

# Peut-on conserver les références professionnelles au Luxembourg ?

## Réponse courte

La conservation des références professionnelles est autorisée au Luxembourg sous réserve du respect strict des conditions légales : base juridique valable (consentement explicite ou intérêt légitime), durée limitée au strict nécessaire, et conformité aux obligations RGPD. Le non-respect expose à des sanctions pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial.

## Définition

Les références professionnelles constituent des données à caractère personnel permettant d'évaluer les compétences et l'expérience d'un candidat ou salarié. Elles comprennent les appréciations, évaluations et recommandations émises par d'anciens employeurs ou superviseurs, ainsi que les informations relatives aux fonctions exercées et aux périodes d'emploi.

## Conditions d'exercice

Le traitement des références professionnelles doit respecter les conditions suivantes :

- Base juridique conforme à l'article 6 du RGPD (consentement explicite ou intérêt légitime)
- Finalité déterminée, explicite et légitime
- Minimisation des données collectées
- Exactitude et mise à jour des informations
- Durée de conservation limitée et justifiée
- Sécurité et confidentialité garanties

## Modalités pratiques

L'employeur doit implémenter :

- Un processus documenté de collecte et conservation
- Une information claire sur le traitement (finalité, durée, droits)
- Un système de recueil du consentement
- Des mesures techniques et organisationnelles de protection
- Une procédure d'exercice des droits (accès, rectification, effacement)
- Un registre des activités de traitement

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme :

- Établir une politique écrite de gestion des références
- Limiter l'accès aux seules personnes habilitées
- Effectuer des revues périodiques des données conservées
- Mettre en place une traçabilité des accès et modifications
- Former le personnel RH aux obligations légales
- Documenter toutes les décisions et processus

## Cadre juridique

**Code du travail luxembourgeois :**

- Art. [L.261-1](#) et [L.261-2](#) (protection de la vie privée au travail)
- Art. [L.121-6](#) (non-discrimination)
- Art. [L.121-9](#) (information des salariés)
- Art. [L.423-1](#) (consultation des représentants du personnel)

**RGPD et loi du 1er août 2018 :**

- Art. 5, 6, 13, 14, 30 et 32 du RGPD
- Art. 61 à 63 de la loi luxembourgeoise (sanctions)

La CNPD recommande particulièrement de documenter le consentement et de prévoir des durées de conservation différenciées selon la finalité : période de recrutement pour les candidats non retenus, durée du contrat plus délais légaux pour les salariés.

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.