

# 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.

## Questions fréquentes

### Faut-il mentionner les exigences d'apparence dans l'offre d'emploi ?

Oui, l'employeur doit 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. Cette transparence sécurise juridiquement la procédure de recrutement.

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

Le droit luxembourgeois ne mentionne pas expressément l'apparence physique comme critère protégé, contrairement au droit français. Toutefois, le tribunal du travail peut sanctionner un refus d'embauche disproportionné. La charge de la preuve est partagée entre candidat et employeur.

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

Le refus d'embauche en raison de tatouages visibles n'est pas en soi illégal, 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 pour des fonctions en contact avec la clientèle.

### Peut-on interroger le candidat sur ses tatouages en entretien ?

L'employeur ne doit pas interroger le candidat sur ses tatouages sauf lien direct avec le poste. L'évaluation doit porter en priorité sur les compétences professionnelles. L'apparence physique ne peut être un critère que si elle est objectivement liée aux fonctions.

### Quelles conditions rendent le refus d'embauche licite ?

Les conditions sont : exigence professionnelle objective, lien direct avec le poste, mention dans l'offre d'emploi, critère objectif non subjectif, non-discrimination, proportionnalité (absence de tatouages essentielle au poste) et possibilité préalable de dissimulation envisagée par l'employeur.

### Un refus fondé uniquement sur les tatouages est-il valable ?

Non, un refus d'embauche fondé uniquement sur la présence de tatouages, sans lien avec les exigences du poste, peut être contesté comme atteinte à la vie privée ou discrimination fondée sur l'apparence physique. L'employeur doit démontrer une exigence professionnelle essentielle.

## Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
<b>Exigence professionnelle</b>	Le poste requiert objectivement une apparence spécifique
<b>Lien avec le poste</b>	Le tatouage est incompatible avec les fonctions exercées
<b>Mention dans l'offre</b>	Les exigences d'apparence sont précisées dans l'offre d'emploi
<b>Critère objectif</b>	Le refus n'est pas fondé sur un jugement subjectif d'esthétique
<b>Non-discrimination</b>	Le critère est appliqué à tous les candidats sans distinction
<b>Proportionnalité</b>	L'absence de tatouages est essentielle et déterminante pour le poste
<b>Possibilité de dissimulation</b>	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
<b>Offre d'emploi</b>	Mentionner les exigences d'apparence si elles existent pour le poste
<b>Entretien</b>	Ne pas interroger le candidat sur ses tatouages sauf lien direct avec le poste
<b>Évaluation objective</b>	Évaluer les compétences avant l'apparence physique
<b>Solutions alternatives</b>	Proposer des solutions de couverture avant de refuser
<b>Motivation du refus</b>	Documenter les motifs objectifs du refus liés au poste
<b>Traçabilité</b>	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
<b>Art. <u>L.251-1</u></b>	Non-discrimination dans l'accès à l'emploi
<b>Art. <u>L.251-2</u></b>	Critères protégés contre la discrimination
<b>Art. <u>L.121-1</u></b>	Pouvoir de direction et de sélection de l'employeur
<b>Art. <u>L.253-1</u></b>	Charge de la preuve en matière de discrimination à l'embauche
<b>Art. 11(3) Constitution</b>	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.