

Les réseaux sociaux peuvent-ils être utilisés pour évaluer la réputation d'un candidat ?

Réponse courte

L'utilisation des réseaux sociaux pour évaluer un candidat est **strictement encadrée** au Luxembourg. Elle n'est légale que si les informations sont publiques, professionnelles, en lien direct avec le poste, et si le candidat en est préalablement informé. Le traitement de ces données constitue un traitement au sens du **RGPD** (Règlement UE 2016/679) et de la loi du 1er août 2018.

Le non-respect de ces règles expose l'employeur à des sanctions administratives de la **CNPD** et à une invalidation de la procédure de recrutement pour **discrimination** (art. L.251-1 du Code du travail). Le candidat doit bénéficier d'une information préalable claire et d'un droit d'accès aux données collectées, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

Définition

Le **screening des réseaux sociaux** constitue un **traitement de données personnelles** selon l'**article 4 du RGPD**. Il s'agit de la **consultation et l'analyse systématique** d'informations publiques sur les réseaux sociaux concernant un candidat dans le cadre d'un **processus de recrutement**.

Questions fréquentes

Les réseaux sociaux peuvent-ils être utilisés pour évaluer la réputation d'un candidat ?

L'utilisation est strictement encadrée. Elle n'est légale que si les informations sont publiques, professionnelles, en lien direct avec le poste, et si le candidat en est préalablement informé. Le traitement constitue un traitement au sens du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

Quelles conditions pour un screening conforme au RGPD ?

Il faut une information préalable explicite du candidat (article L.261-1), une base légale RGPD (intérêt légitime ou consentement, article 6), la limitation aux informations professionnelles publiques, la pertinence directe avec le poste, la documentation et le respect de la non-discrimination.

Quelles sanctions pour un screening illicite ?

Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD et à une invalidation de la procédure de recrutement pour discrimination (article L.251-1 du Code du travail). La CNPD sanctionne systématiquement l'absence d'information préalable et de base légale.

Quels droits a le candidat sur ses données ?

Le candidat doit bénéficier d'une information préalable claire et d'un droit d'accès aux données collectées (article L.261-1). L'employeur doit prévoir une procédure de contestation et assurer l'exercice effectif des droits RGPD (accès, rectification, opposition).

Quels réseaux privilégier pour le recrutement ?

Il est recommandé de limiter la consultation à LinkedIn et aux réseaux professionnels, et d'établir une grille d'évaluation objective basée sur les compétences requises pour le poste. La formation des recruteurs aux obligations légales est essentielle pour la conformité.

Quels textes encadrent le screening des candidats ?

Les articles L.261-1 (vie privée du candidat), L.251-1 (non-discrimination) du Code du travail, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD articles 5, 6, 13, 30), la loi du 1er août 2018 sur la protection des données et l'article 11 de la Constitution.

Conditions d'exercice

Le traitement doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

Condition	Fondement
Information préalable explicite du candidat	Art. L.261-1 Code du travail
Base légale RGPD (intérêt légitime ou consentement)	Art. 6 RGPD
Limitation aux informations strictement professionnelles et publiques	Art. L.261-1
Pertinence directe avec le poste	Art. 5 RGPD (minimisation)
Documentation complète du processus	Art. 30 RGPD
Respect de la non-discrimination	Art. L.251-1 Code du travail

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place les mesures suivantes :

Mesure	Référence
Politique écrite détaillant les modalités de consultation	Art. L.261-1
Registre des traitements	Art. 30 RGPD
Procédure d'information préalable	Art. 13 RGPD
Système de traçabilité des consultations	Art. L.261-1
Conservation limitée à la durée nécessaire	Art. 5 RGPD
Consultation par le service RH uniquement	Loi 1er août 2018

Pratiques et recommandations

Pour une conformité optimale, il est recommandé de limiter la consultation à **LinkedIn et aux réseaux professionnels**, et d'établir une **grille d'évaluation objective** basée sur les compétences requises pour le poste. La **formation des recruteurs** aux obligations légales est essentielle, ainsi que la garantie de la **traçabilité complète** des recherches effectuées.

L'employeur doit prévoir une **procédure de contestation** et assurer l'exercice effectif des **droits RGPD** (accès, rectification, opposition). Une **analyse d'impact** relative à la protection des données (AIPD) peut être nécessaire selon l'ampleur du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 Code du travail	Protection de la vie privée du salarié et candidat
Art. L.251-1 Code du travail	Principe de non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Traitement des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Art. 11 Constitution	Liberté d'expression et vie privée

La CNPD sanctionne systématiquement l'absence d'information préalable et de base légale pour le traitement. Un audit préalable des processus et une formation régulière des équipes RH sont indispensables.

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.