

# Quelles données personnelles un employeur peut-il légalement collecter lors du recrutement ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut collecter, lors du recrutement, que les données **strictement nécessaires** à l'évaluation des **compétences professionnelles** du candidat et à son aptitude à occuper le poste proposé. Ce principe de **minimisation** découle de l'article 5 du RGPD et encadre toute la procédure de sélection au Luxembourg.

Sont légitimes les données d'**identification**, le **parcours scolaire et professionnel**, les **diplômes**, les **compétences linguistiques** et les informations permettant de vérifier l'aptitude au poste. En revanche, toute donnée sans lien direct avec l'emploi (situation familiale, opinions politiques, religion, état de santé non justifié) est **interdite**. Le candidat doit être informé de la finalité de la collecte et de la durée de conservation.

## Définition

La **collecte de données lors du recrutement** désigne l'ensemble des informations recueillies par l'employeur ou son mandataire (cabinet de recrutement) pour évaluer la candidature. Cette collecte constitue un **traitement de données** soumis au RGPD et, lorsqu'elle porte sur des éléments sensibles ou des tests, elle doit respecter les principes posés par le Code du travail luxembourgeois et la loi du 1er août 2018.

## Questions fréquentes

### Faut-il informer le candidat de la collecte de ses données ?

Oui, une notice d'information doit être remise dès la réception de la candidature. Elle précise les finalités, la base légale, la durée de conservation et les droits du candidat (accès, rectification, effacement).

### Quelles données sont interdites lors du recrutement au Luxembourg ?

Toute donnée sans lien direct avec l'emploi est interdite : situation familiale, opinions politiques, religion, état de santé non justifié. L'article 9 du RGPD interdit en principe le traitement des données sensibles, sauf exception légale stricte.

### Quelles données un employeur peut-il collecter lors du recrutement ?

L'employeur ne peut collecter que les données strictement nécessaires à l'évaluation des compétences professionnelles du candidat : identification, parcours scolaire et professionnel, diplômes, compétences linguistiques. Ce principe de minimisation découle de l'article 5 du RGPD.

### Quelles questions sont interdites lors d'un entretien d'embauche ?

Les questions portant sur la situation familiale, le projet d'enfant, la religion ou les opinions politiques sont interdites. Elles n'ont pas de lien direct avec l'évaluation professionnelle et peuvent constituer une discrimination à l'embauche au sens de l'article L.251-1 du Code du travail.

### Quels recours en cas de collecte abusive de données par un recruteur ?

Le candidat peut saisir la CNPD pour violation du RGPD et le tribunal du travail pour discrimination à l'embauche. L'employeur peut être condamné à des sanctions administratives et au versement de dommages et intérêts.

## Sur quelle base légale repose la collecte de données d'un candidat ?

La collecte de données lors du recrutement repose sur les mesures précontractuelles à la demande du candidat (article 6.1.b du RGPD). Le candidat doit être informé de la finalité et de la durée de conservation de ses données.

## Conditions d'exercice

Le RGPD impose au recruteur que toute donnée collectée soit pertinente, minimisée, rattachée à une finalité explicite et fondée sur les mesures précontractuelles de l'article 6.1.b.

Condition	Détail
<b>Pertinence</b>	Lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles
<b>Minimisation</b>	Limiter la collecte aux données strictement nécessaires (art. 5 RGPD)
<b>Finalité</b>	Finalité explicite : évaluation de l'adéquation au poste
<b>Base légale</b>	Mesures précontractuelles à la demande du candidat (art. 6.1.b RGPD)
<b>Information</b>	Notice remise au candidat précisant finalités, durée, droits
<b>Données sensibles</b>	Interdites sauf exception légale stricte (art. 9 RGPD)
<b>Non-discrimination</b>	Respect du principe d'égalité de traitement (art. <u>L.251-1</u> )

## Modalités pratiques

Le recruteur doit organiser la collecte selon des règles précises tout au long du processus de sélection.

Étape	Détail
<b>Annonce d'emploi</b>	Description du poste et des compétences requises, sans critères discriminatoires
<b>CV et lettre de motivation</b>	Identification, parcours scolaire, expérience, compétences, langues
<b>Entretien</b>	Questions limitées aux aptitudes professionnelles et à la motivation
<b>Tests</b>	Tests techniques ou psychotechniques liés au poste, avec information préalable
<b>Vérifications</b>	Références professionnelles uniquement avec l'accord du candidat
<b>Information</b>	Notice RGPD remise dès la réception de la candidature

## Pratiques et recommandations

**Standardiser** les formulaires de candidature pour ne demander que les informations strictement nécessaires à l'évaluation professionnelle.

**Former** les recruteurs aux questions interdites lors de l'entretien (situation familiale, projet d'enfant, religion, opinions politiques) et aux risques de discrimination à l'embauche.

**Remettre** systématiquement une notice d'information claire dès la réception de la candidature, précisant la finalité, la durée de conservation et les droits du candidat.

**Sécuriser** les données collectées en limitant les accès aux seules personnes impliquées dans le processus de recrutement.

**Supprimer** les données des candidats non retenus à l'issue de la durée de conservation prévue, sauf accord explicite pour un maintien en vivier.

## Cadre juridique

Le cadre juridique du recrutement combine droit européen et droit luxembourgeois.

Référence	Objet
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Principes de licéité et de minimisation
<b>Art. 5 RGPD</b>	Principes relatifs au traitement
<b>Art. 6 RGPD</b>	Bases légales du traitement (mesures précontractuelles)
<b>Art. 9 RGPD</b>	Interdiction du traitement de données sensibles (sauf exceptions)
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Régime général de protection des données au Luxembourg
<b>Art. <u>L.251-1</u> Code du travail</b>	Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination
<b>Art. <u>L.241-1</u> Code du travail</b>	Aménagement de la charge de la preuve en discrimination

Toute question ou collecte d'information sans lien direct avec l'emploi peut constituer à la fois une violation du RGPD et une **discrimination à l'embauche**. La **CNPD** peut être saisie par le candidat, et le tribunal du travail peut condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts.

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.