Qu'est-ce que le time-to-hire et comment l'optimiser légalement au Luxembourg ?

Réponse courte

Le time-to-hire mesure la durée entre la publication d'une offre d'emploi et l'acceptation du poste par le candidat retenu. Au Luxembourg, son optimisation doit respecter les articles L.241-1 à L.241-11 du Code du travail sur l'égalité de traitement, les articles L.261-1 à L.261-4 sur la protection des données, et maintenir un encadrement humain des décisions conformément à l'article L.281-2. Le délai moyen recommandé ne doit pas être inférieur à 15 jours ouvrables pour garantir le respect des obligations légales de vérification et de documentation.

Définition

Le time-to-hire est un indicateur de performance RH mesurant le temps écoulé entre la publication d'une offre d'emploi et l'acceptation formelle du poste par le candidat sélectionné. Bien que non réglementé directement, son optimisation est encadrée par les dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives au recrutement équitable et à la protection des données.

Conditions d’exercice

L'optimisation du time-to-hire doit respecter :

- L'égalité de traitement entre candidats (Art. L.241-1 à L.241-11)
- La protection des données personnelles (Art. L.261-1 à L.261-4)
- L'interdiction des décisions exclusivement automatisées (Art. L.281-2)
- Les délais légaux de vérification des autorisations de travail (Art. L.622-4)
- Les obligations de documentation et d'archivage (Art. L.291-1)

Modalités pratiques

Le suivi du time-to-hire nécessite :

- Un système de traçabilité documentée de chaque étape du recrutement
- Des outils numériques conformes au RGPD pour le suivi des candidatures
- Une validation humaine systématique des décisions importantes
- Un archivage sécurisé des données de recrutement pendant 3 ans (Art. L.291-1)
- Des indicateurs de performance respectant la protection des données personnelles

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

Pratiques et recommandations

Pour optimiser légalement le time-to-hire :

- Standardiser les processus tout en maintenant l'évaluation humaine
- Former les recruteurs aux obligations légales et à la non-discrimination
- Anticiper les vérifications administratives obligatoires
- Documenter chaque décision de manière transparente
- Établir des délais minimums par étape pour garantir la conformité

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois (2025) :

- L.241-1 à L.241-11 : Égalité de traitement en matière d'emploi
- L.261-1 à L.261-4 : Protection des données dans les relations de travail
- L.281-2 : Encadrement des décisions automatisées
- L.291-1 : Conservation des documents
- L.622-4 : Autorisation de travail pour ressortissants de pays tiers

Règlements applicables :

- Règlement grand-ducal du 27 novembre 2020 sur la protection des données dans le recrutement
- RGPD (UE) 2016/679

L'optimisation du time-to-hire ne doit jamais compromettre la qualité et la légalité du processus de recrutement. Un délai trop court peut exposer l'employeur à des risques de non-conformité et de discrimination.

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.