

Un candidat peut-il accéder à ses notes d'entretien de recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

Un candidat peut accéder à ses notes d'entretien de recrutement au Luxembourg, car ces notes constituent des données à caractère personnel dès lors qu'elles permettent de l'identifier. Ce droit d'accès est garanti par la législation luxembourgeoise, sous réserve que la demande soit formulée par écrit et que l'accès ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui, notamment la confidentialité des évaluateurs ou la protection des données d'autres candidats.

L'employeur doit répondre à la demande dans un délai d'un mois, prolongeable en cas de complexité, et peut refuser ou facturer des frais si la demande est manifestement infondée ou excessive. Avant toute communication, il doit s'assurer que seules les informations concernant le candidat sont transmises, en occultant les données relatives à d'autres personnes ou des opinions personnelles non pertinentes.

Définition

Les notes d'entretien sont des documents, sous format écrit ou numérique, rédigés par le recruteur ou les membres du jury lors d'un entretien de recrutement. Elles comportent des appréciations, observations ou évaluations relatives au candidat, à ses compétences, à ses réponses ou à son comportement. Dès lors qu'elles se rapportent à une personne identifiée ou identifiable, ces notes constituent des **données à caractère personnel** au sens du droit luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le **droit d'accès** aux données à caractère personnel est garanti à toute personne concernée par un traitement, conformément à l'article 13 de la loi modifiée du 1er août 2018 et à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. Ce droit s'applique aux notes d'entretien, à condition qu'elles soient conservées sous une forme permettant d'identifier le candidat. Toutefois, ce droit peut être limité si l'accès porte atteinte aux droits et libertés d'autrui, notamment à la confidentialité des évaluateurs ou à la protection des données d'autres candidats.

Modalités pratiques

Le candidat doit adresser une **demande écrite** d'accès à ses notes d'entretien au responsable du traitement, généralement le service RH de l'employeur. La demande doit permettre d'identifier clairement le candidat et les données sollicitées. Le responsable du traitement dispose d'un délai d'un mois pour répondre, prolongeable de deux mois en cas de complexité. La communication doit être faite de manière compréhensible, concise et accessible. Si la

demande est manifestement infondée ou excessive, l'employeur peut refuser d'y donner suite ou exiger le paiement de frais raisonnables, conformément à l'article 15 de la loi modifiée du 1er août 2018.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter les notes d'entretien à des éléments strictement professionnels, objectifs et pertinents pour le poste. Les appréciations subjectives, commentaires inappropriés ou mentions discriminatoires sont à proscrire, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail sur l'égalité de traitement. Les notes doivent être conservées uniquement pendant la durée strictement nécessaire au processus de recrutement, puis supprimées dès que leur conservation n'est plus justifiée. Avant toute communication, il convient de vérifier que la transmission des notes ne porte pas atteinte à la vie privée d'autres personnes ou à la confidentialité des évaluateurs. Les informations concernant d'autres candidats ou des opinions personnelles doivent être occultées.

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois (droit d'accès aux données personnelles)
- Article [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (notamment articles 13 et 15)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg
- Jurisprudence luxembourgeoise relative au droit d'accès dans le contexte du recrutement

Il est fortement conseillé d'informer les candidats, dès le début du processus de recrutement, de l'existence d'un traitement de leurs données et de leur droit d'accès, conformément à l'obligation de transparence prévue par l'article 13 du RGPD et la loi luxembourgeoise.

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.