

Un recruteur peut-il utiliser WhatsApp pour contacter un candidat ?

Réponse courte

L'utilisation de **WhatsApp** dans le recrutement est légalement possible au Luxembourg, sous réserve du **consentement explicite préalable** du candidat et du respect strict des obligations RGPD. Cette pratique doit rester exceptionnelle et encadrée, les canaux professionnels traditionnels (email, téléphone) étant à privilégier comme moyens principaux de communication.

Le recruteur doit obtenir et **documenter** le consentement du candidat avant tout échange, utiliser exclusivement un appareil professionnel dédié, et limiter les conversations aux informations **strictement nécessaires** au recrutement. La transmission de documents sensibles ou confidentiels via WhatsApp doit être exclue. L'**archivage** des conversations selon la politique de conservation des données est obligatoire pour assurer la **traçabilité** complète des échanges et garantir l'**égalité de traitement** entre les candidats.

Définition

La messagerie instantanée WhatsApp constitue un canal de communication numérique permettant l'échange de messages texte, vocaux et multimédias. Dans le contexte du recrutement, son utilisation implique le traitement de **données à caractère personnel** du candidat, notamment son numéro de téléphone et le contenu des échanges.

Questions fréquentes

Comment garantir l'égalité de traitement avec WhatsApp ?

Le respect de l'égalité de traitement (article L.241-1) impose d'appliquer des pratiques uniformes, quel que soit le canal de communication utilisé. L'utilisation de WhatsApp doit être documentée dans le registre des traitements de l'entreprise.

Faut-il archiver les conversations WhatsApp avec un candidat ?

Oui, les conversations doivent être archivées conformément à la politique de conservation des données de l'entreprise. La traçabilité complète des échanges doit être assurée et les informations recueillies intégrées au dossier de recrutement selon les règles applicables.

Quel appareil utiliser pour les échanges WhatsApp avec un candidat ?

L'utilisation de WhatsApp doit se faire exclusivement depuis un appareil professionnel dédié, et les échanges doivent être limités aux informations strictement nécessaires au recrutement. La transmission de documents sensibles ou confidentiels via WhatsApp doit être exclue.

Quel consentement requis pour utiliser WhatsApp en recrutement ?

Le recruteur doit obtenir un consentement explicite préalable, libre, spécifique, éclairé et univoque, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois et aux articles 6 et 7 du RGPD. Le consentement doit être documenté avant tout échange.

Quels risques liés à la confidentialité avec WhatsApp ?

L'employeur doit informer le candidat des risques liés à la confidentialité inhérents à cette messagerie et paramétrer l'application pour limiter la collecte de données. WhatsApp doit être réservé aux communications ponctuelles et non sensibles.

Un recruteur peut-il utiliser WhatsApp pour contacter un candidat au Luxembourg ?

Oui, l'utilisation de WhatsApp est légalement possible, sous réserve du consentement explicite préalable du candidat et du respect strict du RGPD. Cette pratique doit rester exceptionnelle, les canaux professionnels (email, téléphone) étant à privilégier comme moyens principaux.

Conditions d'exercice

Le recruteur doit obtenir le **consentement explicite préalable** du candidat pour utiliser WhatsApp comme canal de communication, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois. Ce consentement doit être libre, spécifique, éclairé et univoque.

L'utilisation de WhatsApp doit respecter les principes fondamentaux du **RGPD** : finalité déterminée, minimisation des données, limitation de la conservation et sécurité appropriée.

Le traitement doit garantir l'**égalité de traitement** entre les candidats selon l'article L.241-1 du **Code du travail**.

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
Obtenir et documenter	L'employeur doit obtenir et documenter le consentement explicite du candidat avant tout échange via WhatsApp.
Appareil professionnel	L'utilisation doit se faire exclusivement depuis un appareil professionnel dédié, et les échanges doivent être limités aux informations strictement nécessaires au recrutement.
Documents sensibles	La transmission de documents sensibles ou confidentiels via cette messagerie doit être exclue.
Archivées	Les conversations doivent être archivées conformément à la politique de conservation des données de l'entreprise, et la traçabilité complète des échanges doit être assurée.
Protection des données	Toute information relative au candidat recueillie via WhatsApp doit être intégrée dans le dossier de recrutement selon les règles applicables à la protection des données à caractère personnel.

Pratiques et recommandations

Privilégier les canaux professionnels traditionnels (email, téléphone) comme moyens principaux de communication est essentiel, WhatsApp devant être réservé aux communications ponctuelles et non sensibles.

L'employeur doit **informer le candidat** des risques liés à la confidentialité inhérents à cette messagerie et paramétrer l'application pour limiter la collecte de données.

Un **encadrement humain** systématique du processus doit être maintenu, et l'utilisation de WhatsApp doit être **documentée** dans le registre des traitements de l'entreprise. Le respect de l'**égalité de traitement** entre les candidats impose d'appliquer des pratiques uniformes, quel que soit le canal de communication utilisé, conformément au principe de non-discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261	1 à <u>L.261-2</u> : Protection des données personnelles dans la relation de travail
Art. L.241	1 : Égalité de traitement en matière d'emploi
Art. L.121	6 : Respect de la vie privée
Art. 6	Licéité du traitement
Art. 7	Conditions du consentement
Art. 13	Information de la personne concernée
Art. 32	Sécurité du traitement

L'utilisation de WhatsApp doit rester exceptionnelle et encadrée. Les recruteurs doivent privilégier les canaux professionnels sécurisés pour tout échange de données sensibles ou documents officiels liés au recrutement.

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.