

Que faire des candidatures non retenues ?

Réponse courte

Les supprimer à l'issue du recrutement, sauf accord du candidat. La finalité qui justifiait la collecte — pourvoir un poste déterminé — s'épuise avec la décision, et l'article 5 du RGPD interdit de conserver au-delà de ce qui est nécessaire.

Une conservation plus longue reste possible sur un fondement précis : le **consentement** du candidat, recueilli pour une finalité distincte, celle d'être recontacté pour d'autres postes. Ce consentement doit être libre, spécifique, éclairé et univoque, et le candidat doit pouvoir le retirer aussi facilement qu'il l'a donné.

Deux situations justifient une conservation indépendante de tout accord : l'existence d'une **réclamation** ou d'un contentieux, notamment en matière de discrimination à l'embauche, et l'obligation liée à la **déclaration du poste vacant** à l'ADEM lorsque le dossier de recrutement doit pouvoir être reconstitué.

Définition

La **candidature non retenue** est un traitement dont la finalité est ponctuelle. Elle se distingue de la **candidature spontanée**, dont la conservation suppose également une finalité et une durée annoncées.

Le **vivier** est la conservation organisée de candidatures en vue de recrutements futurs. Il constitue un traitement distinct, avec sa propre base légale et sa propre durée.

Conditions d'exercice

La durée dépend du fondement, et il n'y en a que trois.

Situation	Conservation	Base
Recrutement clos, sans accord du candidat	Suppression	RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)
Candidat ayant consenti à intégrer un vivier	Durée annoncée lors du recueil du consentement	RGPD, article 6, paragraphe 1, point a)
Réclamation ou contentieux lié au recrutement	Jusqu'à décision définitive	RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)
Dossier de déclaration du poste vacant	Le temps utile à la justification de la procédure	<u>L.622-4</u>
Notes d'entretien et évaluations de candidature	Même sort que la candidature	RGPD, article 5
Retrait du consentement	Suppression sans délai	RGPD, article 7, paragraphe 3

Modalités pratiques

Le sort des candidatures se décide au moment de la collecte, non à la fin du recrutement.

Geste	Marche à suivre
Information	Indiquer dès la candidature la finalité et la durée de conservation
Consentement au vivier	Le recueillir séparément, de façon claire et distincte
Clôture du recrutement	Supprimer les candidatures non retenues sans accord
Notes d'entretien	Les traiter comme la candidature elle-même
Retrait	Permettre le retrait du consentement aussi simplement que son recueil
Traçabilité	Documenter la purge par un procès-verbal daté

Pratiques et recommandations

Le vivier constitué sans consentement est la pratique la plus répandue et la moins défendable. Conserver des candidatures « au cas où » ne repose sur aucune finalité subsistante, et le candidat qui exerce son droit d'accès découvre un traitement qu'il n'a jamais autorisé.

Les notes d'entretien méritent la même attention que les curriculum vitae. Elles contiennent souvent des appréciations personnelles, parfois maladroites, que le candidat peut demander à consulter : leur suppression avec le reste du dossier évite une difficulté sans avantage.

La conservation liée à un contentieux doit rester ciblée. Une réclamation portant sur un recrutement précis justifie de geler ce dossier, non l'ensemble des candidatures reçues cette année-là.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 5, paragraphe 1, points b) et e)	Finalité déterminée et limitation de la conservation
RGPD, article 6, paragraphe 1, point a)	Consentement comme base licite d'une conservation prolongée
RGPD, article 7, paragraphe 3	Retrait du consentement aussi simple que son recueil
RGPD, article 15	Droit d'accès du candidat à ses données
RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)	Conservation justifiée par la défense d'un droit en justice
Article <u>L.622-4</u> du Code du travail	Déclaration du poste vacant à l' <u>ADEM</u>

La finalité s'épuise avec la décision de recrutement : sans consentement du candidat, les dossiers se suppriment. Les notes d'entretien suivent le même sort, et le candidat peut les demander tant qu'elles existent.

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.