

Combien de temps l'entreprise peut-elle conserver les CV reçus ?

Réponse courte

L'entreprise peut conserver les CV des candidats non retenus pendant une **durée maximale de six mois** à compter de la clôture du processus de recrutement. Cette durée correspond au délai généralement admis par la **CNPD** comme nécessaire à la gestion d'un éventuel contentieux lié à la sélection.

Une conservation plus longue, notamment dans un **vivier de candidats**, n'est licite que si le candidat a donné un **consentement exprès, libre et spécifique** à cette finalité distincte. Ce consentement doit être recueilli séparément de la candidature et peut être retiré à tout moment. Passé le délai, les CV doivent être **effectivement supprimés** de tous les supports, y compris les sauvegardes et les messageries des recruteurs.

Définition

La **conservation des CV** désigne la durée pendant laquelle l'employeur, en tant que responsable de traitement, est autorisé à stocker les curriculum vitae et les documents associés (lettre de motivation, notes d'entretien, tests). Cette durée doit respecter le principe de **limitation de la conservation** posé par l'article 5.1.e du RGPD.

Questions fréquentes

Combien de temps peut-on conserver les CV au Luxembourg ?

L'entreprise peut conserver les CV des candidats non retenus pendant une durée maximale de six mois à compter de la clôture du processus de recrutement. Cette durée correspond au délai admis par la CNPD pour gérer un éventuel contentieux lié à la sélection.

Comment automatiser la suppression des CV expirés ?

Il est recommandé de paramétrer l'outil ATS pour automatiser la suppression à six mois, avec notification préalable au candidat. Les sauvegardes et messageries des recruteurs doivent être intégrées au processus de purge pour éviter toute conservation parallèle.

Peut-on conserver un CV au-delà de six mois ?

Une conservation plus longue, dans un vivier de candidats, n'est licite que si le candidat a donné un consentement exprès, libre et spécifique à cette finalité distincte. Ce consentement doit être recueilli séparément et peut être retiré à tout moment.

Quelle est la durée maximale de conservation pour un vivier de candidats ?

Pour un vivier de candidats, la durée maximale est de deux ans avec consentement exprès, renouvelable. Le consentement doit être documenté distinctement et précise la durée et les finalités exactes du maintien dans le vivier.

Quels risques en cas de conservation excessive de CV ?

Toute conservation excessive expose l'entreprise à des sanctions administratives de la CNPD. La durée doit être adaptée aux finalités légitimes de l'entreprise et documentée dans le registre des traitements (article 30 RGPD), sous peine de violation du principe de minimisation.

Sur quel article du RGPD repose la limitation de conservation ?

L'article 5.1.e du RGPD pose le principe de limitation de la conservation : les données doivent être conservées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités poursuivies. La durée doit être documentée dans le registre des activités de traitement.

Conditions d'exercice

L'article 5.1.e du RGPD impose une durée proportionnée à la finalité : six mois maximum pour un candidat non retenu, deux ans pour un vivier avec consentement exprès, et suppression immédiate à défaut de base légale ou de consentement.

Situation	Durée admise
Candidat non retenu (processus clos)	Six mois maximum à compter de la décision
Candidat retenu (embauche)	Intégration au dossier personnel, durée légale RH
Vivier de candidats	Deux ans maximum avec consentement exprès, renouvelable
Contentieux en cours	Durée nécessaire à la défense des droits
Obligation légale	Durée imposée par la loi applicable
Sans consentement	Suppression dès la fin du processus de recrutement

Modalités pratiques

La gestion conforme des CV s'articule autour de sept étapes : information du candidat, recueil d'un consentement distinct pour le vivier, archivage sécurisé, purge automatisée, traitement des sauvegardes et des messageries, et journalisation des suppressions pour démontrer la conformité (art. 30 RGPD).

Étape	Détail
Information	Notice d'information remise dès la réception de la candidature
Consentement vivier	Case distincte à cocher pour le maintien au-delà de six mois
Archivage	Zone de stockage sécurisée avec accès tracé
Purge périodique	Processus automatisé de suppression après expiration
Sauvegardes	Intégration dans la procédure de purge (délai supplémentaire)
Messagerie	Suppression des pièces jointes reçues par les recruteurs
Journalisation	Registre des suppressions pour démontrer la conformité

Pratiques et recommandations

Paramétrer l'outil de gestion des candidatures (ATS) pour automatiser la suppression à six mois, en intégrant une notification préalable au candidat.

Recueillir un consentement distinct et documenté pour tout maintien en vivier, en précisant la durée et les finalités exactes.

Nettoyer régulièrement les messageries des recruteurs pour éviter la conservation parallèle de CV hors de l'outil officiel.

Former les managers et recruteurs à ne pas conserver localement des copies de CV sur leurs postes ou clouds personnels.

Documenter la politique de conservation dans le registre des activités de traitement et la communiquer à la délégation du personnel.

Cadre juridique

Le cadre juridique combine RGPD et droit luxembourgeois de la protection des données.

Référence	Objet
Art. 5.1.e RGPD	Principe de limitation de la conservation
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 7 RGPD	Conditions du consentement
Art. 17 RGPD	Droit à l'effacement
Loi du 1er août 2018	Régime général de protection des données
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Recommandations CNPD	Lignes directrices sur le recrutement

Toute conservation excessive expose l'entreprise à des **sanctions administratives** de la CNPD. La durée de six mois est une référence issue de la pratique et n'est pas imposée par la loi : elle doit être adaptée aux finalités légitimes de l'entreprise et documentée dans le registre des traitements.

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.