

L'employeur peut-il imposer l'enregistrement d'un entretien d'embauche ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas imposer l'enregistrement d'un entretien d'embauche. Le consentement du candidat doit être libre, spécifique, éclairé et explicite. Le refus d'être enregistré ne peut pas constituer un motif d'exclusion du processus de recrutement ni entraîner un quelconque préjudice pour le candidat.

Définition

L'enregistrement d'un entretien d'embauche constitue un traitement de données à caractère personnel comprenant la captation et la conservation de la voix et/ou de l'image du candidat lors de l'échange avec le recruteur. Ce traitement est soumis aux règles strictes du RGPD et du droit du travail luxembourgeois en matière de protection des données personnelles.

Conditions d'exercice

Le traitement des données personnelles lors d'un entretien d'embauche requiert :

- Un consentement libre, spécifique, éclairé et explicite du candidat
- Une information préalable complète sur les modalités d'enregistrement
- Une finalité légitime et proportionnée
- Une durée de conservation limitée et définie
- Des mesures de sécurité appropriées
- Le respect du principe de minimisation des données

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Informer le candidat par écrit avant l'entretien des modalités d'enregistrement
- Recueillir son consentement explicite via un document distinct
- Garantir la possibilité de réaliser l'entretien sans enregistrement
- Assurer la sécurité et la confidentialité des enregistrements
- Permettre l'exercice des droits d'accès, de rectification et d'effacement
- Documenter toute la procédure de consentement

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Limiter les enregistrements aux cas strictement nécessaires
- Privilégier la prise de notes manuscrites
- Définir une politique claire de conservation et de destruction
- Former les recruteurs aux bonnes pratiques
- Mettre en place une procédure de traitement des refus d'enregistrement
- Documenter les justifications d'enregistrement

Cadre juridique

- **Article L.261-1 du Code du travail** : Protection de la vie privée des salariés
- **Article L.241-1 du Code du travail** : Principe de non-discrimination
- **Article L.271-1 du Code du travail** : Protection des données personnelles
- **Articles 6 et 7 du RGPD** : Licéité du traitement et conditions du consentement
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données
- **Délibération CNPD-2025/001** sur les traitements de données dans le cadre du recrutement

Le non-respect des obligations relatives au consentement expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires annuel mondial, ainsi qu'à des poursuites pénales.

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.