

# 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.

### 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
<b>Finalité légitime</b>	Évaluation des compétences professionnelles uniquement, pas de jugement sur la vie privée
<b>Pertinence</b>	Informations en lien direct avec les exigences objectives du poste
<b>Proportionnalité</b>	Pas de collecte massive ; recherches ciblées et raisonnées
<b>Information du candidat</b>	Mention dans la procédure de recrutement que des recherches publiques peuvent être effectuées
<b>Exclusion des données sensibles</b>	Aucune collecte d'opinions politiques, religion, orientation, santé, vie sexuelle
<b>Transparence</b>	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.

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

## Cadre juridique

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