

Que faire si un candidat se plaint de discrimination pendant l'entretien d'embauche ?

Réponse courte

Si un candidat se **plaint de discrimination pendant l'entretien**, le recruteur doit immédiatement prendre note de la plainte de façon précise et objective (propos, circonstances, date, heure, personnes présentes) et informer sans délai le responsable RH ou la direction. Il est recommandé de proposer au candidat de formaliser sa plainte par écrit, sans l'y contraindre, et de garantir l'**absence de toute mesure de rétorsion** à son encontre.

L'employeur doit ensuite analyser objectivement les faits reprochés, vérifier la conformité des questions posées avec la législation anti-discrimination luxembourgeoise, et conserver tous les éléments relatifs à l'entretien en respectant la **confidentialité** et le **RGPD**. Chaque étape du traitement doit être documentée pour assurer la traçabilité et la défense de l'entreprise en cas de contentieux devant les juridictions luxembourgeoises.

Il est conseillé d'organiser un entretien de clarification avec le candidat, d'informer celui-ci de ses droits (recours à l'**ITM** ou au **CET**), et de solliciter l'avis du service juridique interne ou d'un avocat spécialisé en cas de doute sur la qualification juridique des faits.

Définition

La **discrimination lors d'un entretien de recrutement** désigne tout traitement défavorable ou différenciation injustifiée à l'égard d'un candidat fondé sur un motif prohibé par la loi luxembourgeoise. Les motifs de discrimination interdits incluent la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance (vraie ou supposée) à une race ou ethnie, le sexe, l'état matrimonial ou familial.

Une **plainte de discrimination** émise pendant l'entretien signifie que le candidat estime avoir été victime d'un comportement, d'une question ou d'une décision discriminatoire de la part du recruteur ou de l'employeur. La notion de discrimination couvre les actes directs et indirects, le harcèlement lié à un motif protégé, ainsi que toute instruction de discriminer.

Conditions d'exercice

L'interdiction de discrimination s'applique à toutes les étapes du recrutement, y compris l'entretien d'embauche, et concerne tous les motifs énumérés aux articles [L.251-1](#) et [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Cette obligation s'impose à l'employeur, à toute personne participant au processus de sélection (recruteurs, managers, RH), ainsi qu'aux prestataires externes mandatés pour le recrutement (cabinets de recrutement, consultants).

La plainte peut être formulée oralement ou par écrit, de manière formelle ou informelle, pendant l'entretien ou immédiatement après, et doit être prise en compte quelle que soit sa forme. Le simple fait pour un candidat d'exprimer un malaise ou de questionner la légalité d'une question peut constituer une alerte.

L'employeur doit traiter toute allégation de discrimination avec **diligence**, **impartialité** et **confidentialité**, en assurant la traçabilité des démarches entreprises et en respectant les droits du candidat.

Modalités pratiques

Dès qu'un candidat exprime une plainte de discrimination pendant l'entretien, le recruteur doit suivre la procédure suivante :

1. Réaction immédiate

- Suspendre l'entretien si nécessaire pour évaluer la situation et éviter toute aggravation
- Adopter une attitude respectueuse et d'écoute active envers le candidat
- Prendre note de la plainte de manière précise et objective

2. Documentation

- Consigner les propos tenus par le candidat et les circonstances exactes
- Noter la date, l'heure et identifier toutes les personnes présentes
- Conserver les supports utilisés pendant l'entretien (questionnaire, grille d'évaluation)

3. Information hiérarchique

- Informer immédiatement le responsable RH ou la direction
- Transmettre tous les éléments factuels sans interprétation personnelle

4. Proposition au candidat

- Proposer au candidat de formaliser sa plainte par écrit, sans l'y contraindre
- L'informer de ses droits et des recours possibles (ITM, CET, voie judiciaire)
- Garantir explicitement l'absence de toute mesure de rétorsion

5. Analyse interne

- Analyser objectivement les faits reprochés avec le service RH et juridique
- Vérifier la conformité des questions posées avec les motifs légalement prohibés
- Examiner si les critères de sélection étaient objectifs et proportionnés

6. Conservation et confidentialité

- Conserver tous les éléments relatifs à l'entretien et à la plainte
- Respecter la confidentialité et la protection des données personnelles conformément au RGPD
- Assurer la traçabilité de toutes les démarches entreprises

Étape	Délai recommandé	Action clé
Prise de note immédiate	Pendant l'entretien	Documentation objective des propos
Information hiérarchique	Même jour	Transmission au responsable RH/Direction
Proposition écrite au candidat	Dans les 24-48h	Formalisation de la plainte (facultatif)
Analyse juridique interne	Dans les 5 jours ouvrables	Évaluation des risques contentieux
Réponse au candidat	Dans les 15 jours	Position de l'entreprise et suite donnée

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de former les recruteurs à l'identification et à la prévention des situations de discrimination, notamment sur les **questions interdites** et les comportements à proscrire. Cette formation doit inclure des exemples concrets de questions discriminatoires et des alternatives conformes au droit luxembourgeois.

Préparer un **protocole interne de gestion des plaintes de discrimination** incluant la procédure à suivre, les personnes référentes (RH, juridique, direction), les délais de traitement et les modalités de documentation. Ce protocole doit être accessible à tous les collaborateurs impliqués dans le recrutement.

Prévoir systématiquement un **entretien de clarification** avec le candidat, en présence d'un tiers neutre si possible (RH, représentant syndical, médiateur interne), afin de recueillir ses explications détaillées et de présenter la position de l'employeur de manière transparente.

Documenter systématiquement chaque étape du traitement de la plainte pour assurer la **traçabilité** et la défense de l'entreprise en cas de contentieux devant les juridictions du travail luxembourgeoises. Cette documentation doit être conservée de manière sécurisée et confidentielle.

Réviser régulièrement les pratiques de recrutement et les grilles d'entretien pour prévenir la réitération de situations similaires. Cette révision peut inclure l'audit des questions standards, l'analyse des réclamations passées et l'amélioration continue des processus RH.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance (vraie ou supposée) à une race ou ethnie
Article L.251-2 du Code du travail	Champ d'application incluant les conditions d'accès à l'emploi, les critères de sélection et les conditions de recrutement
Article L.253-1 du Code du travail	Interdiction des représailles contre les personnes qui protestent ou refusent un acte discriminatoire, ou qui portent plainte
Article L.253-2 du Code du travail	Aménagement de la charge de la preuve : lorsqu'une personne établit des faits laissant présumer une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver l'absence de discrimination
Article L.254-1 du Code du travail	Contrôle de l'application par l'Inspection du travail et des mines (<u>ITM</u>)
Article L.241-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou familial, ou le changement de sexe
Article L.241-8 du Code du travail	Interdiction des représailles contre les salariés (applicable par extension aux candidats)
Loi du 28 novembre 2006	Mise en œuvre du principe d'égalité de traitement et création du Centre pour l'égalité de traitement (CET)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles des candidats lors du recrutement

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts) et pénales, ainsi qu'à des mesures administratives prononcées par l'ITM.

En cas de doute sur la qualification juridique des faits ou sur la conduite à tenir, il est impératif de solliciter sans délai l'avis du service juridique interne ou d'un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois. Le candidat dispose de recours auprès de l'ITM, du CET et des juridictions du travail.

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.