

Le candidat doit-il être informé en cas de réutilisation de ses données personnelles lors d'un recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le candidat doit obligatoirement être informé en cas de réutilisation de ses données personnelles lors d'un recrutement au Luxembourg. Cette information doit intervenir avant toute utilisation de ses données à une finalité différente de celle initialement prévue, et comporter la nouvelle finalité, la durée de conservation, les destinataires, les droits du candidat ainsi que les coordonnées du responsable du traitement.

En cas de conservation du dossier pour de futurs recrutements, un consentement explicite, libre et distinct du candidat est requis. L'absence d'information ou de consentement expose l'employeur à des sanctions administratives et civiles.

Définition

La réutilisation des données d'un candidat correspond à toute utilisation ultérieure de ses informations personnelles à des fins différentes de celles initialement communiquées lors de la collecte, dans le cadre d'un processus de recrutement. Cela inclut, par exemple, la conservation du dossier d'un candidat non retenu pour de futurs recrutements, la transmission à d'autres entités du groupe, ou l'exploitation à des fins statistiques internes.

Cette notion se distingue du traitement initial, qui doit être strictement limité à la finalité explicitement portée à la connaissance du candidat lors de la collecte. Toute réutilisation implique donc un changement de finalité ou une extension du traitement initial.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la réutilisation des données personnelles d'un candidat est strictement encadrée par le Code du travail et la législation sur la protection des données. L'article [L.261-1](#) du Code du travail impose que la collecte et l'utilisation des données soient limitées à ce qui est strictement nécessaire à l'évaluation des aptitudes professionnelles du candidat.

Toute modification de la finalité du traitement initialement déclarée impose une nouvelle information du candidat, conformément à l'article 13 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et à la loi modifiée du 1er août 2018. Cette obligation s'applique quel que soit le support ou le format des données, et concerne tant les informations collectées directement qu'indirectement.

L'absence d'information préalable ou concomitante à la réutilisation expose l'employeur à des sanctions administratives et civiles, notamment par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

Modalités pratiques

L'information du candidat doit intervenir avant toute réutilisation de ses données pour une finalité différente de celle initialement prévue. Cette information doit être claire, précise et compréhensible, et comporter :

- La nouvelle finalité du traitement
- La durée de conservation des données
- Les destinataires éventuels
- Les droits du candidat (accès, rectification, opposition, effacement)
- Les coordonnées du responsable du traitement et, le cas échéant, du délégué à la protection des données

L'information peut être délivrée par écrit, par voie électronique ou tout moyen permettant d'en rapporter la preuve. En cas de conservation du dossier pour de futurs recrutements, un consentement explicite, libre et distinct du candidat est requis, conformément à l'article 6 du RGPD et à l'article L.261-1 du Code du travail.

L'employeur doit tenir un registre des traitements et des consentements recueillis, conformément à l'article 30 du RGPD et à la loi du 1er août 2018.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer une clause spécifique dans les formulaires de candidature ou les politiques de confidentialité, précisant la possibilité de réutilisation des données et sollicitant l'accord exprès du candidat.

Toute réutilisation sans information préalable ou sans consentement explicite, lorsque celui-ci est requis, doit être proscrite. Les responsables RH doivent veiller à la traçabilité des informations délivrées et des consentements obtenus.

En cas de refus du candidat, ses données doivent être supprimées sans délai, sauf obligation légale contraire. Il est conseillé d'effectuer régulièrement des audits internes pour s'assurer du respect de ces obligations et de documenter toute démarche relative à la gestion des données personnelles.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.261-1](#) (limitation de la collecte et de l'utilisation des données à l'évaluation des aptitudes professionnelles)
- **Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel**
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :**
 - Article 6 (licéité du traitement)
 - Article 13 (obligation d'information)
 - Article 30 (registre des activités de traitement)
- **Contrôle et sanctions :**
 - Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

Assurez-vous d'obtenir un consentement distinct, libre et documenté pour toute conservation ou réutilisation des données de candidature au-delà du recrutement initial. La traçabilité de l'information et du consentement est essentielle pour limiter les risques de contentieux ou de contrôle de la CNPD.

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.