

Comment éviter les discriminations à l'embauche selon l'apparence physique ?

La discrimination basée sur l'apparence physique durant le processus de recrutement constitue non seulement une pratique injuste mais aussi illégale. Elle englobe une variété de préjugés portant sur des éléments tels que les tatouages, piercings, la tenue vestimentaire, la coiffure, la barbe, ainsi que le port de signes religieux¹. Il est essentiel de comprendre et d'appliquer le cadre légal pour promouvoir un environnement de travail inclusif et diversifié.

Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination se définit par un traitement défavorable fondé sur des critères définis par la loi (origine, sexe, âge, etc.) dans des situations particulières. La loi française reconnaît [25 critères de discrimination](#).

Ce que dit la loi

En matière d'exigences légales, nous vous conseillons de vous référer à l'article L. 1132-1 du Code du travail ou encore au projet de loi portant sur les discriminations capillaires adopté en première lecture le 28 mars 2024 par l'Assemblée nationale. Dans cette partie, nous allons vous expliquer et vous détailler les contenus de ces différents textes de loi afin que vous en appreniez plus sur la réglementation concernant la discrimination.

Les exigences légales

L'article L. 1132-1 du Code du travail

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, toute forme de discrimination à l'embauche ou de traitement discriminatoire, direct ou indirect, basé sur l'apparence physique d'une personne est interdite.

La délibération n° 02-017 du 21 mars 2002 de la CNIL

En ce qui concerne la délibération n° 02-017 du 21 mars 2002 de la CNIL, elle précise que la collecte d'informations personnelles telles que la taille ou le poids lors du processus de

recrutement est contraire à la loi, à moins que ces informations ne soient essentielles pour un poste spécifique.

Projet de loi

De nouveaux projets de lois font leur apparition, comme par exemple pour les discriminations capillaires, avec une "proposition de loi visant à reconnaître et à sanctionner la discrimination capillaire".²

Ces réglementations visent à protéger les candidats contre les discriminations potentiellement liées à leur origine ethnique ou à des caractéristiques physiques spécifiques, telles que l'obésité, bien qu'il n'y ait pas encore de jurisprudence établie sur ce dernier point.

Les exceptions de la loi :

Bien qu'une législation soit mise en place afin de préserver tous candidats de potentielles discriminations lors de l'embauche, certaines lois comme l'article L. 1142-2 du Code du travail et l'article 225-3 du Code pénal précisent des exceptions.

En effet, la législation interdit explicitement toute forme de discrimination liée à l'apparence physique, à moins que des critères spécifiques ne soient essentiels et déterminants pour le poste concerné, comme par exemple pour des postes de mannequin, modèle ou acteur³.

Les biais liés à l'apparence physique

Il est important de prêter attention à certains biais cognitifs durant le processus de recrutement. Même si cela peut paraître anodin au premier abord, demander un CV avec une photo peut insinuer une prise en compte de l'apparence physique dans le processus de sélection.

Les biais liés à l'apparence physique ne s'arrêtent pas au processus de sélection. Dans son ouvrage « Psychologie des beaux et des moches », Jean-François Marmion souligne que cette discrimination persiste durant l'entretien d'embauche, où les recruteurs accordent une grande importance à l'apparence des candidats, influencés par l'effet de halo.

Ce biais, qui fait percevoir les personnes physiquement attrayantes comme plus compétentes et sociables, crée des inégalités. Les personnes jugées comme belles bénéficient de plus d'opportunités que les personnes moins attrayantes. Les personnes en

surpoids, souvent jugées responsables de leur condition, et les femmes, particulièrement touchées par des attentes esthétiques strictes, sont les plus discriminées.

Le code vestimentaire

Bien qu'un code vestimentaire puisse être instauré en entreprise, ce dernier ne doit pas imposer de critères discriminatoires ou déraisonnables.

Nos recommandations pour les employeurs

Afin que vous évitiez des situations de discrimination au sein de votre entreprise, découvrez nos recommandations.

Mission de sensibilisation

Il est primordial que vos équipes soient formées sur les préjugés inconscients et les lois anti-discrimination.

Comme nous avons pu le voir avec les réglementations en vigueur liées aux discriminations ; dans certaines situations, il est possible que des critères spécifiques puissent justifier le rejet ou non d'une candidature. C'est pourquoi il est nécessaire que les recruteurs soient formés et renseignés sur la réglementation. Ainsi, ils seront en capacité de veiller à recruter sans discriminer et à ce que toute exigence liée à l'apparence physique soit légitimement justifiée et proportionnée à la nature du poste.

Pour en savoir plus, A Compétence Egale propose une formation "[Comment recruter sans discriminer](#)", destinée aux professionnels du recrutement et aux managers intégrés dans le processus de recrutement.

Une fois sensibilisées, vous pourrez faire entièrement confiance à vos équipes de recrutement quant à leur impartialité lors du processus d'embauche.

Utilisation du CV anonyme

Bien que formé et éduqué, il peut arriver que des préjugés inconscients persistent. C'est pourquoi le CV anonyme est important afin de conserver un processus d'embauche le plus neutre possible. Il est impossible pour un recruteur d'être influencé par le physique d'une personne ou ses origines etc. Cela permet donc d'établir des critères d'évaluation objectifs, indépendants de l'apparence physique.

Nos recommandations pour les candidats

Connaissance de leurs droits

Les candidats devraient s'informer sur leurs droits et les lois les protégeant contre la discrimination et l'embauche sur la base de leur apparence physique.

La lutte contre la discrimination à l'embauche liée à l'apparence physique requiert un engagement constant de la part des employeurs pour respecter le cadre légal et promouvoir la diversité. En adoptant des pratiques de recrutement équitables et inclusives, les entreprises peuvent non seulement se conformer à la législation mais également obtenir un environnement de travail diversifié.

¹ « Décision-cadre du Défenseur des droits n°2019-205 », Défenseur des droits, octobre 2019

² « Proposition de loi n°1640, 16ème législature », Assemblée nationale, juillet 2022

³ « Article L1142-2 du Code du travail », Legifrance, mai 2008