Comment justifier le besoin d’un extrait de casier judiciaire ?

Réponse courte

Le besoin d’un extrait de casier judiciaire doit être justifié par une **exigence objective, pertinente et proportionnée** au regard des fonctions à exercer. Il doit exister un lien manifeste entre la nature du poste (ex. sécurité, gestion de fonds, contact avec des personnes vulnérables) et la nécessité de vérifier l’absence de condamnations pénales, afin de prévenir un risque réel et sérieux lié à l’activité professionnelle.

L’employeur doit pouvoir démontrer que la demande est **imposée par une disposition légale ou réglementaire**, ou qu’elle est indispensable pour le poste concerné. La justification doit être formalisée dans les procédures internes, limitée aux seuls postes concernés, et respecter les principes de finalité, de proportionnalité et de minimisation des données. Toute demande généralisée ou non motivée expose l’employeur à des sanctions.

Définition

L’extrait de casier judiciaire est un document officiel délivré par le Parquet Général du Grand-Duché de Luxembourg. Il atteste de l’existence ou de l’absence de condamnations pénales à l’encontre d’une personne. Plusieurs types d’extraits existent, dont le bulletin n°3 destiné à l’usage de l’intéressé, et le bulletin n°4 réservé à certaines autorités ou employeurs dans des cas strictement définis par la loi.

Dans le cadre professionnel, la demande d’un extrait vise à vérifier l’aptitude d’un candidat ou d’un salarié à occuper un poste présentant des exigences particulières en matière de probité, de sécurité ou de confiance. Ce document constitue une donnée à caractère personnel particulièrement sensible.

Conditions d’exercice

La demande d’un extrait de casier judiciaire par un employeur doit être justifiée par une exigence objective, pertinente et proportionnée au regard des fonctions à exercer. Selon l’article L.241-1 du Code du travail, toute mesure doit respecter le principe d’égalité de traitement et de non-discrimination.

La collecte de ce document n’est licite que si elle est imposée par une disposition légale ou réglementaire, ou si la nature du poste le requiert de manière manifeste (ex. surveillance, sécurité, garde d’enfants, gestion de fonds, accès à des informations sensibles). L’employeur doit être en mesure de démontrer que la vérification du casier judiciaire est indispensable pour prévenir un risque réel et sérieux lié à l’activité professionnelle envisagée.

Le traitement de cette donnée doit respecter les principes de finalité, de proportionnalité et de minimisation, conformément à l’article 4 de la loi modifiée du 2 août 2002 et à l’article 5 du RGPD, applicable au Luxembourg.

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

Modalités pratiques

La demande d'un extrait de casier judiciaire doit être effectuée directement par le candidat ou le salarié. L'employeur ne peut obtenir ce document qu'avec le consentement explicite et écrit de l'intéressé, conformément à l'article 6 de la loi modifiée du 2 août 2002 et à l'article 6 du RGPD.

L'employeur doit informer le candidat du caractère obligatoire ou facultatif de la production de l'extrait, ainsi que des conséquences d'un refus. La demande doit être limitée au bulletin pertinent (généralement le bulletin n°3) et ne porter que sur les informations strictement nécessaires à l'évaluation de la candidature.

La conservation de l'extrait doit être limitée dans le temps, conformément au principe de minimisation des données (article 5 du RGPD), et l'accès restreint aux seules personnes habilitées au sein de l'entreprise. Toute consultation, transmission ou destruction du document doit être tracée pour garantir la traçabilité et la sécurité des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dans les procédures internes de recrutement, les postes pour lesquels la présentation d'un extrait de casier judiciaire est requise, en précisant les motifs objectifs justifiant cette exigence. L'employeur doit veiller à ne pas généraliser la demande à l'ensemble des salariés ou candidats, sous peine de méconnaître le principe de proportionnalité et d'égalité de traitement (article L.241-1 du Code du travail).

Toute décision défavorable fondée sur le contenu de l'extrait doit être motivée et respecter le principe de non-discrimination (article L.251-1 du Code du travail). Il convient également d'assurer la confidentialité du traitement de ces données sensibles et de prévoir leur destruction immédiate dès que leur conservation n'est plus justifiée.

L'encadrement humain du traitement de ces données doit être assuré, et toute procédure doit être documentée pour garantir la conformité en cas de contrôle par la CNPD.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
  - Article L.251-1 (non-discrimination)
  - Article L. 1221-6 (respect de la vie privée)
- **Loi modifiée du 29 mars 2013** relative à l'organisation du casier judiciaire
- **Loi modifiée du 2 août 2002** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg
- **Avis et recommandations de la CNPD** sur la collecte d'extraits de casier judiciaire dans le cadre des relations de travail

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

L’exigence systématique d’un extrait de casier judiciaire, sans justification objective liée au poste, constitue une violation du droit au respect de la vie privée et peut entraîner la nullité de la procédure de recrutement ou des sanctions à l’encontre de l’employeur. Toute collecte ou conservation non justifiée expose l’employeur à des sanctions administratives et 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.