

# Filmer un entretien d'embauche : quelles règles RGPD ?

## Réponse courte

Filmer un entretien d'embauche est **possible** à condition de respecter plusieurs règles cumulatives. Le candidat doit être **informé à l'avance** de l'enregistrement, de sa **finalité** et de ses **droits**, et donner son **consentement libre, éclairé et explicite**. Le refus ne doit entraîner **aucune conséquence défavorable** sur sa candidature.

L'enregistrement est soumis au RGPD : il doit répondre à une **finalité précise**, être **limité dans le temps, sécurisé**, et inscrit au **registre des traitements**. Une **analyse d'impact** est recommandée. L'analyse automatique des expressions faciales par IA est considérée comme particulièrement intrusive et déconseillée par la CNPD.

## Définition

L'**enregistrement vidéo d'un entretien d'embauche** consiste à capter sous forme audiovisuelle l'échange entre un candidat et un recruteur, que l'entretien soit conduit en présentiel, en visioconférence ou en mode différé. Cette pratique produit des données personnelles sensibles : voix, image, comportements, réponses fournies. Elle peut être utilisée pour documenter le processus, permettre un visionnage par un jury élargi, ou, plus rarement, alimenter un traitement d'analyse automatique, ce qui soulève des questions renforcées de conformité.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver un enregistrement d'entretien ?

La conservation doit être limitée et proportionnée à la finalité. Les enregistrements doivent être supprimés dès la fin du processus de recrutement, en conservant uniquement, si nécessaire, un compte rendu écrit et le consentement initial.

### Comment sécuriser le stockage des enregistrements d'entretien ?

Le stockage doit être sécurisé par chiffrement fort et un accès strictement limité aux personnes impliquées dans le recrutement. Une journalisation des accès est indispensable pour respecter l'obligation de sécurité prévue à l'article 32 du RGPD.

### Faut-il une AIPD pour filmer des entretiens d'embauche ?

Une analyse d'impact (AIPD) est recommandée selon l'article 35 du RGPD, surtout en cas de traitement automatisé associé. Elle permet d'évaluer les risques pour les droits et libertés des candidats avant le déploiement du dispositif d'enregistrement.

### L'analyse automatique des expressions faciales est-elle autorisée ?

Non, l'analyse automatique des expressions faciales par IA est considérée comme particulièrement intrusive et déconseillée par la CNPD. Le règlement (UE) 2024/1689 sur l'IA classe ces pratiques comme à haut risque ou interdites en milieu professionnel.

### Le candidat peut-il refuser d'être filmé en entretien ?

Oui, le refus ne doit entraîner aucune conséquence défavorable sur sa candidature. L'employeur doit prévoir un entretien non filmé comme alternative équivalente, pour garantir le caractère libre du consentement exigé par l'article 7 du RGPD.

### Peut-on filmer un entretien d'embauche au Luxembourg ?

Oui, à condition de respecter plusieurs règles cumulatives. Le candidat doit être informé à l'avance de l'enregistrement, de sa finalité et de ses droits, et donner son consentement libre, éclairé et explicite conformément à l'article 7 du RGPD.

## Conditions d'exercice

L'enregistrement repose sur un consentement libre, éclairé et explicite (art. 7 RGPD), une notice d'information préalable (art. 13), une finalité documentée, une conservation limitée et la possibilité pour le candidat de refuser sans conséquence.

Condition	Détail
Consentement	Libre, éclairé, explicite et préalable
Information	Notice RGPD remise avant l'entretien
Finalité précise	Justifiée et documentée
Conservation limitée	Durée proportionnée à la finalité
Refus sans conséquence	Entretien non filmé possible
Sécurité	Chiffrement, accès restreint, journalisation

## Modalités pratiques

L'enregistrement d'un entretien d'embauche suppose une notice envoyée avec la convocation, un consentement écrit recueilli avant l'entretien, un stockage sur plateforme sécurisée et une suppression après la décision finale de recrutement.

Étape	Détail
Notice préalable	Envoi avec la convocation à l'entretien
Recueil du consentement	Formulaire signé avant l'entretien
Enregistrement	Uniquement après accord formel du candidat
Stockage sécurisé	Plateforme dédiée, accès restreint
Conservation limitée	Suppression après décision finale
Destruction	Effacement sécurisé et documenté

## Pratiques et recommandations

**Limiter** le recours à l'enregistrement aux situations où il est réellement nécessaire, par exemple pour permettre un visionnage par un jury à distance ou pour des postes à haut niveau de responsabilité.

**Inform** explicitement chaque candidat avant l'entretien, avec une notice claire expliquant la finalité, la durée de conservation et les droits du candidat en matière de protection des données.

**Exclure** tout usage d'analyse automatique des expressions faciales ou comportementales, considéré par la CNPD comme particulièrement intrusif et rarement justifiable.

**Sécuriser** le stockage des enregistrements par un chiffrement fort et un accès strictement limité aux personnes impliquées dans le recrutement.

**Supprimer** les enregistrements dès la fin du processus de recrutement, en conservant uniquement, si nécessaire, un compte rendu écrit et le consentement initial du candidat.

## Cadre juridique

Les règles applicables relèvent du RGPD et du droit du travail.

Référence	Objet
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 7 RGPD	Conditions du consentement
Art. 13 RGPD	Information des personnes concernées
Art. 5 RGPD	Minimisation et limitation de la conservation
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact en cas de risque élevé
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination à l'embauche
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

L'analyse automatisée des expressions faciales ou de la voix par IA lors d'un entretien d'embauche soulève de sérieuses réserves auprès de la CNPD et du Comité européen de la protection des données. Ces pratiques sont considérées comme à très haut risque et déconseillées.

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.