La question d'une grossesse réelle ou future est-elle autorisée lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, c'est strictement interdit. L'employeur ne peut jamais demander à une candidate si elle est enceinte, a été enceinte ou envisage de l'être. Cette **interdiction absolue** de discrimination fondée sur le sexe et la **grossesse** découle de l'article L.241-1 du Code du travail.

La candidate n'a **aucune obligation** de révéler une grossesse et peut légalement mentir si la question est posée. L'employeur ne peut exiger de **test de grossesse** ni de certificat médical préventif. Toute discrimination basée sur la grossesse expose à des **sanctions civiles et pénales** incluant nullité du recrutement et **dommages-intérêts** conséquents.

Aucune circonstance, même des contraintes organisationnelles, ne justifie une question sur la grossesse lors du recrutement. La **jurisprudence luxembourgeoise** sanctionne systématiquement ces pratiques.

Définition

Les questions relatives à la **grossesse et maternité** englobent toute interrogation directe ou indirecte sur l'état de grossesse actuel, les grossesses passées, les projets de maternité ou paternité, les traitements de fertilité, l'allaitement, les congés maternité envisagés, ou tout aspect lié à la procréation.

Cette interdiction vise à garantir l'**égalité professionnelle entre femmes et hommes** et à éliminer une discrimination historique majeure. L'article L.241-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence à l'état matrimonial ou familial. L'article L.241-4 précise que les dispositions relatives à la protection de la grossesse ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement.

Au Luxembourg, où le **taux d'emploi féminin** atteint 70%, cette protection est considérée comme essentielle à l'égalité au travail. La législation luxembourgeoise transpose les directives européennes 2006/54/CE (égalité de traitement) et 92/85/CEE (protection de la maternité).

Questions fréquentes

Existe-t-il des exceptions à l'interdiction sur la grossesse ?

Aucune, l'interdiction est absolue et inconditionnelle selon l'article L.241-1 du Code du travail. Aucune circonstance, même des contraintes organisationnelles, des risques professionnels ou la durée d'un CDD court, ne justifie une question sur la grossesse lors du recrutement.

L'employeur peut-il exiger un test de grossesse avant embauche ?

Non, l'employeur ne peut exiger ni test de grossesse ni certificat médical préventif. La candidate dispose d'un droit de refus absolu. Toute discrimination basée sur la grossesse expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales incluant la nullité du recrutement.

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

La candidate doit-elle révéler sa grossesse lors d'un recrutement ?

Non, la candidate n'a aucune obligation de révéler une grossesse et peut légalement mentir si la question est posée. Ce droit au mensonge est juridiquement protégé et ne peut fonder ultérieurement un licenciement ni aucune sanction par l'employeur luxembourgeois.

Que faire si une candidate révèle spontanément sa grossesse en entretien ?

L'employeur doit poursuivre l'entretien normalement sans approfondir, ne pas en tenir compte dans la décision de recrutement, ne poser aucune question complémentaire sur la grossesse et documenter le caractère spontané de la révélation pour preuve en cas de contentieux.

Quelles questions détournées sur la grossesse sont également prohibées ?

Sont prohibées les questions indirectes comme avez-vous des projets personnels à court terme, votre situation va-t-elle évoluer ou pouvez-vous vous engager sur deux ans. Les observations sur l'apparence physique sont également interdites, la jurisprudence luxembourgeoise sanctionnant systématiquement ces pratiques.

Quelles sanctions pour discrimination fondée sur la grossesse ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles et pénales incluant la nullité du recrutement et des dommages-intérêts conséquents. Les articles L.337-1 et suivants protègent la salariée enceinte. L'article L.241-3 prohibe expressément toute discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité.

Un employeur peut-il interroger une candidate sur une grossesse au Luxembourg ?

Non, c'est strictement interdit. L'employeur ne peut jamais demander à une candidate si elle est enceinte, a été enceinte ou envisage de l'être. Cette interdiction absolue de discrimination fondée sur le sexe et la grossesse découle de l'article L.241-1 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Interdiction absolue et inconditionnelle selon l'article L.241-1 du Code du travail :

- Aucune exception possible, même pour raisons de sécurité ou organisationnelles
- Tous types de contrats concernés : CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage
- Tous secteurs d'activité, y compris ceux avec risques professionnels
- Application dès le processus de sélection jusqu'à l'embauche

Situation	Droit de la candidate	Obligation de l'employeur
Question posée	Peut mentir légalement	Interdiction absolue de poser la question
Révélation spontanée	Libre choix, aucune obligation	Ne pas en tenir compte dans l'évaluation
Test médical	Droit de refus absolu	Interdiction de l'exiger
Déclaration préalable	Aucune obligation avant embauche	Ne peut conditionner l'embauche à une déclaration

Protection totale de la candidate :

- **Droit au silence** absolu sur la grossesse pendant le recrutement
- **Droit au mensonge** légalement protégé si la question est posée
- **Protection** contre toute conséquence négative liée à la grossesse
- **Nullité** de tout refus d'embauche motivé par la grossesse

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

Modalités pratiques

Questions strictement prohibées (exemples) :

Type de question	Exemples interdits
Directes	"Êtes-vous enceinte ?" / "Envisagez-vous une grossesse ?" / "Suivez-vous un traitement de fertilité ?"
Indirectes	"Avez-vous des projets personnels à court terme ?" / "Votre situation va-t-elle évoluer ?" / "Pouvez-vous vous engager sur 2 ans ?"
Détournées	"Y a-t-il quelque chose qui pourrait affecter votre disponibilité ?" / Observations sur l'apparence physique

Comportements interdits :

- Observer ou commenter l'apparence physique de la candidate
- Demander un test de grossesse ou un certificat médical préventif
- Exiger une déclaration écrite ou orale sur l'état de grossesse
- Conditionner l'embauche à l'absence de grossesse
- Inclure des clauses contractuelles relatives à la grossesse

Si une candidate révèle spontanément sa grossesse :

- Poursuivre l'entretien normalement sans approfondir
- Ne pas en tenir compte dans la décision de recrutement
- Ne poser aucune question complémentaire sur la grossesse
- Documenter le caractère spontané de la révélation

Gestion des contraintes organisationnelles :

- Postes physiques : évaluer l'aptitude via médecine du travail après embauche
- CDD courts : aucune question autorisée malgré la durée limitée
- Petites équipes : planifier sans interroger sur la grossesse

Pratiques et recommandations

Prévention systématique : Former intensivement tous les recruteurs aux interdictions légales et aux questions prohibées. Éliminer toute référence à la grossesse, maternité ou projets familiaux des supports de recrutement. Sensibiliser aux conséquences légales et éthiques des questions discriminatoires. Auditer régulièrement les

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

pratiques de recrutement pour détecter les dérives.

Formation continue obligatoire : Organiser des sessions de formation incluant cas pratiques sur les questions interdites, sensibilisation aux biais inconscients, rappel des sanctions encourues, et mise à jour juridique régulière. Sanctionner immédiatement tout recruteur posant des questions inappropriées.

Culture d'entreprise inclusive : Communiquer sur les politiques parentalité-friendly et afficher l'engagement pour l'égalité professionnelle. Valoriser les retours de congé maternité et proposer des aménagements post-maternité. Témoigner publiquement du respect de la vie privée dans les processus de recrutement.

Documentation et traçabilité : Documenter les critères objectifs de sélection basés exclusivement sur les compétences et l'expérience. Conserver les preuves de non-discrimination en cas de contentieux. Former les managers aux procédures de recrutement conformes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.241-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe
Article L.241-2 du Code du travail	Champ d'application : conditions d'accès à l'emploi
Article L.241-3 du Code du travail	Nullité des mesures discriminatoires contraires au principe d'égalité de traitement
Article L.241-4 du Code du travail	Protection de la grossesse et de la maternité, condition d'égalité de traitement
Article L.337-1 du Code du travail	Protection contre le licenciement de la femme enceinte
Directive 2006/54/CE	Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi
Directive 92/85/CEE	Protection de la femme enceinte ou allaitante au travail
Article 455 du Code pénal luxembourgeois	Sanctions pénales en cas de discrimination

Toute question sur la grossesse lors du recrutement est interdite. Le refus d'embauche fondé sur ce motif est nul et expose l'employeur à des dommages-intérêts.

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.