

Faut-il proposer un entretien à distance si le candidat en fait la demande ?

Réponse courte

L'employeur n'est pas obligé, de manière générale, de proposer un entretien à distance si le candidat en fait la demande. Cependant, il doit examiner la demande et s'assurer que son refus ne constitue pas une discrimination, notamment si le motif invoqué par le candidat est protégé (état de santé, handicap, grossesse, situation familiale, etc.).

En cas de motif protégé, l'employeur doit privilégier l'aménagement raisonnable, sauf impossibilité objectivement justifiée, et être en mesure de démontrer que la présence physique est indispensable pour le poste. Il est recommandé de formaliser la réponse à la demande et d'assurer la traçabilité des échanges pour limiter les risques de contentieux.

Définition

L'entretien à distance désigne toute procédure d'évaluation d'un candidat réalisée par un moyen de communication électronique, tel que la visioconférence, l'appel téléphonique ou une plateforme numérique dédiée. Cette modalité permet au candidat de participer au processus de recrutement sans présence physique sur site. Elle vise à faciliter l'accès à l'emploi, notamment en cas de contraintes géographiques, de santé ou familiales.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur n'est pas tenu, de manière générale, d'organiser un entretien à distance à la demande d'un candidat. Toutefois, il doit respecter le principe d'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail. Si le refus d'un entretien à distance est susceptible de désavantager un candidat en raison d'un motif protégé (état de santé, handicap, grossesse, situation familiale, origine, etc.), ce refus peut constituer une discrimination prohibée. L'employeur doit alors justifier objectivement et raisonnablement la nécessité d'un entretien en présentiel, en tenant compte des exigences du poste et des possibilités d'aménagement raisonnable.

Modalités pratiques

Lorsque l'entretien à distance est accordé, l'employeur doit garantir la confidentialité des échanges et la protection des données personnelles du candidat, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Il est nécessaire d'informer le candidat des

modalités techniques de l'entretien, de vérifier l'accessibilité des outils utilisés et de prévoir des solutions alternatives en cas de difficultés techniques. L'entretien à distance doit permettre une évaluation équitable et comparable à celle d'un entretien en présentiel, sans désavantager le candidat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'examiner systématiquement les demandes d'entretien à distance, en tenant compte des motifs invoqués par le candidat. En présence d'un motif lié à un état de santé, à un handicap ou à une situation familiale protégée, l'employeur doit privilégier l'aménagement raisonnable, sauf impossibilité objectivement justifiée. Pour limiter les risques de contentieux, il est conseillé de formaliser la réponse à la demande du candidat et d'assurer la traçabilité des échanges. L'élaboration d'une politique interne précisant les modalités de recours à l'entretien à distance, conforme aux principes d'égalité et de non-discrimination, est également recommandée.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) (égalité de traitement et non-discrimination à l'embauche)
 - Article [L.241-1](#) (accès à l'emploi et interdiction de discrimination)
- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Jurisprudence luxembourgeoise** sur la justification des différences de traitement et la charge de la preuve en matière de discrimination

L'employeur doit pouvoir démontrer, en cas de refus d'un entretien à distance pour un motif protégé, que la présence physique est indispensable à l'évaluation des compétences requises pour le poste. La traçabilité des décisions et des échanges est essentielle pour se prémunir contre tout risque de contentieux.

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.