

# Quand et comment informer les candidats de la base juridique du traitement de leurs données personnelles ?

## Réponse courte

L'employeur doit informer les candidats de la base juridique du traitement de leurs données personnelles **au plus tard lors de la première collecte** de ces données. Cette information peut être intégrée directement dans l'offre d'emploi ou accessible via un lien vers une politique de confidentialité, à condition qu'elle soit claire, accessible et traçable.

## Définition

La base juridique du traitement désigne le fondement légal autorisant un employeur à collecter et traiter les données personnelles des candidats. Dans le cadre du recrutement, elle repose principalement sur l'exécution de mesures précontractuelles (Art. 6.1.b du RGPD) ou sur l'intérêt légitime de l'employeur (Art. 6.1.f du RGPD).

## Conditions d'exercice

L'information sur la base juridique doit être :

- Fournie **avant ou au moment** de la collecte des données
- Claire, transparente et facilement accessible
- Rédigée en termes simples et compréhensibles
- Documentée et traçable
- Accompagnée des autres informations obligatoires (finalités, durée de conservation, droits des personnes)

## Modalités pratiques

L'employeur peut communiquer l'information de plusieurs manières :

- Dans le corps de l'offre d'emploi
- Via un lien vers une politique de confidentialité
- Dans le formulaire de candidature
- Par une mention d'information spécifique lors de la collecte

Un point de contact humain doit être désigné pour répondre aux questions des candidats sur le traitement de leurs données.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Intégrer systématiquement un lien vers la politique de confidentialité dans les offres d'emploi
- Conserver une preuve de la transmission de l'information
- Mettre à jour régulièrement les mentions d'information
- Former les équipes RH aux obligations en matière de protection des données
- Documenter les procédures d'information des candidats

## Cadre juridique

- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :
  - Article 6 : Bases juridiques du traitement
  - Article 13 : Information lors de la collecte directe
  - Article 14 : Information lors de la collecte indirecte
- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la CNPD :
  - Article 12 : Obligations d'information
  - Article 57 : Pouvoirs de contrôle et de sanction
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.261-1 : Protection des données dans les relations de travail

Le non-respect de l'obligation d'information peut entraîner des sanctions administratives importantes de la CNPD (jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial). Une documentation rigoureuse de la procédure d'information est essentielle pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

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.