

Peut-on appliquer un traitement RGPD spécifique pour la gestion du vivier CDD ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'appliquer un traitement RGPD spécifique pour la gestion du vivier CDD, à condition de respecter les exigences du RGPD et de la législation luxembourgeoise. Le traitement doit reposer sur une **base légale** appropriée, généralement le **consentement explicite** du candidat ou, sous conditions, l'**intérêt légitime** de l'employeur après analyse d'impact.

L'employeur doit informer clairement les candidats sur la finalité, la durée de conservation (maximum **deux ans** sauf accord exprès), les destinataires et leurs droits. L'accès au vivier doit être limité aux personnes habilitées, la **sécurité des données** assurée, et toute modification substantielle du traitement doit être communiquée aux candidats avec, si nécessaire, un renouvellement du consentement.

Définition

La gestion d'un **vivier CDD** consiste à constituer et exploiter une base de données regroupant des candidats potentiels à des contrats à durée déterminée, afin de répondre rapidement à des besoins temporaires de main-d'œuvre. Ce traitement implique la collecte, la conservation, la consultation et la mise à jour de **données à caractère personnel** relatives à ces candidats. Le recours au CDD est soumis aux conditions de requalification en CDI et aux limites de renouvellement.

Au Luxembourg, la gestion de ce vivier doit respecter les exigences du **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** et de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Ces textes imposent des obligations strictes en matière de licéité, de loyauté, de transparence et de sécurité des traitements.

Conditions d'exercice

Le traitement des données pour la gestion d'un vivier CDD est soumis à plusieurs conditions cumulatives issues du RGPD et de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018.

Condition	Exigence
Base légale	Consentement explicite du candidat (art. 6 RGPD) ou intérêt légitime avec analyse d'impact (art. 35 RGPD)
Minimisation des données	Données strictement limitées à l'évaluation de l'aptitude à un emploi en CDD (art. 5-1-c RGPD)
Analyse d'impact	Obligatoire si l'intérêt légitime est invoqué comme base légale (art. 35 RGPD)
Égalité de traitement	Garantie entre tous les candidats ; toute discrimination fondée sur un critère prohibé est interdite

Modalités pratiques

La constitution et la gestion du vivier CDD impliquent plusieurs obligations pratiques pour l'employeur.

Étape	Obligation
Information des candidats	Finalité, durée de conservation, destinataires, droits d'accès/rectification/effacement/opposition (art. 13 et 14 RGPD)
Recueil du consentement	Documenté, permettant le retrait sans préjudice à tout moment (art. 7 RGPD)
Durée de conservation	Maximum deux ans à compter du dernier contact, sauf accord exprès pour une durée supérieure (art. 5-1-e RGPD)
Accès au vivier	Strictement limité aux personnes habilitées du service RH ; traçabilité des accès et modifications assurée
Transmission à des tiers	Information préalable obligatoire et, le cas échéant, consentement spécifique requis

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **mettre en place une procédure interne formalisée** pour la gestion du vivier CDD, incluant un registre des traitements (article 30 RGPD), une politique de conservation et de suppression des données, ainsi qu'un dispositif de gestion des droits des personnes concernées.

Les responsables RH doivent **sécuriser les données** par des mesures techniques (contrôle d'accès, chiffrement) et organisationnelles (sensibilisation du personnel, audits réguliers), conformément à l'article 32 RGPD. Toute modification substantielle des finalités ou des modalités du traitement doit donner lieu à une nouvelle information des candidats et, si nécessaire, à un renouvellement du consentement.

En cas de **violation de données**, l'employeur est tenu de notifier la CNPD dans les délais légaux (article 33 RGPD) et, si le risque est élevé, d'informer les personnes concernées (article 34 RGPD). Un **encadrement humain** doit être assuré pour toute prise de décision automatisée concernant les candidats (article 22 RGPD).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5 RGPD	Principes relatifs au traitement (licéité, minimisation, limitation de la conservation)
Art. 6 RGPD	Licéité du traitement — bases légales applicables
Art. 7 RGPD	Conditions applicables au consentement
Art. 13 et 14 RGPD	Information des personnes concernées
Art. 15 à 22 RGPD	Droits des personnes concernées (accès, rectification, effacement, opposition, portabilité)
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Art. 33 et 34 RGPD	Notification des violations de données
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact relative à la protection des données
Art. 4, loi du 1er août 2018	Licéité du traitement en droit luxembourgeois
Art. 23 à 25, loi du 1er août 2018	Droits des personnes concernées en droit luxembourgeois
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Recommandations CNPD	Lignes directrices sur la durée de conservation et la gestion des viviers

Veillez à actualiser régulièrement les consentements, à documenter toutes les opérations sur le vivier et à purger systématiquement les données des candidats inactifs afin de limiter les risques de non-conformité lors d'un contrôle de la CNPD.

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.