Quelles questions sur la situation familiale ou l'orientation sexuelle sont interdites en recrutement ?

Réponse courte

Celles qui portent sur un critère protégé ou permettent de le déduire. L'article **L.251-2** place expressément dans le champ de l'interdiction « les conditions d'accès à l'emploi, y compris les **critères de sélection et les conditions de recrutement** » ; l'article **L.241-2** fait de même pour le critère du sexe.

Sont donc exclues les questions sur l'orientation sexuelle, la composition du couple, les projets d'enfant, la répartition des charges familiales et le mode de conception d'un enfant. Aucune n'éclaire l'aptitude à occuper le poste, et l'article **L.241-1** prohibe la discrimination fondée sur le sexe « par référence, notamment, à l'**état matrimonial ou familial** ».

La sanction ne suppose pas que la question ait été suivie d'un refus. Elle constitue en elle-même un fait permettant de présumer une discrimination, et l'article **L.253-2** met alors à l'employeur la charge de prouver que sa décision reposait sur un motif étranger.

Définition

Le **critère de sélection** est l'élément sur lequel se fonde le choix entre candidats. Il doit se rattacher aux exigences du poste, seules à pouvoir justifier une différence de traitement.

L'**exigence professionnelle essentielle** est l'exception étroite qui permet de retenir un critère normalement prohibé, lorsqu'il est déterminant pour l'exercice de l'activité et que l'objectif poursuivi est légitime et l'exigence proportionnée.

Conditions d’exercice

Le test est simple : quelle exigence du poste cette question éclaire-t-elle ?

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

Question	Admise	Motif
Disponibilité aux horaires du poste	Oui	Se rattache aux exigences de l'emploi
Mobilité géographique requise	Oui	Condition d'exercice
Qualifications et expérience	Oui	Aptitude professionnelle
Situation de famille, composition du couple	Non	Critère de L.241-1
Orientation sexuelle	Non	Critère de L.251-1
Projets d'enfant, grossesse en cours	Non	Discrimination fondée sur le sexe
Modes de garde envisagés	Non	Question détournée sur la situation familiale
Prénom d'usage différent de l'état civil	Non, sauf nécessité administrative	Peut révéler un changement de sexe

Modalités pratiques

L'entretien se sécurise par la préparation plutôt que par la vigilance en séance.

Point	Conduite
Trame d'entretien	Écrite, identique pour tous les candidats au même poste
Grille d'évaluation	Critères rattachés aux exigences du poste, pondérés à l'avance
Notes prises en séance	Factuelles ; aucune mention de la vie privée
Conservation	Durée limitée à la procédure et aux délais de contestation
Formation des recruteurs	Sur les questions interdites, avec formulations de remplacement
Traçabilité de la décision	Motif du choix consigné au moment où il est arrêté

Pratiques et recommandations

La question interdite est rarement posée frontalement ; elle se glisse dans la conversation informelle du début d'entretien. « Vous êtes marié ? », « votre conjoint travaille aussi au Luxembourg ? » sont des politesses d'usage qui collectent exactement ce que les textes prohibent, et dont le candidat se souviendra si sa candidature n'aboutit pas.

Le besoin réel derrière ces questions se formule autrement. Ce que le recruteur veut savoir est la disponibilité aux horaires, la capacité à se déplacer, l'acceptation des astreintes : ces questions se posent directement, s'appliquent à tous les candidats et n'exposent à rien.

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

Les notes manuscrites sont le point faible des procédures les mieux construites. Une annotation en marge d'un curriculum vitae mentionnant la situation familiale d'un candidat constitue un traitement de données sans base légale et une pièce redoutable en cas de contentieux ; elle survit d'ailleurs souvent à la procédure elle-même.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.251-2	Champ d'application : conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection et de recrutement
Art. L.241-1, paragraphe (1)	Discrimination fondée sur le sexe, y compris par référence à l'état matrimonial ou familial
Art. L.241-2	Champ d'application du titre IV
Art. L.252-1 à L.252-3	Exceptions au principe de non-discrimination
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données à caractère personnel
Code pénal, art. 454 et 455	Discrimination : critères et peine

Le recrutement est expressément visé par l'article L.251-2 : l'interdiction ne commence pas à l'embauche mais dès la sélection des candidatures.

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.