Un candidat peut-il refuser un entretien vidéo ?

Réponse courte

Un candidat peut refuser un entretien vidéo, notamment pour des raisons légitimes telles que l'absence d'équipement, des difficultés techniques, ou des préoccupations liées à la vie privée et à la protection des données personnelles. Ce refus n'est pas considéré comme une faute.

L'employeur doit examiner la demande du candidat et, dans la mesure du possible, proposer une alternative raisonnable (entretien en présentiel ou par téléphone). Toute décision de rejet fondée sur ce refus doit être justifiée par des exigences objectives et proportionnées, en lien direct avec le poste.

Définition

L'entretien vidéo est une méthode de sélection utilisée lors du recrutement, permettant à l'employeur d'évaluer un candidat à distance via des outils de visioconférence. Cette modalité peut se dérouler en direct ou de façon différée, et s'inscrit dans la digitalisation croissante des processus de recrutement au Luxembourg.

L'entretien vidéo vise à apprécier les compétences, la motivation et l'aptitude du candidat, tout en facilitant la logistique pour les deux parties. Il implique toutefois la collecte et le traitement de données à caractère personnel, ce qui requiert une vigilance particulière en matière de protection des droits fondamentaux.

Conditions d'exercice

L'employeur dispose du pouvoir d'organiser le processus de recrutement, y compris le choix de la modalité d'entretien, sous réserve du respect des droits des candidats. Le recours à l'entretien vidéo ne doit pas porter atteinte à l'égalité de traitement, ni constituer une source de discrimination fondée sur l'accès aux outils numériques, l'âge, le handicap ou la situation personnelle du candidat.

Le refus d'un entretien vidéo par un candidat n'est pas en soi constitutif d'une faute. Ce refus peut être motivé par des raisons légitimes telles que l'absence d'équipement adapté, des difficultés techniques, des préoccupations relatives à la vie privée ou à la protection des données personnelles.

L'employeur doit s'assurer que le choix de la visioconférence n'exclut pas indûment certains candidats et doit pouvoir justifier que cette modalité est objectivement nécessaire pour le poste concerné.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Lorsqu'un entretien vidéo est proposé, l'employeur doit informer le candidat, de manière claire et préalable, des modalités techniques, des outils utilisés, de la durée prévue et des conditions de confidentialité. Le candidat peut exprimer son refus de participer à un entretien vidéo, de préférence par écrit, en exposant les motifs de ce refus.

L'employeur est tenu d'examiner la demande du candidat et, dans la mesure du possible, de proposer une alternative raisonnable, telle qu'un entretien en présentiel ou par téléphone. Toute décision de rejet fondée sur le refus d'un entretien vidéo doit être justifiée par des exigences objectives et proportionnées, en lien direct avec les aptitudes requises pour le poste.

L'employeur doit également garantir la traçabilité des échanges relatifs au choix de la modalité d'entretien, afin de prévenir tout risque de contestation ultérieure.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'intégrer, dans leur politique de recrutement, des alternatives à l'entretien vidéo pour garantir l'égalité de traitement entre les candidats. Les candidats doivent être informés, dès la convocation, de la possibilité de solliciter une autre modalité d'entretien en cas d'empêchement légitime.

L'employeur doit s'abstenir d'enregistrer ou de conserver des données issues de l'entretien vidéo sans le consentement exprès et éclairé du candidat. Toute collecte de données doit respecter le principe de minimisation et être strictement limitée à ce qui est nécessaire à l'évaluation de la candidature.

Il est conseillé de documenter l'ensemble des échanges relatifs au choix de la modalité d'entretien et de privilégier le dialogue avec le candidat, afin de prévenir tout risque de discrimination ou d'atteinte à la vie privée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.251-1 et suivants : Interdiction des discriminations à l'embauche
  - Article L.261-1 : Protection de la vie privée et des données à caractère personnel lors du recrutement
  - Article L.121-6 : Obligation d'égalité de traitement entre les candidats
  - Article L.121-7 : Traçabilité et justification des décisions de recrutement

- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg, encadrant le traitement des données personnelles lors des entretiens vidéo

- **Recommandations de la CNPD** (Commission nationale pour la protection des données) sur la transparence, la minimisation des données et l'encadrement humain des processus de recrutement numériques

- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Reconnaissance de la marge d'appréciation de l'employeur dans le choix des modalités d'entretien, sous réserve du respect des droits fondamentaux des candidats et de l'absence d'abus

L'employeur doit toujours privilégier le dialogue avec le candidat et documenter les échanges relatifs au choix de la modalité d'entretien. Cette traçabilité est essentielle pour prévenir tout risque de contestation pour discrimination ou non-respect de la vie privée, et pour démontrer le respect des obligations légales en matière de recrutement.

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.