

Le recruteur doit-il fournir un feedback écrit aux candidats non retenus ?

Réponse courte

Le recruteur n'a pas l'obligation légale de fournir un feedback écrit aux candidats non retenus au Luxembourg. Cette démarche reste à la discrétion de l'employeur, sauf dans certains cas particuliers, notamment si le candidat exerce son droit d'accès à ses données personnelles ou en cas de contestation pour discrimination.

En dehors de ces situations, la fourniture d'un feedback écrit relève d'une bonne pratique RH mais n'est pas imposée par la loi. Si un feedback est délivré, il doit être factuel, objectif et conforme aux principes de non-discrimination et de confidentialité.

Définition

Le feedback écrit en matière de recrutement désigne une réponse formalisée, transmise par écrit (courrier, courriel ou support durable), à un candidat ayant postulé à une offre d'emploi, l'informant des motifs de non-sélection ou du résultat du processus de recrutement. Cette pratique se distingue de la simple notification de refus, car elle vise à expliquer ou à justifier la décision prise à l'égard du candidat.

Le feedback écrit peut inclure des éléments relatifs à l'adéquation du profil du candidat avec les exigences du poste, à la comparaison avec d'autres candidatures ou à des critères professionnels objectifs. Il ne doit en aucun cas comporter de jugements personnels ou de mentions discriminatoires.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucune disposition du Code du travail n'impose au recruteur de fournir systématiquement un feedback écrit à l'issue d'un processus de recrutement. Toutefois, certaines obligations peuvent découler de situations particulières, notamment :

- Si le candidat exerce son droit d'accès aux données à caractère personnel le concernant, conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD, le recruteur doit répondre à cette demande, ce qui peut inclure la communication des motifs de refus s'ils sont enregistrés.
- En cas de contestation pour discrimination à l'embauche, le recruteur doit être en mesure de justifier objectivement sa décision, sans obligation de fournir un feedback écrit spontané, mais avec l'obligation de traçabilité et de justification en cas de contrôle ou de recours.

En dehors de ces cas, la fourniture d'un feedback écrit relève de la liberté de l'employeur, sous réserve du respect des principes de non-discrimination, d'égalité de traitement et de confidentialité.

Modalités pratiques

Si un feedback écrit est délivré, il doit être rédigé de manière factuelle, objective et exempte de toute mention discriminatoire ou subjective. Le contenu doit se limiter aux critères professionnels et aux exigences du poste, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Le recruteur doit veiller à ce que le feedback ne révèle aucune information confidentielle sur d'autres candidats ou sur l'organisation. En cas de demande expresse du candidat, il est recommandé de répondre dans un délai raisonnable, sans obligation de détailler l'ensemble des motifs de refus, sauf si la demande s'inscrit dans le cadre d'un droit légal (discrimination, accès aux données).

Il est conseillé de conserver une trace écrite de tous les échanges avec les candidats, afin d'assurer la traçabilité et de pouvoir justifier les décisions prises en cas de contestation.

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, la fourniture d'un feedback écrit peut constituer une bonne pratique RH, favorisant la transparence et l'image de l'employeur. Il est recommandé de formaliser une procédure interne précisant les modalités de réponse aux candidats, notamment pour garantir l'égalité de traitement et limiter les risques juridiques.

Le feedback doit être standardisé et validé par le service RH ou la direction, afin d'éviter toute formulation pouvant être interprétée comme discriminatoire ou diffamatoire. Il est également conseillé de sensibiliser les personnes impliquées dans le recrutement aux obligations légales en matière de non-discrimination et de protection des données.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.251-1](#) : Interdiction de toute discrimination à l'embauche et obligation de justification objective des décisions de recrutement.
 - Article [L.241-1](#) et suivants : Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** (transposant le RGPD) : Droit d'accès du candidat à ses données personnelles et, le cas échéant, aux motifs de refus enregistrés.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Absence d'obligation générale de feedback écrit, sauf en cas de discrimination avérée ou de non-respect des droits d'accès aux données personnelles.

En l'absence d'obligation légale de feedback écrit, il est essentiel de limiter le contenu de toute réponse écrite à des éléments strictement professionnels, objectifs et vérifiables. Toute mention subjective ou discriminatoire expose l'employeur à un risque de litige ou de sanction.

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.