

# Peut-on évaluer un candidat sur la base de sa nationalité ?

## Réponse courte

Il est strictement interdit d'évaluer un candidat sur la base de sa nationalité au Luxembourg, à toutes les étapes du recrutement, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Toute distinction fondée sur la nationalité constitue une discrimination illicite, sauf exception légale très limitée.

Des exceptions existent uniquement si la nationalité est une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature du poste ou des conditions de son exercice, et sous réserve que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Ces cas sont rares et concernent principalement certains emplois publics ou liés à la sécurité nationale.

## Définition

L'évaluation d'un candidat sur la base de sa nationalité désigne le fait de prendre en considération, lors d'un processus de recrutement, l'origine nationale ou l'appartenance à un État comme critère d'appréciation d'une candidature. Cette pratique peut se manifester à travers la sélection, l'entretien ou la décision d'embauche, en faveur ou au détriment d'un candidat, en raison de sa nationalité.

La nationalité, en tant que critère d'évaluation, est assimilée à une donnée sensible au regard du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, qui s'impose à tous les employeurs au Luxembourg.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il est strictement interdit d'évaluer un candidat sur la base de sa nationalité, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Cette interdiction s'applique à toutes les étapes du recrutement, y compris la présélection, l'entretien, les tests et la décision finale.

Des exceptions existent uniquement lorsque la nationalité constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice, et pour autant que l'objectif poursuivi soit légitime et l'exigence proportionnée. Ces exceptions sont d'interprétation stricte et concernent principalement certains emplois dans la fonction publique ou des postes liés à la sécurité nationale.

## Modalités pratiques

Dans la pratique, il est impératif d'exclure toute question ou critère relatif à la nationalité lors de l'évaluation d'un candidat, sauf si une disposition légale impose explicitement une condition de nationalité pour le poste à pourvoir. Les formulaires de candidature, entretiens et outils d'évaluation ne doivent pas comporter de questions visant à

recueillir ou apprécier la nationalité, sauf obligation légale expresse.

L'employeur peut demander à vérifier le droit de travail au Luxembourg (titre de séjour, autorisation de travail), mais cette vérification doit porter uniquement sur la régularité du séjour et du travail, et non sur la nationalité en tant que telle. Toute documentation ou correspondance interne relative au recrutement doit exclure toute référence à la nationalité, sauf dans les cas d'exception légale.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des procédures de recrutement standardisées, excluant tout critère relatif à la nationalité, sauf obligation légale spécifique. Les responsables RH doivent être formés à la prévention des discriminations, y compris celles fondées sur la nationalité, et sensibilisés à l'égalité de traitement.

Toute décision de rejet ou de sélection d'un candidat doit être fondée sur des critères objectifs, en lien direct avec les exigences du poste. Il est conseillé d'assurer la traçabilité des décisions de recrutement afin de pouvoir justifier, en cas de contrôle ou de contentieux, l'absence de discrimination fondée sur la nationalité.

## Cadre juridique

- **Article L.251-1 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur la nationalité lors de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.
- **Article L.251-2 du Code du travail** : Exceptions limitées à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante, sous conditions strictes.
- **Article L.241-1 et suivants du Code du travail** : Obligation d'égalité de traitement entre les candidats.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Encadrement de la collecte et du traitement des données personnelles lors du recrutement.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Toute distinction opérée sur la base de la nationalité, hors exceptions légales, constitue une discrimination illicite.
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : Compétence de contrôle et de sanction en cas de manquement.

L'évaluation d'un candidat sur la base de sa nationalité expose l'employeur à des sanctions civiles, administratives et pénales, ainsi qu'à un risque réputationnel important. Il est impératif de documenter objectivement chaque décision de recrutement, d'assurer la traçabilité des critères utilisés et d'exclure tout critère relatif à la nationalité, sauf exception légale expresse. Un encadrement humain du processus de sélection est obligatoire pour garantir l'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.