L'employeur peut-il interroger un candidat sur son état de santé ou ses arrêts maladie passés au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **interroger un candidat sur son état de santé passé ou ses arrêts maladie constitue une discrimination prohibée**. Le Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le handicap (article L.251-1), et le RGPD classe les données de santé parmi les catégories particulières nécessitant une protection renforcée (article 9). L'employeur ne peut poser aucune question sur les antécédents médicaux, pathologies passées ou arrêts de travail durant le recrutement.

Seul le médecin du travail est compétent pour évaluer l'aptitude médicale après l'embauche (articles L.326-1 et L.326-2 du Code du travail). Le candidat n'a aucune obligation de divulguer son état de santé passé et peut légalement refuser de répondre à de telles questions. Toute collecte de données de santé sans base légale valide expose à des sanctions RGPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial.

Définition

Les **données de santé** au sens du RGPD englobent toute information relative à la santé physique ou mentale d'une personne, passée, présente ou future. Cela inclut les antécédents médicaux, maladies, arrêts de travail, hospitalisations, traitements médicamenteux, incapacités temporaires ou permanentes, accidents du travail, consultations médicales, résultats d'examens et tout élément révélant l'état de santé.

Ces informations constituent des **catégories particulières de données à caractère personnel** selon l'article 9 du RGPD, bénéficiant d'une protection maximale. Le traitement de ces données est en principe interdit, sauf exceptions très limitées définies par la réglementation. Dans le contexte du recrutement, aucune exception ne permet à l'employeur de collecter ces informations, la **compétence exclusive** appartenant au médecin du travail après l'embauche.

Au Luxembourg, la protection contre la discrimination fondée sur le handicap (article L.251-1) et l'encadrement strict du traitement des données personnelles dans les relations de travail (article L.261-1) créent un cadre juridique particulièrement protecteur interdisant toute collecte de données de santé lors du processus de sélection.

Questions fréquentes

Existe-t-il des exceptions permettant un examen médical avant embauche ?

Oui, l'article L.326-1 alinéa 2 prévoit un examen médical d'embauchage avant embauche pour les postes à risques (pilote, sécurité nucléaire). Cette évaluation doit être effectuée par le médecin du travail compétent et jamais par l'employeur lui-même.

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

Le candidat doit-il révéler son état de santé lors d'un entretien ?

Non, le candidat n'a aucune obligation de divulguer son état de santé passé et peut légalement refuser de répondre à de telles questions sans aucune conséquence. Ce droit au silence est protégé par l'article 9 du RGPD et le principe de non-discrimination.

Peut-on demander un certificat médical lors du recrutement ?

Non, l'article L.326-1 du Code du travail interdit toute demande de certificat médical avant embauche. L'évaluation médicale relève exclusivement de la médecine du travail organisée après la signature du contrat de travail, garantissant la confidentialité des données de santé du candidat.

Quelles sanctions encourt l'employeur pour une question sur la santé du candidat ?

Toute collecte de données de santé sans base légale valide expose l'employeur à des sanctions RGPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial. S'ajoutent les sanctions pénales pour discrimination et des dommages-intérêts au candidat.

Qui est compétent pour évaluer l'aptitude médicale d'un candidat ?

Seul le médecin du travail est compétent pour évaluer l'aptitude médicale après l'embauche, conformément aux articles L.326-1 et L.326-2 du Code du travail. L'employeur ne peut jamais directement questionner le candidat sur sa santé lors du processus de recrutement.

Un employeur peut-il interroger un candidat sur sa santé ou ses arrêts maladie au Luxembourg ?

Non, interroger un candidat sur son état de santé passé ou ses arrêts maladie constitue une discrimination prohibée par l'article L.251-1 du Code du travail. Le RGPD classe les données de santé parmi les catégories particulières interdites de traitement selon l'article 9.

Une candidature peut-elle être rejetée pour cause de handicap ?

Non, l'article L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le handicap. L'employeur doit prévoir des aménagements raisonnables conformément à la directive 2000/78/CE. Seule l'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail peut justifier un refus.

Conditions d’exercice

Principe	Application
Interdiction générale	Aucune question sur la santé passée ou actuelle durant le recrutement (Art. L.251-1 Code du travail)
Compétence exclusive	Seul le médecin du travail évalue l'aptitude médicale post-embauche (Art. L.326-1 et L.326-2)
Protection RGPD	Les données de santé sont des catégories particulières interdites de traitement (Art. 9 RGPD)
Droit du candidat	Aucune obligation de divulgation ; droit de refuser de répondre sans conséquence

Exception ultra-restrictive : Une différence de traitement n'est pas discriminatoire uniquement si une caractéristique constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** pour la nature de l'activité, avec un objectif légitime et une exigence proportionnée (article L.252-1). Ces cas sont extrêmement rares et concernent des situations où des réglementations spécifiques imposent des conditions médicales précises (ex: pilote d'avion, personnel de sécurité nucléaire).

Même dans ces cas exceptionnels, l'évaluation doit être effectuée par le **médecin du travail compétent** et non par l'employeur lui-même. L'employeur ne peut jamais directement questionner le candidat sur sa santé, mais uniquement faire procéder à un examen médical d'embauchage avant l'embauchage pour ces postes à risques

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

(article L.326-1, alinéa 2).

Modalités pratiques

Questions strictement interdites :

Santé générale :

- "Avez-vous des problèmes de santé ?"
- "Avez-vous été en arrêt maladie récemment ?"
- "Combien de jours d'absence pour maladie avez-vous eu ?"
- "Avez-vous des antécédents médicaux ?"
- "Avez-vous été hospitalisé ?"

Pathologies spécifiques :

- "Avez-vous des problèmes de dos/musculaires ?"
- "Souffrez-vous de maladies chroniques ?"
- "Avez-vous eu un burn-out ou des problèmes psychologiques ?"
- "Prenez-vous des médicaments régulièrement ?"

Questions détournées prohibées :

- "Êtes-vous résistant au stress ?" (santé mentale)
- "Votre santé vous permet-elle d'exercer ce poste ?" (état général)
- "Avez-vous toujours été disponible dans vos précédents emplois ?" (arrêts maladie)
- "Comment est votre forme physique ?" (condition médicale)

Délai/Montant	Valeur	Base légale
Sanctions RGPD	Jusqu'à 20 millions € ou 4% CA mondial	Article 83 RGPD
Sanctions pénales	251 à 125.000 € + emprisonnement	Article L.261-2 Code du travail
Délai visite médicale	Dans les 2 mois de l'embauchage (postes normaux)	Article L.326-1
Délai visite médicale	Avant l'embauchage (postes à risques)	Article L.326-1

Processus conforme de recrutement :

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

1. **Évaluation uniquement sur les compétences** professionnelles, l'expérience et les qualifications
2. **Description objective** des exigences physiques du poste (port de charges, station debout, etc.)
3. **Question permise** : "Êtes-vous en mesure d'accomplir les tâches décrites ?" (sans demander d'explication médicale)
4. **Embauche** sans considération de l'état de santé
5. **Visite médicale d'embauchage** obligatoire auprès du médecin du travail post-embauche
6. **Avis d'aptitude/inaptitude** émis par le médecin du travail uniquement
7. **Aménagements éventuels** si recommandés par le médecin du travail

Pratiques et recommandations

Prévention systématique : Former tous les intervenants au processus de recrutement (RH, managers, membres des comités de sélection) sur l'interdiction absolue de toute question relative à la santé. Éliminer de tous les formulaires, grilles d'entretien et procédures toute référence à l'état de santé, aux absences passées ou aux conditions physiques/mentales. Établir des procédures standardisées centrées exclusivement sur les compétences professionnelles.

Gestion de l'aptitude physique : Se limiter à décrire objectivement les exigences physiques du poste dans l'offre d'emploi et durant l'entretien (ex: "le poste nécessite de porter des charges jusqu'à 20kg" ou "station debout prolongée"). Poser uniquement la question : "Êtes-vous en mesure d'accomplir ces tâches ?" sans jamais demander de précisions sur d'éventuelles limitations ou leurs causes. Tout doute sur l'aptitude doit être renvoyé à la médecine du travail après l'embauche.

Si un candidat mentionne spontanément sa santé : Ne jamais approfondir ni poser de questions complémentaires. Recentrer immédiatement la discussion sur les compétences professionnelles et l'expérience. Documenter que l'information a été donnée spontanément par le candidat, mais ne pas l'utiliser dans le processus décisionnel. L'embauche doit être décidée uniquement sur des critères professionnels objectifs.

Culture d'entreprise inclusive : Communiquer publiquement sur les politiques de bien-être et d'aménagements raisonnables disponibles. Valoriser les parcours de réintégration après maladie longue durée. Proposer des aménagements de poste de manière proactive sans exiger de justification médicale détaillée. Former les managers à la gestion inclusive et à l'accompagnement des salariés en situation de vulnérabilité temporaire ou permanente.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1 Code du travail	Interdiction de discrimination fondée notamment sur le handicap
Article L.251-2 Code du travail	Application au recrutement : conditions d'accès à l'emploi
Article L.252-1 Code du travail	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante (rare)
Article L.326-1 Code du travail	Examen médical d'embauchage obligatoire par le médecin du travail
Article L.326-2 Code du travail	Compétence du médecin du travail pour l'évaluation de l'aptitude
Article 9 RGPD	Interdiction du traitement des données de santé (catégorie particulière)
Article 83 RGPD	Sanctions administratives jusqu'à 20 millions € ou 4% CA mondial
Article L.261-1 Code du travail	Encadrement strict du traitement de données à des fins de surveillance
Article L.261-2 Code du travail	Sanctions pénales : 251 à 125.000 € et emprisonnement 8 jours à 1 an
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et mise en œuvre du RGPD au Luxembourg

La CNPD luxembourgeoise considère les données de santé comme une priorité absolue de contrôle. Toute collecte d'informations sur l'état de santé passé lors du recrutement constitue à la fois une discrimination prohibée et une violation grave du RGPD, exposant à des sanctions exemplaires pouvant paralyser l'activité de l'entreprise.

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.