Quelles données personnelles peuvent être collectées auprès d'un candidat conformément au RGPD au Luxembourg ?

Réponse courte

Seules les données **strictement nécessaires** à l'évaluation des compétences et de l'**aptitude professionnelle** peuvent être collectées : identité complète, formation, expérience, compétences techniques, **diplômes** pertinents et références professionnelles.

Les **données sensibles** (article 9 RGPD) sont absolument interdites : origine raciale/ethnique, opinions politiques/religieuses, **appartenance syndicale**, données génétiques/biométriques, santé, vie/orientation sexuelle, sauf exception légale expresse documentée. Les questions sur la **situation familiale**, le nombre d'enfants ou la grossesse sont également prohibées.

La CNPD intensifie ses contrôles avec des amendes pouvant atteindre **20 millions d'euros** ou 4% du chiffre d'affaires mondial. La **conformité** exige une documentation rigoureuse et une transparence totale envers les candidats.

Définition

La **collecte de données personnelles** lors d'un entretien d'embauche englobe toute information permettant d'identifier directement ou indirectement un candidat : état civil, coordonnées, parcours professionnel, formation, compétences, ainsi que toute donnée pertinente pour évaluer l'aptitude au poste.

Ces données sont protégées par le **RGPD** (Règlement général sur la protection des données) et par les articles L.251-2 et L.241-2 du Code du travail luxembourgeois. La distinction entre **données ordinaires** (CV, expérience) et **données sensibles** (article 9 RGPD) est fondamentale, ces dernières bénéficiant d'une protection renforcée avec interdiction de principe et exceptions strictement encadrées.

Le principe de **minimisation** impose que seules les données ayant un lien direct avec l'évaluation professionnelle du poste peuvent être collectées, excluant toute donnée relative à la vie privée sans rapport avec les compétences requises.

Questions fréquentes

Comment respecter le principe d'égalité de traitement dans la collecte de données ?

Les articles L.241-1 et L.251-2 imposent de collecter les mêmes données pour tous les candidats à un poste identique, sans discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ou tout autre critère protégé. Une grille standardisée garantit cette égalité de traitement.

Les questions sur la situation familiale sont-elles autorisées dans une candidature ?

Non, les questions sur la situation familiale, le nombre d'enfants ou les projets de grossesse sont strictement prohibées par les articles L.241-1 et L.251-2 du Code du travail. Elles n'ont aucun lien avec l'évaluation des compétences professionnelles requises pour le poste.

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

Quel délai de conservation pour les données d'un candidat non retenu ?

Selon l'article 5.1.e du RGPD relatif à la limitation de la conservation, les données d'un candidat non retenu peuvent être conservées maximum 2 ans. Au-delà, la destruction sécurisée est obligatoire. Le candidat doit être informé de ce délai avant toute collecte.

Quelles données conditionnelles peut-on demander selon le poste ?

Le permis de conduire est autorisé uniquement si la conduite fait partie des missions, le titre de séjour pour les ressortissants de pays tiers, les références professionnelles avec accord du candidat et le portfolio pour les postes créatifs ou techniques justifiant cet examen.

Quelles données personnelles peut-on collecter d'un candidat conformément au RGPD au Luxembourg ?

Seules les données strictement nécessaires à l'évaluation des compétences peuvent être collectées : identité, formation, expérience professionnelle, compétences techniques, diplômes pertinents et références. Le principe de minimisation prévu aux articles 5 et 6 du RGPD impose pertinence, proportionnalité et nécessité.

Quelles données sensibles sont strictement interdites lors d'un recrutement ?

L'article 9 du RGPD interdit la collecte de données sur l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, les données génétiques ou biométriques, la santé, ainsi que la vie ou l'orientation sexuelle, sauf exception légale expresse documentée.

Quelles sanctions encourt l'employeur pour collecte excessive de données ?

La CNPD peut imposer des amendes administratives jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial, conformément à l'article 83 du RGPD. La conformité exige une documentation rigoureuse et une transparence totale envers les candidats sur les traitements effectués.

Conditions d’exercice

Principe de minimisation (articles 5 et 6 RGPD, article L.251-2 Code du travail) : L'employeur ne peut collecter que les données **strictement nécessaires** à l'évaluation professionnelle. Chaque donnée doit répondre à trois critères cumulatifs :

- **Pertinence** : lien direct avec les missions du poste
- **Proportionnalité** : adéquation entre l'information et l'objectif
- **Nécessité** : impossibilité d'évaluer sans cette donnée

Tableau comparatif : Données ordinaires vs. Données sensibles

Catégorie	Exemples	Base légale	Collecte autorisée
Données ordinaires	Nom, diplômes, expérience, compétences	Art. 6 RGPD (intérêt légitime employeur)	OUI, si pertinentes pour le poste
Données sensibles	Origine, religion, santé, orientation sexuelle	Art. 9 RGPD (interdiction de principe)	NON, sauf exception légale expresse
Données conditionnelles	Permis de conduire, titre de séjour	Art. 6 RGPD (nécessité contractuelle)	OUI, uniquement si exigé par le poste

Données sensibles (article 9 RGPD et L.251-2 Code du travail) : Interdiction absolue sauf :

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

- **Obligation légale expresse** (exemple : handicap pour aménagements raisonnables)
- **Consentement explicite écrit** du candidat (cas très limités)
- **Nécessité démontrée** pour le poste avec documentation complète

Égalité de traitement (articles L.241-1 et L.251-2) : Mêmes données collectées pour tous les candidats à un poste identique, sans discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ou tout autre critère protégé.

Modalités pratiques

Données autorisées systématiquement :

- **Identification** : nom, prénom, date de naissance, coordonnées complètes
- **Formation** : diplômes, certifications, formations continues pertinentes
- **Expérience** : postes occupés, durée, responsabilités exercées
- **Compétences** : techniques, linguistiques, informatiques, relationnelles
- **Disponibilité** : date de prise de poste, mobilité géographique

Données conditionnelles (selon le poste) :

- **Permis de conduire** : uniquement si conduite requise pour les missions
- **Titre de séjour/autorisation de travail** : pour ressortissants pays tiers uniquement
- **Références professionnelles** : avec accord préalable du candidat
- **Portfolio/réalisations** : pour postes créatifs/techniques spécifiques

Données strictement interdites :

- Situation familiale, nombre d'enfants, projet de grossesse
- Origine ethnique, nationalité (sauf vérification droit au travail)
- Opinions politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques
- Orientation sexuelle, identité de genre, vie privée
- État de santé, antécédents médicaux, informations génétiques
- Données financières personnelles (sauf fonction comptable sensible)

Tableau : Délais et obligations légales

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

Obligation	Délai/Durée	Base légale
Information du candidat	Avant la collecte	Art. 13-14 RGPD
Conservation candidatures non retenues	Maximum 2 ans	Art. 5 RGPD
Notification violation de données	72 heures	Art. 33 RGPD
Réponse demande d'accès candidat	1 mois (extensible à 3 mois)	Art. 15 RGPD

Information obligatoire du candidat (articles 13-14 RGPD) :

- Nature et finalité précise de la collecte
- Base légale du traitement (intérêt légitime, nécessité contractuelle)
- Durée de conservation des données (maximum 2 ans pour candidatures non retenues)
- Destinataires et transferts éventuels des données
- Droits : accès, rectification, effacement, opposition, portabilité, réclamation CNPD

Pratiques et recommandations

Cartographier toutes les données collectées et vérifier leur nécessité réelle par rapport au poste, en éliminant toute donnée non essentielle. **Créer** des trames d'entretien standardisées excluant les questions interdites et **former** les recruteurs aux biais inconscients et aux risques discriminatoires. **Remettre** systématiquement avant l'entretien une notice d'information RGPD sur le traitement des données personnelles, les droits du candidat et les coordonnées du délégué à la protection des données.

Documenter par écrit chaque catégorie de données collectées, **établir** un registre des traitements conforme et **justifier** les bases légales retenues. Pour les tests psychotechniques, **obtenir** un consentement explicite écrit, **démontrer** le lien avec le poste et **faire interpréter** les résultats par un professionnel qualifié.

Sécuriser les données sensibles par chiffrement, **limiter** l'accès aux personnes habilitées, **journaliser** les consultations et **prévoir** la destruction sécurisée après expiration des délais légaux avec un plan de notification CNPD sous 72 heures. Toute décision de recrutement basée sur un traitement automatisé nécessite une **intervention humaine** substantielle pour garantir l'équité et la transparence.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Cadre général de protection des données personnelles
Article 5 RGPD	Principes relatifs au traitement (licéité, minimisation, limitation)
Article 6 RGPD	Bases légales du traitement (intérêt légitime, nécessité contractuelle)
Article 9 RGPD	Traitement des données sensibles (interdiction et exceptions)
Articles 13-14 RGPD	Obligations d'information du responsable de traitement
Article 22 RGPD	Décisions automatisées (droit à intervention humaine)
Article L.241-1 Code du travail	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Article L.241-2 Code du travail	Champ d'application (recrutement, sélection, conditions d'accès)
Article L.251-2 Code du travail	Non-discrimination dans les conditions de recrutement
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et application nationale du RGPD
Article 83 RGPD	Amendes administratives (jusqu'à 20M€ ou 4% CA mondial)

La **CNPD luxembourgeoise** exerce des contrôles réguliers sur le recrutement avec une attention particulière sur la **conservation excessive** des CV et le **"droit à l'oubli"** après deux ans. La conformité RGPD constitue une obligation que les employeurs doivent intégrer pleinement dans leurs processus de recrutement.

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.