L'employeur peut-il refuser un candidat sur la base de sa notoriété sur internet ?

Réponse courte

Un refus de candidature fondé uniquement sur la **notoriété sur internet** d'un candidat n'est légal au Luxembourg que s'il repose sur des **critères objectifs**, en lien direct avec les exigences du poste, et non sur des considérations subjectives ou discriminatoires. La notoriété en ligne ne constitue **pas en soi** un motif légal de refus, sauf si elle affecte l'**aptitude professionnelle** du candidat. Un refus injustifié expose l'employeur à un risque de discrimination.

L'employeur doit s'assurer que toute information prise en compte est **pertinente**, exacte, à jour et strictement nécessaire à l'évaluation du candidat. Il doit également garantir la **traçabilité** des motifs de refus, respecter la **vie privée** et la protection des données personnelles, et pouvoir justifier sa décision en cas de contestation. Un refus fondé sur des éléments non pertinents ou discriminatoires expose l'employeur à un risque de **contentieux** pour atteinte à la vie privée.

Définition

La **notoriété** sur internet désigne l'ensemble des informations, opinions, images ou contenus accessibles publiquement en ligne concernant une personne, qu'ils proviennent de réseaux sociaux, de blogs, de forums, de sites d'actualités ou d'autres plateformes numériques. Dans le contexte du **recrutement**, il s'agit de la visibilité ou de la réputation numérique d'un **candidat**, indépendamment de la véracité ou du contexte des éléments publiés.

La notoriété en ligne peut inclure des **données à caractère personnel**, des opinions ou des faits relatifs à la vie professionnelle ou privée du candidat. Elle ne constitue pas en soi un critère légal de sélection, mais peut être prise en compte sous conditions strictes.

Questions fréquentes

Comment éviter la prise en compte d'éléments privés ?

Les responsables RH doivent éviter toute prise en compte d'informations relevant de la sphère privée ou susceptibles de révéler des caractéristiques protégées par la loi. En cas de doute, il est conseillé de solliciter les explications du candidat lors de l'entretien.

Comment justifier un refus pour notoriété en ligne ?

L'employeur doit pouvoir démontrer que la décision repose sur des éléments factuels, objectifs et vérifiables, en lien direct avec les exigences du poste. La traçabilité des motifs de refus est obligatoire et l'encadrement humain de toute décision automatisée doit être assuré.

L'employeur peut-il consulter les contenus publics sur un candidat ?

Oui, la consultation d'informations accessibles publiquement est autorisée, sous réserve du respect de la vie privée et de la protection des données. Les informations doivent être pertinentes, exactes, à jour et strictement nécessaires à l'évaluation du candidat.

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

Quand la notoriété en ligne peut-elle justifier un refus ?

La notoriété peut être un motif si elle affecte l'aptitude professionnelle du candidat ou la nécessité de préserver l'image de l'entreprise pour des postes à forte exposition publique. La décision doit être documentée et motivée par des considérations professionnelles objectives.

Quels risques liés à un refus fondé sur la réputation en ligne ?

Un refus injustifié expose l'employeur à un risque de discrimination et de contentieux pour atteinte à la vie privée. Il peut aussi indirectement révéler une discrimination si la notoriété est liée à un motif prohibé (origine, religion, opinions, etc.).

Un employeur peut-il refuser un candidat sur la base de sa notoriété internet ?

Un refus fondé sur la notoriété en ligne n'est légal que s'il repose sur des critères objectifs en lien direct avec les exigences du poste, et non sur des considérations subjectives ou discriminatoires. La notoriété ne constitue pas en soi un motif légal de refus.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Employeur	Au Luxembourg, la liberté de choix de l'employeur dans le recrutement est encadrée par l'interdiction de toute discrimination fondée sur des critères prohibés par le Code du travail, notamment :

- l'origine,
- le sexe,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- la situation familiale,
- les convictions religieuses ou philosophiques,
- les opinions politiques,
- l'appartenance syndicale,
- l'état de santé ou le handicap. | | **Discrimination** | Le refus d'un candidat en raison de sa notoriété sur internet n'est pas explicitement visé par ces critères, mais il peut indirectement révéler une discrimination si la notoriété est liée à l'un de ces motifs. | | **Candidat** | L'employeur ne peut fonder une décision de refus que sur des éléments objectivement liés à l'aptitude professionnelle du candidat ou à la nature des fonctions à pourvoir. | | **Exigence** | Tout critère de sélection doit être justifié par les exigences du poste et proportionné à l'objectif poursuivi. | | **Égalité** | L'égalité de traitement et la transparence des critères de sélection doivent être garanties à chaque étape du processus de recrutement. |

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

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

Aspect	Détail
Vie privée	La consultation d'informations accessibles publiquement sur internet concernant un candidat est autorisée, sous réserve du respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel. L'employeur doit s'assurer que les informations collectées sont :
Données personnelles	L'utilisation de la notoriété en ligne comme critère de sélection doit être documentée et motivée par des considérations professionnelles objectives, telles que la nécessité de préserver l'image de l'entreprise pour des postes à forte exposition publique. Toute collecte ou traitement de données personnelles doit respecter les obligations d'information prévues par la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
Traçabilité	En cas de refus fondé sur la notoriété en ligne, l'employeur doit pouvoir démontrer que la décision repose sur des éléments objectifs, en lien direct avec les exigences du poste, et non sur des considérations subjectives ou discriminatoires. Il est obligatoire de garantir la traçabilité des motifs de refus et d'assurer l'encadrement humain de toute décision automatisée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **définir** en amont des critères de sélection transparents, objectifs et en lien avec les missions du poste. L'analyse de la notoriété en ligne doit se **limiter** aux éléments strictement nécessaires à l'évaluation de la capacité du candidat à exercer les fonctions envisagées.

Les responsables RH doivent **éviter** toute prise en compte d'informations relevant de la sphère privée ou susceptibles de révéler des caractéristiques protégées par la loi. En cas de doute sur la pertinence d'un élément issu de la notoriété en ligne, il est conseillé de **solliciter** les explications du candidat lors de l'entretien.

Toute décision de refus doit pouvoir être **justifiée** par des éléments factuels, objectifs et vérifiables, en évitant les appréciations subjectives ou les jugements de valeur. Il est également recommandé de **conserver** une traçabilité des motifs de refus pour prévenir tout risque contentieux et de **veiller** à l'encadrement humain des processus de sélection impliquant des outils numériques ou de l'IA.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.241-1	principe d'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi,
Article L.241-2	interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur les critères énumérés,
Article L.241-3	charge de la preuve en cas de litige relatif à la discrimination,
Article L.122-1	respect de la vie privée du salarié et du candidat,
Article L.261-1 et suivants	obligations en matière de traitement des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail.

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

La prise en compte de la notoriété sur internet dans le processus de recrutement doit toujours être justifiée par des exigences professionnelles objectives et proportionnées. Un refus fondé sur des éléments non pertinents ou discriminatoires expose l'employeur à un risque de contentieux pour discrimination ou atteinte à la vie privée. Il est impératif de garantir la traçabilité des décisions et de respecter l'encadrement humain dans tout processus impliquant des outils numériques.

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.