

# L'employeur peut-il interdire les tatouages visibles ou les piercings en entreprise ?

## Réponse courte

L'employeur peut restreindre l'affichage de **tatouages visibles** ou le port de **piercings** en milieu professionnel, à condition que cette restriction soit justifiée par la nature du poste, inscrite au **règlement intérieur** et proportionnée à l'objectif poursuivi. Les motifs légitimes incluent la sécurité, l'hygiène, le contact avec la clientèle ou l'image de l'entreprise.

L'interdiction ne peut être **absolue et générale** pour tous les postes sans distinction, conformément au principe de proportionnalité. Elle doit être limitée aux situations où l'apparence du salarié a un impact objectif sur l'exercice de ses fonctions. Les piercings peuvent en outre être interdits pour des raisons de **sécurité** dans les postes impliquant des machines ou des EPI, car ils présentent un risque d'accrochage.

## Définition

Les **tatouages et piercings** relèvent de l'apparence physique du salarié, protégée par le droit au respect de la **vie privée** garanti par l'article 11(3) de la Constitution luxembourgeoise. L'employeur ne peut restreindre cette liberté que dans le cadre strict de son pouvoir de direction.

Le tatouage se distingue du piercing en ce qu'il est permanent et fait partie intégrante du corps du salarié, tandis que le piercing est amovible. Cette distinction a une incidence sur le caractère proportionné de l'interdiction demandée.

## Questions fréquentes

### Comment gérer un tatouage offensant ?

Un tatouage à caractère offensant, discriminatoire ou violent peut faire l'objet d'une interdiction de visibilité plus stricte qu'un tatouage neutre. L'employeur peut exiger une dissimulation par des vêtements à manches longues ou des manchettes pour les tatouages au contenu inapproprié.

### L'employeur peut-il interdire les tatouages visibles ou les piercings en entreprise ?

L'employeur peut restreindre l'affichage de tatouages visibles ou le port de piercings à condition que cette restriction soit justifiée par la nature du poste, inscrite au règlement intérieur et proportionnée à l'objectif poursuivi (sécurité, hygiène, contact clientèle ou image).

### Les piercings peuvent-ils être interdits pour des raisons de sécurité ?

Oui, les piercings peuvent être interdits sur les postes à risque (machines tournantes, industrie alimentaire) pour des raisons de sécurité d'accrochage et d'hygiène. Cette interdiction se justifie au titre de l'obligation de sécurité de l'article L.312-1 du Code du travail.

### Quelle différence de traitement entre tatouages et piercings ?

Le tatouage est permanent et fait partie intégrante du corps, tandis que le piercing est amovible. Cette distinction a une incidence sur le caractère proportionné de l'interdiction : le piercing amovible est plus facilement soumis à restriction que le tatouage permanent.

### Quelles alternatives à l'interdiction proposer ?

Avant d'envisager une mesure restrictive, l'employeur doit proposer des solutions de dissimulation adaptées comme des vêtements à manches longues, des pansements discrets pour les piercings ou des manchettes. Cette démarche démontre la proportionnalité de la politique vestimentaire.

### Une interdiction générale des tatouages est-elle licite ?

Non, l'interdiction ne peut être absolue et générale pour tous les postes sans distinction. Elle doit être limitée aux situations où l'apparence du salarié a un impact objectif sur l'exercice de ses fonctions, conformément au principe de proportionnalité de l'article L.121-1.

## Conditions d'exercice

La restriction des tatouages et piercings doit remplir des conditions de légalité et de proportionnalité.

Condition	Détail
<b>Justification objective</b>	Sécurité, hygiène, contact clientèle ou image de l'entreprise
<b>Inscription au règlement</b>	La restriction figure au règlement intérieur ou dans le contrat
<b>Proportionnalité</b>	Limitée aux postes et situations où elle se justifie
<b>Non-discrimination</b>	La règle s'applique de manière identique à tous les salariés
<b>Distinction tatouage/piercing</b>	Le piercing amovible est plus facilement soumis à restriction
<b>Contenu du tatouage</b>	Seuls les tatouages offensants ou injurieux peuvent être systématiquement interdits
<b>Consultation de la délégation</b>	La délégation est consultée si inscription au règlement intérieur

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'une politique relative aux tatouages et piercings requiert une approche mesurée et documentée.

Modalité	Contenu
<b>Cartographie des postes</b>	Identifier les postes où les tatouages/piercings posent un problème objectif
<b>Rédaction de la politique</b>	Définir précisément les restrictions par type de poste
<b>Communication</b>	Informers les salariés et les candidats dès le recrutement
<b>Alternatives</b>	Proposer des solutions de dissimulation (vêtements longs, manchettes)
<b>Sécurité</b>	Interdire les piercings sur les postes à risque d'accrochage
<b>Gestion au cas par cas</b>	Traiter les situations individuelles avec discernement

## Pratiques et recommandations

**Limiter** les restrictions aux postes en contact direct avec la clientèle ou présentant un risque de sécurité, plutôt que d'imposer une interdiction générale à l'ensemble de l'entreprise.

**Proposer** des solutions de dissimulation adaptées, comme des vêtements à manches longues ou des pansements discrets pour les piercings, avant d'envisager une mesure plus restrictive.

**Distinguer** le contenu du tatouage de sa simple existence : un tatouage à caractère offensant, discriminatoire ou violent peut faire l'objet d'une interdiction de visibilité plus stricte qu'un tatouage neutre. Le refus d'embauche pour tatouages obéit aux mêmes principes de justification.

**Appliquer** la même politique à tous les salariés sans distinction de genre, d'origine ou de fonction hiérarchique, en évitant toute appréciation subjective de l'esthétique des tatouages ou piercings.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u>	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <u>L.261-1</u>	Règlement intérieur et conditions de travail
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination dans les relations de travail
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. 11(3) Constitution	Protection de la vie privée
Art. <u>L.414-1</u>	Consultation de la délégation du personnel

L'interdiction générale et absolue des tatouages pour tous les postes sans justification objective serait considérée comme disproportionnée par le tribunal du travail. Les piercings sur les postes à risque (machines, industrie alimentaire) peuvent être légitimement interdits pour des raisons de sécurité et d'hygiène. La tendance sociétale à la banalisation des tatouages rend les interdictions de plus en plus difficiles à justifier.

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.