

L'employeur peut-il rejeter une candidature pour des motifs liés à l'apparence physique au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'**apparence physique** n'est pas un critère de discrimination protégé par la loi, contrairement à la France. L'article L.251-1 du Code du travail liste **six motifs** de discrimination interdits : religion, handicap, âge, **orientation sexuelle**, appartenance à une nationalité, race ou ethnie. L'apparence physique ne figure pas dans cette liste.

Un employeur peut donc légalement écarter un candidat pour des raisons liées à l'apparence (tatouages, piercings, style vestimentaire), sauf si cette différenciation masque une **discrimination fondée sur un critère protégé**. L'employeur dispose d'une **liberté d'appréciation** tant que les critères restent objectifs, proportionnés et justifiés par les exigences du poste. Le respect de la **dignité humaine** et des libertés fondamentales reste un principe général du droit luxembourgeois.

Définition

L'**apparence physique** désigne l'ensemble des caractéristiques extérieures visibles d'une personne : morphologie, taille, poids, traits du visage, couleur de peau, pilosité, tatouages, piercings, cicatrices, style vestimentaire. Elle englobe les éléments subis (caractéristiques corporelles innées) et les éléments choisis (vêtements, coiffure, modifications corporelles).

Au **Luxembourg**, l'apparence physique n'est pas reconnue comme critère de discrimination autonome dans le Code du travail. Cette situation diffère fondamentalement du **droit français**, où l'article L.1132-1 du Code du travail interdit explicitement toute discrimination basée sur l'apparence physique depuis la loi du 16 novembre 2001.

La protection luxembourgeoise s'applique lorsque l'apparence renvoie à un **critère protégé** : la couleur de peau (discrimination raciale), les signes religieux visibles (discrimination religieuse), ou les conséquences visibles d'un handicap (discrimination liée au handicap). Dans ces cas, l'interdiction de discriminer s'applique pleinement.

Conditions d'exercice

| Situation | Luxembourg | France |
|-------------------------------|--|---|
| Base légale | Article <u>L.251-1</u> Code du travail (6 critères protégés) | Article L.1132-1 Code du travail (critère autonome) |
| Apparence physique | Non protégée en tant que telle | Protégée explicitement |
| Liberté employeur | Large, sous réserve de proportionnalité | Restreinte, nécessite justification stricte |
| Restrictions possibles | Hygiène, sécurité, image entreprise | Exigence professionnelle essentielle uniquement |

Critères protégés au Luxembourg (article L.251-1) :

1. Religion ou convictions
2. Handicap
3. Âge
4. Orientation sexuelle
5. Appartenance ou non-appartenance à une nationalité
6. Race ou ethnie

Exception : Une différenciation fondée sur un critère protégé peut être légale si elle constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** (article L.252-1). Trois conditions cumulatives : nécessité objective liée au poste, proportionnalité stricte, but légitime reconnu.

Protection indirecte : L'apparence peut être protégée lorsqu'elle révèle un critère interdit. Refuser un candidat à cause de son voile (apparence) constitue une discrimination religieuse. Écarter une personne de couleur en invoquant son style vestimentaire peut masquer une discrimination raciale.

Modalités pratiques

Libertés de l'employeur luxembourgeois :

| Action | Légalité | Condition |
|---------------------------------|----------|--|
| Demander une photo dans l'offre | Légale | Pas d'obligation de fournir |
| Exiger "bonne présentation" | Légale | Définir objectivement les critères |
| Imposer un code vestimentaire | Légale | Proportionné et justifié |
| Interdire tatouages visibles | Légale | Lié aux exigences du poste |
| Refuser morphologie spécifique | Risqué | Vérifier absence discrimination déguisée |

Pratiques de recrutement autorisées :

- Mentionner des exigences d'apparence dans l'offre d'emploi (ex : "présentation soignée requise")
- Évaluer la conformité de l'apparence aux standards de l'entreprise
- Imposer un uniforme ou des restrictions vestimentaires
- Exiger le retrait de piercings ou la couverture de tatouages

Obligations et vigilances :

- **Documenter** les critères objectifs de sélection professionnels
- **Éviter** les appréciations subjectives non justifiées ("peu présentable", "physique inadapté")
- **Vérifier** qu'aucun critère protégé n'est en cause (race, religion, handicap)
- **Proportionner** les exigences aux nécessités réelles du poste

Charge de la preuve : Si un candidat conteste le refus, l'employeur doit démontrer que la décision repose sur des critères objectifs et légitimes, sans lien avec un motif discriminatoire interdit.

Attention particulière : Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) analyse systématiquement les offres d'emploi. En 2022, sur 79 offres discriminatoires identifiées, 77 concernaient le sexe. Les formulations floues sur l'apparence peuvent être interprétées comme discriminatoires si elles masquent un critère protégé.

Pratiques et recommandations

Définir objectivement les exigences d'apparence : Au lieu de "bonne présentation exigée", préciser "tenue professionnelle requise : costume/tailleur, chaussures fermées, absence de vêtements déchirés". Cette objectivation protège l'employeur contre les contestations et garantit l'égalité de traitement.

Justifier par les exigences du poste : Pour un poste en contact clientèle dans le secteur bancaire, exiger une "présentation classique sobre" se justifie par l'image de marque. Pour un poste de développeur informatique sans contact externe, cette exigence serait disproportionnée et pourrait révéler une appréciation discriminatoire déguisée.

Vigilance sur les discriminations masquées : Refuser systématiquement des candidats portant certains types de tatouages (motifs tribaux, calligraphie arabe) peut révéler une discrimination raciale ou religieuse indirecte. Écarter des femmes pour "apparence trop masculine" ou des hommes pour "apparence trop féminine" relèverait d'une

discrimination liée au sexe ou à l'orientation sexuelle.

Documentation des décisions de recrutement : Conserver pendant 3 ans les critères de sélection écrits, les grilles d'évaluation standardisées, et les motifs objectifs de chaque refus. En cas de contentieux, cette traçabilité permet de démontrer l'absence de discrimination fondée sur un critère protégé.

Secteurs à haute sensibilité : Dans le luxe, l'hôtellerie ou la représentation commerciale, les exigences d'apparence sont admises mais doivent rester proportionnées. Une marque de luxe peut exiger une "présentation élégante" mais ne peut écarter des morphologies diverses sans justification liée à la tâche (mannequinat, ambassadeur de marque).

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Article L.251-1 Code du travail | Liste exhaustive des 6 critères de discrimination interdits |
| Article L.252-1 Code du travail | Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante |
| Article L.253-2 Code du travail | Charge de la preuve : présomption de discrimination si faits établis |
| Article L.254-1 Code du travail | Contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM) |
| Article 454 Code pénal | Définition pénale de la discrimination |
| Article 457-1 Code pénal | Sanctions pénales : 8 jours à 2 ans d'emprisonnement, 251€ à 25.000€ d'amende |
| Loi 28 novembre 2006 | Création du Centre pour l'égalité de traitement (CET) |

Cette différence juridique majeure entre le Luxembourg et la France génère des incompréhensions fréquentes chez les responsables RH, notamment dans les entreprises transfrontalières. Si l'apparence physique n'est pas protégée au Luxembourg, les employeurs doivent néanmoins exercer leur liberté d'appréciation avec discernement pour éviter les discriminations déguisées et les atteintes disproportionnées aux libertés individuelles, qui demeurent des principes généraux du droit luxembourgeois.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.