

## ▼ **Barème Macron (suite) : la seconde décision tant attendue rendue par la Cour d'appel de Paris**

*Cour d'appel de Paris, Pôle 6 Chambre 8, 30 octobre 2019, n° 16/05602*

A la suite de l'avis de la Cour de cassation en date du 17 juillet dernier, la Cour d'appel de Reims avait rendu son délibéré le 25 septembre dernier, en suivant partiellement la position de la Cour de Cassation (cf. Newsletter du mois d'octobre 2019). La Cour d'appel de Paris, saisie également sur renvoi après l'avis rendu par la Cour de cassation, a rendu sa décision le 30 octobre dernier, en suivant quant à elle totalement la position de la Cour de cassation.

Les juges de la Cour d'Appel de Paris ont dès lors estimé d'une part que le barème était conventionnel, et d'autre part, que le pouvoir d'appréciation du juge subsistait entre une indemnité minimale et maximale, selon la fourchette indiquée par le barème, permettant ainsi une indemnisation du salarié personnalisée et adaptée à sa propre situation, selon des critères autres que celui de l'ancienneté.

## ▼ **Un rapport sur les discriminations au travail en raison de l'apparence physique établi par le défenseur des droits à destination des employeurs**

*Décision-cadre du 02 octobre 2019, n° 2019-205*

Le Défenseur des droits, Monsieur Jacques Toubon, a établi un document de référence rappelant les règles applicables concernant les exigences en lien avec l'apparence physique des salariés (tenues vestimentaires, coiffures, taille, poids, barbe, tatouages, piercings, etc...).

Ce rapport a pour objectif de prévenir toute pratique potentiellement discriminatoire, tant lors de l'embauche que pendant l'exécution du contrat de travail.

Il est également recommandé aux employeurs de :

- Veiller à définir dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire, etc.) toutes les contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation justifiées par la nature de l'emploi occupé et de la tâche à accomplir, en respectant le principe de proportionnalité ;
- Veiller à prévenir toute discrimination et tout fait de harcèlement fondé sur l'apparence physique et à sanctionner de manière effective et dissuasive tout agissement relevant de cette qualification ;
- Former le personnel aux droits et libertés des salariés en lien avec l'apparence physique et les principes applicables à leurs restrictions.

Ce document référent pourra servir de norme juridique dans tous les dossiers de harcèlement et de discrimination au travail en raison de l'apparence physique.