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 entretien s, 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 **discrétion professionnelle**, particulièrement importante dans un contexte où la confidentialité des candidatures de profils seniors ou de cadres dirigeants est cruciale.

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

Questions fréquentes

Comment traiter les données sensibles d'un candidat (handicap, santé) ?

Pour les données sensibles (article 9 RGPD), le traitement est autorisé uniquement avec consentement explicite ou pour respecter une obligation légale (par exemple reconnaissance de travailleur handicapé). Une justification documentée et des mesures de sécurité renforcées sont obligatoires dans tous les cas.

Quelle durée maximale de conservation des données pour candidats non retenus ?

La conservation est limitée à 24 mois maximum pour les candidats non retenus, avec leur consentement explicite. Sans consentement, les données doivent être supprimées immédiatement après la décision finale, conformément au principe de limitation de conservation (article 5 RGPD).

Quelles obligations de confidentialité s'imposent lors d'un recrutement au Luxembourg ?

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 et doit obtenir le consentement pour certains traitements spécifiques comme les tests psychotechniques.

Quelles sanctions en cas de violation de la confidentialité d'un recrutement ?

Toute divulgation non autorisée expose à des sanctions administratives pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial selon l'article 83 du RGPD. La CNPD luxembourgeoise contrôle activement le respect des obligations de confidentialité dans le recrutement.

Quels droits ont les candidats sur leurs données collectées ?

Les candidats disposent de droits exercables à tout moment : accès aux données traitées, rectification des informations inexactes, effacement (droit à l'oubli), opposition au traitement, limitation du traitement et portabilité des données, conformément aux articles 15 à 22 du RGPD.

Quels sont les six principes RGPD applicables au traitement des candidatures ?

Les six principes sont : licéité (base légale valable), loyauté (information transparente), limitation des finalités (usage strictement lié au recrutement), minimisation (données nécessaires uniquement), exactitude (données à jour) et limitation de conservation (durée définie et justifiée).

Qui est concerné par l'obligation de confidentialité dans le recrutement ?

L'obligation s'applique à toutes les entreprises effectuant des recrutements au Luxembourg, indépendamment de leur taille, secteur ou nationalité. Elle concerne employeurs, équipes RH, managers, prestataires externes et cabinets spécialisés, conformément aux articles 24 et 28 du RGPD.

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.

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

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

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

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

Conservation et suppression des données

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

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

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.

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

Cadre juridique

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