

Comment documenter légalement les motifs de rejet d'une candidature ?

Réponse courte

L'employeur doit documenter et conserver pendant 3 ans les motifs objectifs de rejet de chaque candidature, en respectant les principes de non-discrimination et de protection des données. Cette documentation doit être immédiate, écrite, basée sur des critères professionnels vérifiables et accessible sur demande aux autorités compétentes.

Définition

La documentation des motifs de rejet constitue l'enregistrement formel et systématique des raisons objectives ayant conduit à la non-sélection d'un candidat dans le cadre d'un processus de recrutement. Cette obligation légale vise à garantir la transparence des décisions et à prévenir toute discrimination.

Conditions d'exercice

Les motifs de rejet doivent :

- Se fonder exclusivement sur des critères professionnels objectifs et vérifiables
- Être exempts de toute discrimination directe ou indirecte (Art. [L.241-1](#))
- Être documentés au moment de la décision
- Être conservés de manière sécurisée pendant 3 ans
- Respecter les principes du RGPD, notamment la minimisation des données
- Être accessibles aux autorités de contrôle sur demande

Modalités pratiques

L'employeur doit implémenter :

- Un système standardisé de documentation des décisions de rejet
- Une procédure de validation impliquant au moins deux niveaux hiérarchiques
- Un dispositif d'archivage sécurisé conforme au RGPD
- Un registre des traitements incluant ces données
- Une procédure d'accès contrôlé aux informations stockées

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Utiliser une grille d'évaluation standardisée pour chaque candidature
- Former régulièrement les recruteurs aux obligations légales
- Documenter les motifs de rejet immédiatement après la décision
- Mettre en place un contrôle qualité périodique des motivations
- Prévoir une procédure de réponse aux demandes d'accès

Cadre juridique

- Art. [L.241-1](#) du Code du travail : principe de non-discrimination
- Art. [L.241-2](#) : exceptions légitimes aux différences de traitement
- Art. [L.241-8](#) : charge de la preuve en matière de discrimination
- Art. [L.241-11](#) : sanctions applicables
- Art. [L.423-1](#) : conservation des documents relatifs au recrutement
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des données personnelles
- RGPD : Art. 5 (principes), Art. 6 (licéité), Art. 17 (effacement)

L'absence de documentation appropriée des motifs de rejet peut entraîner un renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux pour discrimination, exposant l'employeur à des sanctions administratives et pénales significatives.

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.