L’absence de vérification du casier judiciaire dans les professions sensibles est-elle un délit ?

Réponse courte

L’absence de vérification du casier judiciaire dans les professions sensibles, lorsque cette vérification est imposée par une disposition légale ou réglementaire, peut constituer une infraction pénale au Luxembourg. L’employeur s’expose également à des sanctions administratives et à la remise en cause de sa responsabilité civile.

La gravité de la sanction dépend du secteur concerné, du risque encouru et des conséquences éventuelles, notamment en cas de mise en danger de personnes ou de non-respect d’une obligation légale expresse. Il est donc essentiel de respecter strictement cette obligation lorsque la loi ou un règlement l’impose.

Définition

La vérification du casier judiciaire consiste à demander et à examiner l’extrait du casier judiciaire d’un candidat ou d’un salarié, afin de s’assurer de l’absence de condamnations incompatibles avec l’exercice de certaines fonctions. Au Luxembourg, cette vérification n’est autorisée que si une disposition légale ou réglementaire l’impose expressément pour l’accès à des professions dites « sensibles », telles que celles impliquant la sécurité, la confiance, la protection de personnes vulnérables ou la gestion de fonds publics.

L’article L.122-1 du Code du travail interdit à l’employeur de demander la production d’un extrait du casier judiciaire, sauf si une loi ou un règlement l’exige pour la profession concernée. La collecte d’informations relatives au casier judiciaire constitue un traitement de données à caractère personnel soumis à des conditions strictes de licéité, de finalité et de proportionnalité.

Conditions d’exercice

L’obligation de vérification du casier judiciaire s’impose uniquement lorsque la profession ou le poste est visé par une disposition légale ou réglementaire spécifique. Sont notamment concernées les professions de la sécurité privée, de l’enseignement, de la santé, de la garde d’enfants, du secteur financier, ainsi que les fonctions impliquant l’accès à des infrastructures critiques ou à des données sensibles, lorsque la loi le prévoit.

La demande d’extrait du casier judiciaire ne peut être faite que si un texte légal ou réglementaire l’impose expressément, indépendamment de la phase du recrutement. L’employeur doit informer préalablement la personne concernée de la finalité de la demande et de la base légale du traitement, conformément à l’article L.261-1 du Code du travail et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l’égard du traitement des données à caractère personnel.

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

Modalités pratiques

La vérification s'effectue par la demande d'un extrait du casier judiciaire, généralement le bulletin n°3, remis par le candidat ou le salarié à l'employeur, sauf disposition légale expresse imposant un autre bulletin. L'employeur ne peut exiger que les extraits strictement nécessaires à la fonction visée, conformément au principe de proportionnalité.

La conservation d'une copie de l'extrait du casier judiciaire dans le dossier du personnel est strictement interdite, sauf si une loi l'impose expressément. Toute conservation non prévue par un texte légal constitue une violation de l'article L.122-1 du Code du travail.

L'employeur doit informer le salarié ou le candidat de ses droits d'accès et de rectification concernant les données collectées, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et à la loi du 1er août 2018. Toute collecte ou conservation abusive est prohibée par la loi.

L'absence de vérification, lorsqu'elle est imposée par un texte, expose l'employeur à des sanctions administratives, voire pénales, en cas de contrôle ou d'incident lié à l'exercice de la profession.

Pratiques et recommandations

Dans le cadre légal strict, l'employeur doit s'assurer que la demande d'extrait du casier judiciaire est expressément prévue par une disposition légale ou réglementaire applicable à la profession ou au poste concerné.

L'accès aux informations issues du casier judiciaire doit être limité aux seules personnes habilitées, dans le respect du principe de confidentialité. L'employeur doit informer le salarié ou le candidat de ses droits d'accès et de rectification relatifs aux données collectées, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et à la loi du 1er août 2018.

L'employeur ne peut apprécier l'opportunité de la vérification en dehors des cas prévus par la loi. Toute demande ou traitement non fondé sur une obligation légale ou réglementaire est prohibé.

Cadre juridique

L'obligation de vérification du casier judiciaire dans les professions sensibles découle de dispositions sectorielles telles que :

- la loi modifiée du 12 novembre 2002 relative aux activités privées de gardiennage,
- la loi modifiée du 4 juillet 2014 relative à la garde d'enfants,
- la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier,
- ainsi que d'autres textes spécifiques à certaines professions réglementées.

La collecte et le traitement des données issues du casier judiciaire sont encadrés par :

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

- l’article L.122-1 du Code du travail luxembourgeois (interdiction de demander un extrait du casier judiciaire sauf disposition légale ou réglementaire expresse),
- l’article L.261-1 du Code du travail (information préalable du salarié ou du candidat lors de la collecte de données à caractère personnel, en précisant la finalité et la base légale du traitement),
- la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l’égard du traitement des données à caractère personnel.

L’absence de vérification, lorsqu’elle est requise, peut constituer une infraction pénale, notamment en cas de mise en danger de personnes ou de non-respect des obligations légales de contrôle préalable.

L’employeur qui omet de vérifier le casier judiciaire pour un poste où cette vérification est légalement obligatoire s’expose à des sanctions administratives, à la remise en cause de sa responsabilité civile et, dans certains cas, à des poursuites pénales.

Il est essentiel de respecter strictement les obligations légales applicables à la profession concernée, d’informer le salarié ou le candidat de ses droits relatifs à la protection des données, et de s’abstenir de toute collecte ou conservation d’extraits du casier judiciaire non prévue par la loi.

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.