

ARTICLE

DURÉES DE CONSERVATION EN MATIÈRE RH : LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL DE LA CNIL EST ARRIVÉ

Droit du travail et de la protection sociale | 06/04/26 | Diane Reboursier

La CNIL a publié le 2 avril 2026 un référentiel dédié aux durées de conservation des données personnelles en matière de gestion des ressources humaines. Un outil opérationnel indispensable pour tous les RH, DPO et juristes qui doivent déterminer combien de temps conserver les données de leurs collaborateurs et mettre à jour leur politique de conservation des données.

Le référentiel distingue les durées obligatoires, imposées par la réglementation (code du travail, code de la sécurité sociale, etc.), et les durées recommandées par la CNIL.

Pour chaque traitement, reprenant les distinctions posées dans son précédent guide pratique de juillet 2020, il distingue :

- La base active, c'est-à-dire l'utilisation au quotidien des données par les services opérationnels pour atteindre l'objectif du traitement.
- L'archivage intermédiaire : les données ne servent plus à l'objectif initial mais restent nécessaires pour répondre à une obligation légale ou se prémunir d'un contentieux. Ainsi, les bulletins de paie doivent être conservés 5 ans par l'employeur. L'accès est alors restreint aux seules personnes spécifiquement habilitées.

Le référentiel couvre l'ensemble du cycle de vie RH, par exemple :

- Candidat non retenu : conservation en archivage du dossier de candidature 5 ans à compter de la date à laquelle le poste a été pourvu, à des fins probatoires en cas d'action en discrimination (art. L. 1134-5 c. trav.).
- Bulletins de paie : 5 ans (art. L. 3243-4 c. trav.). En cas de bulletins électroniques, l'employeur doit en garantir la disponibilité pendant 50 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite + 6 ans.
- Vidéosurveillance : 1 mois maximum en base active à compter de la captation.
- Accidents du travail : 5 ans à compter de la déclaration par l'employeur (art. D. 4711-3 c. trav.).
- Alertes professionnelles : le temps nécessaire aux vérifications et jusqu'à la prise de décision définitive sur les suites à donner au signalement. Toutefois, des données peuvent être conservées au-delà de cette durée, sous réserve que cela soit documenté par le responsable de traitement et que les personnes concernées ne soient ni identifiées ni identifiables.
- Contentieux : conservation jusqu'à épuisement des voies de recours.

Attention toutefois, certaines durées mentionnées doivent à notre sens être allongées pour l'archivage intermédiaire au regard des risques contentieux.

Ainsi, le référentiel mentionne une durée de conservation d'un an pour le suivi du temps de travail, alors que le délai de prescription est de trois ans, ce qui invite naturellement à conserver en archivage les trois dernières années et pendant les trois années suivant le départ du salarié.

De la même manière, s'agissant des alertes, les employeurs seront avisés de conserver les données dans l'optique d'un contentieux éventuel.

