Combien de temps peut-on conserver un curriculum vitae reçu ?

Réponse courte

Aucune durée n'est fixée par un texte : c'est celle que l'entreprise a **annoncée** au candidat qui s'applique. Le RGPD impose de déterminer une durée au regard de la finalité, de l'indiquer lors de la collecte (article 13) et de l'inscrire au registre des traitements (article 30).

La durée dépend donc du fondement retenu. Pour un recrutement déterminé, elle s'achève avec la décision. Pour un **vivier** alimenté avec le consentement du candidat, elle est celle annoncée au moment du recueil — souvent formulée en mois ou en années, avec une information sur la possibilité de retirer le consentement.

Ce qui est exclu, c'est la conservation indéfinie sans annonce ni consentement : elle ne repose sur aucune finalité et constitue le manquement le plus simple à constater lors d'un contrôle.

Définition

Le **curriculum vitae** contient des données à caractère personnel, souvent au-delà du strict nécessaire — photographie, situation familiale, données de santé parfois. Sa conservation obéit aux mêmes règles que tout autre traitement.

La **durée annoncée** est celle communiquée au candidat lors de la collecte. Elle engage l'entreprise plus sûrement qu'une durée théorique inscrite dans une politique interne.

Conditions d’exercice

La durée se déduit du fondement, et sa cohérence avec ce qui a été annoncé est ce qui se vérifie.

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

Situation	Durée applicable	Base
Recrutement en cours	Le temps de la procédure	RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)
Candidature non retenue, sans consentement	Suppression à la clôture	RGPD, article 5
Vivier avec consentement	Durée annoncée lors du recueil	RGPD, articles 6 et 13
Candidature spontanée	Durée annoncée, à défaut suppression rapide	RGPD, article 13
Retrait du consentement	Suppression sans délai	RGPD, article 7, paragraphe 3
Contentieux lié au recrutement	Gel du dossier concerné	RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)

Modalités pratiques

L'information donnée au moment de la réception détermine tout le reste.

Geste	Marche à suivre
Réception	Informer de la finalité, de la durée et des droits du candidat
Consentement	Le recueillir séparément pour le vivier, de façon distincte
Purge	Programmer la suppression à l'échéance annoncée
Données excessives	Ne pas conserver ce qui n'était pas nécessaire à l'examen
Demande d'accès	Répondre dans le mois, notes d'entretien comprises
Registre	Faire figurer le traitement et sa durée

Pratiques et recommandations

Annoncer une durée courte et réaliste protège mieux qu'une durée longue jamais respectée. L'écart entre l'information donnée au candidat et l'état réel de la base se constate immédiatement, et il constitue un manquement documenté par l'entreprise elle-même.

Les données excessives figurant dans un curriculum vitae méritent un traitement particulier. Le candidat mentionne parfois sa situation familiale ou son état de santé : ces éléments ne doivent pas être exploités ni conservés, et leur présence dans un dossier archivé se justifie mal.

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

La purge des viviers se programme, elle ne s'improvise pas. Un vivier alimenté pendant des années sans échéance devient ingérable, et la première demande d'accès révèle l'ampleur de la conservation — souvent au moment le moins opportun.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 5, paragraphe 1, points c) et e)	Minimisation et limitation de la conservation
RGPD, article 6, paragraphe 1, point a)	Consentement comme base licite du vivier
RGPD, article 13	Information lors de la collecte, dont la durée de conservation
RGPD, article 7, paragraphe 3	Retrait du consentement
RGPD, article 30	Registre des traitements et durées prévues
RGPD, article 15	Droit d'accès du candidat

Aucune durée légale n'existe : celle annoncée au candidat s'impose à l'entreprise. Un vivier sans consentement ni échéance est le manquement le plus simple à établir lors d'un contrôle.

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.