

Comment digitaliser le recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

La digitalisation du recrutement au Luxembourg couvre l'ensemble du processus d'embauche, de la diffusion des offres d'emploi à la signature électronique du contrat de travail. Elle est juridiquement autorisée sous réserve de respecter le **RGPD** pour le traitement des données des candidats, le principe de **non-discrimination** prévu aux articles L.251-1 et suivants du Code du travail, et l'obligation d'**intervention humaine** dans la décision d'embauche lorsque des outils automatisés sont utilisés (art. 22 RGPD). La CNPD recommande une **durée de conservation** maximale de 24 mois pour les données de candidature non retenues.

Les outils de recrutement digital incluent les **ATS** (Applicant Tracking Systems) pour le suivi des candidatures, les plateformes de **visioconférence** pour les entretiens à distance, les tests en ligne pour l'évaluation des compétences, et les portails carrière pour la diffusion des offres. Pour les entreprises luxembourgeoises employant des **travailleurs frontaliers**, la digitalisation du recrutement offre un avantage opérationnel significatif en permettant de gérer des candidatures transfrontalières sans déplacement physique. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant l'introduction d'un nouvel outil de recrutement digital (art. L.414-9 Code du travail).

Définition

Le **recrutement digital** désigne l'utilisation d'outils et de processus numériques pour gérer tout ou partie du cycle de recrutement : publication d'offres sur des jobboards et réseaux sociaux professionnels, réception et tri des candidatures via un ATS, évaluation à distance des candidats (tests en ligne, entretiens vidéo), vérification des références, et finalisation administrative (signature électronique du contrat, onboarding digital).

La digitalisation du recrutement se distingue du **recrutement par intelligence artificielle** : le premier utilise des outils numériques pour faciliter le travail du recruteur, le second introduit des algorithmes capables d'analyser, de classer ou de sélectionner les candidatures de manière autonome. Au Luxembourg, cette distinction est juridiquement importante car les décisions de recrutement basées exclusivement sur un traitement automatisé sont encadrées par l'article 22 du RGPD. Le recrutement digital ne remet pas en cause le cadre légal existant : l'offre d'emploi doit rester **non discriminatoire** (art. L.251-1), le contrat de travail doit être constaté par **écrit** (art. L.121-4), et les données des candidats doivent être traitées conformément au RGPD.

Vous cherchez un SIRH adapté au Luxembourg ? myHR centralise vos processus RH dans une solution Made In Luxembourg. [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment digitaliser le recrutement au Luxembourg ?

Quatre phases : diffusion des offres et sourcing digital (jobs.lu, moovijob, ADEM, LinkedIn), gestion des candidatures via un ATS conforme RGPD, évaluation et entretiens à distance par visioconférence, finalisation et onboarding digital avec signature électronique conforme eIDAS.

Faut-il consulter la délégation pour un ATS ?

Oui, l'article L.414-9 impose la consultation préalable de la délégation avant l'introduction d'un ATS ou d'outils d'évaluation digitaux. Cette consultation porte sur le choix de l'outil, ses fonctionnalités, en particulier les modules de tri automatisé ou de scoring des candidatures.

Faut-il maintenir des alternatives non digitales ?

Oui, maintenir des alternatives non digitales à chaque étape pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi conformément au principe de non-discrimination (art. L.251-1). Les candidats sans moyen technique doivent pouvoir candidater par voie postale et passer un entretien en présentiel.

L'embauche peut-elle résulter d'une décision automatisée ?

Non, l'article 22 du RGPD interdit que la décision d'embauche résulte exclusivement d'un traitement automatisé. Une intervention humaine effective doit être garantie. Les outils ne peuvent qu'assister le recruteur dans le tri des candidatures, pas se substituer à sa décision finale.

La signature électronique est-elle valide pour un contrat ?

Oui, la signature électronique qualifiée via une plateforme conforme au règlement eIDAS (n° 910/2014) est valide pour les contrats de travail. L'article L.121-4 exige la forme écrite mais n'impose pas la forme manuscrite. Privilégier la signature qualifiée pour la sécurité juridique.

Quelle durée de conservation pour les données de candidats ?

La CNPD recommande une durée de conservation maximale de 24 mois pour les données de candidats non retenus. La suppression doit être automatique à l'expiration ou un renouvellement de consentement proposé pour conserver le candidat dans la base de candidatures spontanées.

Quelles obligations RGPD pour les outils de recrutement digital ?

Mention d'information RGPD obligatoire dans les offres et formulaires (art. 13), minimisation des données (art. 5.1.c), conservation limitée à 24 mois selon la CNPD, intervention humaine garantie (art. 22), AIPD obligatoire pour les outils de profilage (art. 35).

Conditions d'exercice

La digitalisation du recrutement est soumise à plusieurs obligations légales cumulatives.

Obligation	Detail
Non-discrimination	Les offres et les critères de sélection doivent respecter l'égalité de traitement (art. L.251-1 à L.251-4 Code du travail)
Consultation délégation	Information et consultation préalable avant l'introduction d'un ATS ou d'outils d'évaluation digitaux (art. L.414-9)
Information des candidats	Mention d'information RGPD obligatoire dans les offres et formulaires de candidature (art. 13 RGPD)
Minimisation des données	Collecte limitée aux données nécessaires à l'évaluation de la candidature (art. 5.1.c RGPD)
Conservation limitée	Données des candidats non retenus conservées 24 mois maximum (recommandation CNPD)
Intervention humaine	Décision d'embauche ne pouvant résulter exclusivement d'un traitement automatisé (art. 22 RGPD)
Analyse d'impact	AIPD obligatoire si utilisation d'outils de profilage ou d'évaluation automatisée (art. 35 RGPD)

Modalités pratiques

La digitalisation du recrutement s'organise en quatre phases.

1. Diffusion des offres et sourcing digital

Publier les offres d'emploi sur les canaux digitaux pertinents pour le marché luxembourgeois : portails nationaux (jobs.lu, moovijob.com), portail de l'[ADEM](#), réseaux sociaux professionnels (LinkedIn), et site carrière de l'entreprise. Chaque offre doit comporter une mention d'information RGPD indiquant l'identité du responsable du traitement, les finalités de la collecte, la durée de conservation et les droits des candidats. Les critères de sélection mentionnés dans l'offre doivent être objectifs, pertinents par rapport au poste et non discriminatoires.

2. Gestion des candidatures via un ATS

Centraliser la réception et le traitement des candidatures dans un ATS conforme au RGPD. L'outil doit permettre le suivi du statut de chaque candidature, la traçabilité des actions des recruteurs, la gestion des droits d'accès (chaque recruteur n'accède qu'aux postes dont il a la charge) et l'application automatique des règles de conservation (suppression ou anonymisation des données après le délai fixe). Former les recruteurs à l'utilisation de l'outil et aux règles de protection des données, en insistant sur l'interdiction de collecter des données non pertinentes (situation familiale, origine, opinions politiques).

3. Évaluation et entretiens à distance

Utiliser les outils de visioconférence pour les entretiens à distance, en particulier avec les candidats frontaliers ou internationaux. Informer les candidats préalablement des modalités de l'entretien (plateforme utilisée, durée, enregistrement éventuel). Si des tests en ligne sont utilisés pour évaluer les compétences, s'assurer que les résultats sont interprétés par un professionnel RH et ne constituent pas une décision automatisée au sens de l'article 22 du RGPD. Maintenir une alternative en présentiel pour les candidats qui ne disposent pas des moyens techniques nécessaires.

4. Finalisation et onboarding digital

Proposer la signature électronique du contrat de travail via une plateforme conforme au règlement eIDAS, en utilisant une signature qualifiée pour garantir la valeur juridique du contrat. Mettre en place un parcours d'onboarding digital pour les nouveaux collaborateurs : envoi préalable des documents administratifs, accès anticipé au portail salarié, programme d'intégration en ligne. Veiller à ce que le processus digital ne remplace pas les étapes d'intégration humaine (rencontre avec l'équipe, présentation du poste, accompagnement par un tuteur).

Pratiques et recommandations

Maintenir des alternatives non digitales à chaque étape du processus de recrutement pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi, conformément au principe de non-discrimination.

Former les recruteurs aux biais inconscients dans l'utilisation des outils digitaux, car la technologie peut amplifier les discriminations existantes si les critères de sélection ne sont pas rigoureusement définis.

Centraliser toutes les candidatures dans un ATS unique plutôt que de gérer des boîtes email dispersées, pour garantir la traçabilité, le respect des durées de conservation et l'exercice effectif des droits des candidats. L'automatisation des processus RH permet d'optimiser ces flux.

Inform les candidats de manière transparente sur l'utilisation de leurs données à chaque étape du processus, en rendant la mention RGPD facilement accessible et compréhensible.

Supprimer automatiquement les données des candidats non retenus à l'expiration du délai de conservation, ou leur proposer de renouveler leur consentement pour rester dans la base de candidatures spontanées.

Associer la délégation du personnel au choix des outils de recrutement digital, en particulier si ces outils intègrent des fonctionnalités de tri automatisé ou de scoring des candidatures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 à L.251-4 Code du travail	Égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi
Art. L.121-4 Code du travail	Forme écrite du contrat de travail
Art. L.414-9 Code du travail	Consultation de la délégation sur l'introduction de nouvelles technologies
Art. 22 RGPD	Décisions individuelles automatisées et profilage
Art. 13 RGPD	Information des personnes concernées
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact relative à la protection des données
Règlement (UE) n° 910/2014 (eIDAS)	Signature électronique des contrats
Loi du 1er aout 2018	Organisation de la CNPD et mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg

La digitalisation du recrutement ne modifie pas les obligations fondamentales de l'employeur en matière de non-discrimination et de forme du contrat de travail. L'intervention humaine doit rester prépondérante dans la décision d'embauche, et les candidats doivent disposer d'alternatives non digitales à chaque étape du processus.

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.