Peut-on demander des extraits de casier judiciaire pour tous les postes ?

Réponse courte

La demande d'extrait de casier judiciaire n'est pas autorisée pour tous les postes au Luxembourg. Elle doit être strictement justifiée par la nature des fonctions à exercer ou par une obligation légale expresse, et ne peut donc pas être systématique.

L'employeur doit documenter la nécessité de la demande, s'assurer qu'elle est proportionnée aux responsabilités du poste, et informer le candidat de la finalité de la démarche. Toute demande injustifiée ou généralisée expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Définition

L'extrait du casier judiciaire est un document officiel délivré par les autorités luxembourgeoises, récapitulant les condamnations pénales d'une personne. Il existe plusieurs types d'extraits, dont le bulletin n°3, destiné à l'usage de l'intéressé, et le bulletin n°4, réservé à certaines autorités et employeurs dans des cas spécifiques. La demande d'un extrait de casier judiciaire dans le cadre professionnel vise à vérifier l'absence de condamnations incompatibles avec l'exercice de certaines fonctions.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la demande d'un extrait de casier judiciaire par un employeur n'est pas autorisée de manière générale pour tous les postes. Elle doit être strictement justifiée par la nature des fonctions à exercer ou par une obligation légale expresse. L'article L.261-1 du Code du travail encadre la collecte de données à caractère personnel, dont les informations issues du casier judiciaire. La jurisprudence nationale confirme que la demande d'un extrait de casier judiciaire ne peut être systématique et doit reposer sur la nécessité de vérifier l'honorabilité ou l'absence de condamnations incompatibles avec le poste concerné (par exemple, postes en contact avec des mineurs, fonctions de sécurité, gestion de fonds).

Modalités pratiques

L'employeur ne peut exiger la production d'un extrait de casier judiciaire que si la justification est documentée et proportionnée au regard des responsabilités du poste. La demande doit être formulée au candidat ou au salarié, qui reste libre de transmettre ou non le document. L'employeur n'est pas autorisé à solliciter directement l'extrait auprès de l'administration judiciaire ; seul l'intéressé peut en faire la demande. La conservation de l'extrait ou des informations qu'il contient doit respecter les principes de minimisation et de limitation de la durée de conservation,

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

conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la demande d'extrait de casier judiciaire aux postes pour lesquels une telle exigence est objectivement justifiée, en tenant compte des risques spécifiques liés à la fonction. L'employeur doit informer le candidat du fondement et de la finalité de la demande, ainsi que des conséquences d'un refus de transmission. Toute collecte ou conservation injustifiée expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, notamment en matière de protection des données. Il convient d'éviter toute discrimination fondée sur l'existence d'une condamnation non pertinente au regard du poste. La politique interne de l'entreprise doit préciser les cas dans lesquels une telle demande est autorisée, en s'appuyant sur une analyse préalable des risques et des exigences légales.

Cadre juridique

La demande d'extrait de casier judiciaire est encadrée par le Code du travail, notamment l'article L.261-1 relatif à la collecte de données personnelles, et par la loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données. L'article 5 de la loi modifiée du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire précise les modalités de délivrance des extraits. La jurisprudence luxembourgeoise, notamment les arrêts de la Cour d'appel du travail, rappelle que la demande doit être justifiée par la nature du poste ou une obligation légale expresse. Toute pratique contraire est susceptible d'être sanctionnée par la CNPD ou les juridictions compétentes.

L'employeur doit toujours documenter la nécessité de la demande d'extrait de casier judiciaire et s'assurer que celle-ci est proportionnée et conforme au poste concerné, sous peine de sanctions pour collecte abusive de données personnelles.

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.