Faut-il informer le candidat de l’existence d’un vivier de talents ?

Réponse courte

Oui, il est obligatoire d’informer le candidat de l’existence d’un vivier de talents. Cette information doit être délivrée de manière claire et préalable, au plus tard lors de la collecte des données, et préciser la finalité du traitement, les catégories de données collectées, la durée de conservation ainsi que les droits du candidat.

L’absence d’information préalable constitue une violation de la législation luxembourgeoise sur la protection des données et peut entraîner des sanctions. Le candidat doit également être informé de la possibilité de s’opposer à l’inscription dans le vivier ou d’en demander la suppression à tout moment.

Définition

Un vivier de talents correspond à une base de données interne regroupant les candidatures reçues par une entreprise, dans le but de recontacter ultérieurement les candidats pour des opportunités d’emploi futures. Cette pratique implique la conservation, l’organisation et la réutilisation des données personnelles de candidats non retenus lors d’un premier processus de recrutement.

Le vivier de talents constitue un traitement de données à caractère personnel au sens du Code du travail luxembourgeois et de la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l’égard des traitements de données à caractère personnel.

Conditions d’exercice

La constitution d’un vivier de talents est subordonnée au respect des principes de licéité, de loyauté et de transparence prévus par le Code du travail et la législation sur la protection des données. L’employeur doit informer le candidat, de manière claire et préalable, de l’existence du vivier, de la finalité du traitement, des catégories de données collectées, de la durée de conservation, ainsi que des droits dont il dispose.

L’information doit être délivrée au plus tard lors de la collecte des données, conformément à l’article L.261-1 du Code du travail et à l’article 13 de la loi du 1er août 2018. Le traitement doit également respecter le principe d’égalité de traitement entre les candidats et garantir la traçabilité des consentements et des demandes des personnes concernées.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

L'information du candidat peut être fournie via la politique de confidentialité du site carrière, dans l'accusé de réception de candidature ou dans toute communication écrite adressée au candidat. Elle doit être distincte de celle relative au traitement des données pour le poste initialement visé, afin de respecter l'exigence de transparence et de finalité.

Le candidat doit être informé de la possibilité de s'opposer à l'inscription dans le vivier ou d'en demander la suppression à tout moment. L'employeur doit mettre en place des procédures permettant de répondre efficacement aux demandes d'accès, de rectification ou de suppression formulées par les candidats, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et à la loi du 1er août 2018.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'obtenir le consentement explicite du candidat pour l'inscription dans le vivier de talents, bien que la base légale puisse également reposer sur l'intérêt légitime de l'employeur, sous réserve d'une analyse d'impact appropriée. La durée de conservation des données dans le vivier doit être limitée et justifiée, généralement deux ans à compter du dernier contact avec le candidat, sauf opposition ou retrait du consentement.

L'employeur doit désigner un responsable du traitement et assurer l'encadrement humain des processus automatisés, notamment en cas d'utilisation d'outils numériques ou d'IA pour la gestion du vivier. Il est conseillé de documenter l'ensemble des procédures et de garantir la traçabilité des opérations relatives aux données des candidats.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.261-1 (obligation d'information et droits des personnes concernées)
  - Article L.415-1 (égalité de traitement dans l'accès à l'emploi)
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel** :
  - Article 13 (obligation d'information)
  - Article 6 (licéité du traitement)
  - Article 17 (droits d'accès, de rectification et d'effacement)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** applicable au Luxembourg
- Avis et recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L’absence d’information préalable du candidat sur l’existence d’un vivier de talents constitue une violation caractérisée de la législation luxembourgeoise sur la protection des données et peut entraîner des sanctions de la CNPD, y compris des amendes administratives. Il est essentiel de garantir la traçabilité des consentements et de prévoir un encadrement humain en cas d’automatisation 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.