La consultation des réseaux sociaux d’un candidat lors du recrutement est-elle légale au Luxembourg ?

Réponse courte

La consultation des réseaux sociaux d’un candidat lors du recrutement est légale au Luxembourg, à condition de respecter un cadre strict. L’employeur ne peut consulter que les informations manifestement publiques, pertinentes et nécessaires à l’évaluation professionnelle du candidat, sans porter atteinte à la vie privée ni collecter de données sensibles, sauf exception prévue par la loi.

L’employeur doit obligatoirement informer le candidat, de manière claire et préalable, de la consultation de ses réseaux sociaux, en précisant la finalité, la nature des données collectées et les droits du candidat. Toute collecte systématique, automatisée ou discriminatoire est interdite et expose l’employeur à des sanctions.

Définition

La consultation des réseaux sociaux d’un candidat consiste, pour un employeur ou un recruteur, à rechercher, accéder et examiner les informations publiquement accessibles sur les profils personnels ou professionnels d’un candidat à un emploi, dans le cadre d’une procédure de recrutement.

Cette pratique vise à recueillir des éléments complémentaires sur le parcours, les compétences ou le comportement du candidat, en dehors des informations fournies dans le dossier de candidature.

Elle concerne aussi bien les réseaux à vocation professionnelle (ex. LinkedIn) que les réseaux à caractère privé, sous réserve du respect des règles applicables en matière de protection des données et de vie privée.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la consultation des réseaux sociaux d’un candidat est strictement encadrée par le Code du travail et la législation sur la protection des données à caractère personnel.

L’employeur ne peut consulter que les informations manifestement rendues publiques par le candidat sur des réseaux accessibles sans restriction. Toute collecte d’informations doit être pertinente, adéquate et strictement nécessaire à l’évaluation de l’aptitude professionnelle du candidat au regard du poste à pourvoir.

La collecte d’informations relatives à la vie privée, à l’état de santé, à l’origine raciale ou ethnique, aux opinions politiques, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l’appartenance syndicale ou à l’orientation sexuelle est interdite, sauf exception prévue par la loi.

L’égalité de traitement entre les candidats doit être respectée à chaque étape du processus de recrutement.

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

Modalités pratiques

Avant toute consultation, l'employeur doit informer le candidat, de manière claire et préalable, de l'existence et des modalités de cette vérification, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

L'information doit préciser la finalité de la consultation, la nature des données susceptibles d'être collectées, ainsi que les droits du candidat en matière d'accès, de rectification et d'opposition.

L'accès ne peut porter que sur des contenus librement accessibles, à l'exclusion de toute tentative de contournement des paramètres de confidentialité ou d'utilisation de faux profils. Toute décision fondée sur des informations issues des réseaux sociaux doit pouvoir être justifiée objectivement au regard des exigences du poste.

L'employeur doit assurer la traçabilité des consultations et garantir l'encadrement humain du processus, en évitant tout traitement automatisé non justifié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter la consultation aux réseaux à vocation professionnelle, en évitant les réseaux à caractère strictement privé, sauf si le contenu est manifestement public et pertinent pour le poste.

L'employeur doit formaliser une procédure interne précisant les modalités de consultation, les personnes habilitées et la durée de conservation des données collectées.

Il convient d'éviter toute collecte systématique ou automatisée et de privilégier une analyse individualisée et proportionnée. En cas de doute sur la licéité d'une information, il est conseillé de solliciter l'avis du délégué à la protection des données ou du service juridique.

Toute utilisation discriminatoire ou disproportionnée des informations issues des réseaux sociaux expose l'employeur à des sanctions civiles, pénales et administratives.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article L.261-1 (transparence, loyauté, information préalable du candidat, pertinence des données collectées)
  - Article L.241-1 et suivants (égalité de traitement, non-discrimination)
- **Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :**
  - Article 6 (interdiction de collecte de données sensibles, sauf exceptions légales)
  - Article 4 (principes de finalité, proportionnalité, pertinence)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg**
  - Principes de licéité, loyauté, transparence, minimisation des données
- **Lignes directrices de la CNPD**
  - Encadrement de la collecte d'informations sur les réseaux sociaux dans le cadre du recrutement
- **Jurisprudence luxembourgeoise**
  - Sanctions en cas de collecte non pertinente ou à l'insu du candidat

L'absence d'information préalable du candidat sur la consultation de ses réseaux sociaux constitue une violation du Code du travail et de la législation sur la protection des données, pouvant entraîner la nullité de la procédure de recrutement ainsi que des sanctions administratives, civiles et pénales.

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.

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