

Faut-il informer le candidat de ses droits RGPD avant l'entretien ?

Réponse courte

Oui, il faut informer le candidat de ses droits RGPD avant l'entretien. Cette information doit être communiquée au plus tard au moment de la collecte de ses données personnelles, c'est-à-dire dès la réception de la candidature ou, à défaut, lors de la convocation à l'entretien.

L'employeur doit fournir une information claire, accessible et compréhensible sur les modalités de traitement des données, et conserver la preuve de cette communication. L'absence d'information préalable expose l'employeur à des sanctions de la CNPD, même sans plainte du candidat.

Définition

L'information du candidat sur ses droits relatifs à la protection des données à caractère personnel, dans le cadre du recrutement, consiste à porter à sa connaissance les modalités de collecte, de traitement et de conservation de ses données personnelles par l'employeur potentiel. Cette obligation s'impose à tout responsable du traitement dès qu'il traite des données personnelles, conformément au Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la législation luxembourgeoise applicable. Elle vise à garantir la transparence, la loyauté et la licéité du traitement des données dès la phase de recrutement.

Conditions d'exercice

L'obligation d'information s'applique dès la collecte de données personnelles auprès du candidat, que cette collecte soit directe (formulaire, CV, email, entretien téléphonique) ou indirecte (consultation de profils publics, prise de références). L'information doit être fournie au plus tard au moment de la collecte effective, c'est-à-dire avant tout traitement ultérieur, y compris la convocation à un entretien. L'employeur doit également respecter l'égalité de traitement entre tous les candidats et garantir la traçabilité de la communication de l'information.

Modalités pratiques

L'information doit être délivrée de façon claire, accessible et compréhensible pour le candidat. Elle doit comporter au minimum :

- L'identité et les coordonnées du responsable du traitement
- Les finalités du traitement
- La base légale du traitement
- Les destinataires ou catégories de destinataires des données
- La durée de conservation des données
- L'existence des droits du candidat (accès, rectification, effacement, limitation, opposition, portabilité)
- L'existence d'un éventuel transfert hors de l'Union européenne
- Le droit d'introduire une réclamation auprès de la CNPD

Cette information peut être fournie par un document écrit annexé à l'invitation à l'entretien, une mention spécifique dans l'offre d'emploi, ou un lien vers une politique de confidentialité dédiée. Il est impératif de conserver la preuve de la communication de cette information, par exemple via un accusé de réception ou une mention dans le système de gestion des candidatures.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de systématiser la remise de l'information RGPD dès la première interaction formelle avec le candidat, idéalement lors de la réception de la candidature ou, à défaut, dans la convocation à l'entretien. Les responsables RH doivent veiller à l'actualisation régulière des mentions d'information et à leur adaptation aux traitements réellement effectués. Toute collecte de données non strictement nécessaires à l'évaluation de la candidature doit être évitée. En cas de recours à des prestataires externes (cabinet de recrutement, plateformes de gestion de candidatures), il convient de s'assurer contractuellement que l'information RGPD est correctement transmise aux candidats. La transparence, la traçabilité et l'encadrement humain du traitement des données sont essentiels en cas de contrôle de la CNPD.

Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois (protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail)
- Article 13 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- 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
- Lignes directrices de la CNPD relatives au traitement des données dans le cadre du recrutement

L'absence d'information préalable du candidat sur ses droits RGPD avant l'entretien expose l'employeur à des sanctions de la CNPD, même en l'absence de plainte du candidat. Il est impératif de formaliser et de tracer cette information dès la phase de présélection, et de veiller à l'égalité de traitement entre tous 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.