

Faut-il informer le candidat sur la durée de vie du vivier de recrutement ?

Réponse courte

Oui, il est obligatoire d'informer le candidat sur la durée de vie du vivier de recrutement. L'employeur doit communiquer, au plus tard lors de la collecte des données, la durée exacte de conservation ou les critères permettant de la déterminer, de façon claire, compréhensible et accessible.

Cette information doit figurer dans les supports de collecte de candidatures (politique de confidentialité, note d'information, formulaires, etc.) et la preuve de cette information doit être conservée. Toute prolongation de la conservation nécessite une nouvelle information et, le cas échéant, un nouveau consentement du candidat.

Définition

Le vivier de recrutement désigne une base de données constituée par l'employeur à partir des candidatures reçues, dans le but de conserver les profils susceptibles d'être recontactés pour de futurs besoins en recrutement. La durée de vie du vivier correspond à la période pendant laquelle les données personnelles des candidats sont conservées par l'employeur avant leur suppression ou anonymisation.

La gestion d'un vivier implique le traitement de données à caractère personnel, ce qui engage la responsabilité de l'employeur en matière de protection des données et de respect des droits des personnes concernées.

Conditions d'exercice

La constitution et la gestion d'un vivier de recrutement sont soumises à l'application du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière d'égalité de traitement (article [L.241-1](#)), de non-discrimination (article [L.251-1](#)), et de respect de la vie privée (article [L.261-1](#)).

L'employeur doit également respecter la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi que le Règlement (UE) 2016/679 (RGPD). Il doit justifier la conservation des données par un intérêt légitime, limité dans le temps, et informer le candidat de la durée de conservation ou des critères permettant de la déterminer.

L'information doit être délivrée de manière claire, compréhensible et accessible, et la traçabilité de cette information doit être assurée.

Modalités pratiques

L'information sur la durée de conservation des données dans le vivier doit être communiquée au candidat au plus tard lors de la collecte de ses données, par exemple dans la politique de confidentialité, la note d'information ou tout support de collecte de candidatures.

Cette information doit préciser la durée exacte de conservation ou, à défaut, les critères utilisés pour la déterminer. La CNPD recommande une durée maximale de deux ans à compter du dernier contact avec le candidat, sauf consentement exprès pour une durée supérieure.

L'employeur doit également informer le candidat de ses droits (accès, rectification, effacement, opposition, limitation, portabilité) et des modalités d'exercice de ces droits. Toute prolongation de la conservation nécessite une nouvelle information et, le cas échéant, un nouveau consentement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser l'information sur la durée de conservation dans tous les supports de collecte de candidatures (formulaires en ligne, courriels de réponse, entretiens).

L'employeur doit mettre en place des procédures internes pour la suppression ou l'anonymisation automatique des données à l'issue de la durée annoncée. Il est conseillé de documenter la preuve de l'information délivrée au candidat, afin de pouvoir justifier du respect des obligations en cas de contrôle ou de contestation.

L'encadrement humain du traitement doit être assuré, notamment par la désignation d'un responsable du traitement et la formation des personnes habilitées à accéder au vivier.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.251-1](#) (non-discrimination)
 - Article [L.261-1](#) (respect de la vie privée)
- 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), notamment article 13 (obligation d'information)
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

Assurez-vous de conserver une preuve de l'information délivrée au candidat sur la durée de conservation des données, ainsi que de la traçabilité des actions réalisées, afin de pouvoir répondre à toute demande de la CNPD ou du candidat.

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.