

# Photo et casier judiciaire : que peut demander un employeur à un candidat ?

## Réponse courte

L'employeur luxembourgeois ne peut exiger une **photographie** qu'à la condition que l'apparence physique constitue une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** du poste (métiers artistiques, mannequinat). Dans les autres cas, la photo reste **facultative** et ne peut conditionner la sélection, sous peine de discrimination.

L'**extrait de casier judiciaire** (bulletin n°3 au Luxembourg) ne peut être demandé que pour des **postes sensibles** où la moralité est une exigence justifiée : sécurité, finance, contact avec des mineurs, responsabilités particulières. L'employeur doit pouvoir **justifier** la nécessité de la demande, **limiter** la conservation à la durée du processus de recrutement et **détruire** le document après décision. Toute collecte injustifiée expose à des sanctions de la CNPD et à des poursuites pour discrimination.

## Définition

La **photo du candidat** et l'**extrait de casier judiciaire** sont des données personnelles dont le traitement présente un risque élevé de discrimination ou d'atteinte à la vie privée. Le casier judiciaire relève en outre de l'**article 10 du RGPD**, qui encadre strictement le traitement des données relatives aux condamnations et infractions pénales.

## Questions fréquentes

### Combien de temps l'employeur peut-il conserver le bulletin n°3 ?

La durée de conservation du bulletin n°3 doit être limitée au processus de recrutement. Après décision, le document doit être détruit, sauf conservation contractuelle légitime, avec une trace écrite de la destruction.

### Quand un employeur peut-il demander un extrait de casier judiciaire ?

Le bulletin n°3 du casier judiciaire ne peut être demandé que pour des postes sensibles où la moralité est une exigence justifiée : sécurité, finance, contact avec des mineurs. L'employeur doit pouvoir justifier la nécessité par écrit.

### Que dit l'article 10 du RGPD sur les données pénales ?

L'article 10 du RGPD encadre strictement le traitement des données relatives aux condamnations et infractions pénales. Ce traitement n'est autorisé que sous le contrôle de l'autorité publique ou si une loi prévoit des garanties appropriées.

### Quelles précautions prendre pour stocker un casier judiciaire ?

Le stockage doit être chiffré avec accès tracé et restreint aux personnes strictement habilitées. La consultation doit avoir lieu uniquement en phase finale du recrutement, lorsque le candidat est pressenti pour le poste.

### Quels bulletins du casier judiciaire l'employeur peut-il consulter ?

Seul le bulletin n°3 peut être demandé au candidat pour les postes sensibles. Les autres bulletins sont réservés aux autorités et ne peuvent jamais être réclamés par un employeur, conformément à la loi du 23 juillet 2016 sur le casier judiciaire.

### Quels risques en cas de demande injustifiée de photo ou de casier ?

Toute demande injustifiée expose l'employeur à une sanction administrative de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à une action devant le tribunal du travail pour discrimination à l'embauche.

### Un employeur peut-il exiger une photo lors du recrutement au Luxembourg ?

L'employeur ne peut exiger une photographie qu'à la condition que l'apparence physique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante du poste, comme dans les métiers artistiques ou de mannequinat. Dans les autres cas, la photo reste facultative.

## Conditions d'exercice

La demande d'une photo n'est licite que pour une exigence professionnelle essentielle, et le bulletin n°3 du casier ne peut être réclamé que pour un poste sensible justifiant une vérification de moralité.

Document	Condition de licéité
Photo	Exigence professionnelle essentielle et déterminante liée au poste
Photo (cas général)	Facultative, non discriminante, non conditionnante
Extrait casier (bulletin n°3)	Poste sensible justifiant une vérification de moralité
Extrait casier (autres bulletins)	Interdit à l'employeur (réservé aux autorités)
Justification écrite	Motivation documentée par le recruteur
Information du candidat	Finalité, base légale, durée, droits communiqués
Durée de conservation	Limitée au processus de recrutement

## Modalités pratiques

La collecte d'une photo ou du bulletin n°3 doit être justifiée par le poste, mentionnée dans l'annonce, restreinte à la phase finale et conservée de manière chiffrée avec traçabilité des accès.

Étape	Détail
Évaluation préalable	Vérifier si la photo ou le casier est réellement nécessaire au poste
Mention dans l'annonce	Indiquer clairement si le bulletin n°3 est requis
Demande tardive	Ne réclamer ces documents qu'en phase finale du recrutement
Accès restreint	Limiter la consultation aux personnes strictement habilitées
Conservation sécurisée	Stockage chiffré, accès tracé
Destruction	Suppression après décision, sauf conservation contractuelle légitime

## Pratiques et recommandations

**Éviter** toute demande de photo si l'apparence physique n'est pas une exigence objective du poste, afin de prévenir les risques de discrimination fondée sur l'apparence, l'origine ou l'âge.

**Documenter** par écrit la justification de la demande du bulletin n°3 pour démontrer la proportionnalité en cas de contrôle de la CNPD.

**Demander** ces documents uniquement en fin de processus, une fois que le candidat est pressenti, afin de limiter la collecte inutile.

**Détruire** immédiatement les exemplaires reçus des candidats non retenus et conserver une trace écrite de la destruction.

**Former** les recruteurs aux conditions strictes de collecte et aux risques juridiques associés à toute demande abusive.

## Cadre juridique

Le cadre juridique repose sur le RGPD, la loi luxembourgeoise et le Code du travail.

Référence	Objet
Art. 5 RGPD	Minimisation et proportionnalité
Art. 9 RGPD	Catégories particulières de données
Art. 10 RGPD	Données relatives aux condamnations pénales
Art. 88 RGPD	Traitement dans le contexte des relations de travail
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection des données
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Principe de non-discrimination à l'embauche
Loi du 23 juillet 2016	Casier judiciaire et bulletins

Toute demande injustifiée expose l'employeur à une **sanction administrative de la CNPD** pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, ainsi qu'à une action du candidat devant le tribunal du travail pour discrimination à l'embauche.

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.