

Quelles informations légales doivent figurer dans l'accusé de réception de candidature ?

Réponse courte

Les informations légales qui doivent figurer dans l'accusé de réception de candidature sont : l'identification de l'employeur (nom, adresse, numéro d'identification le cas échéant), la confirmation de la réception de la candidature avec la date de réception, et les informations relatives au traitement des données personnelles (finalité, durée de conservation, droits du candidat et modalités d'exercice de ces droits).

L'accusé doit également mentionner les coordonnées du responsable du traitement et, le cas échéant, du délégué à la protection des données (DPO), la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNPD, ainsi que le caractère obligatoire ou facultatif des informations fournies par le candidat, si pertinent.

Définition

L'accusé de réception de candidature est un message ou document transmis par l'employeur à un candidat, confirmant la bonne réception de sa candidature à une offre d'emploi. Il s'agit d'une formalité administrative qui vise à informer le candidat que sa demande a bien été prise en compte par l'entreprise. Au Luxembourg, l'accusé de réception n'est pas une obligation légale stricte, mais il s'inscrit dans une démarche de transparence et de respect des droits des candidats, notamment en matière de protection des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

L'envoi d'un accusé de réception de candidature relève de la liberté de l'employeur, aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'imposant expressément cette formalité. Toutefois, dès lors que l'employeur collecte et traite des données personnelles dans le cadre du recrutement, il doit respecter les obligations d'information prévues par le Code du travail (articles [L.241-1](#) et suivants), la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, et le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD). L'accusé de réception constitue un support pertinent pour satisfaire à ces obligations d'information.

L'employeur doit également veiller à l'égalité de traitement entre les candidats (article [L.241-1](#) du Code du travail) et garantir la traçabilité des échanges, tout en assurant un encadrement humain du processus de recrutement.

Modalités pratiques

L'accusé de réception peut être adressé par voie électronique (courriel) ou postale. Pour être conforme aux exigences légales en matière de protection des données, il doit comporter les éléments suivants :

- Identification de l'employeur (nom, adresse, numéro d'identification le cas échéant).
- Confirmation de la réception de la candidature, avec mention de la date de réception.
- Information sur le traitement des données personnelles : finalité du traitement (gestion du recrutement), durée de conservation des données, existence des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et d'opposition, ainsi que les modalités d'exercice de ces droits.
- Coordonnées du responsable du traitement et, le cas échéant, du délégué à la protection des données (DPO).
- Mention de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).
- Précision sur le caractère obligatoire ou facultatif des informations fournies par le candidat, si pertinent.

L'absence de ces informations peut constituer un manquement aux obligations d'information prévues par la législation luxembourgeoise sur la protection des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'automatiser l'envoi des accusés de réception afin d'assurer la traçabilité et l'uniformité des informations transmises à chaque candidat. Le contenu doit être rédigé de manière claire et concise, tout en intégrant l'ensemble des mentions requises par la législation sur la protection des données. L'accusé de réception ne doit pas comporter d'engagement quant à la suite donnée à la candidature.

Il est conseillé de conserver une copie de chaque accusé de réception envoyé, afin de pouvoir démontrer le respect des obligations d'information en cas de contrôle ou de litige. L'employeur doit également veiller à ce que le traitement des candidatures soit encadré par une intervention humaine, conformément aux principes du RGPD et du Code du travail.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Articles [L.261-1](#) et suivants (protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail)
- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données
- Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD), applicable au Luxembourg

Veillez à adapter le contenu de l'accusé de réception à chaque processus de recrutement et à actualiser les mentions relatives à la protection des données en fonction de l'évolution de la politique interne de l'entreprise et des recommandations de la CNPD. Assurez-vous également que chaque candidat bénéficie d'un traitement équitable et que la gestion des candidatures reste encadrée par une

intervention humaine.

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.