

# Peut-on évoquer la religion ou l'orientation sexuelle en entretien ?

## Réponse courte

Il est **strictement interdit** d'évoquer la religion ou l'orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg, que ce soit par des questions directes, des remarques, des allusions ou des tests. Ces sujets relèvent de la **vie privée** et constituent des **motifs de discrimination prohibés** par l'article L.251-1 du Code du travail.

Aucune exception n'est prévue par la loi pour ces thématiques, sauf cas très particuliers d'**exigences professionnelles essentielles** (article L.252-1). Toute infraction expose l'**employeur** à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à la nullité de la procédure de recrutement. Même si le candidat aborde spontanément ces sujets, l'employeur ne peut en tenir compte dans sa décision.

## Définition

L'**entretien d'embauche** constitue une étape préalable à la conclusion d'un contrat de travail, au cours de laquelle l'employeur recueille des informations sur le candidat afin d'évaluer son aptitude à occuper le poste proposé. Les questions posées doivent être **strictement limitées** à l'évaluation des compétences professionnelles et de l'adéquation du profil au poste.

Les notions de **religion ou convictions** et d'**orientation sexuelle** relèvent de la vie privée du candidat et sont explicitement protégées par l'article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois comme motifs de **discrimination prohibés**.

## Questions fréquentes

### Existe-t-il des exceptions permettant d'évoquer la religion lors du recrutement ?

Une exception très limitée existe selon l'article L.252-1 : une différence de traitement ne constitue pas une discrimination lorsque la caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Ces cas restent exceptionnels.

### Peut-on poser des questions sur la religion ou l'orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg ?

Non, il est strictement interdit d'évoquer la religion ou l'orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg. Ces sujets relèvent de la vie privée et constituent des motifs de discrimination prohibés par l'article L.251-1 du Code du travail, que ce soit par des questions directes, des remarques, des allusions ou des tests.

### Que faire si un candidat aborde spontanément sa religion ou son orientation sexuelle pendant l'entretien ?

Même si le candidat aborde spontanément ces sujets, l'employeur ne peut en tenir compte dans sa décision de recrutement et doit immédiatement écarter ces informations de la discussion. La collecte de ces informations reste prohibée même avec le consentement du candidat, sauf exception légale expresse.

## Que risque un employeur qui pose des questions discriminatoires sur la religion ou l'orientation sexuelle ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales importantes, ainsi qu'à la nullité de la procédure de recrutement. L'article 454 du Code pénal rend la discrimination pénalement répréhensible, et le candidat discriminé peut obtenir réparation avec une charge de la preuve aménagée en sa faveur.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'article [L.251-1](#) du Code du travail interdit toute **discrimination directe ou indirecte** fondée sur la religion ou les convictions, ainsi que sur l'orientation sexuelle. Cette interdiction s'applique notamment aux **conditions d'accès à l'emploi**, y compris les critères de sélection et conditions de recrutement (article [L.251-2](#)).

L'employeur ne peut solliciter ou recueillir, **directement ou indirectement**, des informations relatives à la religion ou à l'orientation sexuelle d'un candidat. Cette interdiction s'applique quelle que soit la forme de la question (explicite ou implicite) et indépendamment du support (oral, écrit, tests, questionnaires).

**Exception très limitée** : L'article [L.252-1](#) prévoit qu'une différence de traitement ne constitue pas une discrimination lorsque la caractéristique constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

## Modalités pratiques

En pratique, l'employeur doit s'abstenir de toute question, remarque ou allusion relative à la religion ou à l'orientation sexuelle du candidat, y compris sous forme de discussions informelles ou de tests de personnalité.

L'utilisation de **formulaires de candidature**, questionnaires ou méthodes d'évaluation ne doit comporter aucune rubrique susceptible de révéler ces informations. Si le candidat aborde spontanément ces sujets, l'employeur ne peut en tenir compte dans la **décision de recrutement**.

En cas de **question prohibée**, le candidat a même le droit de mentir sans que cela puisse lui être reproché ultérieurement. La collecte de ces informations, même avec le consentement du candidat, reste **prohibée** sauf exception légale expresse.

## Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de former les personnes impliquées dans le processus de recrutement à l'interdiction absolue de toute question relative à la religion ou à l'orientation sexuelle. Les **guides d'entretien** et grilles d'évaluation doivent être vérifiés afin d'exclure toute référence à ces sujets.

En cas de doute sur la licéité d'une question, il convient de **privilégier l'abstention**. Toute infraction expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales importantes, ainsi qu'à la nullité de la procédure de recrutement.

Il est conseillé de **documenter** les entretiens et de conserver une traçabilité des questions posées afin de pouvoir démontrer le respect du cadre légal en cas de litige. La sensibilisation des équipes RH aux **obligations légales** est essentielle.

## Cadre juridique

- **Article L.251-1 du Code du travail** : Interdiction discrimination fondée sur religion/convictions et orientation sexuelle
- **Article L.251-2 du Code du travail** : Champ d'application incluant conditions d'accès à l'emploi et recrutement
- **Article L.252-1 du Code du travail** : Exception pour exigences professionnelles essentielles et déterminantes
- **Article L.253-1 du Code du travail** : Interdiction des représailles
- **Article 454 du Code pénal** : Discrimination pénalement répréhensible incluant religion et orientation sexuelle
- **Loi du 28 novembre 2006** : Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Nullité des questions discriminatoires et droit à réparation

L'évocation de la religion ou de l'orientation sexuelle en entretien d'embauche, **même à l'initiative du candidat**, ne peut en aucun cas être prise en compte dans la décision de recrutement et doit être immédiatement écartée de la discussion. La **charge de la preuve** est aménagée en faveur du candidat s'estimant discriminé.

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.