

Peut-on poser des questions sur la pratique religieuse du candidat ?

Réponse courte

Il est strictement interdit de poser des questions sur la pratique religieuse d'un candidat lors du recrutement au Luxembourg. Cette interdiction s'applique à toutes les étapes du processus, que ce soit lors des entretiens, dans les formulaires de candidature ou dans tout échange écrit ou oral, même si le candidat donne son consentement.

Une exception n'est admise que si la nature du poste rend une caractéristique religieuse essentielle et objectivement justifiée, ce qui ne concerne que des situations très spécifiques, notamment certains emplois au sein d'organisations religieuses. En dehors de ces cas exceptionnels, toute question ou collecte d'information sur la religion expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Définition

La pratique religieuse d'un candidat englobe l'ensemble des convictions, rites, appartenances ou comportements liés à une religion déterminée. Cette notion inclut l'affiliation à une communauté religieuse, la participation à des pratiques culturelles, l'observance de préceptes religieux et l'expression de croyances personnelles. Dans le contexte du recrutement, toute question visant à obtenir des informations sur ces éléments relève de la sphère des convictions religieuses, qui bénéficient d'une protection juridique renforcée.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il est strictement interdit de solliciter des informations relatives à la pratique religieuse d'un candidat lors du recrutement. Cette interdiction découle de l'article [L.241-1](#) du Code du travail, qui prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur la religion ou les convictions. Une exception existe uniquement si la nature de l'activité ou les conditions de son exercice rendent une caractéristique religieuse essentielle et déterminante, à condition que cette exigence soit objectivement justifiée et proportionnée. Cette dérogation est d'interprétation stricte et ne concerne que des situations exceptionnelles, telles que certains emplois au sein d'organisations religieuses.

Modalités pratiques

Lors d'un entretien d'embauche ou dans tout document de candidature, il est illicite de poser des questions relatives à la religion, à l'appartenance confessionnelle, à la participation à des pratiques culturelles ou à l'observance de fêtes religieuses. Les formulaires de candidature, questionnaires ou échanges oraux ne doivent comporter aucune rubrique ou interrogation directe ou indirecte sur ces sujets. Toute collecte ou traitement de données relatives à la pratique religieuse, même avec le consentement du candidat, est prohibée en l'absence de justification légale. En

cas de non-respect, le candidat peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou engager une action devant les juridictions compétentes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'élaborer des processus de recrutement strictement fondés sur les compétences, l'expérience et les aptitudes professionnelles, sans référence à la sphère religieuse. Les responsables RH doivent sensibiliser toutes les personnes impliquées dans le recrutement à l'interdiction de toute question ou allusion à la religion. En cas de doute sur la licéité d'une question, il convient de privilégier l'abstention et de solliciter un avis juridique interne. Les entreprises doivent également garantir la confidentialité et la non-conservation de toute information relative à la religion qui pourrait être divulguée spontanément par un candidat.

Cadre juridique

- **Article L.241-1 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, applicable à toutes les étapes de la relation de travail, y compris le recrutement.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : Protection des données à caractère personnel, interdisant la collecte de données sensibles, dont celles relatives aux convictions religieuses, sauf exception prévue par la loi.
- **Article L.415-10 du Code du travail** : Obligation d'égalité de traitement et interdiction de toute mesure discriminatoire dans l'accès à l'emploi.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Confirmation de la nullité de toute procédure de recrutement entachée de discrimination religieuse et possibilité de sanctions civiles et pénales à l'encontre de l'employeur.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg** : Encadrement du traitement des données sensibles, y compris les convictions religieuses, dans le cadre du recrutement.

L'insertion de questions sur la pratique religieuse expose l'employeur à un risque contentieux élevé et à des sanctions civiles et pénales. Il est impératif de former les équipes RH à l'identification et à l'exclusion de toute question discriminatoire lors du recrutement, et de garantir la traçabilité des processus pour démontrer le respect du principe d'égalité de traitement.

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.