Quelles questions sont interdites lors d'un entretien d'embauche selon la loi luxembourgeoise ?

Réponse courte

Sont **strictement interdites** toutes questions portant sur la vie privée ou des caractéristiques personnelles sans lien direct avec l'aptitude professionnelle : **situation familiale**, grossesse, origine, nationalité, opinions politiques/religieuses/syndicales, état de santé, handicap, **orientation sexuelle**, situation financière personnelle.

Le candidat n'est **pas tenu de répondre** et peut fournir une réponse inexacte sans conséquence juridique. Toute question discriminatoire expose à des amendes jusqu'à **25 000 euros** et 2 ans d'emprisonnement, ainsi qu'à des **dommages-intérêts**.

Les entretiens doivent se concentrer sur les **compétences professionnelles**, l'expérience pertinente et l'adéquation au poste. L'employeur ne peut solliciter que des informations **strictement nécessaires** pour apprécier la capacité à occuper l'emploi.

Définition

Les **questions interdites** lors d'un entretien d'embauche sont celles qui touchent à des informations personnelles protégées par la loi, sans lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Cette interdiction découle du **principe de non-discrimination** établi par le Code du travail et le Code pénal luxembourgeois.

Au Luxembourg, pays multiculturel avec **170 nationalités** représentées, cette protection revêt une importance particulière pour maintenir un marché du travail inclusif et respectueux de la diversité. L'objectif est de garantir l'**égalité de traitement** dans l'accès à l'emploi et de prévenir toute **discrimination** fondée sur des critères non pertinents.

Le principe fondamental : la décision d'embauche doit être prise uniquement sur la base de critères professionnels objectifs, jamais sur des considérations d'ordre personnel. Toute question qui ne vise pas directement à évaluer les compétences pour le poste est présumée discriminatoire.

Questions fréquentes

Existe-t-il une exception aux questions normalement interdites ?

Oui, l'article L.252-1 admet une exception ultra-restrictive si la question correspond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, objectivement justifiée et proportionnée. Cette exception concerne des cas rarissimes comme certains métiers de comédien ou postes nécessitant des aptitudes physiques spécifiques.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'employeur peut-il interroger sur les opinions politiques ou syndicales ?

Non, toute question sur l'appartenance syndicale, les opinions politiques, l'engagement politique ou les convictions personnelles est strictement interdite. Ces données sensibles relèvent de l'article 9 du RGPD qui interdit leur collecte sauf exception légale expresse documentée.

Le candidat est-il obligé de répondre à toute question lors d'un entretien ?

Non, le candidat n'est pas tenu de répondre aux questions illicites et peut fournir une réponse inexacte sans conséquence juridique. Ce droit au silence et au mensonge protège contre les discriminations prohibées par les articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail luxembourgeois.

Quelles questions sont interdites lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg ?

Sont interdites toutes questions sur la vie privée ou caractéristiques personnelles sans lien avec l'aptitude professionnelle : situation familiale, grossesse, origine, nationalité, opinions politiques ou religieuses, appartenance syndicale, état de santé, handicap, orientation sexuelle et situation financière personnelle.

Quelles questions sur la santé sont interdites lors d'un entretien ?

Sont prohibées toutes questions sur l'état de santé actuel ou passé, les antécédents médicaux, traitements en cours, handicaps non visibles ou consommation de substances. L'évaluation médicale relève exclusivement de la médecine du travail après embauche, conformément à l'article L.326-1.

Quelles sanctions risque l'employeur pour des questions discriminatoires en entretien ?

Les questions discriminatoires exposent à des amendes pénales jusqu'à 25 000 euros et 2 ans d'emprisonnement selon l'article 457-1 du Code pénal, ainsi qu'à des dommages-intérêts. L'inversion de la charge de la preuve s'applique au profit du candidat lésé.

Sur quels sujets l'entretien d'embauche peut-il légitimement porter ?

L'entretien doit se concentrer sur les compétences professionnelles, l'expérience pertinente, les qualifications, la formation, la motivation pour le poste et l'adéquation aux missions. Seules les informations strictement nécessaires à l'évaluation de la capacité professionnelle peuvent être sollicitées.

Conditions d’exercice

Principe général (articles L.241-2 et L.251-2 du Code du travail) : L'employeur ne peut solliciter que des informations **strictement nécessaires** pour apprécier la capacité à occuper l'emploi ou les aptitudes professionnelles. Toute information demandée doit présenter un **lien direct et nécessaire** avec le poste proposé.

Interdiction absolue pour toute question relative à :

- La **vie privée** du candidat
- Les **caractéristiques protégées** : sexe, origine, religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, appartenance ethnique
- Toute information sans **rapport objectif** avec les compétences requises

Exception ultra-restrictive : Une question normalement interdite n'est admise que si elle correspond à une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**, objectivement justifiée et proportionnée (cas rarissimes comme certains métiers de comédien, postes nécessitant des aptitudes physiques spécifiques).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Principe	Recruteur	Candidat
Questions autorisées	Uniquement compétences et aptitudes professionnelles	Obligation de répondre de bonne foi
Questions interdites	Sanctions civiles et pénales	Droit au silence absolu
Réponse inexacte	Ne peut fonder un licenciement	Droit au mensonge reconnu
Charge de la preuve	Prouver l'absence de discrimination	Établir présomption de discrimination

Protection du candidat :

- **Droit au silence** : aucune obligation de répondre aux questions inappropriées
- **Droit au mensonge** : réponse inexacte sans conséquence si question illicite
- **Protection contre les représailles** : aucune sanction possible pour refus de répondre
- **Recours disponibles** : signalement ITM, CET, action en justice civile ou pénale

Modalités pratiques

Questions strictement interdites par catégorie :

Situation familiale et personnelle :

- État civil (célibataire, marié, divorcé, pacsé)
- Nombre et âge des enfants, projets familiaux
- Projet de grossesse ou parentalité
- Situation du conjoint/partenaire
- Organisation familiale, garde des enfants

Origine et appartenance :

- Nationalité d'origine, lieu de naissance
- Origine ethnique, couleur de peau
- Langue maternelle, accent
- Religion, pratiques religieuses
- Convictions philosophiques

Opinions et engagements :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Appartenance syndicale, activités syndicales
- Opinions politiques, engagement politique
- Engagement associatif (sauf lien direct avec le poste)
- Convictions personnelles

Santé et condition physique :

- État de santé actuel ou passé
- Handicap (sauf aménagements nécessaires)
- Antécédents médicaux, arrêts maladie
- Consommation de médicaments
- Tests médicaux, séropositivité

Vie privée et situation personnelle :

- Orientation sexuelle, identité de genre
- Habitudes personnelles, loisirs privés
- Situation financière personnelle
- Endettement, saisies sur salaire
- Logement, véhicule personnel

Questions détournées également interdites :

- "Comptez-vous avoir des enfants ?" ? grossesse
- "D'où venez-vous ?" ? origine ethnique
- "Quelles sont vos activités le dimanche ?" ? religion
- "Comment gérez-vous le stress ?" ? santé mentale
- "Votre conjoint travaille-t-il ?" ? situation familiale

Type de sanction	Montant/Durée	Base légale
Amende pénale	251€ à 25.000€	Art. 455 Code pénal
Emprisonnement	8 jours à 2 ans	Art. 455 Code pénal
Dommages-intérêts	Variable selon préjudice	Droit civil
Nullité recrutement	Annulation possible	Code du travail

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Préparer des entretiens conformes en utilisant un guide d'entretien structuré validé juridiquement, avec des questions identiques pour tous les candidats au même poste. **Centrer** l'évaluation exclusivement sur les compétences, l'expérience et la motivation, en excluant tout critère personnel. **Former** obligatoirement les recruteurs aux questions licites et utiliser une grille d'évaluation objective.

Questions recommandées et autorisées : expérience professionnelle pertinente, compétences techniques spécifiques au poste, formation et qualifications, motivation pour le poste, disponibilité et mobilité professionnelle, prétentions salariales, projets professionnels.

Gestion des situations délicates : si le candidat évoque spontanément sa vie privée, recentrer poliment sur les aspects professionnels ; face à une question limite, reformuler sur l'aspect professionnel uniquement ; en cas de doute, s'abstenir ou consulter le service juridique ; documenter systématiquement les questions posées pour traçabilité et audit.

Sensibilisation continue : sessions de formation trimestrielles pour les équipes RH et managers, mise à jour régulière des guides d'entretien, simulations d'entretiens avec feedback, audit interne annuel des pratiques de recrutement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.241-1 à L.241-5	Interdiction discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi
Article L.241-2	Champ d'application : conditions d'accès à l'emploi et critères de sélection
Articles L.251-1 à L.251-2	Interdiction discrimination fondée sur religion, convictions, handicap, âge
Article L.252-1	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante
Article L.261-1	Traitement de données personnelles à des fins de surveillance dans les relations
Loi du 1er août 2018	Application du RGPD au Luxembourg, protection des données personnelles
Articles 6 et 9 RGPD	Traitement des données sensibles, consentement explicite
Article 454 Code pénal	Définition de la discrimination
Article 455 Code pénal	Sanctions pénales : discrimination dans accès à l'emploi
Articles 457-1 et 457-3	Incitation à la discrimination et peines complémentaires

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET) a traité **240 dossiers** de discrimination en 2022, dont une part significative concerne le recrutement. L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) renforce ses contrôles sur les pratiques d'embauche discriminatoires.

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.