

Quelles questions peut-on légalement poser sur la situation financière d'un candidat ou salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Les questions sur la situation financière d'un candidat ou salarié ne sont légales que si elles présentent un **lien direct et nécessaire** avec le poste concerné (ex : fonctions financières sensibles, gestion de fonds). La collecte doit être proportionnée, transparente et conforme au RGPD. Toute question non justifiée est interdite et sanctionnable.

Définition

La situation financière recouvre l'ensemble des données relatives aux revenus, dettes, patrimoine, historique bancaire et solvabilité d'une personne. Ces informations sont considérées comme des **données personnelles sensibles** au sens de l'article [L.261-1](#) du Code du travail et du RGPD.

Conditions d'exercice

Les questions sur la situation financière doivent respecter trois conditions cumulatives :

- Être **directement liées** aux exigences du poste (Art. [L.121-6](#))
- Être **proportionnées** au but recherché
- Faire l'objet d'une **information préalable** du candidat/salarié

Les postes concernés sont principalement :

- Les fonctions impliquant la gestion de fonds importants
- Les postes à responsabilité financière élevée
- Les emplois nécessitant des garanties particulières de solvabilité

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Informer par écrit de la finalité de la collecte
- Limiter les questions aux informations strictement nécessaires
- Obtenir le consentement explicite de la personne
- Garantir la confidentialité des données collectées
- Permettre l'exercice des droits d'accès et de rectification
- Documenter la justification et la proportionnalité des questions

Pratiques et recommandations

Pour une collecte légale, il est recommandé de :

- Établir une liste fermée de questions validées juridiquement
- Former les recruteurs aux limites légales
- Privilégier les attestations sur l'honneur aux justificatifs détaillés
- Conserver une trace écrite des justifications
- Prévoir une procédure de traitement sécurisée
- Limiter l'accès aux informations aux seules personnes habilitées

Cadre juridique

- Art. [L.121-6](#) du Code du travail : principe de pertinence et nécessité
- Art. [L.261-1](#) du Code du travail : protection des données personnelles
- Art. [L.241-1](#) : non-discrimination
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des données
- Délibérations de la CNPD applicables au recrutement

Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des **sanctions pénales** (jusqu'à 250.000€ d'amende) et **administratives** (jusqu'à 4% du CA mondial). Le candidat peut également contester la validité du recrutement ou réclamer des dommages et intérêts.

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.