Quels formats de données sont autorisés pour la réception et le traitement des CV au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les employeurs peuvent accepter tout format de CV (numérique ou papier) garantissant l'égalité de traitement et la protection des données personnelles. Les formats PDF, Word (.doc, .docx) et OpenDocument (.odt) sont les plus courants. L'employeur doit justifier objectivement toute restriction technique et s'assurer qu'elle ne crée pas de discrimination.

Définition

Le format de CV désigne la forme technique ou matérielle sous laquelle les données du curriculum vitae sont transmises et traitées dans le cadre d'un recrutement. Il englobe les formats numériques (fichiers électroniques) et physiques (support papier), soumis aux règles de protection des données personnelles selon le RGPD et la loi luxembourgeoise.

Conditions d’exercice

L'acceptation des formats de CV doit respecter trois principes fondamentaux :

- La **non-discrimination** dans l'accès à l'emploi (Art. L.241-1 du Code du travail)
- L'**égalité de traitement** des candidatures (Art. L.251-1)
- La **protection des données personnelles** (Art. L.261-1)

Les restrictions techniques doivent être objectivement justifiées par les besoins du poste ou du système de traitement des candidatures.

Modalités pratiques

Les formats communément acceptés sont :

- PDF (.pdf) : format recommandé pour sa stabilité
- Microsoft Word (.doc, .docx) : largement utilisé
- OpenDocument (.odt) : format ouvert
- Format papier : obligatoirement accepté sauf procédure exclusivement numérique justifiée

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

L'employeur doit indiquer clairement dans l'offre d'emploi les formats acceptés et prévoir des alternatives raisonnables.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Privilégier les formats standards et gratuits
- Accepter au minimum 2 formats différents
- Prévoir une procédure de secours pour les candidats rencontrant des difficultés techniques
- Documenter les raisons des restrictions techniques
- Mettre en place des mesures de sécurité adaptées au stockage numérique

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Art. L.241-1 à L.241-11 : Non-discrimination à l'embauche
  - Art. L.251-1 : Égalité de traitement
  - Art. L.261-1 : Protection des données dans le cadre des relations de travail
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :
  - Art. 5 : Principes de traitement des données
  - Art. 88 : Traitement de données dans le cadre des relations de travail

Toute restriction de format doit être proportionnée et justifiable. Conservez une trace écrite des motifs techniques ou organisationnels justifiant les choix de formats acceptés pour vous prémunir contre d'éventuelles contestations.

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.