Est-ce qu'au Luxembourg une entreprise peut utiliser une intelligence artificielle pour filtrer les candidatures ?

Réponse courte

L'utilisation d'une **IA pour filtrer les candidatures** est légalement autorisée au Luxembourg, sous réserve d'une **intervention humaine systématique** dans la décision finale, d'une consultation préalable de la **délégation du personnel** et du respect strict des obligations en matière de protection des données et de non-discrimination. Le cadre juridique combiné du RGPD, de l'AI Act européen et du Code du travail luxembourgeois impose des contraintes strictes pour garantir les **droits des candidats**.

L'employeur doit informer clairement les candidats de l'existence du traitement automatisé et de leurs droits, notamment celui d'obtenir une **révision humaine**. Les critères de présélection doivent être objectifs, documentés et **non discriminatoires**. Une analyse d'impact est obligatoire en raison de la classification « haut risque » par l'AI Act.

Définition

L'**intelligence artificielle (IA) de filtrage** des candidatures désigne tout système automatisé capable d'analyser, trier et présélectionner des dossiers de candidature selon des critères prédéfinis. Ces outils reposent sur des **algorithmes d'apprentissage automatique** et des systèmes de **traitement du langage naturel**. Cette technologie vise à optimiser la première phase du processus de recrutement en automatisant le tri initial des candidatures. Elle permet d'identifier les profils correspondant le mieux aux critères recherchés parmi un grand nombre de candidatures, tout en étant soumise à un cadre juridique strict au Luxembourg.

Questions fréquentes

Comment éviter les biais algorithmiques en recrutement IA ?

Il faut établir des critères de sélection objectifs et non discriminatoires, tester régulièrement le système pour détecter les biais, documenter les paramètres, former les recruteurs à l'utilisation éthique et effectuer des audits réguliers de conformité.

Faut-il consulter la délégation du personnel pour utiliser une IA en recrutement ?

Oui, la délégation du personnel doit être obligatoirement consultée préalablement à l'implémentation, conformément à l'article L.414-4 du Code du travail. Elle doit également être informée régulièrement sur les résultats et ajustements du système.

L'intervention humaine est-elle obligatoire dans un filtrage IA ?

Oui, l'intervention humaine est systématiquement requise dans la décision finale, conformément à l'article 22 du RGPD. L'IA ne peut en aucun cas se substituer totalement à l'appréciation humaine ; elle ne peut servir qu'à la présélection.

Quelles sanctions en cas de non-conformité du filtrage IA ?

Le non-respect des obligations expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires mondial ou 20 millions d'euros (art. 83 RGPD), ainsi qu'à des sanctions pénales selon le droit luxembourgeois.

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

Quels droits ont les candidats face à une décision IA ?

Les candidats ont droit à l'information sur l'existence du traitement automatisé, à la transparence sur sa logique, à l'accès, la rectification, l'opposition et la contestation de la décision automatisée, et au recours à une révision humaine (article 22 RGPD).

Une analyse d'impact AIPD est-elle obligatoire pour l'IA en recrutement ?

Oui, en raison de la classification "haut risque" par l'AI Act, une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) est obligatoire conformément à l'article 35 du RGPD, avec des obligations renforcées de documentation, tests et supervision humaine.

Une entreprise au Luxembourg peut-elle utiliser une IA pour filtrer les candidatures ?

Oui, l'utilisation d'une IA pour filtrer les candidatures est autorisée au Luxembourg, sous réserve d'une intervention humaine systématique, de la consultation préalable de la délégation du personnel et du respect strict du RGPD, de l'AI Act et du Code du travail.

Conditions d’exercice

L'utilisation d'une IA pour le filtrage des candidatures est soumise aux conditions cumulatives suivantes.

Critère	Détail
Consultation préalable	Délégation du personnel obligatoirement consultée (art. L.414-4)
Information des candidats	Information claire sur l'existence du traitement automatisé et sa logique
Intervention humaine	Systématique dans la décision finale (art. 22 du RGPD)
Non-discrimination	Respect strict du principe (art. L.251-1)
Protection des données	Conformité au RGPD et à la loi luxembourgeoise de 2018
Classification AI Act	Catégorie « haut risque » : obligations renforcées en documentation, tests et supervision humaine

Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'un filtrage IA des candidatures implique les modalités suivantes.

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

Aspect	Détail
Information dans l'offre	Mention explicite de l'utilisation d'un système d'IA dans l'offre d'emploi
Transparence	Détail de la logique du traitement, conséquences potentielles et critères de présélection
Droits des candidats	Accès, rectification, opposition, contestation des décisions automatisées et recours humain
Traçabilité	Traçabilité complète du processus de filtrage
Minimisation	Collecte limitée aux données strictement nécessaires
Conservation	Accès sécurisé, respect des durées légales de conservation
Supervision	Supervision humaine continue du système

Pratiques et recommandations

En matière de conformité réglementaire, il est impératif de **réaliser une AIPD** (Analyse d'Impact relative à la Protection des Données), d'établir des critères de sélection objectifs et non discriminatoires, et de tester régulièrement le système pour détecter d'éventuels **biais algorithmiques**. Toutes les décisions et le paramétrage doivent être rigoureusement documentés.

Sur le plan opérationnel, **former** les recruteurs à l'utilisation éthique et légale du système et effectuer des audits réguliers de conformité constituent des pratiques essentielles. La conservation d'une trace des modifications des paramètres et algorithmes et le maintien d'un **contrôle humain** effectif sur toutes les décisions finales renforcent la sécurité juridique.

Le **dialogue social** doit être préservé : la délégation du personnel doit être consultée préalablement sur l'implémentation et informée régulièrement sur les résultats et ajustements du système.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Principe de non-discrimination à l'embauche
Art. L.261-1	Protection des données des candidats et salariés
Art. L.414-4	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. 5	Principes généraux du traitement des données
Art. 13-14	Obligations d'information des candidats
Art. 22	Encadrement strict des décisions automatisées
Art. 35	Analyse d'impact obligatoire (AIPD)
Classification "haut risque"	pour les outils de recrutement
Obligations renforcées	documentation, tests, supervision humaine
Enregistrement	auprès des autorités compétentes

L'utilisation d'une IA pour le filtrage des candidatures **ne peut en aucun cas se substituer totalement** à l'appréciation humaine selon l'article 22 du RGPD. Un **contrôle humain effectif** doit systématiquement valider ou invalider les présélections effectuées par le système automatisé. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires mondial ou 20 millions d'euros, ainsi qu'à des sanctions pénales selon le droit luxembourgeois.

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.