

# Faut-il un consentement écrit pour traiter les données sensibles du candidat ?

## Réponse courte

Oui, un **consentement écrit** du candidat est obligatoire pour traiter ses données sensibles lors du processus de recrutement au Luxembourg. Ce consentement doit être recueilli avant tout traitement, être libre, spécifique, éclairé et univoque, et ne peut être ni présumé ni intégré dans une clause générale.

Le consentement écrit doit préciser les catégories de données concernées, la finalité du traitement, la durée de conservation et les droits du candidat, notamment le droit de retirer son consentement à tout moment. L'employeur doit conserver la preuve de ce consentement et la présenter en cas de contrôle par la CNPD.

## Définition

Les **données sensibles** sont définies par l'article 9 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et par la loi luxembourgeoise du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Elles incluent notamment les informations révélant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que les données génétiques, biométriques, de santé, ou concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

Dans le cadre du recrutement, le traitement de ces données est strictement limité et ne peut intervenir que dans des situations expressément prévues par la loi. Toute opération portant sur ces données (collecte, conservation, transmission, etc.) est considérée comme un traitement soumis à des conditions renforcées.

## Conditions d'exercice

Le traitement des données sensibles d'un candidat est en principe interdit, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois et à l'article 9 du RGPD, sauf exceptions limitativement énumérées. L'une de ces exceptions est le **consentement explicite** de la personne concernée, qui doit être libre, spécifique, éclairé et univoque.

Le consentement ne peut être ni présumé ni déduit du silence ou d'une inaction. Il doit être recueilli avant tout traitement et ne peut être conditionné à la poursuite du processus de recrutement, sauf si le traitement est strictement nécessaire et justifié par la nature du poste ou une obligation légale. Toute collecte excessive ou non justifiée est prohibée.

## Modalités pratiques

Le consentement du candidat au traitement de ses données sensibles doit être recueilli **par écrit**, sur support papier ou électronique, afin d'assurer la traçabilité et la preuve du consentement. Le document doit préciser :

- Les catégories de données concernées
- La finalité précise du traitement
- La durée de conservation des données
- Les droits du candidat, notamment le droit de retirer son consentement à tout moment

L'employeur doit conserver la preuve du consentement pendant toute la durée du traitement et être en mesure de la présenter à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) en cas de contrôle. L'absence de consentement écrit ou un consentement obtenu de manière non conforme expose l'employeur à des sanctions administratives.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la collecte de données sensibles au strict nécessaire, en conformité avec le principe de minimisation des données (article 5 du RGPD). Lorsque le traitement de telles données est indispensable, il convient d'utiliser un formulaire distinct, séparé du dossier de candidature standard.

Le consentement doit être recueilli avant toute opération de traitement et ne doit jamais être intégré dans une clause générale d'acceptation. Il est conseillé d'informer explicitement le candidat de la possibilité de refuser sans conséquence sur la procédure de recrutement, sauf si le traitement est requis par la loi ou la nature du poste. Toute transmission de ces données à des tiers nécessite un consentement spécifique et distinct.

## Cadre juridique

- Article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois (obligation de loyauté et de proportionnalité dans la collecte des données lors du recrutement)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, telle que modifiée
- Article 9 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) (interdiction et exceptions au traitement des catégories particulières de données)
- Pratique administrative de la CNPD (notamment recommandations sur la preuve du consentement et la minimisation des données)
- Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination lors du recrutement)

Le consentement écrit doit être recueilli de manière distincte, spécifique et non conditionnée à la poursuite du processus de recrutement. En cas de doute, privilégiez la transparence et la traçabilité pour éviter toute sanction de la CNPD.

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.