

Quels justificatifs un candidat doit-il fournir lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur peut uniquement exiger les justificatifs strictement nécessaires à l'évaluation de l'aptitude professionnelle et à la régularité de l'embauche : pièce d'identité, autorisation de travail (ressortissants hors UE), diplômes requis, certificat médical d'embauche (après décision), et extrait de casier judiciaire si justifié par la nature du poste. Toute demande doit être fondée sur une obligation légale ou une nécessité professionnelle démontrée.

Définition

Les justificatifs de recrutement sont les documents officiels qu'un employeur peut légalement demander à un candidat pour vérifier son identité, ses qualifications et sa capacité légale à occuper le poste, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail luxembourgeois.

La collecte de ces documents doit respecter les principes de nécessité, de proportionnalité et de protection des données personnelles définis par le RGPD et la loi modifiée du 1er août 2018.

Conditions d'exercice

La demande de justificatifs doit répondre à trois conditions cumulatives :

- Être directement liée à l'emploi proposé
- Être proportionnée à l'objectif poursuivi
- Se fonder sur une obligation légale ou une nécessité professionnelle objective

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre les candidats et proscrire toute discrimination conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Documents pouvant être légalement exigés :

- Pièce d'identité en cours de validité
- Autorisation de travail pour les ressortissants hors UE (article [L.622-4](#))
- Diplômes et certifications professionnelles requises
- Certificat médical d'embauche (uniquement après décision positive, article [L.326-1](#))
- Extrait de casier judiciaire (si justifié par la nature du poste, loi du 29 mars 2013)
- Permis de conduire (si la conduite est une composante essentielle)

Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme du recrutement :

- Établir une liste précise des justificatifs nécessaires avant le lancement
- Documenter la justification de chaque document demandé
- Informer le candidat sur la finalité de la collecte
- Assurer la confidentialité et la sécurité des données
- Limiter la conservation aux durées légales
- Prévoir un processus de destruction sécurisée

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-4](#) : Conditions générales d'embauche
- [L.241-1](#) : Non-discrimination
- [L.326-1](#) : Examens médicaux
- [L.622-4](#) : Autorisation de travail

Textes complémentaires :

- Loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des données
- Loi du 29 mars 2013 sur le casier judiciaire
- RGPD (Règlement UE 2016/679)

La collecte excessive de justificatifs non pertinents expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. En cas de doute, privilégier une approche restrictive et consulter les autorités compétentes.

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.