

# Quelles obligations de confidentialité un employeur doit-il respecter pendant un processus de recrutement au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur doit respecter le RGPD et garantir la **confidentialité absolue** de toutes les informations collectées sur les candidats. Il ne peut traiter que les données **strictement nécessaires** à l'évaluation des candidatures et doit obtenir le **consentement** des candidats pour certains traitements spécifiques.

Les données doivent être **sécurisées** par des mesures techniques et organisationnelles appropriées, avec un accès limité aux seules personnes habilitées. La conservation est limitée à **24 mois maximum** pour les candidats non retenus. Toute divulgation non autorisée expose à des **sanctions administratives** pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial.

Les candidats disposent de **droits** (accès, rectification, effacement) qu'ils peuvent exercer à tout moment. L'employeur doit informer via une **politique de confidentialité** claire dès la collecte.

## Définition

L'**obligation de confidentialité** en recrutement désigne l'ensemble des devoirs de l'employeur visant à protéger les informations personnelles et professionnelles des candidats contre toute divulgation, utilisation ou traitement non autorisé. Cette obligation englobe la protection des **données à caractère personnel** au sens du RGPD : toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

Les données concernées incluent l'identité (nom, coordonnées), le parcours professionnel (CV, diplômes, expériences), les données de contact, les échanges lors des entretiens, les résultats d'évaluations ou de tests psychotechniques, et éventuellement des **données sensibles** nécessitant une protection renforcée (santé, origine, convictions). L'obligation de confidentialité s'étend à tous les acteurs impliqués dans le processus : service RH, managers, consultants externes, prestataires de services.

Au Luxembourg, cette obligation découle principalement du **RGPD** (Règlement UE 2016/679) applicable depuis mai 2018, complété par la loi luxembourgeoise du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Elle s'inscrit dans une culture luxembourgeoise de **discretion professionnelle**, particulièrement importante dans un contexte où la confidentialité des candidatures de profils seniors ou de cadres dirigeants est cruciale.

## Conditions d'exercice

### Portée de l'obligation

L'obligation de confidentialité s'applique à **toutes les entreprises** effectuant des recrutements au Luxembourg, indépendamment de leur taille, leur secteur ou leur nationalité. Elle concerne tant les recrutements internes qu'externes, les processus gérés en direct ou confiés à des cabinets spécialisés.

Critère	Application	Base légale
<b>Champ territorial</b>	Tout traitement de données de candidats pour un poste au Luxembourg	Art. 3 RGPD
<b>Personnes concernées</b>	Tous les candidats (internes, externes, spontanés)	Art. 4 RGPD
<b>Durée de l'obligation</b>	Pendant et après le processus de recrutement	Art. 5 RGPD
<b>Acteurs responsables</b>	Employeur, RH, managers, prestataires externes	Art. 24 et 28 RGPD

### Principes fondamentaux du traitement

Le traitement des données de recrutement doit respecter les **six principes** du RGPD : **licéité** (base légale valable), **loyauté** (information transparente du candidat), **limitation des finalités** (usage strictement lié au recrutement), **minimisation** (seules les données nécessaires), **exactitude** (données à jour et correctes), et **limitation de conservation** (durée définie et justifiée).

Le principe de **confidentialité et intégrité** exige des mesures de sécurité appropriées contre tout accès, divulgation ou destruction non autorisé. L'employeur doit également appliquer le principe d'**accountability** (responsabilité) en documentant ses pratiques et en démontrant sa conformité à la CNPD sur demande.

### Bases légales du traitement

L'employeur peut traiter les données des candidats sur la base de **l'intérêt légitime** (évaluation des candidatures) ou du **consentement** pour certaines opérations spécifiques (tests psychotechniques approfondis, vérification de références). Pour les **données sensibles** (article 9 RGPD), le traitement n'est autorisé que dans des cas très limités, notamment lorsque le candidat a donné son consentement explicite ou lorsque le traitement est nécessaire pour respecter des obligations légales (par exemple, reconnaissance de travailleur handicapé).

## Modalités pratiques

### Mesures de sécurité obligatoires

Type de mesure	Exemples concrets	Référence
<b>Sécurité physique</b>	Armoires fermées à clé, locaux RH verrouillés, destruction sécurisée des documents	Art. 32 RGD
<b>Sécurité numérique</b>	Chiffrement des données, authentification forte (2FA), pare-feu, antivirus	Art. 32 RGD
<b>Contrôle d'accès</b>	Droits d'accès limités aux personnes habilitées, journalisation des consultations	Art. 32 RGD
<b>Pseudonymisation</b>	Anonymisation des CV lors des premières phases de sélection	Art. 25 RGD

## Conservation et suppression des données

Situation	Durée maximale recommandée	Action à l'issue
<b>Candidat non retenu</b>	24 mois maximum (recommandation CNPD)	Suppression complète ou archivage sécurisé avec consentement
<b>Candidat retenu</b>	Durée du contrat + prescriptions légales	Intégration au dossier du salarié
<b>Candidatures spontanées</b>	6-12 mois maximum	Suppression automatique ou demande de renouvellement du consentement
<b>CVthèque/base talents</b>	24 mois avec consentement explicite renouvelable	Suppression ou renouvellement du consentement

## Information des candidats

L'employeur doit fournir aux candidats, **au moment de la collecte** des données, une **information claire et complète** comprenant : l'identité et les coordonnées du responsable du traitement, les finalités du traitement, la base légale, les destinataires des données (RH, managers, prestataires), la durée de conservation, et l'existence des droits (accès, rectification, effacement, portabilité, opposition, réclamation CNPD).

Cette information peut être fournie via une **politique de confidentialité** accessible sur le site carrières de l'entreprise, dans l'accusé de réception de candidature, ou lors du premier contact avec le candidat. Elle doit être rédigée dans un **langage clair** et compréhensible, sans jargon juridique excessif.

## Gestion des prestataires externes

Lorsque l'employeur recourt à des cabinets de recrutement, plateformes d'emploi ou autres prestataires, il doit conclure avec eux un **contrat de sous-traitance** conforme à l'article 28 du RGD. Ce contrat doit préciser l'objet, la durée, la nature et la finalité du traitement, les obligations de sécurité, les modalités de restitution ou de destruction des données, et prévoir des audits de conformité.

## Pratiques et recommandations

Une **politique de confidentialité recrutement** formalisée et accessible est indispensable. Elle doit décrire précisément les pratiques de l'entreprise, les mesures de sécurité mises en œuvre, les droits des candidats et les modalités pour les exercer. Cette politique doit être systématiquement communiquée aux candidats et mise à jour régulièrement.

La **formation régulière** des équipes RH et des managers impliqués dans le recrutement est essentielle : sensibilisation aux obligations RGPD, aux risques de violations de données, aux procédures à suivre, et aux sanctions encourues. Des **rappels trimestriels** et des **tests de conformité** permettent de maintenir un niveau élevé de vigilance.

Pour les **profils sensibles** (cadres dirigeants, fonctions stratégiques), il est recommandé de mettre en place des processus ultra-sécurisés : utilisation de codes ou pseudonymes pendant les premières phases, limitation drastique du nombre de personnes informées, signature d'engagements de confidentialité renforcés, utilisation de salles sécurisées pour les entretiens.

En matière de **références professionnelles**, l'employeur doit impérativement obtenir l'accord écrit préalable du candidat avant tout contact avec des tiers. Les questions posées doivent être strictement limitées à l'expérience professionnelle objective, en évitant toute question sur la vie privée ou des appréciations subjectives. La source de la référence doit rester confidentielle vis-à-vis du candidat si elle le demande.

La mise en place d'un **registre des activités de traitement** (article 30 RGPD) spécifique au recrutement permet de documenter les pratiques et de démontrer la conformité en cas de contrôle CNPD. Ce registre doit décrire les catégories de données collectées, les finalités, les destinataires, les durées de conservation et les mesures de sécurité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Règlement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Règlement général sur la protection des données à caractère personnel applicable
<b>Article 5 RGPD</b>	Principes relatifs au traitement des données personnelles
<b>Article 6 RGPD</b>	Bases légales du traitement
<b>Article 9 RGPD</b>	Traitement des catégories particulières de données
<b>Articles 13-14 RGPD</b>	Obligations d'information des candidats lors de la collecte des données
<b>Article 32 RGPD</b>	Obligations de sécurité du traitement
<b>Article 83 RGPD</b>	Sanctions administratives en cas de violation
<b>Loi LU 1er août 2018</b>	Loi luxembourgeoise relative à la Commission nationale pour la protection des données
<b>Article 458 Code pénal</b>	Secret professionnel applicable aux personnes traitant des données personnelles

La confidentialité en recrutement est devenue un enjeu stratégique majeur au Luxembourg, où la discrétion des candidatures est culturellement valorisée et économiquement cruciale. Une violation peut avoir des conséquences graves : perte de confiance, atteinte à la réputation, sanctions financières lourdes, et actions judiciaires des candidats lésés.

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.