Quels critères doivent figurer dans une grille d’entretien ?

Réponse courte

Les critères qui doivent figurer dans une grille d’entretien sont exclusivement ceux fondés sur les exigences objectives du poste à pourvoir ou de la fonction exercée. Il s’agit notamment des compétences techniques et qualifications requises, de l’expérience professionnelle pertinente, des capacités d’adaptation et d’apprentissage, des aptitudes relationnelles et comportementales, de la motivation et de l’adéquation avec les valeurs de l’entreprise, ainsi que de la disponibilité et de la mobilité si ces éléments sont indispensables à l’exercice des fonctions.

Chaque critère doit être formulé de manière neutre, objective et précise, accompagné d’un système d’évaluation (notes, appréciations, pondération) et, si possible, d’exemples de comportements attendus. Il est impératif d’exclure tout critère lié à la vie privée, aux convictions, à l’état de santé, à l’origine, au sexe, à l’orientation sexuelle, à la situation familiale ou à toute autre caractéristique protégée par la loi, sauf justification objective et proportionnée strictement liée au poste.

Définition

La grille d’entretien est un outil structurant le déroulement des entretiens de recrutement ou d’évaluation en entreprise. Elle vise à garantir l’objectivité, la transparence et la traçabilité du processus de sélection ou d’évaluation des salariés. Au Luxembourg, la grille d’entretien doit permettre d’apprécier les compétences, aptitudes et qualifications du candidat ou du salarié en lien direct avec le poste à pourvoir ou la fonction exercée, tout en respectant les principes d’égalité de traitement et de non-discrimination prévus par la législation nationale.

Conditions d’exercice

L’élaboration et l’utilisation d’une grille d’entretien relèvent de la responsabilité de l’employeur, qui doit veiller à ce que les critères retenus soient exclusivement fondés sur les exigences objectives du poste. Les critères doivent être définis préalablement à l’entretien et appliqués de manière identique à l’ensemble des candidats ou salariés concernés.

Il est impératif d’exclure tout critère ou question portant sur la vie privée, les convictions, l’état de santé, l’origine, le sexe, l’orientation sexuelle, la situation familiale ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Cette interdiction s’applique sauf justification objective et proportionnée, strictement liée à la nature du poste ou aux conditions de son exercice, conformément à l’article L.241-2 du Code du travail et à la loi du 28 novembre 2006 sur l’égalité de traitement.

L’employeur doit également garantir la traçabilité du processus, l’égalité de traitement entre les candidats ou salariés, et l’encadrement humain des décisions, notamment en cas d’utilisation d’outils numériques ou d’IA dans le processus d’entretien.

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

Modalités pratiques

La grille d'entretien doit comporter, pour chaque critère, une description précise, un système d'évaluation (notes, appréciations, pondération) et, le cas échéant, des exemples de comportements ou de situations attendues.

Les critères essentiels à intégrer sont :

- Compétences techniques et qualifications requises pour le poste
- Expérience professionnelle pertinente
- Capacités d'adaptation et d'apprentissage
- Aptitudes relationnelles et comportementales
- Motivation et adéquation avec les valeurs de l'entreprise
- Disponibilité et mobilité, uniquement si ces éléments sont indispensables à l'exercice des fonctions

Chaque critère doit être formulé de manière neutre et objective, en évitant toute référence à des éléments non pertinents pour l'emploi. La grille doit être conservée afin de pouvoir justifier, en cas de contestation, la transparence et la non-discrimination du processus.

En cas d'entretien d'évaluation, la grille doit être communiquée au salarié avant l'entretien, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Toute collecte ou traitement de données personnelles dans le cadre de la grille d'entretien doit respecter les obligations du RGPD et de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter le nombre de critères à ceux strictement nécessaires à l'appréciation de l'aptitude au poste, afin d'éviter toute dilution de l'évaluation. Les critères doivent être hiérarchisés selon leur importance pour la fonction.

L'utilisation d'une échelle d'évaluation homogène pour chaque critère favorise la comparaison objective des candidats ou salariés. Il convient d'associer les responsables hiérarchiques et, le cas échéant, les représentants du personnel à la définition des critères.

Toute modification de la grille doit être documentée et motivée. Il est conseillé d'assurer la traçabilité de l'ensemble du processus, notamment en cas d'utilisation d'outils numériques ou d'IA, afin de garantir l'intervention humaine dans la prise de décision finale.

Cadre juridique

La définition et l'utilisation des critères dans une grille d'entretien sont encadrées par le Code du travail luxembourgeois, notamment :

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

- Articles L.121-6 (communication préalable de la grille d'évaluation)
- Articles L.241-1 à L.241-7 (non-discrimination et égalité de traitement)
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), pour la protection des données personnelles

La jurisprudence luxembourgeoise impose que tout critère d'évaluation ou de sélection soit justifié par la nature de la fonction à exercer et proportionné au but recherché. L'employeur doit pouvoir démontrer que les critères appliqués n'ont pas pour effet d'exclure ou de désavantager, directement ou indirectement, une catégorie protégée par la loi. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Veillez à archiver systématiquement les grilles d'entretien et les résultats d'évaluation afin de pouvoir justifier, en cas de litige, l'objectivité et la conformité du processus aux exigences légales luxembourgeoises. Toute utilisation d'outils numériques ou d'IA dans le processus d'entretien doit garantir l'intervention humaine et la traçabilité des décisions.

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.