Est-ce qu'une entreprise qui recrute au Luxembourg doit informer les candidats de l'utilisation d'un tri automatisé des candidatures ?

Réponse courte

L'employeur doit **obligatoirement informer** les candidats, conformément au RGPD, de l'utilisation d'un tri automatisé **avant le début du processus** de recrutement, au plus tard lors de la collecte des données. Cette information doit être **claire, accessible et complète**, détailler la nature du traitement, sa finalité et les droits des candidats, notamment celui d'obtenir une **intervention humaine** dans la décision finale selon l'article 22 du RGPD.

L'information doit être fournie par **écrit**, dans l'offre d'emploi ou le formulaire de candidature, et inclure la logique sous-jacente au traitement, les **catégories de données** utilisées et les droits spécifiques du candidat. La **CNPD** recommande de conserver les preuves de l'information transmise. Le non-respect expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant atteindre 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

Le **tri automatisé des candidatures** désigne tout processus utilisant des systèmes informatiques, algorithmiques ou d'intelligence artificielle pour analyser, évaluer ou présélectionner des candidatures sans intervention humaine directe initiale. Ce traitement automatisé peut inclure l'**analyse de CV**, le **filtrage par mots-clés**, l'**évaluation automatique des compétences** ou le **scoring des profils**. Cette technologie constitue une **décision automatisée** au sens du RGPD, encadrée par les règles d'utilisation de l'IA en recrutement et doit être encadrée strictement pour protéger les droits des candidats.

Questions fréquentes

Faut-il informer les candidats d'un tri automatisé des candidatures au Luxembourg ?

Oui, l'employeur doit obligatoirement informer les candidats de l'utilisation d'un tri automatisé avant le début du processus, au plus tard lors de la collecte des données. Cette information doit être claire, accessible et complète, conformément au RGPD.

Le tri automatisé peut-il exclure définitivement un candidat ?

Non, l'intervention humaine reste strictement obligatoire pour toute décision finale de recrutement. Le tri automatisé ne peut servir qu'à la présélection, jamais à l'exclusion définitive d'un candidat, conformément à l'article 22 du RGPD.

Quand informer le candidat sur l'usage d'un tri automatisé ?

L'information doit être transmise avant la collecte des données personnelles, au plus tard lors de la soumission de candidature. Elle doit être réitérée en cas de nouvelles étapes automatisées dans le processus de recrutement.

Quelles informations transmettre au candidat sur le tri automatisé ?

L'information doit détailler l'existence et la finalité du tri, les catégories de données utilisées, la logique du traitement, les conséquences potentielles et les droits du candidat (intervention humaine, contestation, accès aux données), conformément à l'article 13 RGPD.

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

Quelles sanctions en cas de défaut d'information sur le tri automatisé ?

Le non-respect peut entraîner des sanctions administratives de la CNPD pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires annuel mondial ou 20 millions d'euros selon l'article 83 du RGPD. La CNPD effectue régulièrement des contrôles sur ces pratiques.

Sous quelle forme transmettre l'information sur le tri automatisé ?

L'information doit être fournie par écrit, dans l'offre d'emploi, le formulaire de candidature, la politique de confidentialité ou les communications avec le candidat. La traduction en français, luxembourgeois et allemand est conseillée.

Conditions d’exercice

L'utilisation d'un tri automatisé des candidatures est soumise aux conditions cumulatives suivantes.

Critère	Détail
Information préalable	Information transparente sur l'existence, la nature et la logique du traitement (art. 13 RGPD)
Conséquences	Explication des conséquences potentielles pour le candidat
Intervention humaine	Significative dans la décision finale (art. 22 RGPD)
Contestation	Possibilité de contester les décisions automatisées et droit d'explication
Égalité de traitement	Respect du principe (art. L.251-1)
Documentation	Traçabilité complète du processus, conformité RGPD et loi luxembourgeoise

Modalités pratiques

L'obligation d'information sur le tri automatisé s'applique selon les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Forme	Information fournie par écrit
Contenu obligatoire	Existence et finalité du tri, catégories de données, logique du traitement, conséquences et droits du candidat
Droits spécifiques	Intervention humaine, contestation, accès aux données
Supports	Offre d'emploi, formulaire de candidature, politique de confidentialité, communications avec le candidat
Délai	Avant la collecte des données personnelles, au plus tard lors de la soumission de candidature
Réitération	En cas de nouvelles étapes automatisées

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

Pratiques et recommandations

En matière de documentation et de transparence, il est recommandé de **rédiger** l'information en langage clair et accessible, de conserver les preuves de l'information transmise conformément aux recommandations de la CNPD, et de documenter précisément les **critères de tri** automatisé utilisés. La traduction de l'information dans les langues appropriées (français, luxembourgeois, allemand) est également conseillée.

Sur le plan des processus, **former** régulièrement les équipes RH aux obligations RGPD, établir un processus de validation humaine systématique et mettre en place une procédure de **contestation** simple et rapide sont des pratiques essentielles. Des audits réguliers des algorithmes doivent être prévus pour détecter les biais.

Le **dialogue social** impose de consulter la délégation du personnel sur l'implémentation et d'informer régulièrement les représentants sur les résultats et ajustements du système.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 13	Informations à fournir lors de la collecte des données
Art. 22	Décisions individuelles automatisées et droits des personnes
Art. 35	Analyse d'impact relative à la protection des données (obligatoire)
Art. L.261-1	Protection des données dans la relation de travail
Art. L.251-1	Principe d'égalité de traitement à l'embauche
Art. L.414-4	Consultation de la délégation du personnel (si applicable)
Loi du 1er août 2018	portant organisation de la CNPD et mise en œuvre du RGPD
AI Act européen	obligations renforcées pour les systèmes de recrutement IA

Le non-respect de ces obligations d'information peut entraîner des **sanctions administratives de la CNPD** pouvant atteindre **4% du chiffre d'affaires annuel mondial** ou **20 millions d'euros** selon l'article 83 du RGPD. L'intervention humaine reste **strictement obligatoire** pour toute décision finale de recrutement - le tri automatisé ne peut servir qu'à la **présélection**, jamais à l'exclusion définitive d'un candidat. La CNPD luxembourgeoise effectue régulièrement des contrôles sur ces pratiques.

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.