

Quelle base légale permet de conserver un dossier de candidature ?

Réponse courte

La base légale permettant de conserver un dossier de candidature est l'**intérêt légitime de l'employeur**, conformément à l'article 6, paragraphe 1, point f) du RGPD, à condition que cet intérêt ne porte pas atteinte aux droits et libertés fondamentaux du candidat. Cette base légale est transposée par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Toute conservation au-delà de la procédure de recrutement initiale nécessite le **consentement exprès du candidat**. L'employeur doit également respecter les obligations d'information prévues par l'article 13 du RGPD et garantir la confidentialité et la sécurité des données, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois.

Définition

La conservation d'un dossier de candidature correspond à l'ensemble des opérations visant à stocker, sous format papier ou électronique, les informations et documents transmis par un candidat dans le cadre d'un processus de recrutement. Ces données incluent le curriculum vitae, la lettre de motivation, les correspondances, les résultats d'entretiens et toute pièce justificative remise par le candidat.

La finalité de cette conservation est de permettre à l'employeur de justifier ses choix de recrutement, de répondre à d'éventuelles contestations, et de constituer un vivier de talents pour des besoins futurs, dans le respect du cadre légal applicable.

Conditions d'exercice

La conservation d'un dossier de candidature est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur la protection des données à caractère personnel. L'employeur ne peut conserver un dossier de candidature que sur la base d'un intérêt légitime, à condition que cet intérêt ne prévale pas sur les droits et libertés fondamentaux du candidat (article 6, paragraphe 1, point f) du RGPD, transposé par la loi du 1er août 2018).

La durée de conservation doit être limitée à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie, à savoir la gestion du recrutement et la défense des intérêts de l'employeur en cas de contestation. Toute conservation au-delà de la procédure de recrutement initiale nécessite le consentement exprès du candidat.

Modalités pratiques

L'employeur doit informer le candidat, lors de la collecte des données, de l'existence d'un traitement, de la finalité de la conservation, de la durée de conservation envisagée et des droits dont il dispose (accès, rectification, effacement, opposition, limitation).

La durée maximale de conservation d'un dossier de candidature ne peut excéder deux ans après le dernier contact avec le candidat non retenu, sauf consentement exprès pour une durée supérieure ou nécessité de défense en justice. Passé ce délai, les données doivent être supprimées ou anonymisées de manière irréversible.

L'accès aux dossiers doit être strictement limité aux personnes habilitées, et des mesures de sécurité appropriées doivent être mises en place pour prévenir tout accès non autorisé, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de gestion des dossiers de candidature, incluant la traçabilité des accès, la définition des durées de conservation et les modalités de destruction des données.

L'employeur doit recueillir le consentement du candidat pour toute conservation au-delà du processus de recrutement initial, notamment pour constituer un vivier de candidatures pour des postes ultérieurs. Toute demande d'effacement formulée par un candidat doit être traitée sans délai injustifié, sauf obligation légale de conservation.

Il est conseillé de documenter les motifs de conservation et de destruction des dossiers afin de pouvoir justifier toute décision en cas de contrôle par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.261-1](#) (confidentialité et accès limité aux données à caractère personnel)
 - Article [L.225-1](#) (égalité de traitement dans l'accès à l'emploi)
- **Loi 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 6, paragraphe 1, point f) (intérêt légitime)
 - Article 13 (information des personnes concernées)
 - Article 17 (droit à l'effacement)
- **Lignes directrices de la CNPD** (durée de conservation proportionnée, consentement requis pour conservation prolongée)

La conservation excessive ou injustifiée des dossiers de candidature expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD et à des contentieux avec les candidats. Il est impératif de mettre en place une purge régulière et de documenter chaque étape du traitement.

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.