Comment encadrer juridiquement la délégation du recrutement à un cabinet externe ?

Réponse courte

La délégation du recrutement à un tiers (cabinet de recrutement, chasseur de têtes, consultant RH) est juridiquement encadrée par le **droit du mandat** (articles 1984 à 2010 du Code civil). Bien qu'un mandat écrit ne soit pas toujours obligatoire légalement, il est **fortement recommandé** pour sécuriser la relation, définir clairement les **pouvoirs délégués** et respecter les obligations en matière de protection des données personnelles (RGPD).

Seuls les entrepreneurs de travail intérimaire nécessitent une **autorisation spécifique** du Ministre du Travail (article L.131-2 du Code du travail). Le mandataire agit en tant que conseil et intermédiaire sans pouvoir d'engagement direct, et la **convention de sous-traitance** RGPD doit accompagner toute délégation impliquant le traitement de données de candidats.

Définition

Le **mandat de recrutement** est un contrat par lequel un employeur (mandant) confie à un tiers externe (mandataire) la mission d'accomplir des actes liés au processus de recrutement en son nom et pour son compte, conformément aux articles 1984 et suivants du Code civil luxembourgeois.

Cette délégation peut couvrir différents niveaux :

- **Actes préparatoires** : tri de CV, organisation d'entretiens, évaluation des compétences
- **Actes de conseil** : recommandations, évaluation des candidats, aide à la décision
- **Actes engageants** (plus rares) : présentation formelle d'offres d'emploi au nom de l'employeur

Le mandat se distingue de la **prestation de service** simple (conseil sans pouvoir d'engagement) et du **travail intérimaire** (régi par les articles L.131-1 et suivants du Code du travail).

Questions fréquentes

Comment encadrer la délégation du recrutement à un cabinet externe au Luxembourg ?

La délégation est encadrée par le droit du mandat (articles 1984 à 2010 du Code civil). Bien qu'un mandat écrit ne soit pas toujours obligatoire, il est fortement recommandé pour sécuriser la relation, définir les pouvoirs délégués et respecter le RGPD.

Faut-il une convention RGPD avec un cabinet de recrutement ?

Oui, le cabinet est sous-traitant au sens du RGPD et une convention de sous-traitance est obligatoire (art. 28 RGPD). Elle doit préciser les catégories de données, finalité, durée de conservation, mesures de sécurité, suppression et droits des candidats.

Le cabinet peut-il engager l'employeur ?

Non, les pouvoirs de représentation doivent être strictement limités. Le cabinet ne peut généralement pas engager l'employeur, et toute décision finale d'embauche doit rester de la compétence exclusive du mandant. Une clause RGPD détaillée est requise.

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

Quelle différence entre cabinet de recrutement et travail intérimaire ?

Le cabinet de recrutement agit comme conseil et intermédiaire, identifiant et présentant des candidats sans embaucher. L'entrepreneur de travail intérimaire embauche des salariés et les met à disposition d'entreprises, activité strictement réglementée nécessitant une autorisation.

Quelles clauses inclure dans un mandat de recrutement ?

Le mandat doit identifier les parties, l'objet, le périmètre des pouvoirs délégués, la durée, la rémunération, les obligations de confidentialité, les modalités de communication avec les candidats, les conditions de résiliation et les éventuelles garanties de remplacement.

Quels risques en l'absence de mandat écrit ?

L'absence de mandat écrit expose à un flou juridique sur les pouvoirs délégués, une non-conformité RGPD, des litiges sur la rémunération ou les responsabilités, et des difficultés de preuve en cas de contentieux avec un candidat.

Un cabinet de recrutement nécessite-t-il une autorisation ministérielle ?

Non, seuls les entrepreneurs de travail intérimaire nécessitent une autorisation spécifique du Ministre du Travail (article L.131-2 du Code du travail). Un cabinet de recrutement classique relève du mandat de droit commun du Code civil.

Conditions d’exercice

La délégation du recrutement à un cabinet externe est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Base légale	Mandat verbal ou écrit selon l'article 1984 du Code civil
Actes préparatoires	Tri CV, organisation entretiens : mandat verbal suffisant, écrit recommandé pour la traçabilité
Actes engageants	Présentation de conditions, négociation salariale : mandat écrit indispensable avec limites claires
Travail intérimaire	Si mise à disposition de salariés : autorisation ministérielle obligatoire (art. L.131-2), sanctions pénales (art. L.134-3)
Protection des données	Cabinet = sous-traitant RGPD : convention de sous-traitance obligatoire (art. 28 RGPD)
Minimisation	Respect des principes de minimisation, sécurité, confidentialité et information des candidats

Modalités pratiques

Le mandat écrit de recrutement et la convention de sous-traitance doivent inclure les éléments suivants.

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

Aspect	Détail
Identification	Parties (mandant/mandataire)
Objet	Poste à pourvoir, profil recherché
Périmètre	Pouvoirs délégués et limites claires
Durée	Déterminée ou indéterminée
Rémunération	Honoraires, commission ou success fee
Confidentialité	Obligations des deux parties
Communication	Modalités d'échange avec les candidats (au nom du cabinet ou de l'employeur)
Résiliation	Conditions de résiliation du mandat
Garantie	Remplacement du candidat en cas de départ rapide (le cas échéant)
Convention RGPD	Catégories de données, finalité, durée de conservation, mesures de sécurité, suppression et droits des candidats

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit le mandat est indispensable, même pour des actes préparatoires, afin de sécuriser la relation et d'assurer la traçabilité. L'employeur doit **vérifier les références** et l'expertise du cabinet avant toute collaboration, et définir clairement qui communique avec les candidats et en quel nom.

Les pouvoirs de représentation doivent être **strictement limités** : le cabinet ne peut généralement pas engager l'employeur, et toute décision finale d'embauche doit rester de la compétence exclusive du mandant. Une **clause RGPD** détaillée doit être prévue pour encadrer le traitement des données des candidats.

L'employeur doit également garantir le respect des **principes de non-discrimination** à l'embauche (articles L.241-1 et suivants du Code du travail) et l'**égalité de traitement** entre les candidats. Il convient de ne pas déléguer au cabinet des décisions contraires à la législation sociale et de vérifier que le prestataire respecte les règles déontologiques de la profession.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles 1984 à 2010	contrat de mandat (formation, exécution, extinction)
Article 1134	principe de bonne foi contractuelle
Articles L.131-1 à L.131-22	travail intérimaire (si mise à disposition de salariés)
Article L.131-2	autorisation obligatoire pour entrepreneur de travail intérimaire
Articles L.134-3	sanctions pénales en cas d'exercice illégal d'activité d'intérim
Articles L.241-1 à L.241-11	principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Article L.261-1	protection de la vie privée et des données au travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	protection des données personnelles
Loi modifiée du 1er août 2018	relative à la protection des données à caractère personnel
Article 28 RGPD	obligations des sous-traitants

La distinction fondamentale à retenir :

- Un **cabinet de recrutement classique** (executive search, chasseur de têtes) agit en tant que **conseil et intermédiaire** : il identifie et présente des candidats mais n'embauche personne. Son activité relève du **mandat de droit commun** (Code civil).
- Un **entrepreneur de travail intérimaire** embauche des salariés et les met à disposition d'entreprises utilisatrices : son activité est **strictement réglementée** et nécessite une autorisation ministérielle.

L'absence de mandat écrit clair expose l'employeur à plusieurs risques :

- **Flou juridique** sur l'étendue des pouvoirs délégués
- **Non-conformité RGPD** en l'absence de convention de sous-traitance
- **Litiges** sur la rémunération ou les responsabilités en cas de problème
- **Difficulté de preuve** en cas de contentieux avec un candidat

La formalisation écrite constitue une **protection juridique essentielle** pour toutes les parties prenantes, y compris les candidats dont les données personnelles sont traitées.

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.