L'enregistrement vidéo ou audio d'un entretien d'embauche est-il autorisé au Luxembourg ?

Réponse courte

L'enregistrement d'un entretien d'embauche est possible au Luxembourg mais strictement encadré. Il exige le **consentement exprès** de toutes les parties présentes, obtenu préalablement et par écrit. Sans ce consentement, l'enregistrement constitue une **infraction pénale** passible d'amendes jusqu'à **5 000 euros** et d'un an d'emprisonnement.

L'employeur doit **informer le candidat** par écrit de la nature de l'enregistrement, sa finalité, la durée de conservation et les droits du candidat. Le refus d'être enregistré ne peut entraîner de **discrimination**. Toute **captation clandestine** est prohibée et inopposable en justice. Les sanctions RGPD peuvent atteindre **20 millions d'euros** ou 4% du chiffre d'affaires mondial.

Les entreprises privilégient des alternatives moins intrusives comme les **grilles d'évaluation** structurées ou les entretiens collégiaux.

Définition

L'**enregistrement d'un entretien d'embauche** désigne la captation audio ou vidéo des échanges entre candidat et recruteur(s). Cette opération constitue un **traitement de** données personnelles particulièrement sensible car elle capture plusieurs éléments protégés : la voix (donnée biométrique), l'image (droit à l'image), les propos échangés (potentiellement confidentiels) et les comportements non verbaux.

Au Luxembourg, cette pratique soulève des enjeux majeurs de **vie privée** et de **protection des données**. Le cadre juridique luxembourgeois protège particulièrement les droits des candidats à travers plusieurs législations complémentaires : la loi du 11 août 1982 concernant la protection de la vie privée, le Code du travail (article L.261-1 sur la surveillance des salariés) et le RGPD appliqué par la loi du 1er août 2018.

Questions fréquentes

Combien de temps peut-on conserver l'enregistrement d'un entretien ?

La conservation est limitée à la durée nécessaire à la finalité, généralement 1 mois maximum. L'article 32 du RGPD impose un accès restreint, le chiffrement et la destruction sécurisée après usage. Toute conservation excessive constitue une violation sanctionnable par la CNPD.

L'enregistrement vidéo ou audio d'un entretien d'embauche est-il autorisé au Luxembourg ?

Oui, mais strictement encadré. L'enregistrement exige le consentement exprès de toutes les parties présentes, obtenu préalablement et par écrit. Sans ce consentement, l'enregistrement constitue une infraction pénale passible d'amendes jusqu'à 5 000 euros et d'un an d'emprisonnement.

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

Le candidat peut-il refuser l'enregistrement de son entretien ?

Oui, le candidat dispose d'un droit absolu de refuser sans aucune conséquence sur sa candidature. Le refus d'être enregistré ne peut entraîner de discrimination selon l'article L.241-1 du Code du travail. Le candidat peut également révoquer son consentement à tout moment.

Quelles alternatives à l'enregistrement d'entretien d'embauche ?

Les entreprises privilégient des alternatives moins intrusives comme les grilles d'évaluation structurées, les entretiens collégiaux avec plusieurs évaluateurs, la prise de notes objectives par un assistant ou l'utilisation de questionnaires standardisés permettant la comparaison entre candidats sans capter leur image ou voix.

Quelles informations communiquer avant d'enregistrer un entretien d'embauche ?

L'employeur doit informer le candidat par écrit de la nature de l'enregistrement, de sa finalité, des destinataires, de la durée de conservation (1 mois maximum) et des droits du candidat (accès, rectification, effacement, opposition), conformément aux articles 7 et 13 du RGPD.

Quelles sanctions en cas d'enregistrement non conforme d'un entretien ?

Les sanctions RGPD peuvent atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial. Pénalement, la captation clandestine est sanctionnée par la loi du 11 août 1982 d'amendes jusqu'à 5 000 euros et d'un an d'emprisonnement. Des dommages-intérêts peuvent s'ajouter.

Un enregistrement clandestin d'entretien est-il valide juridiquement ?

Non, toute captation clandestine est prohibée et inopposable en justice. La loi du 11 août 1982 sur la protection de la vie privée et l'article L.261-1 du Code du travail interdisent l'enregistrement à l'insu d'une des parties, sous peine de sanctions pénales.

Conditions d’exercice

Condition	Exigence légale	Base légale
Consentement	Exprès, libre, éclairé, écrit, de TOUTES les personnes présentes	Art. 7 RGPD, Art. 2 loi 11 août 1982
Information préalable	Complète sur nature, finalité, durée, destinataires, droits	Art. L.261-1 Code du travail
Finalité légitime	Justifiée et proportionnée au but recherché	Art. 6 RGPD
Sécurisation	Accès restreint, chiffrement, destruction après usage	Art. 32 RGPD
Liberté de refus	Sans discrimination ni pénalité pour le candidat	Art. L.241-1 Code du travail

Interdictions absolues :

- Enregistrement à l'insu d'une des parties (captation clandestine)
- Conservation au-delà de la durée nécessaire (généralement 1 mois maximum)
- Diffusion ou partage non autorisé des enregistrements
- Utilisation à des fins autres que celles annoncées
- Pénalisation du refus d'être enregistré

Protection du candidat :

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

- Droit de refuser sans conséquence sur sa candidature
- Droit de révoquer son consentement à tout moment
- Droits RGPD : accès, rectification, effacement, opposition
- Égalité de traitement garantie entre candidats

Modalités pratiques

Étape	Délai	Actions requises	Responsable
1. Information écrite	Avant convocation	Notice complète remise au candidat	Employeur/DPO
2. Recueil consentement	Avant l'entretien	Formulaire signé distinct du dossier	Employeur/RH
3. Enregistrement	Pendant l'entretien	Rappel oral, dispositif visible	Recruteur
4. Conservation	Max 1 mois	Stockage sécurisé, accès restreint	Employeur/DPO
5. Destruction	Après décision	Suppression définitive et traçable	Employeur/DPO

Contenu obligatoire de l'information préalable :

1. **Nature de l'enregistrement** : audio, vidéo ou les deux
2. **Finalité précise** : ex. "évaluation collégiale par le comité de direction"
3. **Durée de conservation** : maximum généralement accepté de 1 mois
4. **Destinataires** : liste exhaustive des personnes ayant accès
5. **Droits du candidat** : accès, rectification, opposition, effacement, réclamation CNPD
6. **Responsable de traitement** : identité et coordonnées du DPO si désigné
7. **Caractère facultatif** : mention explicite que le refus n'impacte pas la candidature

En cas d'enregistrement clandestin découvert :

- Nullité absolue de l'enregistrement comme preuve
- Inopposabilité en justice (jurisprudence constante)
- Sanctions pénales : 8 jours à 1 an d'emprisonnement et 251€ à 5.000€ d'amende
- Sanctions RGPD : jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du CA mondial
- Destruction immédiate obligatoire sous contrôle CNPD

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

Pratiques et recommandations

Cas justifiant potentiellement l'enregistrement : entretiens à distance pour raisons techniques, évaluation collégiale avec partage aux décideurs absents, formation interne avec anonymisation, documentation de non-discrimination pour protection employeur.

Alternatives fortement recommandées : prise de notes détaillées (moins intrusive), grilles d'évaluation structurées (traçabilité suffisante), entretiens collégiaux (plusieurs évaluateurs présents), compte-rendu écrit validé par les parties.

Bonnes pratiques : limiter au strict nécessaire, privilégier l'audio sur la vidéo (moins intrusif), proposer la consultation de l'enregistrement au candidat, détruire systématiquement après usage, former les RH aux risques légaux et réputationnels.

Gestion des refus : respecter le choix sans insister, proposer une alternative (notes détaillées), garantir l'égalité de traitement, ne jamais pénaliser le refus, documenter le refus pour traçabilité sans préjudice pour le candidat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 2 loi 11 août 1982	Atteinte à l'intimité de la vie privée - Sanctions : 8 jours à 1 an d'emprisonnement
Articles L.261-1 et L.261-2 Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance dans les relations de travail
Article L.241-1 Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Articles 6 et 7 RGPD	Bases légales du traitement et conditions du consentement valide
Article 9 RGPD	Protection des données biomét riques (voix, image)
Article 83 RGPD	Amendes administratives jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du CA mondial
Loi du 1er août 2018	Application nationale du RGPD au Luxembourg

L'enregistrement d'entretiens reste exceptionnel au Luxembourg, perçu comme intrusif. La bonne pratique consiste à appliquer un principe de **non-enregistrement par défaut**, en réservant l'enregistrement aux cas de demande du candidat ou de justification exceptionnelle documentée.

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.