

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

Réponse courte

Les questions interdites lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg sont celles qui **n'ont pas de lien direct et nécessaire** avec l'évaluation des aptitudes professionnelles du candidat ou la capacité à occuper le poste proposé.

Il s'agit notamment des questions portant sur la **vie privée**, l'**état de santé**, la **situation familiale**, la **grossesse**, l'**orientation sexuelle**, la **religion**, les **opinions politiques**, l'**appartenance syndicale**, l'**origine ethnique** ou **raciale**, ou encore les **condamnations pénales** non liées à l'emploi. Ces questions sont prohibées par les **articles L.241-1** et **L.251-1** du Code du travail luxembourgeois et la **loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement.

Les candidats peuvent **refuser d'y répondre** sans que cela puisse leur être reproché, et l'employeur s'expose à des **sanctions civiles et pénales** en cas de manquement. Le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** et l'**ITM** peuvent être saisis en cas de discrimination.

Définition

Les **questions interdites** lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg sont celles qui portent sur des informations sans **lien direct et nécessaire** avec l'évaluation des aptitudes professionnelles du candidat ou l'appréciation de sa capacité à occuper l'emploi proposé.

Ces questions sont prohibées car elles portent atteinte à la **vie privée** du candidat ou sont susceptibles de constituer une **discrimination** fondée sur des critères protégés par la **loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement et les **articles L.241-1** et **L.251-1** du Code du travail luxembourgeois.

Le Luxembourg reconnaît **7 critères principaux** de non-discrimination : **race ou origine ethnique**, **sexe**, **orientation sexuelle**, **religion ou convictions**, **handicap**, **âge**, plus l'**égalité hommes-femmes** et la protection de la **grossesse/maternité**.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut solliciter, lors de l'entretien d'embauche, que des informations **strictement nécessaires** à la vérification de la capacité du candidat à occuper le poste à pourvoir ou à apprécier son **aptitude professionnelle**.

Principe général : Toute question portant sur des éléments étrangers à ces finalités est **interdite**, notamment celles relatives à la vie privée, à l'état de santé, à la situation familiale, à la grossesse, à l'orientation sexuelle, à la religion, aux opinions politiques, à l'appartenance syndicale, à l'origine ethnique ou raciale, ou encore à des condamnations pénales non en lien avec l'emploi proposé.

Exceptions limitées :

- **Exigence professionnelle essentielle** : différence de traitement justifiée par la nature des activités professionnelles particulières (article L.252-1 du Code du travail)
- **Proportionnalité** : l'objectif doit être légitime et l'exigence proportionnée au but recherché
- **Dispositions légales expresses** : certains emplois peuvent exiger des conditions spécifiques (secteur financier, contact avec personnes vulnérables)

Modalités pratiques

Questions formellement interdites :

Situation familiale et vie privée :

- État civil, nombre d'enfants, projets de mariage ou de grossesse
- Situation de concubinage, profession du conjoint
- **"Êtes-vous enceinte ?"**, **"Envisagez-vous d'avoir des enfants ?"**

Origine et nationalité :

- Nationalité (sauf si condition légale pour le poste), origine ethnique ou raciale
- **"D'où venez-vous ?"**, **"Quelle est votre nationalité ?"**

Convictions et opinions :

- Appartenance religieuse, opinions politiques, adhésion syndicale
- **"Quelle est votre religion ?"**, **"Êtes-vous syndiqué ?"**

Santé et handicap :

- État de santé, handicap (sauf justification objective), consommation de médicaments
- Antécédents médicaux, données biométriques ou génétiques
- **"Avez-vous des problèmes de santé ?"**, **"Prenez-vous des médicaments ?"**

Orientation sexuelle et identité :

- Orientation sexuelle, identité de genre
- **"Quelle est votre orientation sexuelle ?"**

Antécédents judiciaires :

- Condamnations pénales sans lien avec le poste
- **"Avez-vous déjà été condamné ?"** (sauf exception légale)

Questions autorisées :

- Expérience professionnelle, compétences techniques
- Formation et qualifications
- Disponibilité pour les horaires du poste
- Prétentions salariales
- Motivation pour le poste et l'entreprise

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Préparer** à l'avance les questions en s'assurant qu'elles sont en lien direct avec les exigences du poste
- **Sensibiliser** les personnes participant au processus de recrutement aux interdictions
- **Former** les managers aux techniques d'entretien non discriminatoires
- En cas de **doute** sur la légitimité d'une question, s'abstenir ou solliciter un avis juridique
- **Documenter** le processus de recrutement avec des critères objectifs

Pour les candidats :

- **Refuser poliment** de répondre aux questions interdites : *"Cette question ne me semble pas en lien avec le poste"*
- **Recentrer** l'échange sur les compétences professionnelles
- **Documenter** les questions discriminatoires posées
- **Signaler** les discriminations au CET, à l'ITM ou aux syndicats

Recours disponibles au Luxembourg :

- **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** : conseil, médiation, accompagnement juridique
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : contrôle et sanctions
- **Organisations syndicales** : soutien et action collective
- **Juridictions civiles** : dommages et intérêts

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.241-1** : Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou familial
- **Article L.251-1** : Interdiction de la discrimination fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique
- **Articles L.241-2** et **L.251-2** : Champ d'application (conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection, conditions de recrutement)
- **Article L.252-1** : Exceptions au principe de non-discrimination (exigences professionnelles essentielles)

Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement :

- Crée le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)**
- Définit les critères de discrimination prohibés
- Établit les procédures de recours et sanctions

Textes complémentaires :

- **Constitution luxembourgeoise** (article 10bis) : "Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi"
- **Loi du 13 mai 2008** sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes
- **Code pénal** (articles 454 et suivants) : Sanctions pénales de la discrimination

Sanctions encourues :

- **Sanctions civiles** : dommages et intérêts pour le candidat lésé
- **Sanctions pénales** : amendes et emprisonnement selon le Code pénal
- **Sanctions administratives** : intervention de l'ITM

L'employeur doit pouvoir **démontrer** que chaque question posée lors de l'entretien d'embauche est **justifiée** par les exigences objectives du poste. Toute information obtenue illicitement **ne peut être prise en compte** dans la décision d'embauche. Toute déviation expose à un **risque contentieux** accru et à des sanctions potentiellement lourdes.

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.