

# Est-il légal d'interroger un candidat sur sa consommation d'alcool lors d'un entretien de recrutement au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les questions sur la consommation d'alcool lors d'un entretien d'embauche ne sont légales que si elles sont strictement nécessaires et directement liées au poste à pourvoir (ex : conducteurs, opérateurs de machines dangereuses). Dans tous les autres cas, ces questions sont interdites car portant atteinte à la vie privée du candidat.

## Définition

L'interrogation sur la consommation d'alcool constitue une collecte de données personnelles sensibles au sens de l'article 9 du RGPD et de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018. Elle concerne toute question directe ou indirecte sur les habitudes de consommation d'alcool d'un candidat, que ce soit dans un cadre professionnel ou privé.

## Conditions d'exercice

La collecte d'informations sur la consommation d'alcool n'est autorisée que si :

- Elle est strictement nécessaire à l'évaluation de l'aptitude professionnelle (Art. L.261-1 du Code du travail)
- Elle est proportionnée au but recherché
- Elle concerne un poste à risque clairement identifié
- Le candidat est informé du caractère obligatoire de la réponse et des conséquences d'un refus

## Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Documenter la justification objective du besoin d'information
- Limiter les questions au strict nécessaire
- Garantir la confidentialité des réponses
- Ne pas conserver les données au-delà de la période de recrutement
- Assurer la traçabilité du processus
- Informer le candidat de ses droits (Art. 13 RGPD)

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Privilégier des questions sur l'aptitude générale aux missions
- Consulter le DPO avant d'intégrer ces questions
- Former les recruteurs aux limites légales
- Établir une grille d'entretien standardisée
- Documenter les critères de nécessité par poste

## Cadre juridique

- Article [L.261-1](#) du Code du travail (pertinence des questions)
- Article [L.241-1](#) du Code du travail (non-discrimination)
- Article [L.415-10](#) du Code du travail (protection vie privée)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données
- Articles 6, 9 et 13 du RGPD
- Convention collective de travail applicable au secteur

Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions administratives (CNPD), civiles (dommages-intérêts) et pénales. En cas de doute, il est préférable de s'abstenir de toute question relative à la consommation d'alcool.

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.