Quelle est la durée recommandée de conservation des résultats de tests en ligne RH ?

Réponse courte

Le RGPD (art. 5(1)(e)) impose un principe de **limitation de la conservation** des données sans fixer de durée chiffrée. En pratique, la CNPD recommande de conserver les résultats de tests RH en ligne pendant une durée maximale de **24 mois** après la fin du processus pour les candidats non retenus. Pour les salariés en poste, une durée de **36 mois** après la réalisation du test est généralement admise, et les données doivent être supprimées dans les **3 mois** suivant la fin du contrat, sauf contentieux en cours.

L'employeur doit mettre en place un système d'archivage sécurisé avec **traçabilité des accès** et une procédure de purge automatique. Le **consentement éclairé** du candidat ou salarié est requis avant la passation du test, dans le respect de la conservation des CV. Ces durées relèvent de **recommandations pratiques** de la CNPD.

Définition

Les tests RH en ligne constituent des **données à caractère personnel** soumises au RGPD et à la loi luxembourgeoise sur la protection des données. Ils comprennent toute évaluation numérique des compétences, aptitudes ou personnalité réalisée dans un contexte professionnel, soumise aux règles de protection des données, que ce soit pour le recrutement ou le développement des collaborateurs.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les résultats de tests RH en ligne au Luxembourg ?

La CNPD recommande 24 mois maximum après la fin du processus pour les candidats non retenus et 36 mois après chaque test pour les salariés en poste. Les données doivent être supprimées dans les 3 mois après la fin du contrat, sauf contentieux.

Comment archiver les résultats des tests RH ?

L'employeur doit mettre en place un système d'archivage sécurisé avec traçabilité des accès et une procédure de purge automatique. Un registre des traitements doit détailler les durées de conservation et des mesures techniques garantir l'intégrité des données.

Faut-il une AIPD pour les tests RH sensibles ?

Oui, une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) doit être réalisée pour les tests sensibles, conformément à l'article 35 du RGPD. Un DPO doit être désigné pour toute organisation réalisant des tests à grande échelle.

Le consentement du candidat est-il requis avant un test RH en ligne ?

Oui, le consentement éclairé du candidat ou salarié est requis avant la passation du test. L'information préalable doit porter sur la finalité et la durée de conservation des données, conformément à l'article 13 du RGPD.

Que dit le RGPD sur la conservation des tests RH ?

Le RGPD (art. 5(1)(e)) impose un principe de limitation de la conservation des données sans fixer de durée chiffrée. La durée doit être adaptée à la finalité et proportionnée. La CNPD émet des recommandations pratiques pour les tests RH.

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

Quelles sanctions en cas de conservation excessive des tests ?

Le non-respect du principe de limitation de la conservation expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial ou 20 millions d'euros, conformément à l'article 83 du RGPD.

Conditions d’exercice

Le traitement des résultats de tests RH en ligne est soumis aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Base légale	Conforme à l'article 6 du RGPD
Consentement	Éclairé, requis avant la passation du test
Information préalable	Finalité et durée de conservation des données
Minimisation	Limitation aux données strictement nécessaires
Encadrement humain	Systématique pour les décisions fondées sur les résultats des tests

Modalités pratiques

La conservation des résultats de tests RH en ligne s'organise selon les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Archivage	Système sécurisé avec traçabilité des accès
Purge automatique	Procédure respectant les durées de conservation définies
Registre	Registre des traitements détaillant les durées de conservation
Intégrité	Mesures techniques garantissant l'intégrité des données
Candidats non retenus	24 mois maximum (recommandation CNPD)
Salariés en poste	36 mois après chaque test
Fin de contrat	3 mois après la fin du contrat, sauf contentieux en cours

Pratiques et recommandations

Documenter précisément la politique de conservation et réaliser une analyse d'impact (AIPD) pour les tests sensibles constituent les premières étapes indispensables. **Mettre en place** un comité de gouvernance des données et former régulièrement les équipes RH aux obligations légales renforcent la conformité. **Effectuer** des audits de conformité périodiques permet de vérifier le respect des durées de conservation et l'absence de données conservées

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

au-delà des délais recommandés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance
Art. L.414-1 du Code du travail	délégation du personnel, information et consultation
Loi du 1er août 2018	protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
RGPD, art. 5	principes relatifs au traitement des données
RGPD, art. 5(1)(e)	limitation de la durée de conservation
RGPD, art. 13	information des personnes concernées
RGPD, art. 22	décisions individuelles automatisées
RGPD, art. 32	sécurité du traitement
RGPD, art. 35	analyse d'impact relative à la protection des données

Le non-respect du principe de limitation de la conservation (art. 5(1)(e) RGPD) expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial ou 20 millions d'euros (art. 83 RGPD). Un DPO doit être désigné pour toute organisation réalisant des tests RH à grande échelle.

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.