

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.

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
Pertinence	Lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles
Minimisation	Limiter la collecte aux données strictement nécessaires (art. 5 RGPD)
Finalité	Finalité explicite : évaluation de l'adéquation au poste
Base légale	Mesures précontractuelles à la demande du candidat (art. 6.1.b RGPD)
Information	Notice remise au candidat précisant finalités, durée, droits
Données sensibles	Interdites sauf exception légale stricte (art. 9 RGPD)
Non-discrimination	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
Annonce d'emploi	Description du poste et des compétences requises, sans critères discriminatoires
CV et lettre de motivation	Identification, parcours scolaire, expérience, compétences, langues
Entretien	Questions limitées aux aptitudes professionnelles et à la motivation
Tests	Tests techniques ou psychotechniques liés au poste, avec information préalable
Vérifications	Références professionnelles uniquement avec l'accord du candidat
Information	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
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Principes de licéité et de minimisation
Art. 5 RGPD	Principes relatifs au traitement
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement (mesures précontractuelles)
Art. 9 RGPD	Interdiction du traitement de données sensibles (sauf exceptions)
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection des données au Luxembourg
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	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.