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.

Questions fréquentes

Comment documenter une décision de recrutement liée à l'apparence ?

L'employeur doit conserver pendant 3 ans les critères de sélection écrits, les grilles d'évaluation standardisées et les motifs objectifs de chaque refus. Cette traçabilité permet de démontrer l'absence de discrimination fondée sur un critère protégé en cas de contentieux.

Comment formuler des exigences d'apparence dans une offre d'emploi luxembourgeoise ?

Au lieu d'expressions vagues comme bonne présentation, il faut préciser objectivement : tenue professionnelle requise, costume ou tailleur, chaussures fermées. Cette objectivation protège l'employeur contre les contestations et garantit l'égalité de traitement entre les candidats.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'apparence physique est-elle un critère de discrimination protégé au Luxembourg ?

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

Quand une exigence d'apparence devient-elle une discrimination déguisée ?

Lorsqu'elle masque un critère protégé : refuser un candidat à cause de son voile constitue une discrimination religieuse, écarter une personne pour son style vestimentaire peut révéler une discrimination raciale, et rejeter une apparence trop masculine ou féminine relève d'une discrimination liée au sexe.

Quelles sanctions encourt un employeur pour discrimination déguisée à l'apparence ?

L'article 457-1 du Code pénal prévoit des peines de 8 jours à 2 ans d'emprisonnement et une amende de 251 à 25 000 euros si l'apparence masque une discrimination sur un critère protégé. L'ITM peut également imposer des sanctions administratives.

Quels sont les six critères de discrimination protégés par le Code du travail luxembourgeois ?

Selon l'article L.251-1, les six critères protégés sont : la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance à une nationalité, ainsi que la race ou l'ethnie.

Un employeur peut-il rejeter une candidature pour des tatouages ou piercings ?

Oui, l'employeur luxembourgeois peut légalement écarter un candidat pour des raisons liées à l'apparence (tatouages, piercings, style vestimentaire), à condition que cette différenciation ne masque pas une discrimination fondée sur un critère protégé comme la race ou la religion.

Conditions d’exercice

Situation	Luxembourg	France
Base légale	Article L.251-1 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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.