

# Quels sont les critères légaux pour refuser un candidat lors d'un recrutement au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les critères légaux pour refuser un candidat lors d'un recrutement au Luxembourg sont exclusivement ceux qui sont **objectifs et directement liés aux exigences du poste** : compétences, qualifications, expériences, aptitudes requises, ou respect des conditions légales et réglementaires spécifiques à la fonction (par exemple, autorisation de travail ou condition d'honorabilité).

Il est strictement interdit de fonder un refus sur des critères discriminatoires tels que l'origine, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le handicap, l'appartenance syndicale ou politique, ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Toute décision doit respecter l'égalité de traitement et la non-discrimination, conformément au Code du travail et à la législation en vigueur.

## Définition

Le refus d'un candidat correspond à la décision prise par un employeur de ne pas retenir une candidature à l'issue d'un processus de recrutement. Cette décision doit être fondée sur des critères objectifs, directement liés aux exigences du poste à pourvoir. Elle doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, tels que prévus par le Code du travail luxembourgeois et la législation spécifique en vigueur.

Le refus ne peut en aucun cas reposer sur des motifs prohibés par la loi, notamment ceux relatifs à l'origine, au sexe, à l'âge, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'état de santé, au handicap, à l'appartenance syndicale ou politique, ou à toute autre caractéristique protégée.

## Conditions d'exercice

L'employeur est en droit de refuser un candidat si celui-ci ne possède pas les compétences, qualifications, expériences ou aptitudes requises pour le poste, telles que définies dans l'offre d'emploi ou la fiche de poste. Le refus est également justifié si le candidat ne satisfait pas aux conditions légales ou réglementaires spécifiques à la fonction, comme l'absence d'autorisation de travail ou le non-respect d'une condition d'honorabilité pour certains métiers réglementés.

Toute décision de refus doit impérativement exclure tout critère discriminatoire, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail et à la loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. L'égalité de traitement doit être garantie à chaque étape du processus de recrutement.

## Modalités pratiques

L'employeur n'est pas tenu de motiver spontanément sa décision de refus. Toutefois, si le candidat en fait la demande écrite, l'employeur doit fournir, dans un délai d'un mois, les motifs objectifs du refus, en se limitant aux éléments strictement nécessaires et en évitant toute mention de critères prohibés.

Les informations collectées lors du recrutement doivent être pertinentes, adéquates et non excessives au regard du poste à pourvoir. Toute question ou évaluation non justifiée par les exigences professionnelles est interdite. Les documents relatifs au refus doivent être conservés dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. La traçabilité des décisions et des critères utilisés doit être assurée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les critères de sélection dans une grille d'évaluation objective, en lien direct avec la description du poste. Cette démarche permet de justifier les refus en cas de contestation et de démontrer l'absence de discrimination. Toute communication avec les candidats doit rester factuelle, professionnelle et exempte de toute mention de critères prohibés.

La formation des personnes impliquées dans le recrutement est essentielle pour prévenir tout risque de discrimination directe ou indirecte. En cas de doute sur la légalité d'un critère, il est conseillé de consulter le service juridique ou le délégué à l'égalité. L'employeur doit veiller à la documentation et à la traçabilité de chaque décision de refus.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.251-1](#) à [L.251-8](#) relatifs à l'égalité de traitement et à la non-discrimination
  - Article [L.261-1](#) relatif à la protection des données à caractère personnel dans le cadre de l'emploi
- Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la justification objective des refus de candidature

Un refus de candidature fondé sur un critère prohibé expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à l'octroi de dommages-intérêts au profit du candidat évincé. Il est impératif de documenter chaque décision de refus, d'assurer la traçabilité des critères utilisés et de garantir l'encadrement humain du processus de sélection.

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.