

# Quelle est la durée maximale de conservation des CV des candidats au Luxembourg ?

## Réponse courte

La durée maximale de conservation des CV des candidats au Luxembourg est de **deux ans à compter du dernier contact avec le candidat**, sauf si ce dernier donne son accord exprès pour une conservation plus longue.

Au terme de ce délai, les CV et toutes les données associées doivent être supprimés de manière sécurisée. Toute conservation au-delà de deux ans nécessite un **consentement explicite, libre et spécifique** du candidat.

## Définition

La conservation des CV correspond à la période pendant laquelle un employeur ou un service RH est autorisé à conserver les curriculum vitae reçus dans le cadre d'un processus de recrutement, indépendamment de l'issue de la candidature. Cette opération implique le stockage, l'archivage ou tout autre traitement des données personnelles contenues dans ces documents, en vue d'une utilisation ultérieure ou d'une gestion administrative.

La conservation des CV constitue un traitement de données à caractère personnel au sens du Code du travail luxembourgeois et de la législation sur la protection des données. Elle doit respecter les principes de finalité, de proportionnalité et de limitation de la durée de conservation.

## Conditions d'exercice

La conservation des CV est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois (article [L.261-1](#) et suivants) et la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, qui transpose le RGPD (Règlement (UE) 2016/679). L'employeur ne peut conserver un CV que si la finalité du traitement est déterminée, explicite et légitime, telle que la gestion d'un recrutement en cours ou la constitution d'une réserve de candidatures pour des postes futurs.

La durée de conservation doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation de la finalité poursuivie. L'égalité de traitement entre les candidats doit être garantie à chaque étape du processus, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

En pratique, la durée maximale de conservation des CV des candidats non retenus ne doit pas excéder deux ans à compter du dernier contact avec le candidat, sauf accord exprès de celui-ci pour une conservation prolongée. Le « dernier contact » s'entend de la dernière communication active entre l'employeur et le candidat (réponse à une

candidature, entretien, échange d'informations).

Au terme de ce délai, les CV et toutes les données associées doivent être supprimés de manière sécurisée, y compris des sauvegardes et archives. L'employeur doit informer le candidat, lors de la collecte de son CV, de la durée de conservation prévue, de la finalité du traitement, de ses droits d'accès, de rectification, d'effacement et d'opposition, ainsi que de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNPD.

L'employeur doit également garantir la traçabilité des opérations de conservation et de suppression des CV, et assurer un encadrement humain effectif dans le traitement automatisé des candidatures.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne documentée pour la gestion des CV, incluant un registre des traitements, un système d'alerte pour la suppression automatique des données à l'issue du délai légal, et une information systématique des candidats sur la politique de conservation.

Toute conservation au-delà de deux ans nécessite un consentement explicite, libre et spécifique du candidat, recueilli par écrit ou par voie électronique. Les CV des candidats retenus doivent être intégrés au dossier du personnel et soumis aux règles de conservation applicables aux documents du salarié, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

En cas de litige, l'employeur doit pouvoir démontrer le respect des délais, des obligations d'information et de la traçabilité des opérations. Il est conseillé de sensibiliser les équipes RH à la protection des données et de prévoir des audits réguliers des pratiques de conservation.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.261-1](#) (protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :
  - Article 5 (principes relatifs au traitement)
  - Article 6 (licéité du traitement)
  - Article 13 (informations à fournir à la personne concernée)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), articles 5, 6, 13
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

Assurez-vous de documenter systématiquement la date du dernier contact avec chaque candidat et de prévoir une suppression automatisée des CV à l'issue du délai légal. Toute conservation excédant deux ans sans consentement explicite expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales en cas de contrôle de la CNPD.

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.