

Une candidate peut-elle cacher sa grossesse lors d'un entretien d'embauche au Luxembourg ?

Réponse courte

La candidate n'a aucune obligation de révéler sa grossesse lors d'un entretien d'embauche. Le principe d'**égalité de traitement entre hommes et femmes** prévu par l'art. L.241-1 du Code du travail interdit toute discrimination liée au sexe, y compris la grossesse. La candidate qui dissimule son état exerce un **droit légitime à la vie privée** et ne commet aucune faute.

Même si l'employeur pose la question en entretien, la candidate peut répondre de manière inexacte sans que cela constitue un motif de licenciement ou de **nullité du contrat**. L'obligation de déclaration ne naît qu'après l'embauche pour bénéficier de la protection de l'art. L.337-1. La dissimulation de la grossesse lors du recrutement ne peut fonder aucune **sanction disciplinaire**, aucun licenciement ni action en annulation du contrat par l'employeur.

Définition

Le droit de dissimuler sa grossesse en entretien d'embauche est une conséquence directe du principe de **non-discrimination fondée sur le sexe** en droit luxembourgeois. Il découle de l'interdiction faite à l'employeur de fonder ses décisions de recrutement sur des critères liés à la **situation familiale** et protège le **droit à la vie privée** de la candidate.

Questions fréquentes

Faut-il mentionner la grossesse dans le CV ou la lettre de motivation ?

Non, la candidate n'est pas tenue de mentionner sa grossesse dans son CV, sa lettre de motivation ou en entretien. Le processus de recrutement doit reposer exclusivement sur les compétences professionnelles, et la situation familiale relève strictement de la vie privée.

L'employeur peut-il sanctionner une dissimulation découverte après embauche ?

Non, la découverte ultérieure d'une grossesse dissimulée lors de l'embauche ne constitue pas un motif de sanction. L'employeur ne peut invoquer la dissimulation pour licencier ou rompre le contrat. Cette protection est consacrée par le droit luxembourgeois et européen de la non-discrimination.

La dissimulation de grossesse peut-elle entraîner la nullité du contrat ?

Non, la dissimulation ne constitue pas un vice du consentement justifiant la nullité du contrat. L'employeur ne peut invoquer la dissimulation comme motif de licenciement, de sanction disciplinaire ou d'action en annulation après la découverte ultérieure de la grossesse.

Quand la salariée doit-elle déclarer sa grossesse ?

L'obligation de déclaration ne naît qu'après l'embauche, par certificat médical envoyé par lettre recommandée, et uniquement pour activer la protection de l'art. L. 337-1. Avant l'embauche, aucune obligation de déclaration ne pèse sur la candidate envers l'employeur.

Une candidate peut-elle cacher sa grossesse lors d'un entretien ?

Oui, la candidate n'a aucune obligation de révéler sa grossesse lors d'un entretien d'embauche. Elle exerce un droit légitime à la vie privée et ne commet aucune faute. La dissimulation découle du principe de non-discrimination fondée sur le sexe en droit luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le droit de dissimulation s'exerce dans les conditions suivantes.

Condition	Détail
Aucune obligation de déclaration	Pas de devoir d'informer l'employeur avant l'embauche
Droit de réponse inexacte	La candidate peut nier sa grossesse sans conséquence juridique
Absence de vice du consentement	La dissimulation ne constitue pas un dol justifiant la nullité du contrat
Obligation post-embauche	La déclaration par certificat médical recommandé n'est requise que pour activer la protection
Limite	Seule une exigence professionnelle essentielle et déterminante pourrait justifier une exception

Modalités pratiques

Les conséquences pratiques de ce droit sont les suivantes.

Élément	Détail
Pendant le recrutement	La candidate n'est pas tenue de mentionner sa grossesse dans son CV, sa lettre ou en entretien
Après l'embauche	La salariée déclare sa grossesse par certificat médical envoyé par lettre recommandée
Effet de la déclaration	Activation de la protection contre le licenciement (art. L.337-1)
En cas de contestation	L'employeur ne peut invoquer la dissimulation comme motif de licenciement
Preuve	La charge de la preuve de la discrimination incombe à l'employeur

Pratiques et recommandations

Accepter que la grossesse relève de la vie privée de la candidate évite tout risque juridique pour l'entreprise.

Ne jamais conditionner une offre d'emploi à la déclaration de l'état de grossesse protège l'employeur contre une action en discrimination.

Informers les managers que la découverte ultérieure d'une grossesse dissimulée lors de l'embauche ne constitue pas un motif de sanction est une précaution essentielle.

Concentrer l'évaluation des candidatures exclusivement sur les compétences professionnelles reste la meilleure garantie de conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et l'état familial
Art. <u>L.241-2</u>	Application aux conditions d'accès à l'emploi et de recrutement
Art. <u>L.337-1</u>	Protection contre le licenciement pendant la grossesse
Art. <u>L.252-1</u>	Exception : exigence professionnelle essentielle et déterminante

L'obligation de déclarer la grossesse à l'employeur par certificat médical recommandé ne s'applique qu'après l'embauche et uniquement pour bénéficier de la protection légale. La candidate qui dissimule sa grossesse lors du recrutement exerce un droit reconnu par le droit luxembourgeois et européen.

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.