

Peut-on interroger sur le statut marital lors du recrutement ou dans la gestion du personnel au Luxembourg ?

Réponse courte

Les questions relatives au statut marital sont en principe interdites lors du recrutement et dans la gestion du personnel au Luxembourg. Seule exception : lorsque l'information est strictement nécessaire pour l'application d'un droit ou avantage légal (allocations, congés, fiscalité), avec obligation d'information préalable du salarié et respect des principes RGPD.

Définition

Le statut marital désigne la situation matrimoniale d'une personne (célibataire, marié(e), pacsé(e), divorcé(e), veuf/veuve). Cette information constitue une donnée personnelle protégée par le RGPD et le droit du travail luxembourgeois, relevant de la vie privée du salarié.

Conditions d'exercice

La collecte du statut marital doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- Être justifiée par une **finalité légitime et explicite** (ex : gestion des avantages sociaux)
- Être **strictement nécessaire** à l'accomplissement de cette finalité
- Être **proportionnée** au but recherché
- Faire l'objet d'une **information préalable** du salarié
- Respecter les principes de **minimisation des données** et de **confidentialité**

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Exclure toute question sur le statut marital des formulaires et entretiens de recrutement
- Limiter la collecte aux seuls cas légalement requis
- Informer le salarié de la finalité du traitement et de ses droits
- Sécuriser l'accès aux données et leur conservation
- Documenter la nécessité et la proportionnalité de la collecte
- Tenir un registre des traitements conforme au RGPD

Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme :

- Établir une liste exhaustive des situations nécessitant la collecte du statut marital
- Former les recruteurs et managers aux règles de non-discrimination
- Consulter le DPO pour toute nouvelle collecte
- Mettre en place des procédures de traitement sécurisées
- Réviser régulièrement la pertinence des données collectées

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Art. [L.241-1](#) (interdiction des discriminations)
 - Art. [L.261-1](#) (protection des données personnelles)
 - Art. [L.162-12](#) (égalité de traitement)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données personnelles
- **RGPD :**
 - Art. 5 (principes de licéité et minimisation)
 - Art. 6 (bases légales du traitement)
 - Art. 13-14 (information des personnes)

La violation de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions administratives (CNPD), civiles et pénales. En cas de doute sur la légitimité d'une collecte, privilégier l'abstention ou consulter le service juridique.

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.