Le recruteur peut-il demander le casier judiciaire au moment de l'embauche ?

Réponse courte

La demande du **casier judiciaire** lors du recrutement est strictement encadrée au Luxembourg. L'employeur ne peut exiger un extrait qu'en présence d'une **justification objective** liée à la nature spécifique du poste. Cette exigence doit figurer explicitement dans l'offre d'emploi et répondre à un besoin réel d'appréciation de l'honorabilité du candidat.

Les postes justifiant cette demande concernent principalement les fonctions impliquant la **probité** (gestion de fonds, comptabilité), la **sécurité** (agents de sécurité, transport de valeurs), ou le **contact avec des publics vulnérables** (mineurs, personnes dépendantes). Certains secteurs réglementés (banque, assurance, gardiennage) peuvent également l'imposer par obligation légale.

Seul le **bulletin n°3** du casier judiciaire peut être demandé au candidat dans le cadre général du recrutement. Ce bulletin, que le candidat doit obtenir lui-même auprès du Parquet général, ne mentionne que les condamnations à des peines criminelles et correctionnelles significatives. Pour les postes impliquant des contacts réguliers avec des mineurs, c'est le bulletin n°5 "Protection des mineurs" qui doit être demandé.

L'employeur ne peut jamais conserver de copie du bulletin présenté, sauf consultation visuelle pour vérification. La destruction du document est **obligatoire** selon des délais stricts : immédiatement si le candidat n'est pas retenu, ou au maximum un mois après la conclusion du contrat de travail. Toute violation de ces règles expose l'employeur à des **amendes pénales** et administratives pouvant atteindre 20 millions d'euros sous le régime du RGPD.

Définition

Le casier judiciaire est un registre officiel tenu sous la responsabilité du procureur général d'État, qui recense les condamnations pénales prononcées au Luxembourg et, le cas échéant, les condamnations étrangères communiquées par les autres États membres de l'Union européenne. Depuis la réforme de 2016, il existe cinq types de bulletins distincts, dont trois peuvent être demandés par la personne concernée : le bulletin n°3 (condamnations significatives), le bulletin n°4 (infractions routières et interdictions de conduire) et le bulletin n°5 (infractions contre des mineurs).

Dans le contexte du recrutement, la demande d'extrait du casier judiciaire constitue un traitement de **données sensibles** au sens de l'article 10 du RGPD (données relatives aux condamnations pénales et aux infractions). Ce traitement est soumis à des conditions strictes de licéité, de proportionnalité et de conservation limitée dans le temps.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

La demande d'un extrait du casier judiciaire n'est légitime que si elle répond à une **exigence particulière du poste** justifiant l'appréciation de l'honorabilité du candidat. Cette exigence doit être **motivée par rapport aux besoins spécifiques** de la fonction à exercer et respecter le principe de proportionnalité imposé par le RGPD.

Type de bulletin	Cas d'utilisation	Contenu
Bulletin n°3	Recrutement général pour postes à responsabilité (probité, sécurité, fonds)	Condamnations criminelles et correctionnelles significatives (peines > 24 mois avec sursis, amendes > 2.500 EUR)
Bulletin n°4	Recrutement de chauffeurs professionnels (permis de conduire exigé)	Toutes interdictions de conduire + contenu du bulletin n°3
Bulletin n°5	Recrutement pour activités avec contacts réguliers avec mineurs	Toutes condamnations pour faits commis à l'égard de mineurs

L'employeur ne peut demander le casier judiciaire qu'à l'**occasion du recrutement** et non de manière anticipée ou systématique. La demande doit avoir été **annoncée dans l'offre d'emploi** publiée. Tout recours à ce document en dehors des cas légitimes constitue un traitement illicite de données judiciaires passible de sanctions pénales.

Modalités pratiques

L'employeur qui envisage de demander un extrait du casier judiciaire doit impérativement respecter une procédure rigoureuse. Il doit **informer le candidat** au préalable de cette exigence, de sa finalité précise, de la base légale qui l'autorise, et des droits du candidat en matière de protection des données personnelles.

Le candidat doit lui-même obtenir son extrait auprès du **Service du Casier Judiciaire** (Cité judiciaire, Luxembourg) ou via MyGuichet.lu avec authentification LuxTrust. L'employeur ne peut jamais solliciter directement le Parquet général pour obtenir l'extrait d'un tiers sans l'accord explicite de la personne concernée.

Règles strictes de conservation et destruction :

Situation	Délai maximum de conservation	Base légale
Candidat retenu	1 mois après conclusion du contrat de travail	Loi 29 mars 2013 art. 8-1 §3
Candidat non retenu	Destruction immédiate sans délai	Loi 29 mars 2013 art. 8-1 §3
Gestion du personnel (nouvelle affectation)	2 mois après délivrance du bulletin	Loi 29 mars 2013 art. 8-1 §3

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'employeur ne peut **ni photocopier, ni numériser, ni conserver** sous quelque forme que ce soit l'extrait du casier judiciaire ou les données qu'il contient au-delà des délais légaux. La consultation doit se limiter à une **vérification visuelle** permettant de s'assurer de l'honorabilité du candidat pour le poste concerné. Toute conservation injustifiée est sanctionnée par une amende de 251 à 3.000 euros, et toute demande en violation des conditions légales est punie d'un emprisonnement de 8 jours à 1 an et/ou d'une amende de 251 à 125.000 euros.

L'employeur doit garantir la **confidentialité absolue** des informations consultées et limiter l'accès au strict nécessaire (service RH habilité uniquement). Il doit également tenir un registre de traitement conformément à l'article 30 du RGPD et informer la CNPD en cas de traitement à risque élevé.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de limiter la demande du casier judiciaire aux seuls postes présentant un **risque avéré** ou une **exigence légale explicite**. La procédure doit être formalisée dans une politique interne de recrutement, validée par le service juridique et le délégué à la protection des données (DPO) si l'entreprise en dispose.

L'employeur doit s'abstenir de toute demande systématique pour l'ensemble des postes, car cela constituerait une violation du principe de proportionnalité et pourrait caractériser une **discrimination illicite**. La simple mention "casier judiciaire vierge exigé" sans justification objective dans une offre d'emploi est interdite.

En cas de doute sur la légitimité de la demande pour un poste donné, il est conseillé de consulter la **Commission nationale pour la protection des données (CNPD)** ou le service juridique interne avant de procéder. La jurisprudence luxembourgeoise admet que seules les condamnations ayant un **lien direct** avec les fonctions à exercer peuvent justifier un refus d'embauche.

Toute décision de refus d'embauche fondée sur le contenu du casier judiciaire doit respecter le **principe de réinsertion professionnelle** et ne pas constituer une sanction déguisée pour des faits déjà jugés. L'employeur doit évaluer la gravité des faits, leur ancienneté, leur pertinence par rapport au poste, et les efforts de réhabilitation de la personne concernée.

Enfin, l'employeur doit veiller à ne pas créer de **discrimination indirecte** entre salariés résidents et frontaliers, les systèmes de casier judiciaire variant d'un pays à l'autre au sein de l'Union européenne.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire	Organisation générale du casier, types de bulletins, conditions de délivrance et de conservation
Loi du 23 juillet 2016 modifiant la loi du 29 mars 2013	Restrictions des cas de demande par l'employeur, délais stricts de conservation, obligation d'annoncer dans l'offre d'emploi
Article 8-1 de la loi du 29 mars 2013	Conditions de demande et délais de conservation pour l'employeur (1 mois si embauche, destruction immédiate si refus)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel, article 10 sur les données relatives aux condamnations pénales
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel au Luxembourg
Articles L.241-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et interdiction des discriminations fondées sur le sexe et autres critères

L'employeur doit pouvoir démontrer la **nécessité objective** de la demande du casier judiciaire pour le poste concerné. Tout manquement aux règles de conservation, de confidentialité ou de proportionnalité expose l'employeur à des sanctions pénales (emprisonnement et amendes) et administratives de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial sous le régime du RGPD.

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.