

# Peut-on exiger un extrait de casier judiciaire après proposition ?

## Réponse courte

Il est possible d'exiger un extrait de casier judiciaire uniquement après avoir fait une proposition d'embauche ferme au candidat, et seulement si la nature du poste le justifie objectivement (exigence légale, sécurité, confiance, intégrité). La demande doit être motivée, limitée aux fonctions à risque ou réglementées, et ne peut être systématique pour tous les postes.

L'employeur doit formuler la demande par écrit, en précisant le fondement lié au poste, et ne peut obtenir l'extrait que par l'intermédiaire du candidat. La conservation de l'extrait doit être temporaire, proportionnée et conforme à la législation sur la protection des données. Toute exigence injustifiée ou systématique expose l'employeur à des sanctions.

## Définition

L'extrait de casier judiciaire, au Luxembourg, est un document officiel délivré par le Parquet général, récapitulant les condamnations pénales d'une personne. Il existe plusieurs types d'extraits, dont le bulletin n°3, accessible à l'intéressé et, dans certains cas, à l'employeur. L'exigence de ce document dans le cadre d'un recrutement vise à vérifier l'absence de condamnations incompatibles avec le poste proposé.

## Conditions d'exercice

La demande d'un extrait de casier judiciaire par l'employeur est strictement encadrée. Elle n'est licite qu'après qu'une proposition d'embauche ferme a été faite au candidat, et uniquement si la nature du poste le justifie objectivement. Cette justification doit reposer sur une exigence légale ou sur la nécessité de garantir la sécurité, la confiance ou l'intégrité inhérentes à certaines fonctions (par exemple, travail avec des mineurs, manipulation de fonds, sécurité). L'employeur ne peut exiger la production de l'extrait de casier judiciaire de manière systématique pour tous les postes, ni avant la formulation d'une offre d'emploi ferme.

## Modalités pratiques

Après la proposition d'embauche, l'employeur peut demander au candidat de fournir un extrait de casier judiciaire, généralement le bulletin n°3. Cette demande doit être formulée par écrit et préciser le fondement de la demande en lien avec les exigences du poste. L'employeur ne peut en aucun cas obtenir directement l'extrait auprès des autorités : seul le candidat peut en faire la demande et choisir de le transmettre. La conservation de l'extrait par l'employeur doit être limitée dans le temps, proportionnée et conforme aux obligations en matière de protection des données à caractère personnel. L'employeur ne peut conserver l'extrait que le temps strictement nécessaire à la vérification de la conformité du profil au poste.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la demande d'extrait de casier judiciaire aux seuls postes présentant un risque avéré ou une obligation légale spécifique. L'employeur doit informer le candidat du caractère facultatif ou obligatoire de la production de l'extrait, des conséquences d'un refus et de la finalité du traitement des données. Toute utilisation de l'extrait à d'autres fins que celles justifiant la demande est prohibée. L'employeur doit veiller à la confidentialité et à la sécurité du document, et s'abstenir de collecter ou conserver des copies inutiles. En cas de doute sur la légitimité de la demande, il est conseillé de consulter le service juridique ou la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

## Cadre juridique

La possibilité d'exiger un extrait de casier judiciaire après proposition d'embauche est encadrée par l'article [L.261-1](#) du Code du travail luxembourgeois, qui prohibe la collecte d'informations sans lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé. La collecte et le traitement de l'extrait sont également soumis à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi qu'au règlement (UE) 2016/679 (RGPD) tel qu'appliqué au Luxembourg. La jurisprudence nationale confirme que la demande d'un extrait de casier judiciaire doit être justifiée par la nature du poste et ne peut intervenir qu'après une proposition ferme d'embauche.

L'exigence injustifiée ou systématique d'un extrait de casier judiciaire expose l'employeur à des sanctions civiles et administratives, notamment en matière de discrimination et de protection des données.

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.