

# 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.

## 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
<b>Photo</b>	Exigence professionnelle essentielle et déterminante liée au poste
<b>Photo (cas général)</b>	Facultative, non discriminante, non conditionnante
<b>Extrait casier (bulletin n°3)</b>	Poste sensible justifiant une vérification de moralité
<b>Extrait casier (autres bulletins)</b>	Interdit à l'employeur (réservé aux autorités)
<b>Justification écrite</b>	Motivation documentée par le recruteur
<b>Information du candidat</b>	Finalité, base légale, durée, droits communiqués
<b>Durée de conservation</b>	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
<b>Évaluation préalable</b>	Vérifier si la photo ou le casier est réellement nécessaire au poste
<b>Mention dans l'annonce</b>	Indiquer clairement si le bulletin n°3 est requis
<b>Demande tardive</b>	Ne réclamer ces documents qu'en phase finale du recrutement
<b>Accès restreint</b>	Limiter la consultation aux personnes strictement habilitées
<b>Conservation sécurisée</b>	Stockage chiffré, accès tracé
<b>Destruction</b>	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.