Faut-il indiquer les motifs de rejet à un candidat ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois n'a aucune obligation légale de communiquer les motifs de rejet à un candidat non retenu, sauf en cas d'allégation de discrimination. Dans ce cas précis, il doit pouvoir justifier sa décision par des critères objectifs et non discriminatoires, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

Définition

Le motif de rejet constitue la justification objective et non discriminatoire pour laquelle un employeur décide de ne pas retenir une candidature dans le cadre d'un processus de recrutement. Cette décision doit être fondée sur des critères professionnels vérifiables et documentés.

Conditions d’exercice

L'employeur dispose d'une liberté de choix dans le recrutement, encadrée par les principes de non-discrimination définis à l'article L.241-1 du Code du travail. Ces critères prohibés incluent notamment le sexe, l'âge, l'état de santé, l'appartenance syndicale, l'origine, les convictions religieuses ou l'orientation sexuelle.

La conservation des motifs de rejet doit respecter les obligations du RGPD, notamment en termes de durée de conservation limitée et de sécurisation des données.

Modalités pratiques

En cas de demande d'un candidat, l'employeur peut :

- Fournir une réponse succincte basée sur des critères objectifs
- Se limiter à un accusé de réception courtois sans détailler les motifs
- Documenter sa réponse pour assurer la traçabilité de la décision

Les motifs communiqués doivent être :

- Factuels et professionnels
- Exempts de jugements personnels
- Non discriminatoires
- Vérifiables et documentés

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir une grille d'évaluation objective des candidatures
- Conserver les éléments justifiant la décision pendant la durée légale
- Former les recruteurs aux principes de non-discrimination
- Standardiser les réponses aux candidats non retenus
- Mettre en place une procédure de traitement des contestations

Cadre juridique

- Article L.241-1 du Code du travail : principe de non-discrimination à l'embauche
- Article L.241-8 du Code du travail : charge de la preuve en matière de discrimination
- Article L.261-1 du Code du travail : protection des données personnelles
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : principes de traitement des données
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement

La documentation systématique des motifs de rejet, même si non communiquée au candidat, constitue une protection juridique essentielle pour l'employeur en cas de contentieux ultérieur pour discrimination.

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.