Quelles règles encadrent l'utilisation des réseaux sociaux par un employeur à des fins de recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

L'utilisation des **réseaux sociaux** pour le recrutement au Luxembourg est strictement encadrée par le RGPD et les principes de **non-discrimination**. L'employeur peut consulter uniquement les informations **manifestement publiques** et pertinentes pour l'évaluation professionnelle, en excluant toute donnée privée ou obtenue par des moyens détournés.

Le candidat doit être **informé préalablement** de toute recherche effectuée. La collecte doit être limitée aux données strictement nécessaires au poste, avec garantie de **traçabilité**. Toute décision doit reposer sur des **critères objectifs** , conformément aux articles L.251-1 et L.241-1 du Code du travail. La CNPD exerce un contrôle rigoureux et peut infliger des amendes allant jusqu'à **4% du chiffre d'affaires mondial**. Une analyse d'impact sur la protection des données est fortement recommandée avant toute utilisation systématique.

Définition

L'utilisation des **réseaux sociaux dans le recrutement** désigne l'ensemble des pratiques par lesquelles un employeur consulte, collecte ou exploite des informations accessibles sur des plateformes numériques (LinkedIn, Facebook, X, Instagram, TikTok) pour identifier, évaluer ou contacter des candidats potentiels.

Cette pratique inclut la **diffusion d'offres d'emploi**, la **recherche active de profils** (sourcing), la **vérification d'informations** fournies par les candidats, et l'**évaluation de leur adéquation** culturelle ou professionnelle. Dans le contexte luxembourgeois, où le marché du travail est hautement digitalisé et international, ces outils sont largement utilisés mais doivent impérativement respecter le **cadre légal strict** du RGPD et de la protection de la vie privée.

Au Luxembourg, le recrutement via réseaux sociaux est soumis aux principes généraux du droit du travail en matière de **collecte de données personnelles** et de **non-discrimination**, sans qu'il existe de disposition spécifique dédiée aux réseaux sociaux dans le Code du travail. C'est le RGPD et les lois luxembourgeoises sur la protection des données qui fournissent le cadre juridique applicable.

Questions fréquentes

Le candidat doit-il être informé de la consultation de ses réseaux sociaux ?

Oui, conformément aux articles 13-14 du RGPD, l'employeur doit informer le candidat préalablement de toute recherche, en précisant les finalités, les modalités de consultation, la base légale et les droits du candidat (accès, rectification, opposition, effacement).

Pendant combien de temps conserver les candidatures collectées via réseaux sociaux ?

Selon le RGPD, les candidatures non retenues peuvent être conservées maximum 2 ans (article 5). Les données d'un candidat ayant refusé doivent être supprimées sous 6 mois (article 17). Les réclamations doivent recevoir réponse dans 30 jours (article 12).

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

Quelle plateforme privilégier pour le sourcing de candidats au Luxembourg ?

LinkedIn est recommandé car dédié aux profils professionnels, expériences et formations. Facebook et Instagram sont déconseillés en raison du risque élevé d'accès à des données privées. X (Twitter) doit être consulté avec vigilance vis-à-vis des opinions politiques.

Quelles données sont strictement interdites lors d'une recherche sur réseaux sociaux ?

Sont interdites : les profils privés, les photos personnelles, les statuts familiaux, les opinions politiques, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle, les données de santé et l'appartenance syndicale. Ces données sensibles sont protégées par l'article 9 du RGPD.

Quelles sanctions encourt un employeur en cas de violation du RGPD lors du recrutement ?

La CNPD luxembourgeoise peut infliger des amendes administratives jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial ou 20 millions d'euros, conformément à l'article 83 du RGPD. Des sanctions pénales et civiles peuvent s'ajouter en cas de discrimination.

Un employeur peut-il consulter les réseaux sociaux des candidats au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement les informations manifestement publiques et pertinentes pour l'évaluation professionnelle. Le RGPD et le Code du travail interdisent l'accès aux données privées ou obtenues par subterfuge (faux profils, contournement des paramètres de confidentialité).

Une analyse d'impact est-elle nécessaire pour le recrutement via réseaux sociaux ?

Une analyse d'impact sur la protection des données (AIPD) est fortement recommandée si l'usage des réseaux sociaux est systématique ou automatisé. Un registre des traitements détaillant les opérations, données collectées et durées de conservation est obligatoire (article 30 RGPD).

Conditions d’exercice

Principe de base : Seules les informations **manifestement rendues publiques** par le candidat peuvent être consultées, à l'exclusion des données de la sphère privée ou obtenues par subterfuge (faux profils, contournement des paramètres de confidentialité).

Conditions légales cumulatives :

- **Finalité légitime** : la collecte doit être limitée à l'évaluation de l'aptitude professionnelle
- **Proportionnalité** : les données collectées doivent être pertinentes et non excessives
- **Transparence** : information claire du candidat sur le traitement effectué
- **Non-discrimination** : interdiction absolue d'utiliser des critères prohibés (origine, sexe, orientation sexuelle, situation familiale, convictions religieuses ou politiques)

La **Commission nationale pour la protection des données (CNPD)** luxembourgeoise exerce un contrôle strict et peut infliger des amendes jusqu'à **4% du chiffre d'affaires mondial** ou 20 millions d'euros en cas de violation du RGPD.

Plateforme	Usage recommandé	Vigilance requise
LinkedIn	Profils professionnels, expériences, formations	Privilégier pour recrutement professionnel
Facebook/Instagram	Déconseillé sauf profil professionnel explicite	Risque élevé de données privées
X (Twitter)	Publications professionnelles sectorielles	Attention opinions politiques
TikTok	Émergent pour certains secteurs	Contenu majoritairement personnel

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

Modalités pratiques

Avant toute recherche, l'employeur doit informer le candidat de l'existence du traitement, en précisant les finalités, modalités de consultation, base légale et droits du candidat (accès, rectification, opposition, effacement).

Collecte autorisée :

- Informations professionnelles publiques (expérience, formation, compétences)
- Publications professionnelles et contributions sectorielles
- Recommandations publiques visibles

Collecte interdite :

- Profils privés ou contenus protégés par paramètres de confidentialité
- Photos personnelles, statuts familiaux, activités de loisirs
- Opinions politiques, convictions religieuses, orientation sexuelle
- Données de santé ou appartenance syndicale

Obligation	Délai/Durée	Base légale
Conservation candidatures non retenues	**2 ans maximum**	RGPD Article 5
Suppression données refus candidat	**6 mois maximum**	RGPD Article 17
Réponse aux réclamations	**30 jours**	RGPD Article 12
Amende administrative maximale	**4% CA mondial ou 20 M€**	RGPD Article 83

Documentation obligatoire : Tenir un **registre des traitements** détaillant les opérations effectuées, les données collectées, la durée de conservation et les mesures de sécurité appliquées, conformément à l'article 30 du RGPD.

Pratiques et recommandations

Privilégier LinkedIn et les réseaux professionnels plutôt que Facebook ou Instagram pour minimiser les risques juridiques. Établir une **politique interne formalisée** définissant précisément les pratiques autorisées et interdites lors de l'utilisation des réseaux sociaux.

Former les recruteurs aux **risques juridiques** spécifiques (discrimination, atteinte à la vie privée) et aux biais inconscients pouvant découler de la consultation de profils personnels. Utiliser des **grilles d'évaluation standardisées** excluant tout critère discriminatoire et centrant l'analyse sur les compétences professionnelles.

Réaliser une **AIPD** (Analyse d'Impact sur la Protection des Données) préalable si l'usage des réseaux sociaux est systématique ou automatisé. Documenter toute décision avec des **justifications professionnelles** objectives et conserver une traçabilité complète des recherches effectuées. Désigner les personnes habilitées à effectuer ces

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

recherches et limiter strictement leurs accès.

Ne jamais demander les **identifiants de connexion** aux réseaux sociaux, éviter le **profilage automatisé** sans intervention humaine significative, et prévoir une procédure de réponse aux réclamations conforme aux délais RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Principes de licéité, loyauté, transparence
Article 9 RGPD	Interdiction du traitement de données sensibles (origine, santé, opinions, etc.)
Articles 13-14 RGPD	Obligations d'information du candidat sur le traitement de ses données
Articles 15-22 RGPD	Droits des personnes concernées (accès, rectification, effacement, portabilité)
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur divers motifs
Article L.241-1 du Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe dans le recrutement
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et mise en œuvre du RGPD au Luxembourg

La CNPD peut contrôler l'utilisation des réseaux sociaux dans le recrutement. Toute collecte de données via les profils en ligne doit respecter le RGPD, notamment le principe de minimisation et le droit à l'effacement.

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.