Un recruteur peut-il organiser des entretiens hors territoire luxembourgeois ?

Réponse courte

Un recruteur peut organiser des entretiens de recrutement **hors du territoire luxembourgeois**, car le Code du travail ne prévoit aucune **interdiction expresse** à ce sujet. L'employeur dispose d'une liberté d'organisation, à condition de respecter les principes de non-discrimination, d'égalité de traitement, de transparence et de **protection des données** personnelles.

Il est impératif que l'organisation d'un entretien à l'étranger ne constitue pas un **obstacle injustifié** à l'accès à l'emploi ni une source de discrimination. L'employeur doit informer clairement les candidats des modalités pratiques, garantir la **confidentialité** des échanges et, si nécessaire, proposer une **alternative à distance** pour assurer l'égalité d'accès à la procédure de recrutement.

Définition

L'entretien de **recrutement** est une étape formelle du processus d'**embauche**, durant laquelle un employeur ou son représentant échange avec un **candidat** afin d'évaluer l'adéquation de son profil au poste proposé. Organiser un entretien hors du territoire luxembourgeois signifie que la rencontre, physique ou virtuelle, se déroule dans un autre pays que le Grand-Duché de Luxembourg, que ce soit dans des locaux de l'employeur, d'un partenaire, ou dans un espace tiers.

Cette pratique concerne aussi bien les entretiens en présentiel que ceux réalisés à distance, dès lors que le lieu de connexion ou de présence physique du **candidat** ou du recruteur se situe hors Luxembourg.

Questions fréquentes

Faut-il informer les candidats des modalités d'entretien à l'étranger ?

Oui, l'employeur doit informer clairement chaque candidat du lieu, des modalités de déplacement, des éventuelles obligations administratives (visa, autorisations), ainsi que des conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour.

Faut-il proposer une alternative à distance à l'entretien à l'étranger ?

Oui, pour garantir l'égalité d'accès à la procédure, il est conseillé de proposer systématiquement une alternative à distance par visioconférence. Le choix du lieu ne doit pas exclure certains candidats en raison de contraintes de mobilité ou de coûts excessifs.

L'employeur doit-il prendre en charge les frais d'entretien à l'étranger ?

En l'absence de disposition légale imposant la prise en charge, la politique interne de l'employeur s'applique, à condition de respecter l'égalité de traitement entre tous les candidats. La transparence sur ces frais est essentielle pour prévenir tout litige.

Pourquoi documenter l'organisation des entretiens à l'étranger ?

Il faut conserver la preuve que chaque candidat a reçu les mêmes informations et opportunités, et que toute décision est justifiée et non discriminatoire. La traçabilité est essentielle en cas de contestation, de contrôle ou de recours par un candidat.

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

Quels principes respecter pour un entretien hors Luxembourg ?

L'employeur doit respecter la non-discrimination (articles L.251-1 à L.251-6), la loyauté (article L.122-1), la protection des données personnelles (article L.261-1), l'obligation d'information et de transparence (articles L.121-6 et L.121-7) du Code du travail.

Un recruteur peut-il organiser des entretiens hors du territoire luxembourgeois ?

Oui, un recruteur peut organiser des entretiens hors du Luxembourg, le Code du travail ne prévoyant aucune interdiction expresse. L'employeur dispose d'une liberté d'organisation, sous réserve de respecter la non-discrimination, l'égalité de traitement et la protection des données.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Recrutement	Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune interdiction expresse concernant la localisation des entretiens de recrutement.
Principe	L'employeur dispose d'une liberté d'organisation, sous réserve du respect des principes fondamentaux de non-discrimination, d'égalité de traitement et de transparence dans la procédure de recrutement.
Discrimination	Il est impératif que l'organisation d'un entretien à l'étranger ne constitue pas un obstacle injustifié à l'accès à l'emploi, ni une source de discrimination directe ou indirecte à l'encontre de certains candidats.
Employeur	L'employeur doit également garantir la confidentialité des échanges et la protection des données personnelles recueillies lors de l'entretien.

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
Obligation	L'employeur doit informer clairement chaque candidat du lieu, des modalités de déplacement, des éventuelles obligations administratives (visa, autorisations, etc.), ainsi que des conditions de prise en charge des frais de déplacement et de séjour.
Égalité de traitement	En l'absence de disposition légale imposant la prise en charge de ces frais, la politique interne de l'employeur s'applique, à condition de respecter l'égalité de traitement entre tous les candidats.
Confidentialité	L'entretien peut être organisé à distance, par visioconférence ou tout autre moyen numérique, sans restriction particulière au regard du droit luxembourgeois, sous réserve du respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper** les difficultés logistiques ou administratives liées à l'organisation d'un entretien à l'étranger, notamment en matière de délais, de sécurité et de conformité aux règles locales applicables. L'employeur doit **veiller** à ce que le choix du lieu n'exclue pas certains candidats en raison de contraintes de mobilité ou de coûts excessifs.

Pour garantir l'égalité d'accès à la procédure de recrutement, il est conseillé de **proposer** systématiquement une alternative à distance. Il est également recommandé de **documenter** l'ensemble des échanges relatifs à la convocation, aux modalités pratiques et à la prise en charge des frais, afin d'**assurer** la traçabilité et la transparence du processus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Non-discrimination et égalité de traitement	articles L.251-1 à L.251-6 du Code du travail luxembourgeois
Loyauté de la procédure de recrutement	article L.122-1 du Code du travail luxembourgeois
Protection des données personnelles	article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois
Obligation d'information et de transparence	articles L.121-6 et L.121-7 du Code du travail luxembourgeois
Encadrement humain et traçabilité	principes généraux du Code du travail et recommandations de la CNPD

Assurez-vous de conserver la preuve que chaque candidat a reçu les mêmes informations et opportunités, et que toute décision d'organisation d'entretien hors Luxembourg est justifiée, documentée et non discriminatoire. Cette traçabilité est essentielle en cas de contestation ou de contrôle.

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.