Une offre d'emploi peut-elle mentionner une situation familiale attendue ?

Réponse courte

Non. L'article **L.251-2** place les « conditions d'accès à l'emploi, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement » dans le champ de l'interdiction, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et quelle que soit la branche d'activité. L'article L.241-2 fait de même pour le critère du sexe.

Une annonce qui suppose une disponibilité liée à l'absence de charges familiales, ou qui décrit un profil par référence à une configuration de couple, constitue une **discrimination indirecte** : la formulation est neutre, l'effet ne l'est pas.

L'exigence légitime existe et se formule autrement. Ce qui peut être exigé, ce sont les **contraintes réelles du poste** — horaires, astreintes, déplacements — qui s'appliquent à tous les candidats et ne présument rien de leur vie privée.

Définition

L'**accès à l'emploi** couvre l'ensemble du processus, de la rédaction de l'annonce à la décision d'embauche. L'interdiction ne commence pas au contrat : elle s'applique dès la sélection.

La **discrimination indirecte** est le désavantage particulier produit par un critère apparemment neutre, sauf si ce critère est objectivement justifié par un objectif légitime et si les moyens de le réaliser sont appropriés et nécessaires.

Conditions d’exercice

Le test se fait en remplaçant la formulation par la contrainte réelle du poste.

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

Formulation	Admise	Reformulation
« Grande disponibilité, sans contraintes familiales »	Non	« Astreintes un week-end sur quatre »
« Poste convenant à un profil mobile »	Ambigu	« Déplacements hebdomadaires en Grande Région »
« Recherche H/F »	Oui	Neutralité déjà assurée
« Poste réservé à... » selon le sexe	Non, sauf exigence professionnelle essentielle	Justification objective requise
Photo demandée sur candidature	À éviter	Sans lien avec l'aptitude
Situation de famille dans le formulaire de candidature	Non	Aucune condition n'en dépend
Horaires et charge réelle du poste	Oui	Information utile à tous

Modalités pratiques

La chaîne de recrutement doit être homogène, de l'annonce à la décision.

Étape	Point de contrôle
Rédaction de l'annonce	Contraintes du poste décrites, aucun profil personnel supposé
Formulaire de candidature	Aucune rubrique sur la situation familiale
Trame d'entretien	Identique pour tous les candidats au même poste
Grille d'évaluation	Critères pondérés arrêtés avant les entretiens
Notes des recruteurs	Factuelles, conservées le temps de la procédure
Motivation de la décision	Consignée au moment du choix
Diffusion externe	Vérifier que les cabinets et plateformes reprennent la formulation validée

Pratiques et recommandations

L'article L.241-11 ajoute une sanction propre à ce stade : l'employeur, ses préposés ou toute personne qui diffuse des offres non conformes au principe d'égalité entre hommes et femmes et persiste malgré l'injonction écrite de l'ADEM encourt une amende de 251 à 2 000 euros. L'annonce engage donc l'entreprise avant tout entretien. Une formulation maladroite reste accessible en ligne, se capture facilement et constitue un fait établi permettant de présumer une discrimination prohibée — après quoi l'article L.253-2 met à l'employeur la charge de démontrer que sa

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

décision reposait sur un motif étranger.

Les prestataires externes prolongent le risque sans le partager. Un cabinet de recrutement qui reformule une annonce ou pose des questions prohibées agit pour le compte de l'entreprise ; le périmètre contractuel doit le prévoir, et la version diffusée doit être celle qui a été validée.

La contrainte réelle du poste est presque toujours formulable sans allusion. « Astreintes une semaine par mois » informe tous les candidats, permet à chacun de se positionner et ne présume rien — là où « disponibilité totale exigée » sélectionne implicitement sur la vie privée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-2	Champ d'application : accès à l'emploi, critères de sélection et conditions de recrutement
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, directe et indirecte
Art. L.241-1	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, dont l'exigence professionnelle essentielle
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.241-11	Amende de 251 à 2 000 euros pour le maintien d'offres d'emploi non conformes malgré injonction écrite de l'ADEM
Art. L.253-3	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité
Code pénal, art. 454 et 455	Discrimination : critères et peine

L'interdiction s'applique « quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle », selon les termes de l'article L.251-2. Aucun poste n'y échappe par sa nature ou son niveau.

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.