

Un candidat peut-il demander la suppression de ses données après un recrutement non retenu ?

Réponse courte

Oui, un candidat non retenu peut exercer son **droit à l'effacement** prévu par l'**article 17 du RGPD** dès la notification de la décision de non-sélection. L'employeur dispose d'un délai d'**un mois** pour répondre et procéder à la suppression de l'ensemble des données collectées (CV, lettre de motivation, notes d'entretien, tests, correspondances).

L'effacement peut être **refusé** uniquement si la conservation est nécessaire à la défense d'un droit en justice, au respect d'une obligation légale ou à la constatation d'une discrimination. Dans ces cas, l'employeur doit **motiver** son refus par écrit et informer le candidat de son droit de réclamation auprès de la **CNPD**. Par défaut, les candidatures non retenues ne doivent pas être conservées au-delà de six mois sans consentement exprès du candidat.

Définition

Le **droit à l'effacement**, ou « droit à l'oubli », permet à toute personne concernée d'obtenir du responsable de traitement la suppression des données à caractère personnel la concernant. Il s'applique pleinement au contexte du recrutement : le candidat peut exiger la suppression de l'intégralité des éléments collectés lors du processus de sélection.

Questions fréquentes

Combien de temps un employeur peut-il conserver une candidature non retenue ?

Par défaut, les candidatures non retenues ne doivent pas être conservées au-delà de six mois sans consentement exprès du candidat. Au-delà, la conservation devient excessive au regard du principe de limitation posé par l'article 5.1.e du RGPD.

Dans quels cas l'employeur peut-il refuser une demande d'effacement ?

L'effacement peut être refusé si la conservation est nécessaire à la défense d'un droit en justice, au respect d'une obligation légale ou à la constatation d'une discrimination. L'employeur doit motiver son refus par écrit et informer du droit de réclamation auprès de la CNPD.

Que faire si l'employeur ne répond pas à une demande d'effacement ?

Le candidat peut adresser une réclamation à la CNPD (Commission nationale pour la protection des données). Le non-respect du droit à l'effacement constitue une violation du RGPD passible d'une amende pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Quel est le délai pour répondre à une demande d'effacement ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à une demande d'effacement, conformément à l'article 12 du RGPD. Ce délai court à compter de la réception de la demande accompagnée d'une vérification d'identité du candidat.

Quelles données doivent être supprimées en cas d'effacement ?

L'effacement porte sur l'intégralité des éléments collectés lors du processus : CV, lettre de motivation, notes d'entretien, tests et correspondances. La suppression doit être effective sur tous les supports, y compris sauvegardes et messageries des recruteurs.

Un candidat non retenu peut-il demander la suppression de ses données ?

Oui, un candidat non retenu peut exercer son droit à l'effacement prévu par l'article 17 du RGPD dès la notification de la décision de non-sélection. L'employeur doit supprimer CV, lettre, notes d'entretien et tests dans un délai d'un mois.

Conditions d'exercice

Le droit à l'effacement s'exerce selon des conditions précises, avec des exceptions limitativement énumérées.

Condition	Détail
Fin de la finalité	Le recrutement est clos, le candidat n'a pas été retenu
Demande du candidat	Requête écrite ou électronique au responsable de traitement
Vérification d'identité	L'employeur vérifie l'identité du demandeur
Délai de réponse	Un mois à compter de la réception (art. 12 RGPD)
Refus possible	Obligation légale, défense d'un droit en justice, intérêt public
Motivation du refus	Obligation d'informer le candidat par écrit
Voie de recours	Réclamation auprès de la CNPD toujours ouverte

Modalités pratiques

La procédure interne couvre sept étapes clés, de la réception de la demande à la traçabilité finale, incluant la vérification d'identité, la notification aux sous-traitants (cabinet de recrutement) et la réponse écrite dans le délai d'un mois prévu à l'article 12 du RGPD.

Étape	Détail
Réception	Enregistrement de la demande dans un registre dédié
Identification	Vérification de l'identité du candidat
Analyse	Examen des bases de conservation et des exceptions
Exécution	Suppression sur tous supports : dossiers, mails, sauvegardes
Information des tiers	Notification aux sous-traitants concernés (cabinet de recrutement)
Réponse	Confirmation écrite au candidat dans le mois
Traçabilité	Conservation d'une preuve de la suppression effective

Pratiques et recommandations

Informer chaque candidat, dès la réception de sa candidature, de la durée de conservation prévue et des modalités d'exercice de ses droits.

Limiter la conservation par défaut à six mois maximum après la fin du processus, sauf consentement exprès pour un maintien en vivier.

Désigner un point de contact RGPD clairement identifiable (DPO ou référent RH) pour traiter les demandes dans le délai d'un mois.

Centraliser les candidatures dans un outil permettant la suppression effective sur tous les supports, y compris les sauvegardes et les messageries.

Documenter chaque suppression et conserver une trace écrite pour démontrer la conformité en cas de contrôle de la CNPD.

Cadre juridique

Le droit à l'effacement repose sur le RGPD et la loi luxembourgeoise.

Référence	Objet
Art. 17 RGPD	Droit à l'effacement (droit à l'oubli)
Art. 12 RGPD	Modalités d'exercice des droits et délais
Art. 15 RGPD	Droit d'accès
Art. 21 RGPD	Droit d'opposition
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection des données au Luxembourg
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Règlement (UE) 2016/679	Cadre général applicable

Le non-respect du droit à l'effacement est une violation du RGPD sanctionnée par la **CNPD**. Les amendes peuvent atteindre **20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial**. Une procédure claire et documentée est essentielle pour éviter tout contentieux.

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.