

# Faut-il informer le candidat de l'usage d'enregistrements lors d'un entretien de recrutement au Luxembourg ?

## Réponse courte

Il est obligatoire d'informer le candidat, de façon claire, loyale et complète, de l'existence et des modalités d'un enregistrement (audio ou vidéo) lors d'un entretien de recrutement au Luxembourg, avant tout début d'enregistrement. Cette information doit porter sur la finalité, la durée de conservation, les destinataires, les droits du candidat et l'éventuel transfert hors de l'Union européenne.

L'information doit idéalement être délivrée par écrit lors de la convocation ou, au plus tard, à l'accueil, et il est recommandé de recueillir le consentement exprès du candidat. L'absence d'information préalable constitue une violation du droit à la vie privée et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Définition

L'enregistrement d'un candidat lors d'un entretien de recrutement correspond à toute captation technique de la voix et/ou de l'image du candidat, réalisée dans le but de conserver une trace de l'échange. Cette pratique englobe les enregistrements audio et vidéo, qu'ils soient effectués en présentiel ou à distance, notamment via des outils de visioconférence.

L'enregistrement constitue un traitement de données à caractère personnel au sens du Code du travail luxembourgeois et de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Ce traitement implique le respect de principes stricts en matière de transparence, de finalité et de proportionnalité.

## Conditions d'exercice

L'enregistrement d'un entretien de recrutement n'est licite que si le candidat en est informé préalablement, de façon claire, loyale et complète. Cette obligation découle du principe de transparence prévu par l'article 12 de la loi modifiée du 1er août 2018 et par l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

L'information doit porter sur :

- L'existence de l'enregistrement
- La finalité du traitement
- La durée de conservation des enregistrements
- Les destinataires des données
- Les droits du candidat (accès, rectification, opposition, effacement)
- L'existence d'un éventuel transfert hors de l'Union européenne

L'absence d'information préalable constitue une violation du droit à la vie privée et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. L'égalité de traitement entre les candidats doit être respectée, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'information du candidat doit être délivrée avant tout début d'enregistrement, idéalement lors de la convocation à l'entretien ou, au plus tard, à l'accueil. Elle doit être formulée par écrit, ou à défaut, oralement avec confirmation écrite ultérieure.

Le contenu de l'information doit être précis, compréhensible et accessible, sans ambiguïté sur la nature et l'étendue de l'enregistrement. Il est recommandé de recueillir le consentement exprès du candidat, même si la base légale du traitement peut reposer sur l'intérêt légitime de l'employeur, sous réserve d'une analyse d'impact appropriée.

Le refus du candidat d'être enregistré ne peut entraîner, à lui seul, l'exclusion du processus de recrutement, sauf justification objective, proportionnée et documentée. L'employeur doit garantir la traçabilité de l'information délivrée et du recueil du consentement ou de l'opposition.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de limiter l'enregistrement aux situations strictement nécessaires, en privilégiant d'autres moyens de prise de notes lorsque cela est possible. L'accès aux enregistrements doit être restreint aux seules personnes impliquées dans la sélection des candidats, conformément au principe de minimisation.

La durée de conservation doit être définie en fonction de la finalité du recrutement et ne saurait excéder ce qui est strictement nécessaire. Un registre des traitements doit mentionner l'existence de ces enregistrements, conformément à l'article 30 du RGPD et à la loi luxembourgeoise.

En cas de recours à un sous-traitant (ex. plateforme de visioconférence), l'employeur doit s'assurer du respect des obligations contractuelles, de sécurité et de confidentialité. Toute fuite ou utilisation détournée expose l'employeur à des sanctions de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

## Cadre juridique

- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :
  - Articles 12 à 14 (information des personnes concernées)
  - Article 30 (registre des traitements)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.261-1 (respect de la vie privée du candidat)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg
- Lignes directrices et décisions de la CNPD
- Jurisprudence luxembourgeoise (Tribunal administratif, 2019 : enregistrement sans information préalable = atteinte à la vie privée)

L'absence d'information préalable sur l'enregistrement d'un entretien expose l'employeur à des sanctions de la CNPD, à la nullité des preuves obtenues et à un risque de contentieux. Il est essentiel de formaliser cette information, de documenter le consentement ou l'opposition du candidat, et de garantir la traçabilité de l'ensemble du processus.

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.