

# Peut-on conserver le CV d'un candidat plus de 6 mois sans consentement ?

## Réponse courte

Il n'est pas possible de conserver le CV d'un candidat plus de 6 mois sans son consentement explicite. La durée maximale de conservation sans consentement est de 6 mois après la clôture du recrutement, uniquement pour répondre à d'éventuelles contestations ou réclamations.

Au-delà de ce délai, la conservation du CV requiert impérativement le consentement libre, spécifique, éclairé et univoque du candidat. Toute conservation supérieure à 6 mois sans consentement constitue une violation des règles applicables et expose l'employeur à des sanctions.

## Définition

La conservation du curriculum vitae (CV) d'un candidat correspond au stockage, sous format papier ou électronique, des informations personnelles transmises par un postulant dans le cadre d'un processus de recrutement. Ce traitement constitue une opération sur des données à caractère personnel au sens du Code du travail luxembourgeois et de la législation nationale sur la protection des données, en particulier la loi modifiée du 1er août 2018 et le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD).

La gestion des CV implique le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de limitation de la conservation, imposant à l'employeur de ne conserver les données que pour une durée strictement nécessaire à l'objectif poursuivi.

## Conditions d'exercice

L'employeur peut conserver le CV d'un candidat sans consentement explicite uniquement pour la durée nécessaire à l'évaluation de la candidature et à la gestion du recrutement pour le poste concerné. Une fois le recrutement terminé et le poste pourvu, la conservation du CV sans consentement n'est justifiée que pour une période permettant de répondre à d'éventuelles contestations ou réclamations relatives à la procédure de recrutement.

La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) et la jurisprudence luxembourgeoise considèrent qu'une durée maximale de 6 mois après la clôture du recrutement est raisonnable et proportionnée sans consentement du candidat. Au-delà de ce délai, la conservation du CV requiert impérativement le consentement libre, spécifique, éclairé et univoque du candidat, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et à l'article 6 du RGPD.

## Modalités pratiques

À l'issue du processus de recrutement, l'employeur doit informer le candidat non retenu de la suppression de son CV, sauf s'il sollicite et obtient son consentement explicite pour une conservation prolongée en vue de futurs recrutements. Ce consentement doit être recueilli de manière distincte, ne pas être présumé, et permettre au candidat de le retirer à tout moment sans justification.

En l'absence de consentement, le CV et toute documentation associée doivent être supprimés ou anonymisés dans un délai n'excédant pas 6 mois après la décision de non-retention. L'employeur doit pouvoir justifier, en cas de contrôle, du respect de ces délais et de la destruction effective des données. Il est également tenu de garantir la traçabilité des opérations de suppression et d'assurer l'encadrement humain des traitements automatisés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne précisant les délais de conservation des CV et les modalités de suppression ou d'anonymisation, en conformité avec l'article [L.261-1](#) du Code du travail. L'information des candidats sur la durée de conservation et leurs droits doit être assurée dès la collecte des données, notamment via une mention spécifique dans l'avis de recrutement ou la politique de confidentialité.

Toute conservation au-delà de 6 mois doit faire l'objet d'un consentement documenté, distinct et vérifiable. Il convient d'éviter la conservation systématique des CV pour des besoins futurs sans base légale adéquate. Un registre des traitements doit être tenu à jour pour permettre la traçabilité des opérations de conservation et de suppression, conformément à l'article 30 du RGPD.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.261-1](#) (protection des données à caractère personnel dans le cadre de l'emploi)
  - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement et non-discrimination dans le recrutement)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) :
  - Article 5 (principes relatifs au traitement des données)
  - Article 6 (licéité du traitement)
  - Article 7 (conditions applicables au consentement)
  - Article 30 (registre des activités de traitement)
- Lignes directrices et décisions de la CNPD relatives à la durée de conservation des données de recrutement

L'absence de consentement explicite pour une conservation supérieure à 6 mois constitue une violation caractérisée susceptible d'entraîner des contrôles et sanctions de la CNPD. Il est essentiel de documenter systématiquement la suppression ou l'anonymisation des CV à l'issue du délai légal, et de garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats.

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.