L'employeur peut-il consulter les réseaux sociaux d'un candidat au recrutement ?

Réponse courte

L'employeur peut consulter les **réseaux sociaux professionnels** publics d'un candidat (LinkedIn, sites professionnels) car le candidat les a explicitement destinés à un usage public. La consultation des **réseaux sociaux personnels** (Facebook, Instagram, comptes privés) est strictement encadrée et doit rester **proportionnée**, **pertinente** et **limitée aux informations en lien direct avec le poste**.

Toute information collectée constitue un traitement soumis au RGPD applicable en entreprise : finalité légitime, transparence (information du candidat), durée de conservation limitée. Les **données sensibles** (orientation sexuelle, opinions politiques, religion, santé) ne peuvent jamais être collectées via les réseaux sociaux. Une décision défavorable fondée sur ces données expose l'employeur aux mêmes risques que pour l'usage de l'IA dans le recrutement, notamment des sanctions RGPD et des actions pour discrimination.

Définition

La **consultation des réseaux sociaux d'un candidat** désigne la recherche d'informations sur le profil public ou semi-public d'une personne candidate à un emploi. Elle est qualifiée de **traitement de données** dès lors qu'elle implique la collecte ou l'analyse d'informations identifiantes.

La distinction entre **réseaux professionnels** (destinés à l'exposition publique du parcours) et **réseaux personnels** (sphère privée) commande la licéité de la consultation et l'étendue des informations exploitables.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les informations collectées sur un candidat non retenu ?

Les informations doivent être effacées si le candidat n'est pas retenu, sauf consentement explicite pour une future opportunité. La durée de conservation doit être strictement proportionnée à la finalité du recrutement (article 5 RGPD).

Faut-il informer le candidat des recherches sur les réseaux sociaux ?

Oui, la politique de recrutement doit mentionner la possibilité de vérifications publiques sur les réseaux professionnels. La transparence (articles 13-14 RGPD) est obligatoire et facilite la défense en cas de réclamation auprès de la CNPD.

L'employeur peut-il regarder le Facebook ou Instagram d'un candidat ?

Non, les réseaux sociaux personnels (Facebook, Instagram, comptes privés) sont strictement hors-périmètre. Leur consultation pour évaluer un candidat constitue une atteinte à la vie privée et expose à des sanctions RGPD et à une action pour discrimination.

Quelles données sont interdites de collecte via les réseaux sociaux pour un recrutement ?

Les données sensibles (article 9 RGPD) sont totalement interdites : opinions politiques, religion, orientation sexuelle, santé, vie sexuelle. Une décision défavorable fondée sur ces données expose à des sanctions RGPD jusqu'à 4 % du CA mondial.

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

Un candidat peut-il demander à voir les informations collectées sur lui pendant un recrutement ?

Oui, l'article 15 du RGPD garantit au candidat le droit d'accès aux informations collectées dans le cadre du recrutement. L'employeur doit pouvoir communiquer les éléments décisifs si le candidat en fait la demande.

Un recruteur peut-il consulter le LinkedIn d'un candidat avant un entretien ?

Oui, LinkedIn et les sites professionnels publics sont consultables car le candidat les a explicitement destinés à un usage public. La consultation doit rester proportionnée et limitée aux informations en lien direct avec le poste.

Conditions d’exercice

Seuls LinkedIn et les sites professionnels publics que le candidat a lui-même rendus visibles à des fins de recrutement sont exploitables ; Facebook, Instagram et comptes privés restent hors-périmètre.

Condition	Exigence
Finalité légitime	Évaluation des compétences professionnelles uniquement, pas de jugement sur la vie privée
Pertinence	Informations en lien direct avec les exigences objectives du poste
Proportionnalité	Pas de collecte massive ; recherches ciblées et raisonnées
Information du candidat	Mention dans la procédure de recrutement que des recherches publiques peuvent être effectuées
Exclusion des données sensibles	Aucune collecte d'opinions politiques, religion, orientation, santé, vie sexuelle
Transparence	Le candidat doit pouvoir accéder aux informations collectées le concernant

Modalités pratiques

La politique de recrutement écrite et la documentation des sources consultées sont les deux piliers qui permettent de résister à une réclamation pour discrimination ou collecte abusive.

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

Démarche	Précision
Politique de recrutement écrite	Mention de la possibilité de vérifications publiques sur les réseaux professionnels
Cadrage des recherches	Limitation aux profils LinkedIn, blogs professionnels et sites publics liés au poste
Documentation	Trace écrite des sources consultées et des éléments retenus, dans le dossier de recrutement
Conservation limitée	Effacement des informations collectées si le candidat n'est pas retenu, sauf consentement pour future opportunité
Information à la prise de décision	Communication au candidat des éléments décisifs s'il en fait la demande (article 15 RGPD)
Exclusion explicite	Bannir Facebook, Instagram, comptes privés et données sensibles de l'analyse

Pratiques et recommandations

Limiter les recherches à LinkedIn et aux sites professionnels que le candidat a lui-même rendus publics dans une finalité de recrutement.

Documenter précisément les éléments retenus et la justification du lien avec le poste, pour résister à une réclamation auprès de la CNPD.

Former les recruteurs et managers à la distinction entre données pertinentes et données privées sans rapport avec l'emploi.

Conserver une trace écrite de l'exclusion des données sensibles, même si elles apparaissent visibles publiquement.

Permettre au candidat d'exercer son droit d'accès aux informations collectées sur lui dans le cadre du recrutement (article 15 RGPD).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 du Code du travail	Cadre général du contrat de travail (collecte d'informations à l'embauche)
Art. L.251-1 du Code du travail	Recueil de données pendant le recrutement
Art. L.241-1 et suiv. du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5 (principes), 6 (licéité), 9 (données sensibles), 13 et 14 (information), 15 (accès)
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données
Recommandations CNPD	Lignes directrices sur le recrutement et la protection des données

L'utilisation de données sensibles ou hors-sujet pour écarter un candidat constitue à la fois une violation du RGPD (sanctions jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial) et une discrimination prohibée. Le candidat lésé peut saisir la CNPD et le tribunal du travail pour obtenir réparation.

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.