

Quand les critères physiques influencent le recrutement des salariés

Embauche Sur un marché du travail devenu très concurrentiel, beauté et poids peuvent devenir déterminants. Les personnes séduisantes bénéficient d'a priori positifs dans le milieu professionnel, regrettent des chercheurs

Bertrand Bissuel

Les dirigeants de Prada Japon ne supportaient plus ce soupçon qui souille leur image depuis plusieurs mois. Ils ont donc décidé de traîner devant les tribunaux celle par qui le scandale est arrivé: Rina Bovrisse. Cette Japonaise de 36 ans prétendait avoir été licenciée par la filiale nipponne du géant italien du luxe au motif qu'elle était laide. La justice avait été saisie et une première audience s'était tenue en mai.

Prada Japon vient de contre-attaquer sur le même terrain. Mardi 24 août, devant un tribunal de Tokyo, l'enseigne a réclamé 33 millions de yens (près de 400 000 francs) à Rina Bovrisse, car elle trouve que son ex-salariée a porté atteinte à sa réputation, selon le *Japan Times* cité par l'AFP. «Elle fait sans doute cela pour que je renonce à ma plainte. Mais j'irai jusqu'au bout», déclare Rina Bovrisse à l'un des correspondants du *Monde* à Tokyo, dans un e-mail envoyé avant l'audience. «L'objectif de mon action en justice était d'adresser un message aux Japonaises victimes de harcèlement, mais maintenant elles ont peur, car elles savent qu'elles peuvent être poursuivies à leur tour.»

Cette affaire illustre un phénomène longtemps négligé en France: les discriminations dans le monde du travail liées au physique des individus. Il a fallu attendre les années 2000 pour que des études soient lancées à ce sujet. Dans l'une d'elles, réalisée en 2004, l'Observa-



toire des discriminations a constaté que les CV adressés pour des postes de commerciaux en Ile-de-France étaient plus souvent écartés lorsqu'ils comportaient une photo du candidat montrant un visage disgracieux. Un an plus tard, le même organisme est parvenu à des conclusions similaires pour des personnes obèses.

Quelle est l'ampleur de ces pratiques? Difficile à dire. Entre le

1er janvier et le 15 novembre 2009, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) dit avoir reçu 134 réclamations de particuliers qui considèrent avoir subi un traitement inégalitaire à cause de leur apparence physique, soit 1,45% des saisines reçues sur la période. Ces chiffres sont faibles mais ils sous-estiment probablement le phénomène.

Les faits signalés à la Halde concernent souvent des hommes et des femmes en surpoids, mais d'autres cas de figure peuvent révéler des situations où ce n'est pas tellement l'esthétique qui pose problème mais plutôt l'appartenance confessionnelle ou l'origine ethnique (le fait d'avoir une barbe ou d'être Noir, par exemple).

Si l'on se borne à la physiologie des individus, force est de reconnaître que la beauté agit comme un facteur discriminant. Lors d'un colloque en novembre 2009 à Lille, la chercheuse Hélène Garner-

rer qu'il vaut mieux faire appel à des salariés «présentant bien». Cette préférence s'observe aussi pour des fonctions qui ne sont pas en relation avec l'extérieur, selon Hélène Garner-Moyer. A ses yeux, les managers voient dans la beauté un «signal» favorable sur «le savoir-être» et sur «l'employabilité» d'un candidat à un poste.

Mais depuis la loi du 16 novembre 2001, l'apparence physique figure parmi les 18 critères de discrimination prohibés par le Code pénal. Pour l'heure, très peu d'affaires liées à la physionomie d'une personne ont abouti devant les tribunaux. «Dans ce type de litige, il est difficile d'apporter la preuve de la discrimination», explique l'avocate Me Myriam Latrèche, qui a défendu un salarié maltraité par son directeur: ce dernier le jugeait «gros» et mal habillé. La victime ainsi qu'un de ses collègues rudoyé par la même personne ont obtenu, en 2009, une décision judiciaire en leur faveur: la cour d'appel de Douai a estimé qu'ils avaient été harcelés. La Halde, elle aussi saisie de ces deux cas, avait conclu à l'existence d'un «harcèlement moral discriminatoire».

En mars 2009, la cour d'appel d'Amiens avait condamné un dirigeant de société qui avait refusé d'embaucher une jeune femme, car il la trouvait «trop grosse». Le poste à pourvoir étant dans une discothèque, l'employeur avait dit qu'il recherchait des candidates «d'un certain standing, type mannequin» et qu'il fallait que «la fille soit bandante».

Face à l'étendue du problème, Jean-François Amadiou, professeur à l'Université Paris 1, a plaidé, lors du colloque à Lille, pour une meilleure prise en compte de l'apparence dans les actions de lutte antidiscriminations. Selon lui, les entretiens ne doivent plus constituer la voie privilégiée pour recruter et il conviendrait de préférer les tests de mise en situation professionnelle. L'Association nationale des directeurs de ressources humaines, elle, appelle à «un travail de pédagogie plus important».

Le Monde

Ecarter les disgracieux est légal en Suisse

La France interdit toute discrimination basée sur l'apparence physique, la nationalité, la situation familiale, la grossesse, le patronyme, l'état de santé, les mœurs, les activités syndicales... Pas moins de 18 critères figurent dans le Code pénal de la République. En Suisse, seul le sexe de l'employé est expressément considéré comme un motif de discrimination prohibé dans les rapports de travail. Aucune loi n'empêche un

patron de refuser un candidat qu'il trouve disgracieux, explique Christian Favre, avocat spécialiste en droit du travail. Les victimes ne peuvent s'en plaindre devant la justice. Faut-il durcir la loi en Suisse pour éviter ce genre d'abus? «Personne n'y gagnerait, estime le juriste. Les procédures d'embauche deviendraient encore plus rigides. Et les employeurs invoqueraient simplement un autre motif.» Sandrine Hochstrasser