Est-il légal d'interroger un candidat sur sa situation familiale lors d'un entretien de recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il est strictement interdit d'interroger un candidat sur sa **situation familiale** ou ses **projets d'enfants** lors d'un entretien de recrutement. Cette interdiction, fondée sur l'article L.241-1 du Code du travail, concerne toute discrimination directe ou indirecte liée au sexe, à l'état matrimonial ou familial, à la grossesse ou à la maternité.

Les questions prohibées incluent les interrogations sur le statut marital, le nombre d'enfants actuels ou envisagés, la grossesse présente ou future, ainsi que toute question détournée visant à obtenir ces informations (disponibilité en soirée, capacité à voyager). Le candidat n'a aucune obligation de répondre et peut refuser sans que cela constitue un motif légitime de refus d'embauche.

Des exceptions très limitées existent uniquement lorsque la question est **objectivement et strictement nécessaire** à l'exercice du poste, justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Ces cas demeurent exceptionnels et doivent répondre à un critère de proportionnalité strict.

Le non-respect de cette interdiction expose l'employeur à des **sanctions pénales** (amendes et emprisonnement selon les articles 454-455 du Code pénal) ainsi qu'à des **sanctions civiles** (dommages-intérêts, nullité des actes discriminatoires). La protection de la vie privée du candidat constitue un principe fondamental du droit luxembourgeois du travail.

Définition

La **situation familiale** englobe l'ensemble des informations relatives à l'état civil du candidat (marié, célibataire, divorcé, pacsé), à la composition de sa famille (nombre d'enfants, personnes à charge, structure familiale) ainsi qu'à ses projets personnels concernant la parentalité (intention d'avoir des enfants, grossesse envisagée ou en cours).

Ces éléments relèvent de la **vie privée** du candidat et sont protégés par les principes constitutionnels et légaux d'égalité de traitement, de non-discrimination et de respect de la vie privée, tels que consacrés par la législation luxembourgeoise.

Les **projets d'enfants** incluent toute information prospective sur l'intention du candidat de fonder une famille, d'avoir des enfants supplémentaires, ou sur l'existence d'une grossesse actuelle ou planifiée. Ces données sont considérées comme des informations sensibles ne pouvant être collectées lors du recrutement.

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

Conditions d’exercice

Le principe d'interdiction s'applique à **toutes les étapes** du processus de recrutement : entretien initial, entretiens successifs, tests de sélection, échanges informels et communications écrites. Il concerne tant les questions directes qu'indirectes visant à obtenir des renseignements sur la vie familiale du candidat.

Type de discrimination	Questions directes	Questions indirectes
Situation familiale	"Êtes-vous marié(e) ?", "Avez-vous des enfants ?"	"Vivez-vous seul(e) ou en couple ?", "Quelle est votre organisation familiale ?"
Projets parentaux	"Prévoyez-vous d'avoir des enfants ?", "Êtes-vous enceinte ?"	"Envisagez-vous des changements personnels à court terme ?", "Serez-vous disponible les 5 prochaines années ?"
Disponibilité	"Vos enfants vous permettront-ils de voyager ?"	"Pouvez-vous travailler en soirée régulièrement ?", "Qui gardera vos enfants ?"

L'**exception pour exigence professionnelle essentielle** (article L.241-3 pour discrimination fondée sur le sexe) ne s'applique que dans des cas extrêmement rares où la caractéristique constitue une condition déterminante pour l'exercice du poste, l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée. Cette exception nécessite une justification objective solide rarement applicable aux questions familiales.

Modalités pratiques

Lors de la conduite d'un **entretien de recrutement**, le responsable RH doit strictement limiter ses questions aux compétences professionnelles, à l'expérience, aux qualifications et à l'aptitude du candidat à occuper le poste proposé. Aucune question ne doit porter sur la vie privée ou familiale.

Si un candidat mentionne **spontanément** sa situation familiale, l'employeur ne doit pas exploiter cette information dans le processus de décision, poser des questions complémentaires sur ce sujet, ou consigner ces éléments dans le dossier de recrutement comme critère d'évaluation.

Le candidat qui se voit poser des questions prohibées dispose de **plusieurs options** sans risque pour sa candidature :

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

Option	Action du candidat	Conséquence légale
Refus de répondre	Indiquer poliment qu'il ne souhaite pas répondre à cette question	Aucune conséquence négative légitime, le refus ne peut motiver un rejet
Réponse inexacte	Fournir une information inexacte pour préserver sa vie privée	Aucune faute du candidat, pas de motif de licenciement ultérieur
Signal d'alerte	Signaler le caractère inapproprié de la question	Protection contre les représailles, droit de saisir le CET

En cas de refus d'embauche suite à une question prohibée, le candidat peut saisir le **Centre pour l'Égalité de Traitement** (CET), déposer une plainte auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), ou engager une action en justice devant le tribunal du travail avec un renversement de la charge de la preuve en sa faveur.

Pratiques et recommandations

Il est impératif de **former** l'ensemble des personnes impliquées dans le recrutement (RH, managers opérationnels, dirigeants) à l'identification des questions prohibées et aux techniques d'entretien respectueuses du cadre légal. Cette formation doit couvrir tant les questions explicites qu'implicites.

Les **guides d'entretien** et grilles d'évaluation doivent être rédigés en amont et validés juridiquement pour garantir qu'aucune rubrique ne permette la collecte d'informations discriminatoires. Les critères d'évaluation doivent être exclusivement professionnels, mesurables et directement liés aux exigences du poste.

Toute information relative à la vie privée évoquée spontanément par le candidat doit être **exclue** du processus décisionnel. Il convient de documenter uniquement les éléments professionnels et de ne consigner aucune donnée personnelle dans les comptes-rendus d'entretien ou fiches d'évaluation.

La **traçabilité** du processus de recrutement constitue une protection essentielle pour l'employeur : conservation des offres d'emploi, des critères de sélection prédéfinis, des grilles d'évaluation complétées, et des motifs objectifs de refus pour chaque candidat non retenu, pendant une durée minimale de deux ans.

En cas de doute sur la légalité d'une question ou d'un critère de sélection, il est préférable de s'abstenir et de consulter préalablement le service juridique ou un conseil externe spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.241-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou familial, la grossesse ou la maternité
Article L.241-2 du Code du travail	Champ d'application de l'égalité de traitement (accès à l'emploi, recrutement, formation, conditions de travail)
Article L.241-3 du Code du travail	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante liée au sexe (objectif légitime, exigence proportionnée)
Article L.241-8 du Code du travail	Protection contre les représailles pour les candidats ou salariés dénonçant une discrimination, nullité des actes contraires
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur d'autres motifs (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, race, ethnie)
Articles 454-455 du Code pénal	Sanctions pénales des discriminations (amendes et emprisonnement selon gravité des faits)
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, création du Centre pour l'Égalité de Traitement

L'insertion de questions sur la situation familiale ou les projets d'enfants expose l'employeur à un risque contentieux élevé avec sanctions civiles (dommages-intérêts, nullité) et pénales (amendes, emprisonnement). La sensibilisation et la formation des recruteurs constituent des mesures préventives essentielles pour garantir le respect du principe fondamental de non-discrimination.

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.