

Quelles mentions doivent figurer dans l'offre d'emploi selon le RGPD au Luxembourg ?

Réponse courte

Les mentions qui doivent figurer dans une offre d'emploi au Luxembourg selon le RGPD sont : l'identité et les coordonnées du responsable du traitement (employeur et DPO si applicable), la finalité du traitement (gestion du recrutement), la base légale (mesures précontractuelles à la demande du candidat), les destinataires des données (services internes et prestataires externes concernés), la durée de conservation des données (généralement six mois après la clôture du recrutement), les droits des candidats (accès, rectification, effacement, limitation, opposition, réclamation auprès de la CNPD), l'absence de transfert hors de l'EEE ou, le cas échéant, les garanties en cas de transfert, et l'existence d'une prise de décision automatisée si applicable.

Ces informations doivent être présentées de manière claire et accessible, soit directement dans l'offre, soit via un lien hypertexte vers une politique de confidentialité spécifique au recrutement. L'employeur doit conserver une preuve de la diffusion de ces mentions et veiller à leur mise à jour en cas de modification du processus de recrutement ou des finalités du traitement.

Définition

Une offre d'emploi est un document ou une annonce diffusée par un employeur dans le but de recruter un salarié. Lorsqu'elle implique la collecte de données à caractère personnel de candidats, elle doit respecter les exigences du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et du Code du travail luxembourgeois. Les mentions obligatoires visent à garantir l'information des candidats sur le traitement de leurs données dès la phase de recrutement.

Conditions d'exercice

L'employeur, en tant que responsable du traitement, doit s'assurer que toute offre d'emploi impliquant la collecte de données personnelles (telles que CV, lettre de motivation, coordonnées) comporte des informations précises sur l'utilisation de ces données. Cette obligation s'applique quel que soit le support de diffusion (site internet, presse, réseaux sociaux, affichage interne ou externe). L'absence de ces mentions engage la responsabilité de l'employeur et peut entraîner des sanctions administratives par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

L'égalité de traitement entre les candidats doit être respectée conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'employeur doit également garantir la traçabilité des informations communiquées et l'encadrement humain des processus automatisés, conformément aux principes généraux du RGPD et du Code du travail.

Modalités pratiques

L'offre d'emploi doit comporter, de manière claire et accessible, les mentions suivantes :

- **Identité et coordonnées du responsable du traitement** : nom ou raison sociale de l'employeur, adresse postale, et coordonnées du délégué à la protection des données (DPO) si applicable.
- **Finalités du traitement** : indication explicite que les données collectées seront utilisées exclusivement pour la gestion du recrutement et l'évaluation des candidatures.
- **Base légale du traitement** : mention que le traitement repose sur l'exécution de mesures précontractuelles à la demande du candidat (article 6, paragraphe 1, point b du RGPD et article L.261-1 du Code du travail).
- **Destinataires des données** : identification des personnes ou services internes susceptibles d'accéder aux données (ex. service RH, direction concernée) et, le cas échéant, mention des prestataires externes impliqués dans le processus.
- **Durée de conservation** : indication précise de la période pendant laquelle les données seront conservées (généralement six mois après la clôture du recrutement, sauf consentement explicite pour une conservation plus longue).
- **Droits des candidats** : information sur le droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, d'opposition et de réclamation auprès de la CNPD, ainsi que sur les modalités d'exercice de ces droits.
- **Absence de transfert hors de l'EEE** : si aucun transfert n'est prévu, cette information doit être explicitement mentionnée. Si un transfert est envisagé, les garanties appropriées doivent être précisées.
- **Information sur l'existence d'une prise de décision automatisée** : si le recrutement implique un traitement automatisé, l'employeur doit informer le candidat de l'existence, de la logique et des conséquences de ce traitement (article 22 du RGPD et article L.261-1-1 du Code du travail).

Ces mentions peuvent figurer directement dans l'offre ou être accessibles via un lien hypertexte renvoyant vers une politique de confidentialité spécifique au recrutement, à condition que le lien soit clairement visible et compréhensible. L'employeur doit conserver une preuve de la diffusion de ces informations.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rédiger les mentions d'information dans un langage simple et compréhensible, sans formulation ambiguë. L'employeur doit veiller à ce que les candidats puissent accéder facilement à l'ensemble des informations requises avant toute transmission de données personnelles.

En cas de collecte de données sensibles (par exemple, données de santé ou d'origine ethnique), une vigilance accrue s'impose et une base légale spécifique doit être justifiée, conformément à l'article 9 du RGPD et à l'article L.261-1-2 du Code du travail. Il est conseillé de conserver une preuve de la diffusion des mentions d'information, notamment en cas de contrôle de la CNPD.

Toute modification du processus de recrutement ou des finalités du traitement doit entraîner une mise à jour immédiate des mentions figurant dans les offres d'emploi. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du recrutement.

Cadre juridique

- RGPD (Règlement (UE) 2016/679), articles 12 à 14 (information des personnes concernées), article 6 (licéité du traitement), article 9 (traitement des données sensibles), article 22 (décision automatisée)
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) (protection des données à caractère personnel dans le cadre de l'emploi)
 - Article [L.261-1-1](#) (prise de décision automatisée)
 - Article [L.261-1-2](#) (traitement de catégories particulières de données)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la CNPD et du régime général sur la protection des données

Veillez à systématiquement vérifier que les mentions d'information sont à jour et adaptées à chaque campagne de recrutement. L'absence ou l'obsolescence de ces mentions peut entraîner des sanctions de la CNPD et des contentieux avec les candidats.

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.