

Le recruteur peut-il poser des questions sur l'état de santé du candidat pendant un entretien ?

Réponse courte

Le recruteur **ne peut pas interroger un candidat sur son état de santé** lors du recrutement au Luxembourg. Cette interdiction découle du RGPD et de la loi du 1er août 2018 qui protègent les **données sensibles de santé**. Les questions portant sur la condition physique, psychique, les antécédents médicaux ou le handicap sont strictement prohibées dans les entretiens et formulaires.

Des exceptions existent uniquement si l'aptitude médicale constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** pour le poste. Dans ce cas, seul le **médecin du travail** peut évaluer cette aptitude après l'embauche (article [L.326-1](#)). Toute collecte directe d'informations médicales par l'employeur expose ce dernier à des sanctions pénales pouvant atteindre 125.000 euros d'amende.

Le Code pénal luxembourgeois (article 454) érige la discrimination fondée sur l'état de santé en infraction pénale, sanctionnée par une amende et une peine d'emprisonnement de 8 jours à 2 ans.

Définition

L'**état de santé** d'un candidat désigne toute information relative à sa condition physique ou psychique, à ses antécédents médicaux, à ses traitements en cours ou passés, ainsi qu'à toute donnée révélant une situation de handicap ou une vulnérabilité médicale. Ces informations constituent des **données à caractère personnel sensibles** au sens de l'article 9 du RGPD, bénéficiant d'une protection renforcée en raison de leur nature confidentielle et du risque de discrimination qu'elles comportent.

La collecte ou le traitement de telles données dans le cadre du recrutement est strictement encadré par le RGPD, la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données personnelles, et le Code pénal luxembourgeois qui sanctionne toute discrimination fondée sur l'état de santé.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il est **interdit à l'employeur** de solliciter ou de collecter, directement ou indirectement, des informations relatives à l'état de santé d'un candidat lors du processus de recrutement. Cette interdiction vise à garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Critère	Règle applicable	Base légale
Questions lors de l'entretien	Interdiction absolue sauf exception	RGPD art. 9, Loi 1er août 2018
Formulaires de candidature	Aucune mention relative à la santé	RGPD art. 9
Certificats médicaux avant embauche	Interdits sauf postes à risques spécifiques	Art. <u>L.326-1</u>
Exception : exigence professionnelle	Uniquement via médecin du travail	Art. <u>L.252-1</u> , <u>L.326-1</u>

Des exceptions existent **uniquement** lorsque l'aptitude médicale constitue une **exigence essentielle et déterminante** pour occuper le poste proposé, que la demande est strictement nécessaire et proportionnée à l'objectif poursuivi, et que l'évaluation est confiée au médecin du travail dans le respect du secret médical.

Modalités pratiques

Lors de l'entretien d'embauche ou dans tout formulaire de candidature, il est **strictement interdit** de poser des questions portant sur l'état de santé, les antécédents médicaux, le handicap ou toute information assimilée.

Interdictions pour l'employeur

Action interdite	Sanction	Base légale
Poser des questions sur l'état de santé	Amende 251 à 125.000 € + 8 jours à 5 ans de prison	Loi 1er août 2018
Exiger des certificats médicaux avant embauche	Nullité de la procédure + sanctions pénales	Art. <u>L.326-1</u>
Discriminer sur base de l'état de santé	Amende + 8 jours à 2 ans de prison	Code pénal art. 454

L'employeur ne peut pas exiger la production de certificats médicaux ou de résultats d'examens de santé avant l'embauche, sauf si la législation impose une visite médicale d'aptitude préalable pour des postes à risques particuliers (conformément à l'article L.326-1 du Code du travail).

En cas de doute sur l'aptitude d'un candidat à occuper un poste spécifique, **seul le médecin du travail** est habilité à se prononcer, dans le respect du secret médical, après l'embauche. L'examen médical d'embauchage doit être effectué dans les deux mois de l'embauchage (sauf postes à risques où il doit précéder l'embauche). Toute collecte d'information médicale doit être justifiée par la nature du poste et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux recruteurs de **limiter strictement leurs questions** à l'évaluation des compétences, de l'expérience et de la capacité du candidat à remplir les missions du poste, sans aucune référence à l'état de santé. Les questions doivent porter exclusivement sur les aptitudes professionnelles vérifiables.

Les formulaires de candidature, guides d'entretien et outils numériques (logiciels de recrutement, IA) utilisés doivent être vérifiés afin d'exclure toute mention ou question illicite relative à la santé. Il est essentiel d'assurer un **encadrement humain effectif** des processus automatisés de recrutement.

En cas de nécessité objective liée à la sécurité ou à la santé au travail, il convient de solliciter l'avis du médecin du travail **après l'embauche**, sans jamais demander directement des informations médicales au candidat. Toute démarche doit être tracée et documentée.

Toute infraction expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales** sévères, ainsi qu'à des actions en réparation du préjudice subi par le candidat. Le candidat discriminé peut obtenir la nullité de la procédure de recrutement et des dommages-intérêts.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD art. 9	Protection des données sensibles de santé (traitement interdit sauf exceptions)
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel et sanctions pénales (art. L.261-1 et L.261-2)
Art. L.252-1 du Code du travail	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen médical d'embauchage par le médecin du travail
Art. 454 du Code pénal	Discrimination fondée sur l'état de santé (infraction pénale)
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions : amende 251 à 125.000 € + emprisonnement 8 jours à 1 an

L'employeur doit veiller à la stricte confidentialité des informations médicales éventuellement détenues et s'abstenir de toute question sur l'état de santé lors du recrutement, sous peine de sanctions pénales pouvant atteindre 125.000 euros d'amende et 5 ans d'emprisonnement.

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.