

# 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.

## Conditions d'exercice

L'interdiction s'applique dans le cadre suivant.

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

## Modalités pratiques

Les bonnes pratiques suivantes encadrent la conduite des entretiens.

Élément	Détail
<b>Préparation de l'entretien</b>	Établir une grille de questions centrée sur les compétences professionnelles
<b>Formation des recruteurs</b>	Sensibiliser aux questions interdites par la loi
<b>Documentation</b>	Conserver la grille d'entretien pour prouver l'absence de question discriminatoire
<b>Réponse inexacte</b>	Ne peut fonder aucune sanction ni annulation du contrat
<b>Contestation</b>	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
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et l'état familial
<b>Art. <u>L.241-2</u></b>	Application aux conditions de recrutement et critères de sélection
<b>Art. <u>L.244-3</u></b>	Renversement de la charge de la preuve
<b>Art. <u>L.252-1</u></b>	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.