

Thèmes : Gestion RH

Métiers: Direction des ressources humaines (DRH)

Types de données: Professionnelles

A quelles conditions une direction des ressources humaines peut-elle consulter les réseaux sociaux lors d'un recrutement ?

X est DRH dans une entreprise renommée de la région.

Du fait de cette réputation bien ancrée, il reçoit régulièrement des postulations spontanées, avec curriculum vitae.

Finaud, il a mis au point depuis un certain temps une pratique consistant à se créer un profil Facebook alléchant, puis à consulter tous les profils des candidats susceptibles d'intéresser l'entreprise. Il peut ainsi se faire « une petite idée » des opinions des candidats et mettre l'entreprise à l'abri de personnes jugées trop cool pour être efficaces ou trop vantardes pour être honnêtes.

A l'occasion d'une verrée, X se vante d'avoir de cette façon pu donner la préférence à son actuelle adjointe. Au lieu de se sentir flattée, cette dernière s'insurge contre ces méthodes.

Interpellé – certes un peu tard – le DPO de l'entreprise enjoint le DRH à mettre fin à cette pratique qui ne respecte pas les principes de la protection des données.

Recommandations

La consultation de profils sur divers réseaux sociaux correspond à un traitement de données personnelles, parfois sensibles puisque peuvent être collectées à cette occasion des informations relatives aux opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de la personne concernée. La collecte des données personnelles sensibles suppose une base légale et le consentement de la personne. C'est pourquoi la consultation des réseaux professionnels est admissible, mais il est recommandé d'en faire état lors de l'entretien d'embauche. La consultation des réseaux sociaux privés n'est pas conforme au principe de bonne foi et de transparence de la collecte.

Principes de base

art. 4 LPD, Bonne foi et transparence de la collecte

Ressources

Voir la fiche juridique n° 178, Mensuel de la CVCI, juin 2017 [PDF]