L'employeur peut-il consulter le profil LinkedIn d'un candidat sans son autorisation ?

Réponse courte

Un employeur ou un recruteur peut consulter le **profil LinkedIn** d'un candidat sans son autorisation préalable, à condition de se limiter aux informations rendues **publiques** par le candidat lui-même. L'accès à des informations non publiques ou via des moyens détournés nécessite l'**accord exprès** du candidat, conformément au RGPD.

La consultation doit porter uniquement sur les données strictement nécessaires à l'**évaluation professionnelle**, en respectant le principe de **proportionnalité** et l'égalité de traitement entre les candidats. L'employeur doit informer le candidat de l'**origine des données** utilisées et documenter toute collecte ou conservation d'informations issues du profil. La durée de conservation doit respecter les recommandations de la **CNPD**, généralement limitée à la durée du processus de recrutement, en cohérence avec les règles de conservation des CV.

Définition

La consultation du profil LinkedIn d'un candidat désigne l'action, par un employeur ou un recruteur, d'accéder aux informations publiquement disponibles sur la plateforme LinkedIn concernant une personne postulant à un emploi. Cette pratique vise à compléter l'évaluation du dossier de candidature transmis par le candidat, dans le cadre du **processus de recrutement**.

Le profil LinkedIn constitue une source d'informations professionnelles, librement accessible lorsque le candidat a rendu ses données publiques. La consultation de ces profils s'inscrit dans le traitement de **données à caractère personnel** au sens du droit luxembourgeois.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les informations issues de LinkedIn ?

La durée de conservation doit respecter les recommandations de la CNPD, généralement limitée à la durée du processus de recrutement. Toute collecte ou conservation doit être documentée dans le dossier de recrutement.

Comment garantir la transparence en cas de consultation LinkedIn ?

L'employeur doit pouvoir justifier la pertinence des informations collectées, garantir au candidat l'accès à l'origine des données sur demande, documenter chaque consultation et l'encadrer par une politique interne claire et formalisée.

Faut-il informer le candidat de la consultation de son LinkedIn ?

Oui, l'employeur doit informer le candidat de l'origine des données utilisées, conformément aux principes de transparence du RGPD et de la loi luxembourgeoise. Il est conseillé d'intégrer une mention spécifique dans la politique de recrutement.

Quelles informations LinkedIn peuvent être utilisées en recrutement ?

Seules les informations strictement nécessaires à l'évaluation professionnelle peuvent être collectées, en respectant le principe de proportionnalité et l'article L.261-1 du Code du travail (lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé).

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

Quelles informations LinkedIn sont à proscrire en recrutement ?

L'employeur doit s'abstenir d'utiliser ou conserver des données étrangères à l'objet du recrutement, telles que les opinions politiques, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle ou l'état de santé, même si elles sont rendues publiques.

Un employeur peut-il consulter le profil LinkedIn d'un candidat sans autorisation ?

Oui, l'employeur peut consulter le profil LinkedIn d'un candidat sans autorisation préalable, à condition de se limiter aux informations rendues publiques par le candidat. L'accès aux informations non publiques nécessite l'accord exprès du candidat.

Conditions d’exercice

La consultation de profils LinkedIn dans le cadre du recrutement est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Cadre légal	Traitement de données à caractère personnel (loi du 1er août 2018, RGPD)
Données publiques	Accès sans autorisation préalable si volontairement publiées par le candidat
Proportionnalité	Seules les informations strictement nécessaires à l'évaluation professionnelle peuvent être collectées
Lien avec l'emploi	Données recueillies en lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé (art. L.261-1)
Égalité de traitement	Garantie entre les candidats, sans discrimination sur des critères non professionnels

Modalités pratiques

La consultation de profils LinkedIn en recrutement implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Informations publiques	Consultables sans consentement explicite du candidat
Informations non publiques	Accès nécessitant l'accord exprès du candidat (invitation, réseaux tiers)
Documentation	Toute collecte ou conservation documentée dans le dossier de recrutement
Durée de conservation	Limitée à la durée du processus de recrutement (recommandation CNPD)
Transparence	Information du candidat sur l'origine des données utilisées (RGPD, loi luxembourgeoise)

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** la consultation des profils LinkedIn aux seules informations pertinentes pour l'évaluation professionnelle du candidat. L'employeur doit **s'abstenir** d'utiliser ou de conserver des données manifestement étrangères à l'objet du recrutement, telles que les opinions politiques, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle ou l'état de santé, même si ces informations sont rendues publiques.

La traçabilité de la consultation et l'information du candidat sur l'utilisation de ses données **renforcent** la conformité au principe de transparence. Il est conseillé d'**intégrer** une mention spécifique dans la politique de recrutement relative à la consultation de réseaux sociaux professionnels.

L'encadrement humain du processus de sélection doit être **assuré**, notamment en cas d'utilisation d'outils automatisés ou d'IA pour l'analyse des profils, afin de **garantir** l'équité et la non-discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 1er août 2018	relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (transposant le RGPD)
Règlement (UE) 2016/679	RGPD
Code du travail luxembourgeois	
Article L.261-1	collecte d'informations ayant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé
Article L.241-1 et suivants	égalité de traitement et non-discrimination
Recommandations de la CNPD	sur la collecte de données issues de sources accessibles au public
Jurisprudence luxembourgeoise	relative à la consultation de données librement accessibles dans le cadre du recrutement

L'employeur doit pouvoir justifier, à tout moment, la pertinence des informations collectées et garantir au candidat, sur demande, l'accès à l'origine des données utilisées lors de la sélection. Toute consultation doit être documentée et encadrée par une politique interne claire.

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.