Que risque un employeur qui conserve trop longtemps ses données RH ?

Réponse courte

Une sanction de la CNPD, et une exposition dont on mesure mal l'ampleur. Conserver au-delà de la finalité viole le principe de limitation de la conservation, et les manquements aux principes de l'article 5 relèvent du plafond le plus élevé du RGPD : **20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial**, le montant le plus élevé étant retenu (article 83, paragraphe 5).

Le risque se réalise rarement par un contrôle spontané. Il naît d'une **demande d'accès** ou d'une **demande d'effacement** : le salarié découvre des pièces anciennes, en conteste la conservation, et la réclamation devant la CNPD suit.

Un second effet, plus immédiat, est souvent oublié : ce que l'entreprise conserve, elle devra le communiquer. Des notes, des évaluations ou des échanges vieux de dix ans nourrissent la contestation bien plus qu'ils ne servent la défense.

Définition

La **conservation excessive** est le maintien de données au-delà de la durée nécessaire à la finalité poursuivie. Elle ne suppose aucune intention : l'oubli produit le même manquement qu'une décision.

La **durée annoncée** est celle que l'entreprise a inscrite au registre des traitements ou dans son information aux salariés. L'écart entre cette durée et la réalité est ce qui se constate le plus vite.

Conditions d’exercice

Le manquement s'apprécie catégorie par catégorie, et se démontre par comparaison.

Élément vérifié	Ce qui constitue le manquement
Durée inscrite au registre des traitements	Données encore présentes après l'échéance annoncée
Information donnée aux salariés	Écart entre la durée communiquée et la pratique
Candidatures non retenues	Conservation au-delà du recrutement, sans accord du candidat
Données de surveillance	Dépassement de la durée annoncée dans l'information préalable
Dossiers d'anciens salariés	Maintien sans obligation ni action possible
Sauvegardes	Données subsistant après suppression dans les systèmes actifs

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

Modalités pratiques

Le risque se traite par la cohérence : ce qui est annoncé doit correspondre à ce qui est fait.

Geste	Marche à suivre
Alignement	Comparer les durées du registre à l'état réel des systèmes
Purge	Programmer les échéances par catégorie et documenter les destructions
Sauvegardes	Fixer une durée de rétention et l'articuler avec la purge
Demande d'effacement	Répondre dans le mois, pièce par pièce, en motivant les refus
Archives papier	Les inventorier : elles échappent le plus souvent aux politiques
Traçabilité	Conserver les procès-verbaux de destruction

Pratiques et recommandations

La demande d'accès est le vrai déclencheur. Un salarié en conflit demande ses données, découvre des notes d'entretien de 2015 et une évaluation qu'il n'avait jamais vue : la question de la durée devient alors secondaire par rapport à celle du contenu, mais les deux se plaident ensemble devant la CNPD.

Annoncer une durée réaliste protège mieux qu'une durée courte. Inscrire trois ans au registre puis conserver dix ans crée un manquement documenté ; inscrire la durée réellement pratiquée, avec son fondement, se défend.

La conservation excessive coûte aussi en gestion pure. Les demandes d'accès deviennent longues à traiter, les purges impossibles à exécuter et les inventaires ingérables — trois effets qui pèsent avant même qu'une sanction ne soit envisagée.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Conservation limitée à la durée nécessaire à la finalité
RGPD, article 83, paragraphe 5	Amendes jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial
RGPD, article 15	Droit d'accès, souvent à l'origine du contentieux
RGPD, article 17	Droit à l'effacement et ses exceptions
RGPD, article 30	Registre des traitements mentionnant les durées prévues
Article 16 du Code de commerce	Obligation comptable justifiant dix ans pour les pièces concernées

La conservation excessive relève du plafond le plus élevé du RGPD, mais le risque se matérialise surtout par une demande d'accès ou d'effacement. Annoncez une durée réaliste et tenez-la : l'écart entre le registre et la pratique se constate en quelques minutes.

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.