

# Le recruteur peut-il consulter les profils LinkedIn ou réseaux sociaux du candidat ?

## Réponse courte

Le recruteur peut consulter les profils LinkedIn ou autres réseaux sociaux du candidat uniquement si ces profils sont librement accessibles et que les informations sont manifestement publiques. Il est interdit d'accéder à des contenus privés, de demander les identifiants du candidat ou de l'obliger à accepter une demande de connexion.

La consultation doit se limiter aux informations pertinentes et nécessaires à l'évaluation professionnelle du candidat, en respectant la confidentialité, la transparence et la non-discrimination. Le candidat doit être informé de cette possibilité, et les données collectées ne peuvent être conservées que pour la durée strictement nécessaire au recrutement.

## Définition

La consultation des profils LinkedIn ou d'autres réseaux sociaux par un recruteur désigne l'accès, dans le cadre d'un processus de recrutement, aux informations publiquement accessibles ou partagées par un candidat sur des plateformes en ligne. Cette pratique vise à recueillir des éléments complémentaires sur le parcours professionnel, les compétences ou la réputation du candidat, en dehors des documents transmis formellement tels que le CV ou la lettre de motivation.

La collecte d'informations issues des réseaux sociaux constitue un traitement de données à caractère personnel dès lors qu'elle permet d'identifier directement ou indirectement le candidat. Ce traitement est soumis à des obligations spécifiques en matière de protection des données et de respect de la vie privée.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la consultation des réseaux sociaux des candidats est strictement encadrée par le Code du travail et la législation sur la protection des données à caractère personnel. Le recruteur ne peut accéder qu'aux informations rendues manifestement publiques par le candidat, à l'exclusion de tout contenu relevant de la sphère privée ou protégé par des paramètres de confidentialité.

La collecte d'informations doit être limitée à ce qui est strictement pertinent et nécessaire à l'évaluation de l'aptitude professionnelle du candidat au poste à pourvoir. Il est interdit d'utiliser des moyens détournés, tels que l'usurpation d'identité, la demande d'accès à des contenus privés, ou l'obligation faite au candidat de fournir ses identifiants ou d'accepter une demande de connexion.

Le traitement des données issues des réseaux sociaux doit respecter les principes de loyauté, de transparence, de minimisation et de finalité. Toute discrimination fondée sur des informations non pertinentes ou portant atteinte à l'égalité de traitement est prohibée.

## Modalités pratiques

Le recruteur peut consulter les profils LinkedIn ou autres réseaux sociaux professionnels, à condition que ces profils soient librement accessibles sans connexion à un compte personnel ou sans sollicitation d'ajout. Pour les réseaux à vocation non professionnelle (Facebook, Instagram, etc.), seules les informations manifestement rendues publiques par le candidat peuvent être consultées.

Il est interdit de demander au candidat de fournir ses identifiants, de se connecter en présence du recruteur ou d'accepter une demande de connexion dans le seul but d'accéder à des informations non publiques. Toute information collectée doit être traitée avec confidentialité et ne peut être utilisée que pour apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Le recruteur doit informer le candidat, au plus tard lors de l'entretien ou dans la politique de confidentialité, de la possibilité de consultation de ses profils publics. La conservation des données issues des réseaux sociaux doit être limitée à la durée strictement nécessaire au processus de recrutement et respecter les obligations de traçabilité.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la consultation aux réseaux à finalité professionnelle, tels que LinkedIn, et de s'abstenir d'exploiter des informations issues de la vie privée du candidat. Le recruteur doit s'assurer que l'information collectée est pertinente, objective et non discriminatoire, conformément au principe d'égalité de traitement.

Toute décision défavorable fondée sur des éléments issus des réseaux sociaux doit pouvoir être justifiée au regard des exigences professionnelles du poste. Il est conseillé de documenter les démarches effectuées, d'assurer la traçabilité des recherches et de privilégier la transparence vis-à-vis des candidats.

La consultation systématique des réseaux sociaux doit être évitée, sauf si la nature du poste le justifie objectivement. Le recours à ces pratiques doit toujours être encadré par une supervision humaine et respecter les droits fondamentaux du candidat.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.261-1](#) : Pertinence, loyauté et finalité de la collecte d'informations relatives aux candidats.
- Article [L.241-1](#) et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination à l'embauche.
- Article [L.121-6](#) : Respect de la vie privée du salarié et du candidat.

- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :**

- Article 5 : Principes de licéité, loyauté, transparence, minimisation et limitation de la finalité.
- Article 13 : Obligation d'information du candidat sur le traitement de ses données.

- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) applicable au Luxembourg :**

- Article 5 : Principes relatifs au traitement des données à caractère personnel.
- Article 6 : Licéité du traitement.
- Article 9 : Traitement des catégories particulières de données.

- **Avis et recommandations de la CNPD** sur la consultation des réseaux sociaux dans le cadre du recrutement.

La consultation des réseaux sociaux doit toujours être justifiée par la nature du poste à pourvoir et respecter le principe de proportionnalité. Il est essentiel de garantir la traçabilité des recherches et de privilégier la transparence vis-à-vis des candidats afin de limiter les risques juridiques et réputationnels pour l'employeur.

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.