

## Quels sont les droits d'un candidat placé en vivier ?

### Réponse courte

Un candidat placé en vivier dispose du droit d'être informé de la finalité, de la durée de conservation de ses données, de l'identité du responsable du traitement, ainsi que de l'ensemble de ses droits relatifs à ses données personnelles. Il doit donner un consentement libre, spécifique et éclairé, distinct de sa candidature initiale, et peut retirer ce consentement à tout moment sans justification ni préjudice.

Le candidat a le droit d'accéder à ses données, de demander leur rectification, leur effacement, la limitation ou l'opposition au traitement, ainsi que la portabilité de ses données. Il peut également demander à tout moment la suppression ou la rectification de ses données, et doit être informé en cas de violation de celles-ci.

L'accès à ses données est strictement limité aux personnes habilitées, et toute utilisation à d'autres fins nécessite un nouveau consentement. Le renouvellement du consentement est obligatoire au-delà de deux ans, faute de quoi les données doivent être supprimées. Les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination s'appliquent à toute sollicitation issue du vivier.

### Définition

Un candidat placé en vivier est une personne ayant postulé à un emploi auprès d'un employeur luxembourgeois, dont la candidature n'a pas été retenue pour le poste initial, mais qui a donné son consentement explicite pour que ses données soient conservées en vue de futures opportunités d'embauche.

La constitution d'un vivier implique la création d'une base de données regroupant des profils susceptibles d'être contactés ultérieurement pour des recrutements, sous réserve du respect des droits individuels et des obligations légales en matière de traitement des données à caractère personnel.

### Conditions d'exercice

La gestion d'un vivier de candidats est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois et la loi du 1<sup>er</sup> août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Le consentement du candidat doit être libre, spécifique, éclairé et recueilli séparément de la candidature initiale. Ce consentement ne peut être présumé et doit pouvoir être retiré à tout moment sans justification.

L'employeur doit informer le candidat de la finalité de la conservation, de la durée de conservation envisagée, de l'identité du responsable du traitement, ainsi que de l'ensemble de ses droits relatifs à ses données.

## Modalités pratiques

L'employeur doit fournir au candidat, lors de la constitution du vivier, une information claire et accessible sur :

- L'identité et les coordonnées du responsable du traitement
- Les finalités précises de la conservation des données
- La durée de conservation, qui ne peut excéder deux ans sans renouvellement exprès du consentement
- Les droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, d'opposition et de portabilité
- La possibilité de retirer son consentement à tout moment, sans préjudice pour d'éventuelles candidatures futures

L'accès aux données du vivier doit être limité aux seules personnes habilitées, et toute utilisation des données à d'autres fins que celles initialement prévues nécessite un nouveau consentement.

Le candidat peut demander à tout moment la suppression ou la rectification de ses données, sans justification.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de recueillir le consentement du candidat par un document distinct, signé ou validé électroniquement, afin d'assurer la traçabilité et la preuve du consentement.

L'employeur doit mettre en place des procédures internes garantissant la confidentialité, la sécurité et la traçabilité des accès au vivier, notamment par la tenue d'un registre des traitements mentionnant la gestion du vivier.

Les candidats doivent être régulièrement informés de la possibilité de mettre à jour ou de supprimer leurs données. Toute prospection ou sollicitation à partir du vivier doit respecter les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

En cas de violation de données, l'employeur doit informer sans délai le candidat concerné, conformément à la législation en vigueur.

## Cadre juridique

Les droits des candidats placés en vivier sont régis par :

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
  - Article [L.121-6](#) (obligation d'information et de transparence envers le salarié et le candidat)
- **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)**, applicable au Luxembourg
- Jurisprudence des juridictions luxembourgeoises en matière de protection des données et de respect des droits des candidats

Le renouvellement du consentement doit impérativement intervenir avant l'expiration du délai de conservation initialement prévu. À défaut, l'employeur est tenu de supprimer l'ensemble des données du vivier, sous peine de sanctions administratives et civiles.

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.