L'usage de pseudonymes est-il autorisé lors de la sélection ?

Réponse courte

L'usage de pseudonymes lors de la sélection est **toléré uniquement dans la phase initiale** de dépôt de candidature, à condition que l'**identité réelle** du candidat soit communiquée avant toute étape engageant l'employeur (entretien, test, proposition d'embauche).

L'employeur doit impérativement **vérifier l'identité réelle** du candidat dès la convocation à un entretien ou, au plus tard, avant la **signature du contrat** de travail. L'absence de communication de l'identité réelle à ce stade constitue un **motif légitime de rejet** de la candidature.

L'utilisation d'un pseudonyme ne doit pas empêcher l'**identification effective** du candidat ni faire obstacle aux obligations légales de l'employeur en matière de **déclaration**, de vérification du droit au travail et de tenue du registre du personnel.

Définition

L'usage d'un pseudonyme lors de la sélection désigne la situation dans laquelle un candidat à un emploi utilise, à la place de son identité civile, un nom fictif ou une identité d'emprunt dans le cadre du **processus de recrutement**. Cette pratique vise généralement à préserver l'anonymat, à éviter des discriminations ou à protéger la **vie privée** du candidat.

L'anonymisation partielle ou totale des candidatures peut être envisagée dans certains dispositifs de **recrutement** , mais elle ne doit pas empêcher l'identification effective du **candidat** à un stade approprié du processus.

Questions fréquentes

Comment gérer les données collectées sous pseudonyme ?

Toute information recueillie sous pseudonyme doit être rattachée à l'identité réelle du candidat dès que celle-ci est connue, conformément aux obligations de conservation, de protection des données et de traçabilité du personnel imposées par le Code du travail et le RGPD.

L'usage de pseudonymes est-il autorisé lors de la sélection au Luxembourg ?

L'usage de pseudonymes est toléré uniquement dans la phase initiale de dépôt de candidature, à condition que l'identité réelle du candidat soit communiquée avant toute étape engageant l'employeur (entretien, test, proposition d'embauche).

Le pseudonyme peut-il aider à lutter contre la discrimination ?

L'usage de pseudonymes peut être toléré dans le cadre d'initiatives de recrutement anonyme visant à lutter contre les discriminations, à condition que la levée de l'anonymat intervienne avant toute décision engageant l'entreprise. La traçabilité doit être assurée.

Quand vérifier l'identité réelle d'un candidat sous pseudonyme ?

L'employeur doit exiger la présentation d'un document officiel (carte d'identité ou passeport) dès la convocation à un entretien ou, au plus tard, avant la signature d'un contrat de travail. L'absence de communication constitue un motif légitime de rejet.

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

Quelle base légale pour exiger l'identité réelle ?

L'article L.121-4 du Code du travail impose que le contrat mentionne l'identité des parties. Cette obligation est renforcée par les exigences de déclaration préalable à l'embauche (L.122-1) et de tenue du registre du personnel (L.140-1).

Quels risques de tolérer un pseudonyme jusqu'à l'embauche ?

L'usage d'un pseudonyme ne dispense pas l'employeur de ses obligations légales en matière d'identification, de déclaration et de vérification du droit au travail. Toute tolérance dans la phase initiale doit être strictement encadrée, temporaire et documentée.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Obligation	Au Luxembourg, l'identification exacte du candidat est une obligation légale pour l'employeur dès qu'une relation de travail est envisagée.
Contrat	L'article L.121-4 du Code du travail impose que le contrat de travail mentionne l'identité des parties, ce qui implique la vérification de l'identité réelle du candidat avant la conclusion du contrat.
Déclaration	Cette obligation est renforcée par les exigences de déclaration préalable à l'embauche (articles L.122-1 et suivants), de vérification du droit de séjour et de travail, ainsi que de tenue du registre du personnel (article L.140-1).
Condition	L'usage d'un pseudonyme par un candidat n'est tolérable que dans la phase strictement initiale de dépôt de candidature, à condition que l'identité réelle soit communiquée avant toute suite engageant l'employeur (entretien, test, proposition d'embauche).
Employeur	L'employeur doit également respecter l'égalité de traitement entre les candidats (article L.241-1) et garantir la traçabilité des procédures.

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

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

Aspect	Détail
Lettre de motivation	Dans la pratique, l'utilisation d'un pseudonyme lors de la transmission d'un curriculum vitae ou d'une lettre de motivation n'est pas expressément interdite, mais elle ne saurait faire obstacle à l'obligation de vérification de l'identité réelle du candidat avant toute décision d'embauche.
Contrat de travail	L'employeur doit exiger la présentation d'un document officiel (carte d'identité ou passeport) dès la convocation à un entretien ou, au plus tard, avant la signature d'un contrat de travail.
L'absence de communication	L'absence de communication de l'identité réelle à ce stade constitue un motif légitime de rejet de la candidature.
Traçabilité	Toute information recueillie sous pseudonyme doit être rattachée à l'identité réelle du candidat dès que celle-ci est connue, conformément aux obligations de conservation, de protection des données et de traçabilité du personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **préciser** dans leurs annonces et communications que l'indication de l'identité réelle est requise à partir d'un certain stade du processus de sélection.

L'usage de pseudonymes peut être **toléré** dans le cadre d'initiatives de recrutement anonyme visant à lutter contre les discriminations, à condition que la levée de l'anonymat **intervienne** avant toute décision engageant l'entreprise. Les employeurs doivent **veiller** à la conformité de leurs pratiques avec les exigences de traçabilité, de sécurité, d'égalité de traitement et de lutte contre le travail illégal.

Il est conseillé de **documenter** chaque étape du processus de sélection, d'**assurer** l'encadrement humain des outils numériques utilisés et de **garantir** la confidentialité des données personnelles conformément à la législation en vigueur.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-4	mentions obligatoires du contrat, dont l'identité des parties
Articles L.122-1 et suivants	déclaration préalable à l'embauche
Article L.140-1	tenue du registre du personnel
Article L.241-1	égalité de traitement et non-discrimination
Loi du 1er août 2018	relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (transposant le RGPD)
Règlement (UE) 2016/679	RGPD
Jurisprudence nationale sur l'identification des candidats et l'absence de droit général à l'anonymat dans le recrutement	

L'usage d'un pseudonyme ne saurait en aucun cas dispenser l'employeur de ses obligations légales en matière d'identification, de déclaration et de vérification du droit au travail. Toute tolérance dans la phase initiale du recrutement doit être strictement encadrée, temporaire et 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.