

## Peut-on évaluer un candidat sur ses loisirs ?

### Réponse courte

Un candidat ne peut être évalué sur ses loisirs que si ces activités présentent un lien direct et nécessaire avec l'aptitude professionnelle requise pour le poste à pourvoir. Toute prise en compte des loisirs doit être objectivement justifiée par la nature de la fonction ou les conditions de son exercice, et documentée dans le dossier de recrutement.

Les questions sur les loisirs doivent rester strictement pertinentes pour l'évaluation des compétences professionnelles et ne pas porter sur des aspects sensibles ou non liés au poste. Toute utilisation des loisirs comme critère de sélection sans justification objective expose l'employeur à des risques de discrimination et de sanctions.

### Définition

L'évaluation d'un candidat sur ses loisirs consiste à prendre en considération, lors du processus de recrutement, les activités extraprofessionnelles mentionnées par le candidat dans son curriculum vitae ou lors de l'entretien d'embauche. Les loisirs englobent toute activité pratiquée en dehors du temps de travail, à titre personnel, récréatif, associatif, sportif, artistique ou culturel.

### Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur ne peut évaluer un candidat sur ses loisirs que si cette information présente un lien direct et nécessaire avec l'aptitude professionnelle requise pour le poste à pourvoir. L'article [L.261-1](#) du Code du travail interdit toute discrimination fondée, notamment, sur les activités extraprofessionnelles, sauf si une exigence professionnelle essentielle et déterminante le justifie. L'employeur doit être en mesure de démontrer que la prise en compte des loisirs répond à une exigence objectivement justifiée par la nature de la fonction ou les conditions de son exercice.

### Modalités pratiques

Lors de la collecte d'informations sur les loisirs, l'employeur doit s'assurer que les questions posées au candidat sont strictement limitées à ce qui est pertinent pour l'évaluation de ses compétences professionnelles. Toute question relative à des loisirs sans rapport avec le poste ou susceptible de révéler des informations sensibles (opinions politiques, convictions religieuses, orientation sexuelle, état de santé) est prohibée. La mention de loisirs dans un CV ne confère pas à l'employeur un droit illimité d'investigation ou d'évaluation sur ce terrain. L'utilisation des loisirs comme critère de sélection doit être documentée et justifiée dans le dossier de recrutement.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de ne prendre en compte les loisirs d'un candidat que lorsqu'ils démontrent des compétences ou qualités transférables, telles que l'esprit d'équipe, la persévérance ou la créativité, et uniquement si ces aptitudes sont requises pour le poste. L'employeur doit éviter toute interprétation subjective ou stéréotypée des loisirs, afin de prévenir les risques de discrimination directe ou indirecte. Il convient de formaliser, dans la grille d'évaluation, les critères objectifs liés aux loisirs, en veillant à leur cohérence avec le profil de poste. L'entretien doit se concentrer sur les éléments professionnels, en excluant toute question intrusive ou non pertinente.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.241-1](#) et [L.261-1](#), encadre strictement la collecte et l'utilisation des informations personnelles lors du recrutement. L'article [L.261-1](#) prohibe toute discrimination fondée sur les activités extraprofessionnelles, sauf exception justifiée par une exigence professionnelle essentielle. La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) impose que toute donnée collectée soit adéquate, pertinente et non excessive au regard de la finalité poursuivie. La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne les employeurs qui fondent une décision de recrutement sur des critères non pertinents ou discriminatoires, y compris les loisirs, en l'absence de justification objective et proportionnée.

L'évaluation des loisirs d'un candidat ne doit jamais servir de prétexte à une discrimination ou à une intrusion dans la vie privée. Toute utilisation de ce critère doit être rigoureusement justifiée et documentée, sous peine de nullité de la procédure de recrutement et de sanctions civiles.

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.