

Peut-on exclure un candidat pour information trouvée en ligne ?

Réponse courte

Un candidat peut être exclu sur la base d'informations trouvées en ligne uniquement si ces informations sont strictement pertinentes pour évaluer son aptitude professionnelle ou ses qualités requises pour le poste. L'employeur doit respecter le principe de proportionnalité, garantir l'égalité de traitement et fonder sa décision sur des critères objectifs, en lien direct avec les exigences du poste.

L'employeur doit informer le candidat de la recherche en ligne, limiter la collecte aux données nécessaires, s'abstenir d'utiliser des informations relevant de la vie privée ou de catégories sensibles, et pouvoir justifier objectivement la décision d'exclusion. Toute démarche doit être traçable et conforme aux obligations légales, sous peine de sanctions.

Définition

L'exclusion d'un candidat pour information trouvée en ligne correspond à la décision de ne pas retenir une candidature à la suite de recherches effectuées sur internet concernant le candidat. Ces recherches peuvent porter sur des moteurs de recherche, réseaux sociaux, forums, blogs ou autres sources accessibles publiquement. Cette pratique soulève des enjeux relatifs à la protection de la vie privée, à la non-discrimination, à la loyauté du processus de recrutement et à la licéité du traitement des données à caractère personnel dans le cadre du droit du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut consulter et utiliser des informations trouvées en ligne sur un candidat que si ces informations sont strictement pertinentes au regard de l'aptitude professionnelle ou des qualités requises pour le poste à pourvoir.

La collecte et l'utilisation de ces données doivent respecter le principe de proportionnalité et de finalité, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. Les informations relatives à la vie privée du candidat, ou relevant de catégories particulières de données (opinions politiques, orientation sexuelle, religion, état de santé), ne peuvent légalement fonder une décision d'exclusion.

L'égalité de traitement entre les candidats doit être garantie à chaque étape du recrutement, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. Toute décision d'exclusion doit reposer sur des critères objectifs, en lien direct avec les exigences du poste.

Modalités pratiques

Avant toute recherche en ligne, l'employeur doit informer le candidat de l'existence de telles démarches, conformément à l'obligation d'information prévue à l'article 13 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) tel qu'appliqué au Luxembourg.

L'employeur doit limiter sa recherche aux informations strictement nécessaires à l'évaluation de la candidature et s'abstenir de consulter des profils ou contenus protégés par des paramètres de confidentialité, sauf consentement explicite du candidat. Toute décision d'exclusion fondée sur des éléments trouvés en ligne doit pouvoir être justifiée objectivement, en lien direct avec les exigences du poste.

En cas de contestation, l'employeur doit être en mesure de démontrer la pertinence, la licéité et la traçabilité de la démarche. La conservation des données issues de ces recherches doit respecter les durées légales et être limitée au temps strictement nécessaire au processus de recrutement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne encadrant la recherche d'informations en ligne sur les candidats, incluant la désignation des personnes habilitées à effectuer ces recherches et la définition des critères de pertinence.

L'employeur doit systématiquement garantir la traçabilité des recherches et des décisions prises, afin de prévenir tout risque de discrimination ou de violation de la vie privée. Toute exclusion fondée sur des informations en ligne doit être précédée d'un échange avec le candidat, afin de lui permettre de s'expliquer sur les éléments relevés.

Il est conseillé de documenter chaque étape du processus de sélection, notamment les motifs d'exclusion, pour assurer la conformité avec les obligations légales et faciliter la défense de l'employeur en cas de contentieux.

Cadre juridique

- Article L.261-1 du Code du travail : encadrement de la collecte d'informations lors du recrutement, exigence de pertinence et de finalité.
- Article L.241-1 du Code du travail : interdiction de toute discrimination fondée sur des critères non professionnels.
- Article L.225-1 du Code du travail : égalité de traitement entre candidats.
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment article 13 : obligation d'information lors de la collecte de données personnelles.
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à la protection de la vie privée et à la loyauté du recrutement.
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) sur le traitement des données personnelles dans le recrutement.

L'exclusion d'un candidat sur la base d'informations trouvées en ligne doit toujours être justifiée par des exigences professionnelles objectives, respecter strictement la vie privée et les droits du candidat, et garantir la traçabilité des démarches, sous peine de sanctions civiles et administratives.

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.