctionnées les discriminations reposant :

– sur le type de coupe de cheveux, telles qu'une coupe « afro », une coupe dite « twist-out », une coupe courte dite « pixie », des dreadlocks ou encore une coupe associant des extensions capillaires ;

– sur la couleur, naturelle – par exemple s'agissant des discriminations touchant les personnes blondes évoquées dans la première partie du présent rapport – ou résultant d'une coloration ;

– sur la longueur, envoyant ici aux exemples précédemment mentionnés du jeune Darryl George au Texas ou du personnel navigant d'Air France ;

– sur la texture – lisse, frisée, crépue, bouclée.

● Dans la mesure où seuls les critères fondant les discriminations sont précisés par le dispositif proposé, ce dernier ne remet pas en cause la possibilité, de façon encadrée et dans les hypothèses prévues par la loi, de procéder régulièrement à des discriminations, sur le fondement de l'article 2 de la loi du 27 mai 2008 précité – et, pour écarter la qualification délictuelle, sur le fondement de l'article 225-3 du code pénal – lorsque le motif de discrimination constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, légitime et proportionnée.

En matière capillaire, tel pourrait être le cas pour des raisons de sécurité – par exemple pour pouvoir enfileur un casque de protection – ou pour pouvoir porter la tenue professionnelle exigée – ainsi, dans l'armée, un képi, un béret ou encore une casquette.

B. LES MODALITES LEGISTIQUES DE LA TRADUCTION DE L'INTERDICTION PROPOSEE

Concrètement, la traduction législative de l'interdiction expresse de la discrimination capillaire consiste en l'insertion de la définition précédemment mentionnée :

– s'agissant du délit de discrimination, aux premier et second alinéas de l'article 225-1 du code pénal (**II du présent article**) ;

– s'agissant du principe de non-discrimination au travail, notamment pour l'embauche ou la promotion, à l'article L. 1132-1 du code du travail (**1° du III du présent article**) et à l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique (**I du présent article**) ;

– s'agissant de l'interdiction d'un contenu de nature discriminatoire dans le règlement intérieur d'une entreprise, à l'article L. 1321-3 du code du travail (**2° du III du présent article**) ;

– s'agissant de l'interdiction des discriminations entre fonctionnaires communaux et intercommunaux de Polynésie française, au deuxième alinéa de l'article 10 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 précitée (**IV du présent article**).

*

* *