

Le refus d'embauche en raison de tatouages visibles est-il légal au Luxembourg ?

Réponse courte

Le refus d'embauche en raison de **tatouages visibles** n'est pas en soi illégal au Luxembourg, mais il doit être justifié par des critères objectifs liés au **poste à pourvoir**. L'employeur peut exiger une apparence conforme à l'image de l'entreprise, dans les mêmes conditions que la restriction des tatouages et piercings, pour des fonctions en contact avec la clientèle, à condition que cette exigence soit inscrite dans l'offre d'emploi et appliquée de manière **non discriminatoire**.

En revanche, un refus d'embauche fondé uniquement sur la présence de tatouages, sans lien avec les exigences du poste, pourrait être contesté comme une atteinte au droit au respect de la **vie privée** ou comme une discrimination fondée sur l'**apparence physique**. L'employeur doit démontrer que l'absence de tatouages constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Définition

Le **refus d'embauche lié aux tatouages** désigne le fait pour un employeur de rejeter une candidature en raison de la présence de tatouages visibles sur le corps du candidat. Cette pratique s'inscrit dans le cadre du pouvoir de sélection de l'employeur, limité par les principes de **non-discrimination** et de respect de la vie privée.

L'apparence physique, incluant les tatouages, relève de la sphère personnelle du candidat. L'employeur ne peut en faire un critère de sélection que s'il établit un lien objectif et proportionné avec les **exigences professionnelles** du poste. Plus généralement, un refus injustifié peut être contesté dans le cadre d'une rupture du contrat.

Conditions d'exercice

La légalité du refus d'embauche pour motif de tatouages dépend de conditions strictes de justification et de proportionnalité.

Condition	Détail
Exigence professionnelle	Le poste requiert objectivement une apparence spécifique
Lien avec le poste	Le tatouage est incompatible avec les fonctions exercées
Mention dans l'offre	Les exigences d'apparence sont précisées dans l'offre d'emploi
Critère objectif	Le refus n'est pas fondé sur un jugement subjectif d'esthétique
Non-discrimination	Le critère est appliqué à tous les candidats sans distinction
Proportionnalité	L'absence de tatouages est essentielle et déterminante pour le poste
Possibilité de dissimulation	L'employeur a envisagé des solutions de couverture

Modalités pratiques

La gestion des candidatures de personnes tatouées nécessite une approche structurée et juridiquement sécurisée.

Modalité	Contenu
Offre d'emploi	Mentionner les exigences d'apparence si elles existent pour le poste
Entretien	Ne pas interroger le candidat sur ses tatouages sauf lien direct avec le poste
Évaluation objective	Évaluer les compétences avant l'apparence physique
Solutions alternatives	Proposer des solutions de couverture avant de refuser
Motivation du refus	Documenter les motifs objectifs du refus liés au poste
Traçabilité	Conserver les preuves de la procédure de recrutement

Pratiques et recommandations

Préciser dans l'offre d'emploi les exigences d'apparence liées au poste, afin d'éviter toute contestation ultérieure et de permettre au candidat de se positionner en connaissance de cause.

Évaluer en priorité les compétences professionnelles du candidat et ne prendre en compte l'apparence que si elle est objectivement liée aux fonctions, comme le contact avec la clientèle dans un secteur à forte exigence d'image.

Proposer des solutions de dissimulation avant de refuser une candidature, car le refus sera plus difficilement justifiable si un moyen simple de couvrir les tatouages existe.

Documenter les motifs objectifs du refus d'embauche pour chaque candidat, en évitant toute mention des tatouages comme motif principal si d'autres critères professionnels justifient la décision.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination dans l'accès à l'emploi
Art. <u>L.251-2</u>	Critères protégés contre la discrimination
Art. <u>L.121-1</u>	Pouvoir de direction et de sélection de l'employeur
Art. <u>L.253-1</u>	Charge de la preuve en matière de discrimination à l'embauche
Art. 11(3) Constitution	Protection de la vie privée

Le droit luxembourgeois ne mentionne pas expressément l'apparence physique comme critère protégé, contrairement au droit français, mais le tribunal du travail peut sanctionner un refus d'embauche disproportionné. La charge de la preuve en matière de discrimination est partagée entre le candidat et l'employeur. L'évolution sociétale rend les refus d'embauche fondés sur les tatouages 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.