Quels documents un employeur est-il légalement autorisé à demander à un candidat au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur peut demander uniquement les documents **strictement nécessaires** à l'évaluation de l'aptitude professionnelle : pièce d'identité, **diplômes**, attestations d'expérience, titre de séjour pour ressortissants de pays tiers, permis de conduire si la fonction l'exige, et exceptionnellement un **extrait de casier judiciaire** pour certains postes sensibles.

Toute demande doit être **justifiée et proportionnée**, en lien direct avec les exigences du poste selon le principe de **minimisation du RGPD**. Les documents relatifs à la vie privée, situation familiale, état de santé, religion ou orientation sexuelle sont **strictement interdits**. Le non-respect expose à des amendes RGPD jusqu'à **20 millions d'euros** ou 4% du chiffre d'affaires mondial. L'employeur doit pouvoir justifier la pertinence de chaque document par rapport aux exigences du poste en cas de contrôle de la CNPD.

Définition

La **demande de documents** lors du recrutement correspond à la sollicitation par l'employeur de justificatifs permettant de vérifier l'identité, les qualifications, l'expérience et l'aptitude du candidat. Cette collecte constitue un **traitement de données personnelles** au sens du RGPD, soumis aux principes de licéité, loyauté, transparence et minimisation.

Au Luxembourg, la collecte documentaire doit s'inscrire dans une démarche de **protection** de la vie privée tout en permettant une évaluation objective des compétences professionnelles.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les documents d'un candidat non retenu ?

Selon l'article 5.1.e du RGPD, les documents d'un candidat non retenu peuvent être conservés maximum 2 ans. L'extrait de casier judiciaire doit être détruit immédiatement après vérification selon la recommandation de la CNPD luxembourgeoise.

Quelles informations communiquer au candidat avant la collecte de documents ?

L'employeur doit communiquer l'identité du responsable de traitement, les finalités et base légale de la collecte, les destinataires des données, la durée de conservation maximum 2 ans, les droits du candidat et la possibilité de recours auprès de la CNPD luxembourgeoise.

Quelles sanctions encourt l'employeur en cas de demande de documents excessifs ?

La CNPD peut infliger des amendes administratives jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial. L'employeur doit pouvoir justifier la pertinence de chaque document par rapport aux exigences du poste en cas de contrôle.

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

Quels documents sont strictement interdits lors d'un recrutement ?

Sont interdits : livret de famille, certificat de mariage, tests de grossesse, certificats médicaux préventifs, relevés bancaires, avis d'imposition, casier judiciaire complet et photos sauf métiers artistiques justifiés. L'article 9 du RGPD interdit toute collecte de données sensibles.

Quels documents un employeur peut-il demander à un candidat au Luxembourg ?

L'employeur peut demander uniquement les documents strictement nécessaires : pièce d'identité, diplômes exigés dans l'offre, attestations d'expérience, titre de séjour pour ressortissants de pays tiers, permis de conduire si la fonction l'exige, et exceptionnellement un extrait de casier judiciaire pour postes sensibles.

Sur quelle base légale RGPD repose la collecte de documents au recrutement ?

Les bases légales sont l'article 6.1.b RGPD pour les mesures précontractuelles (diplômes, expérience), l'article 6.1.c RGPD pour les obligations légales (vérification du droit au travail), et exceptionnellement l'article 6.1.f RGPD pour l'intérêt légitime sous conditions strictes.

Un certificat médical peut-il être demandé avant l'embauche ?

Non, l'article L.326-1 du Code du travail interdit toute demande de certificat médical avant embauche. L'examen médical d'embauche est organisé par la médecine du travail après signature du contrat, dans le cadre des articles L.326-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

La demande de documents en recrutement est encadrée par le RGPD et le droit luxembourgeois.

Critère	Détail
Principe de minimisation (art. 5 RGPD)	Seuls les documents strictement nécessaires à l'évaluation de l'aptitude peuvent être exigés
Pertinence	Lien direct avec les missions du poste
Proportionnalité	Adéquation entre l'information demandée et l'objectif poursuivi
Nécessité	Impossibilité d'évaluer l'aptitude sans ce document
Base légale : exécution contrat	Mesures précontractuelles (article 6.1.b RGPD)
Base légale : obligation légale	Vérification du droit au travail (article 6.1.c RGPD)
Base légale : intérêt légitime	Sous conditions strictes (article 6.1.f RGPD)
Données sensibles (art. 9 RGPD)	Interdiction absolue de collecter des données révélant l'origine raciale/ethnique, opinions politiques, convictions religieuses, appartenance syndicale, données génétiques/biométriques, santé, vie/orientation sexuelle

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

Modalités pratiques

Documents autorisés selon leur finalité :

Identification et droit au travail :

- **Pièce d'identité** : carte d'identité ou passeport pour vérification de l'identité
- **Titre de séjour** : pour ressortissants hors UE/EEE/Suisse
- **Autorisation de travail** : délivrée par la Direction de l'Immigration
- **Certificat ADEM** : attestation du droit de recruter pour certains postes

Qualifications et expérience :

- **Diplômes/certificats** : uniquement ceux exigés dans l'offre d'emploi
- **Attestations d'employeurs** : vérification de l'expérience déclarée
- **Lettres de recommandation** : si pertinentes pour le poste
- **Portfolio/échantillons de travail** : pour postes créatifs/techniques

Type de document	Conditions d'exigence	Base légale
Pièce d'identité	Toujours autorisé	Vérification identité candidat
Diplômes	Uniquement si exigés dans offre	Art. 6.1.b RGPD (exécution contrat)
Permis de conduire	Uniquement si conduite requise	Art. 6.1.b RGPD (exigence poste)
Extrait casier judiciaire	Postes sensibles uniquement	Art. 6.1.c RGPD (obligation légale)
Certificat médical	INTERDIT avant embauche	Art. L.326-1 Code du travail
Documents vie privée	INTERDIT	Art. 9 RGPD (données sensibles)

Durée de conservation des documents :

Type de candidature	Durée maximale	Obligation légale
Candidat non retenu	2 ans maximum	Art. 5.1.e RGPD (limitation conservation)
Candidat embauché	Durée contrat + prescriptions légales	Variable selon documents
Extrait casier judiciaire	Destruction immédiate après vérification	Recommandation CNPD

Documents strictement interdits :

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

- Livret de famille, certificat de mariage/PACS
- Tests de grossesse, certificats médicaux préventifs
- Relevés bancaires, avis d'imposition
- Casier judiciaire complet (seul l'extrait limité est autorisé)
- Photos (sauf métiers artistiques spécifiques avec justification objective)

Pratiques et recommandations

Lister précisément les documents nécessaires dès l'offre d'emploi et **justifier** chaque demande par une exigence objective du poste. **Informer** le candidat sur la finalité de la collecte, la durée de conservation et ses droits RGPD. **Sécuriser** la transmission via une plateforme chiffrée et **limiter** l'accès aux seules personnes habilitées du service RH.

Avant toute collecte, l'employeur doit **communiquer** au candidat l'identité du responsable de traitement, les finalités et base légale de la collecte, les destinataires des données, la durée de conservation (maximum 2 ans pour candidatures non retenues), ainsi que les droits du candidat et la possibilité de recours auprès de la CNPD.

Mettre en place un coffre-fort numérique pour documents sensibles et **assurer** la journalisation des accès et modifications. **Prévoir** la destruction sécurisée après le délai de conservation, **former** le personnel RH au RGPD, et **établir** une procédure de notification en cas de violation de données sous 72 heures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.241-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination entre hommes et femmes
Articles L.251-1 et suivants	Non-discrimination fondée sur religion, convictions, handicap, âge
Article L.261-1	Traitement de données personnelles à des fins de surveillance au travail
Articles L.326-1 et suivants	Médecine du travail et examens médicaux
Loi du 1er août 2018	Application nationale du RGPD et organisation de la CNPD
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles, articles 5 (principes), 6 (licéité)
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations (impact indirect à partir de 2026)

La CNPD veille au respect du droit à l'effacement dans le cadre du recrutement. Les employeurs doivent particulièrement veiller à la **destruction effective** des documents de candidats non retenus, notamment les extraits de casier judiciaire qui doivent être détruits immédiatement après vérification.

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

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.

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