Est-ce légal de refuser un candidat pour ses convictions religieuses ?

Réponse courte

Il n'est **pas légal** de refuser un candidat en raison de ses **convictions religieuses** au Luxembourg. Le Code du travail interdit toute discrimination **directe ou indirecte** fondée sur la religion ou les convictions lors de l'accès à l'emploi, à toutes les étapes du recrutement.

Une exception très limitée existe uniquement si la religion constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, ce qui doit être justifié, légitime et proportionné. En dehors de ce cas précis, tout refus fondé sur la religion expose l'employeur à la nullité de la décision, à des dommages et intérêts, ainsi qu'à des sanctions pénales. La **charge de la preuve** est aménagée : le candidat doit établir des faits présumant une discrimination, puis l'employeur doit prouver des motifs objectifs. L'employeur doit garantir la **traçabilité** de ses décisions de recrutement.

Définition

Le refus d'un candidat pour ses **convictions religieuses** consiste à écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison de ses croyances, opinions ou pratiques religieuses, qu'elles soient exprimées ou supposées. Cette notion s'inscrit dans le champ de la **discrimination directe**, telle que définie par le Code du travail luxembourgeois, qui interdit toute distinction fondée sur la religion ou les convictions lors de l'**accès à l'emploi**, au même titre que les questions interdites en entretien.

Questions fréquentes

Comment est répartie la charge de la preuve en discrimination religieuse ?

La charge de la preuve est partagée. Le candidat doit présenter des faits laissant supposer une discrimination, puis l'employeur doit prouver que sa décision repose sur des motifs objectifs, étrangers à toute considération religieuse.

Comment prévenir la discrimination religieuse en recrutement ?

Il est recommandé de formaliser et documenter objectivement les critères de sélection, de sensibiliser les responsables RH à l'interdiction des discriminations, de proscrire toute mention religieuse dans les offres et entretiens, et de solliciter un avis juridique en cas de doute.

Est-il légal de refuser un candidat pour ses convictions religieuses au Luxembourg ?

Non, il n'est pas légal de refuser un candidat en raison de ses convictions religieuses. Le Code du travail (art. L.251-1) interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions lors de l'accès à l'emploi.

Existe-t-il une exception au refus pour motif religieux ?

Une exception très limitée existe uniquement si la religion constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, ce qui doit être justifié, légitime et proportionné. Cette exception s'interprète restrictivement et concerne principalement certains organismes religieux.

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

Quelles sanctions pour un refus discriminatoire fondé sur la religion ?

Tout refus fondé sur la religion expose l'employeur à la nullité de la décision (art. L.251-2), à des dommages et intérêts, ainsi qu'à des sanctions pénales. La loi du 28 novembre 2006 encadre strictement les sanctions applicables.

Un employeur peut-il poser des questions sur la religion en entretien ?

Non, toute question ou investigation sur la religion du candidat est prohibée. Il est interdit de solliciter, enregistrer ou utiliser des informations sur les convictions religieuses, à toutes les phases du recrutement (sélection, entretien, décision finale).

Conditions d’exercice

L'interdiction de refuser un candidat pour ses convictions religieuses s'applique dans les conditions suivantes.

Critère	Détail
Interdiction de principe	Refus d'embauche fondé sur les convictions religieuses strictement interdit, explicitement ou implicitement
Phases concernées	Toutes les phases du recrutement : sélection, entretiens et décision finale d'embauche
Dérogations possibles	Aucune dérogation liée à la taille de l'entreprise ou à la nature du contrat
Exception unique	Exigence professionnelle essentielle et déterminante liée à la nature de l'activité
Conditions de l'exception	Objectif légitime et exigence proportionnée

Modalités pratiques

Le respect de l'interdiction de discrimination religieuse au recrutement implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Collecte d'informations	Interdiction de solliciter, enregistrer ou utiliser des informations sur les convictions religieuses
Questions en entretien	Toute question ou investigation sur la religion du candidat est prohibée
Charge de la preuve	Partagée : le candidat présente des faits laissant supposer une discrimination, l'employeur doit prouver des motifs objectifs
Sanctions encourues	Nullité de la décision de refus, dommages et intérêts, sanctions pénales

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** les critères de sélection et de les **documenter** objectivement, en évitant toute référence, explicite ou implicite, à la religion. Les responsables RH doivent **sensibiliser** les personnes impliquées dans le recrutement à l'interdiction de toute discrimination fondée sur les convictions religieuses. Les offres d'emploi, les entretiens et les échanges écrits doivent être **exempts** de toute mention ou allusion à la religion. En cas de doute sur la légitimité d'une exigence professionnelle liée à la religion, il convient de **solliciter** un avis juridique spécialisé avant toute décision.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur la religion lors de l'accès à l'emploi
Art. L.251-2 du Code du travail	Nullité de plein droit de toute disposition ou acte discriminatoire
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi, encadrement strict des exceptions
Jurisprudence luxembourgeoise	Interprétation restrictive des exceptions, sanctions sévères des refus discriminatoires

L'employeur qui refuse un candidat pour ses convictions religieuses s'expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à une atteinte à la réputation de l'entreprise. Il est essentiel de fonder toute décision de recrutement sur des critères objectifs, en lien direct avec les exigences du poste.

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.