

Un employeur peut-il demander à une candidate si elle est enceinte ou envisage une grossesse lors d'un entretien ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas poser de question relative à la grossesse ou au projet de maternité en entretien d'embauche, ce qui constitue une protection contre la discrimination à l'embauche. L'art. L.241-1 du Code du travail interdit toute **discrimination fondée sur le sexe**, y compris par référence à l'état familial, et l'art. L.241-2 étend cette interdiction aux **conditions de recrutement**. Interroger une candidate sur sa grossesse constitue une discrimination directe.

La candidate dispose du **droit de ne pas répondre** ou de répondre de manière inexacte sans conséquence, conformément à son droit de dissimuler sa grossesse. Si elle établit des faits présumant une discrimination, la **charge de la preuve** est renversée. Une telle pratique expose l'entreprise à des poursuites devant le tribunal du travail.

Définition

L'interdiction de poser des questions relatives à la grossesse en entretien d'embauche découle du principe général de **non-discrimination fondée sur le sexe** prévu par le Code du travail luxembourgeois. Cette règle protège le droit à la **vie privée** de la candidate et garantit que le processus de recrutement repose uniquement sur des **critères professionnels** objectifs.

Questions fréquentes

Comment encadrer la conduite des entretiens d'embauche ?

Il convient d'établir une grille de questions centrée sur les compétences professionnelles, de former les recruteurs aux questions interdites et de conserver la grille comme preuve. La sensibilisation régulière des recruteurs aux dispositions légales constitue une obligation de diligence pour l'employeur.

Existe-t-il des exceptions à l'interdiction de poser des questions ?

Une exception existe uniquement si la grossesse est incompatible avec une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'art. L. 252-1. Cette exception est interprétée strictement et ne couvre que les cas où la grossesse rend objectivement impossible l'exercice des fonctions.

L'employeur peut-il demander à une candidate si elle est enceinte ?

Non, l'employeur ne peut pas poser de question relative à la grossesse ou au projet de maternité en entretien d'embauche. L'art. L. 241-1 interdit toute discrimination fondée sur le sexe, et l'art. L. 241-2 étend l'interdiction aux conditions de recrutement.

La candidate peut-elle refuser de répondre à une question sur sa grossesse ?

Oui, la candidate dispose du droit de ne pas répondre ou de répondre de manière inexacte sans conséquence. Cette protection découle du droit à la vie privée et de l'interdiction des discriminations liées au sexe et à la situation familiale dans le recrutement.

Une réponse inexacte peut-elle être sanctionnée ?

Non, une réponse inexacte à une question illicite ne peut fonder aucune sanction ni annulation du contrat. La candidate exerce son droit légitime à la vie privée et la dissimulation ne constitue pas un dol ouvrant à la nullité du contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'interdiction s'applique dans le cadre suivant.

Condition	Détail
Questions interdites	État de grossesse, projets de maternité, situation familiale liée à la procréation
Phase concernée	Toute étape du processus de recrutement (entretien, questionnaire, formulaire)
Exception	Uniquement si la grossesse est incompatible avec une exigence professionnelle essentielle et déterminante
Droit de la candidate	Ne pas répondre ou répondre de manière inexacte sans conséquence
Conséquence pour l'employeur	La question constitue un indice de discrimination directe

Modalités pratiques

Les bonnes pratiques suivantes encadrent la conduite des entretiens.

Élément	Détail
Préparation de l'entretien	Établir une grille de questions centrée sur les compétences professionnelles
Formation des recruteurs	Sensibiliser aux questions interdites par la loi
Documentation	Conserver la grille d'entretien pour prouver l'absence de question discriminatoire
Réponse inexacte	Ne peut fonder aucune sanction ni annulation du contrat
Contestation	La candidate peut saisir le tribunal du travail ou le CET

Pratiques et recommandations

Élaborer une liste standardisée de questions validée par le service juridique garantit que seuls des critères professionnels sont abordés en entretien.

Proscrire toute question relative à la vie privée de la candidate, y compris sur la situation familiale, prévient les risques de discrimination.

Former régulièrement les personnes impliquées dans le recrutement aux dispositions légales en matière d'égalité de traitement est une obligation de diligence.

Consigner le déroulement des entretiens dans un compte rendu standardisé constitue un élément de preuve utile en cas de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et l'état familial
Art. L.241-2	Application aux conditions de recrutement et critères de sélection
Art. L.244-3	Renversement de la charge de la preuve
Art. L.252-1	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante

Aucune disposition légale n'oblige la candidate à révéler sa grossesse lors du processus de recrutement. Le droit luxembourgeois protège la candidate qui dissimule cette information ou répond de manière inexacte à une question illicite.

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.