

Les stéréotypes liés au tatouage en entreprise

Les tatouages sont de plus en plus répandus dans la société, y compris dans le monde professionnel. Pourtant, ils restent fréquemment associés à des stéréotypes : « rebelle », « inadapté au milieu professionnel », voire « non sérieux ». Pour les responsables des ressources humaines et les managers, il est important de prendre conscience de ces stéréotypes. Cet article a pour objectif de présenter le cadre légal, d'identifier ce qui relève d'un stéréotype ou d'une discrimination, et de présenter des bonnes pratiques.

Ce que dit la loi

La législation française interdit toute mesure discriminatoire à l'encontre d'une personne en raison de son apparence physique (ce qui inclut les tatouages visibles ou non, dans la mesure où ils relèvent de l'apparence physique).

Tout d'abord, **l'article L.1132-1 du Code du travail** (« Principe de non-discrimination ») établit qu'« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ... » en raison notamment de son apparence physique.¹ Cet article pose le principe fondamental selon lequel toutes les décisions prises dans le cadre professionnel doivent être fondées sur des éléments objectifs, en lien direct avec les compétences et les aptitudes requises. Ainsi, l'apparence physique, et donc les tatouages, ne font pas partie des critères pertinents pour apprécier la capacité à occuper un poste.

Ensuite, **l'article 225-1 du Code pénal** définit la discrimination comme « toute distinction opérée entre les personnes physiques ... de leur origine, de leur sexe, ... de leur apparence physique ... ».² Cela signifie que toute décision professionnelle motivée par un élément d'apparence physique, dès lors qu'elle entraîne un traitement défavorable, peut être qualifiée de discrimination.

Puis, **l'article L.1121-1 du Code du travail** stipule que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Cet article permet toutefois à l'employeur d'encadrer l'apparence ou la présentation des personnels, à condition que ces exigences soient justifiées par la tâche et proportionnées à l'objectif visé.³

En matière pénale, la discrimination fondée sur un motif prohibé, dont l'apparence physique, est punie jusqu'à trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende pour une personne physique⁴.

Pourquoi parle-t-on de stéréotypes liés au tatouage ?

Les tatouages peuvent susciter des représentations négatives et stéréotypées : manque de sérieux, image dérangeante pour certains clients ou partenaires... Même si ces

perceptions ne reposent sur aucun élément objectif, elles demeurent ancrées dans certains milieux professionnels et peuvent influencer la manière dont une personne candidate est évaluée.

Ces **stéréotypes** peuvent influencer inconsciemment l'évaluation des candidates et candidats lors du recrutement. Ce phénomène peut conduire à prendre des décisions injustes, car l'attention se déplace de critères pertinents vers un élément qui ne devrait pas avoir de poids dans l'analyse objective d'un profil.

Même si la loi ne vise pas explicitement les tatouages, ceux-ci sont intégrés à l'apparence physique et peuvent donc être protégés par le cadre juridique. De ce fait, toute décision motivée par la présence d'un tatouage doit être évaluée avec prudence afin d'éviter un risque de discrimination.

Ce qui relève de la discrimination

Plusieurs types de formulations sont **discriminatoires**. Par exemple : « Seuls les candidats sans tatouage seront retenus. » crée un critère discriminatoire explicite fondé sur l'apparence physique. Une exigence fondée uniquement sur un élément d'apparence, sans lien direct avec les missions confiées, ne peut être justifiée et devient une pratique interdite.

Ensuite, l'expression « Merci de ne pas venir avec tatouage visible, cela nuit à notre image » est un élément discriminatoire. Même si l'employeur invoque l'image, l'absence de justification objective peut représenter une discrimination.

De plus, le **refus d'embauche**, ou le licenciement d'un salarié en raison de tatouages visibles sans justification liée à la nature de la tâche peut engager la responsabilité de l'employeur. Une décision prise sur ce fondement ne repose pas sur des critères professionnels et peut être contestée juridiquement.

Pour un personnel déjà en poste, toute demande de couverture ou retrait de son ou ses tatouages doit s'inscrire dans un cadre réglementaire légitime (hygiène, sécurité, image, clientèle) et proportionné. L'employeur doit alors être en mesure d'expliquer en quoi la présence d'un tatouage visible affecte concrètement l'exercice de la mission. À défaut, la demande pourrait être considérée comme injustifiée et porter atteinte aux droits du personnel.

Enfin, exiger qu'un salarié efface ou modifie son tatouage pour être embauché ou promu, sans justification objective, peut être considéré comme une mesure discriminatoire.

Bonnes pratiques pour les RH et managers

Sensibiliser les équipes en charge de recrutement et management

Pour sensibiliser vos collaborateurs et collaboratrices, vous pouvez organiser des ateliers ou modules de formation sur les stéréotypes liés à l'apparence physique, dont les

tatouages. Ces actions permettent de rappeler l'importance d'évaluer les profils sur des critères pertinents, en s'appuyant sur les compétences et non sur des représentations personnelles. Elles aident également à éviter que des stéréotypes influencent les décisions.

De plus, mettez à jour les supports (guide recrutement, règlement intérieur) afin d'inclure la dimension « apparence physique » parmi les critères à surveiller. Cette mise à jour aide à encadrer les pratiques internes et à assurer une cohérence entre les obligations légales et les procédures appliquées.

Clarifier les règles internes

Si l'entreprise prévoit un code vestimentaire ou un standard de présentation, le document doit préciser la nature de l'emploi ou de la tâche justifiant la règle, expliciter la proportionnalité de la mesure (ex. uniquement rôle en contact direct clientèle) et être rendu accessible aux candidats et candidates comme aux personnels (contrat, règlement intérieur).

Par exemple, vous pouvez préciser :« Dans notre établissement de réception haut de gamme, les collaborateurs sont tenus de respecter une tenue uniforme et une présentation conforme à la charte vestimentaire de l'entreprise, notamment lors des interactions avec la clientèle internationale. »

Les stéréotypes liés au tatouage en entreprise peuvent constituer une source de discrimination indirecte ou directe à l'encontre de personnes candidates ou salariées. Le cadre juridique français protège l'apparence physique, ce qui inclut les tatouages. L'employeur doit pouvoir justifier une exigence de manière objective, déterminante et proportionnée. En évitant les stéréotypes et en privilégiant les compétences et l'aptitude au poste, l'entreprise réduit ses risques juridiques et renforce sa capacité à attirer des talents diversifiés.

Sources

¹ « Article L1132-1 – Code du travail », Légifrance

² « Article 225-1 – Code pénal », Légifrance

³ « Article L1121-1 – Code du travail », Légifrance

⁴ « Article 225-2 – Code pénal », Légifrance