

Peut-on écarter un candidat suite à une photo sur les réseaux ?

Réponse courte

Un employeur ne peut écarter un candidat sur la base d'une photo trouvée sur les réseaux sociaux que si cette image présente un lien direct, objectif et nécessaire avec les exigences essentielles du poste à pourvoir. Cette décision doit être justifiée, proportionnée, documentée et ne pas reposer sur un critère discriminatoire ou subjectif.

L'utilisation d'une photo extraite d'un profil privé ou obtenue par des moyens détournés est interdite et constitue une violation de la vie privée. En l'absence de justification objective et de respect des obligations en matière de protection des données et d'égalité de traitement, l'écartement du candidat expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Définition

L'écartement d'un candidat à l'embauche en raison d'une photo trouvée sur les réseaux sociaux correspond à la décision de ne pas retenir une candidature sur la base d'une image publiée par le candidat sur une plateforme numérique, qu'elle soit publique ou restreinte. Cette pratique soulève des enjeux relatifs à la protection de la vie privée, à la non-discrimination et à la licéité du traitement des données à caractère personnel dans le cadre du recrutement.

La photo constitue une donnée à caractère personnel au sens du droit luxembourgeois, et son utilisation dans le processus de recrutement doit respecter les principes de finalité, de proportionnalité et de transparence.

L'employeur doit veiller à ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux du candidat, notamment en matière d'égalité de traitement et de respect de la vie privée.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut légalement fonder une décision de rejet de candidature sur une photo issue des réseaux sociaux que si cette image présente un lien direct, objectif et nécessaire avec les exigences essentielles et déterminantes du poste à pourvoir. Ce lien doit être justifié par la nature ou les conditions d'exercice de l'emploi, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Toute utilisation d'une photo à des fins d'évaluation du candidat doit respecter le principe de proportionnalité et ne pas porter atteinte à la vie privée du candidat. L'employeur doit également s'assurer que la collecte et l'utilisation de cette donnée sont licites au regard de la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi que du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg.

Modalités pratiques

La consultation des réseaux sociaux d'un candidat par un employeur n'est permise que si elle se limite à des informations rendues publiques par le candidat lui-même. L'utilisation d'une photo extraite d'un profil privé ou obtenue par des moyens détournés constitue une violation du droit à la vie privée et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

L'employeur doit être en mesure de justifier l'intérêt légitime de la prise en compte de la photo dans le processus de sélection, notamment lorsque l'image révèle une information strictement nécessaire à l'appréciation des aptitudes professionnelles requises pour le poste. En l'absence de justification objective, l'écartement du candidat sur ce fondement est prohibé. Toute décision d'écartement doit être documentée et traçable afin d'assurer la transparence du processus de recrutement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser une politique interne de recrutement précisant les modalités de consultation des réseaux sociaux et d'utilisation des informations qui en sont issues. Toute décision d'écartement fondée sur une photo doit être documentée et motivée par des éléments objectifs, en évitant tout critère discriminatoire prohibé par l'article [L.241-1](#) du Code du travail (origine, sexe, apparence physique, opinions, etc.).

L'employeur doit informer le candidat, lors de la collecte de données, de la finalité du traitement, de la base légale et de ses droits (accès, rectification, opposition, effacement). Il est conseillé de privilégier l'évaluation des compétences professionnelles sur la base d'éléments pertinents et vérifiables, en évitant toute appréciation subjective liée à l'image du candidat. L'encadrement humain du processus de sélection doit être garanti, notamment en cas d'utilisation d'outils automatisés ou d'IA.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article L.241-1 : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte à l'embauche fondée sur des critères non liés aux exigences professionnelles.
 - Article L.261-1 et suivants : Respect de la vie privée et des libertés individuelles dans la relation de travail.
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg.
- **Jurisprudence nationale** : Utilisation d'informations issues de la sphère privée du candidat, sans lien avec les aptitudes professionnelles, constitutive d'une atteinte à la vie privée et susceptible d'entraîner la nullité de la procédure de recrutement ainsi que la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts.
- **Obligations générales :**
 - Principe d'égalité de traitement (L.241-1).
 - Obligation de traçabilité et de documentation des décisions RH.
 - Encadrement humain des décisions automatisées (RGPD, art. 22).

L'écartement d'un candidat sur la base d'une photo issue des réseaux sociaux, sans justification objective, proportionnée et documentée, expose l'employeur à un risque contentieux élevé pour discrimination et violation de la vie privée. Il est impératif de privilégier l'évaluation des compétences professionnelles et de respecter l'ensemble des obligations en matière de protection des données et d'égalité de traitement.

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.