

Est-il autorisé de poser une question sur les convictions politiques ?

Réponse courte

Il n'est pas autorisé de poser une question sur les convictions politiques d'un candidat ou d'un salarié lors d'un recrutement ou au cours de la relation de travail au Luxembourg. Toute question directe ou indirecte visant à obtenir ce type d'information est strictement interdite, sauf dans le cas très exceptionnel où l'appartenance à une opinion politique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour le poste.

L'employeur ne peut ni solliciter, ni collecter, ni utiliser d'informations relatives aux convictions politiques, et le refus de répondre à une telle question ne peut entraîner aucun préjudice pour le candidat ou le salarié. Le non-respect de cette interdiction expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Définition

Les convictions politiques désignent l'ensemble des opinions, croyances ou affiliations d'un individu relatives à la vie politique, aux partis, aux mouvements ou aux idéologies politiques. Dans le contexte des relations de travail, il s'agit de toute information permettant d'identifier ou de déduire l'orientation politique d'un candidat ou d'un salarié, que ce soit par une question directe ou indirecte.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la législation interdit strictement toute discrimination fondée sur les convictions politiques, tant à l'embauche que pendant l'exécution du contrat de travail. L'article [L.251-1](#) du Code du travail prohibe toute distinction, exclusion ou restriction fondée notamment sur les opinions politiques. Par conséquent, il n'est pas permis à l'employeur de solliciter ou de collecter des informations relatives aux convictions politiques d'un candidat ou d'un salarié, sauf exception prévue par la loi.

La seule dérogation concerne les emplois pour lesquels l'appartenance à une opinion politique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice. Cette exception est d'interprétation stricte et doit être justifiée par la finalité du poste concerné.

Modalités pratiques

Lors d'un entretien de recrutement ou d'un échange avec un salarié, toute question visant à obtenir des informations sur les convictions politiques est prohibée. Cela inclut les questions directes (« Pour quel parti votez-vous ? ») et les questions indirectes susceptibles de révéler une orientation politique (« Êtes-vous membre d'une association à

caractère politique ? »). L'employeur ne peut pas non plus exiger la communication de documents ou d'informations permettant d'identifier les opinions politiques.

En cas de collecte illicite d'une telle information, le candidat ou le salarié est en droit de refuser de répondre sans que cela puisse constituer un motif de refus d'embauche ou de sanction disciplinaire. Toute information obtenue en violation de cette interdiction ne peut être utilisée par l'employeur et doit être supprimée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs et aux responsables RH de s'abstenir de toute question, mention ou allusion relative aux convictions politiques dans les formulaires de candidature, entretiens, évaluations ou tout autre document RH. Les processus de recrutement et de gestion du personnel doivent être conçus de manière à exclure toute référence à la sphère politique des salariés.

En cas de doute sur la licéité d'une question, il convient de privilégier le principe de pertinence et de nécessité par rapport à l'emploi proposé. Toute collecte d'information non strictement justifiée par la nature du poste expose l'employeur à un risque contentieux, notamment en matière de discrimination.

Cadre juridique

La protection des convictions politiques dans la relation de travail est assurée par :

- L'article L.251-1 du Code du travail, qui interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur les opinions politiques à l'embauche et pendant l'exécution du contrat.
- L'article L.1221-6 du Code du travail, qui limite les informations pouvant être demandées au candidat à celles ayant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.
- La jurisprudence luxembourgeoise, qui sanctionne toute question ou pratique discriminatoire relative aux convictions politiques, sauf exception expressément prévue pour certains emplois spécifiques.

Le non-respect de l'interdiction de questionner sur les convictions politiques expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à l'annulation de la procédure de recrutement ou de mesures disciplinaires fondées sur de telles informations.

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.