Dans quels cas un extrait de casier judiciaire peut-il être exigé lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

La demande d'extrait de casier judiciaire n'est légale que si elle est **objectivement justifiée** par la nature du poste (probité, sécurité, contact avec mineurs). Cette pratique constitue un **traitement de** données sensibles au sens du RGPD, soumis à un régime particulièrement restrictif.

L'employeur doit informer préalablement le candidat, ne peut demander que le **bulletin n°3**, et doit respecter des délais stricts : conservation maximum un mois après embauche, **destruction sans délai** si candidat non retenu. Toute demande injustifiée expose à des amendes jusqu'à **20 millions d'euros** ou 4% du CA mondial.

Le refus systématique des candidats avec antécédents, même sans lien avec le poste, peut constituer une **discrimination sanctionnable**. Une approche **proportionnée et individualisée** s'impose : analyser la pertinence de chaque condamnation et respecter les délais de réhabilitation.

Définition

L'**extrait de casier judiciaire** est un document officiel délivré par le Parquet général du Luxembourg recensant les condamnations pénales d'une personne. Plusieurs bulletins existent, mais dans le contexte du recrutement privé, seul le **bulletin n°3** peut être demandé au candidat qui doit le solliciter lui-même. Ce bulletin contient les condamnations à des peines criminelles et correctionnelles, mais exclut notamment les peines de moins de 24 mois assorties du sursis.

Cette demande constitue un **traitement de données sensibles** au sens de l'article 10 du RGPD (données relatives aux condamnations pénales), soumis à un régime juridique particulièrement restrictif. La **loi modifiée du 29 mars 2013** relative à l'organisation du casier judiciaire, modifiée par la **loi du 23 juillet 2016**, encadre strictement ces pratiques. La CNPD luxembourgeoise contrôle ces pratiques, notamment en matière de droit à l'oubli.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver un extrait de casier judiciaire après vérification ?

Selon la loi du 23 juillet 2016, le délai maximum est d'un mois après conclusion du contrat pour un candidat retenu. Pour un candidat non retenu, la destruction doit être immédiate. Pour la gestion du personnel, deux mois maximum après délivrance.

Comment vérifier un casier judiciaire conformément au RGPD ?

La vérification doit se limiter à une consultation visuelle, sans photocopie, scan ou photographie. Une notation minimale Vérifié conforme le date suffit, sans mentionner aucun détail. L'information préalable du candidat est obligatoire (finalité, base légale, droits).

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

Le refus systématique des candidats avec antécédents est-il discriminatoire ?

Oui, refuser systématiquement les candidats avec antécédents sans lien avec le poste peut constituer une discrimination sanctionnable par le CET et la justice. Une approche individualisée s'impose : analyser la pertinence de chaque condamnation et respecter les délais de réhabilitation.

Pour quels postes la demande de casier judiciaire est-elle justifiée ?

La demande est justifiée pour comptable avec accès aux comptes clients, agent de sécurité bancaire ou éducateur en contact avec mineurs. Elle est injustifiée pour assistant administratif standard ou chauffeur-livreur de marchandises ordinaires sans transport de valeurs.

Quand un employeur peut-il exiger un extrait de casier judiciaire au Luxembourg ?

La demande n'est légale que si elle est objectivement justifiée par la nature du poste : exigence de probité (gestion de fonds), sécurité (agents de sécurité, transport de valeurs), confiance renforcée (contact avec mineurs ou personnes vulnérables) ou obligation légale sectorielle.

Quel bulletin de casier judiciaire peut être demandé à un candidat ?

Seul le bulletin n°3 peut être demandé, et le candidat doit le solliciter lui-même auprès du Parquet général du Luxembourg. Ce bulletin contient les condamnations criminelles et correctionnelles mais exclut les peines de moins de 24 mois assorties du sursis.

Quelles sanctions en cas de demande injustifiée d'extrait de casier judiciaire ?

La CNPD peut imposer des amendes jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du CA mondial selon le RGPD. Une sollicitation en violation des conditions légales peut entraîner 8 jours à 1 an d'emprisonnement et une amende de 251 à 5 000 euros.

Conditions d’exercice

La demande n'est **licite** que si elle répond à une exigence particulière justifiée par la nature du poste. Un **test de proportionnalité obligatoire** doit être appliqué : la vérification est-elle indispensable ? Existe-t-il des moyens moins intrusifs ? Le risque justifie-t-il l'atteinte à la vie privée ?

Situation	Demande justifiée ?	Base
Comptable avec accès comptes clients	Oui	Probité requise
Agent de sécurité bancaire	Oui	Obligation légale secteur
Éducateur contact mineurs	Oui	Protection personnes vulnérables
Assistant administratif standard	Non	Aucune exigence particulière
Chauffeur-livreur marchandises	Non	Pas de transport de valeurs

Critères de légalité : probité (gestion de fonds, comptabilité, trésorerie), sécurité (agents de sécurité, transport de valeurs, accès zones sensibles), confiance renforcée (contact avec mineurs, personnes vulnérables, données confidentielles), ou obligation légale (secteurs réglementés : banque, assurance, gardiennage).

Interdiction absolue pour les postes ordinaires sans exigence particulière. La mention "casier judiciaire vierge exigé" sans justification objective constitue une **discrimination** sanctionnable par le CET et la justice.

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

Modalités pratiques

Procédure conforme RGPD en 4 étapes :

1. **Information préalable** : Informer le candidat de la finalité précise, base légale, modalités, et droits (opposition, recours CNPD)
2. **Présentation** : Le candidat présente le bulletin n°3 sollicité par lui-même auprès du Parquet
3. **Vérification** : Consultation visuelle uniquement - **interdiction** de photocopier, scanner, photographier
4. **Traçabilité** : Notation minimale "Vérifié conforme le [date]" sans mentionner aucun détail

Délais de conservation selon la loi du 23 juillet 2016 :

Situation	Délai maximum	Action
Candidat retenu	1 mois après conclusion du contrat	Destruction obligatoire après
Candidat non retenu	Sans délai	Destruction immédiate
Gestion du personnel	2 mois après délivrance	Destruction obligatoire après

Sanctions en cas de violation :

Violation	Sanction possible
Demande injustifiée ou conservation excessive	Jusqu'à **20 millions €** ou **4% CA mondial** (RGPD)
Sollicitation en violation des conditions légales	Emprisonnement 8 jours à 1 an + amende 251 à 5.000 €
Non-respect délais de conservation	Amende 251 à 3.000 € (500 à 6.000 € pour personnes morales)
Discrimination systématique	Sanctions CET + responsabilité civile

Gestion des antécédents révélés : analyse au cas par cas du lien entre la condamnation et les fonctions du poste, respect du principe de réhabilitation et des délais d'effacement légaux, non-automaticité (une condamnation n'entraîne pas automatiquement le rejet), documentation justifiant objectivement toute décision négative.

Pratiques et recommandations

Analyse préalable documentée obligatoire : rédiger une fiche de poste détaillée justifiant l'exigence de probité ou sécurité, réaliser une évaluation des risques, obtenir la validation du DPO ou conseil juridique, et mentionner dans l'offre d'emploi la demande d'extrait avec justification objective.

Approche proportionnée selon le secteur : dans le secteur financier, la demande est justifiée pour les postes avec accès aux comptes clients. En éducation et santé, elle est légitime pour les contacts directs avec mineurs ou patients. En logistique, elle n'est pertinente que pour le transport de valeurs. Pour l'administratif standard, elle est

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

généralement injustifiée.

Principe de réinsertion professionnelle : refuser systématiquement les candidats avec antécédents, même sans lien avec le poste, peut constituer une discrimination. Les entreprises doivent adopter une approche individualisée, évaluant chaque situation selon les fonctions spécifiques. Le droit à l'oubli implique de respecter les délais légaux d'effacement.

Alternatives recommandées : privilégier les références détaillées d'anciens employeurs, instaurer une période d'essai avec évaluation renforcée, accepter une déclaration sur l'honneur pour les postes moins sensibles, et effectuer des vérifications ciblées plutôt que systématiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 29 mars 2013	Organisation du casier judiciaire et échanges d'informations entre États membres UE
Loi du 23 juillet 2016	Modification profonde du système des bulletins et délais de conservation
Article 10 RGPD	Régime spécial pour données relatives aux condamnations pénales et infractions
Règlement grand-ducal 23 juillet 2016	Liste des administrations et personnes morales pouvant demander un bulletin n°2 ou n°3
Loi du 28 novembre 2006	Création du CET (Centre pour l'égalité de traitement)

Positions des autorités luxembourgeoises : la CNPD contrôle le respect du droit à l'oubli et des délais de conservation. Le CET veille aux discriminations liées aux antécédents sans lien avec le poste. La jurisprudence établit que la demande doit être l'exception justifiée, jamais une pratique systématique.

Le contrôle de l'utilisation des casiers judiciaires fait l'objet d'une attention croissante de la CNPD, et les employeurs doivent respecter les délais stricts de conservation (1 mois après embauche, destruction immédiate si refus) sous peine de sanctions. Le principe de réinsertion professionnelle prend une importance croissante : une approche individualisée et proportionnée s'impose désormais.

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.