Un chatbot peut-il légalement rejeter une candidature ?

Réponse courte

Un chatbot peut légalement rejeter une candidature au Luxembourg, à condition que l'employeur respecte les principes du Code du travail et la législation sur la **protection des données** personnelles. Il doit garantir l'égalité de traitement, l'absence de discrimination et informer explicitement le candidat de l'utilisation d'un **traitement automatisé**.

Le candidat doit être informé de la **logique du traitement**, de ses conséquences et disposer de droits, notamment celui de demander une **intervention humaine**, d'exprimer son point de vue ou de contester la décision. Le rejet automatisé doit reposer sur des **critères objectifs**, documentés et non discriminatoires, et l'employeur doit assurer la traçabilité et la sécurité des données. Une procédure d'escalade vers un responsable RH doit être prévue en cas de contestation.

Définition

Un **chatbot de recrutement** est un outil automatisé, basé sur l'intelligence artificielle ou des scripts, utilisé par un employeur pour interagir avec des candidats lors du processus de sélection. Il peut effectuer des tâches telles que la présélection, la collecte d'informations ou la transmission de réponses automatisées.

Le rejet d'une candidature par un chatbot consiste à notifier à un candidat, de manière automatisée, que sa candidature n'est pas retenue pour la suite du processus de recrutement. Cette pratique implique une **prise de décision** sans intervention humaine immédiate.

Questions fréquentes

Comment informer le candidat de l'utilisation d'un chatbot ?

L'employeur doit fournir une information explicite dès la collecte des données, sur la logique du traitement, son importance et ses conséquences, conformément à l'article 13 du RGPD et à la loi luxembourgeoise du 1er août 2018.

Faut-il prévoir un recours humain en cas de rejet par chatbot ?

Oui, une procédure d'escalade vers un responsable RH doit être prévue en cas de contestation ou de demande d'explication par un candidat. L'intervention humaine doit être accessible conformément à l'article 22 du RGPD.

Quelles bonnes pratiques pour le rejet automatisé par chatbot ?

Limiter le rejet automatisé aux étapes de présélection, documenter les règles de fonctionnement du chatbot, mettre en place des contrôles réguliers contre la discrimination, garantir la sécurité des données (art. 32 RGPD) et assurer la traçabilité des décisions.

Quels droits a le candidat face à un rejet par chatbot ?

Le candidat doit être informé de la logique du traitement et de ses conséquences, et dispose du droit de demander une intervention humaine, d'exprimer son point de vue ou de contester la décision (article 22 du RGPD).

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

Sur quels critères un chatbot peut-il rejeter une candidature ?

Le rejet automatisé doit reposer sur des critères objectifs, pertinents, documentés et non discriminatoires, en lien direct avec les exigences du poste. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur les critères légaux est prohibée.

Un chatbot peut-il légalement rejeter une candidature au Luxembourg ?

Oui, un chatbot peut légalement rejeter une candidature, à condition que l'employeur respecte le Code du travail, la protection des données, l'égalité de traitement, l'absence de discrimination et informe explicitement le candidat de l'utilisation d'un traitement automatisé.

Conditions d’exercice

Le rejet d'une candidature par chatbot est soumis aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Égalité de traitement	Garantie entre les candidats (art. L.241-1 du Code du travail)
Non-discrimination	Absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur les critères légaux
Information du candidat	Obligation d'informer sur l'utilisation d'un traitement automatisé (art. 13 RGPD, loi du 1er août 2018)
Droits du candidat	Droit à l'explication, droit d'opposition, droit de demander une intervention humaine (art. 22 RGPD)

Modalités pratiques

L'utilisation d'un chatbot pour le rejet de candidatures implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Intégration	Utilisation du chatbot intégrée dans la politique de recrutement
Information	Information explicite dès la collecte des données : logique du traitement, importance et conséquences
Critères de rejet	Objectifs, pertinents et non discriminatoires, en lien direct avec les exigences du poste
Recours du candidat	Procédure d'intervention humaine, expression de son point de vue, contestation de la décision
Traçabilité	Documentation obligatoire des décisions et des critères utilisés

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** le recours au rejet automatisé aux étapes de présélection fondées sur des critères clairs, objectifs et vérifiables. L'employeur doit **documenter** les règles de fonctionnement du chatbot, **assurer** leur conformité avec la législation luxembourgeoise et **mettre en place** des contrôles réguliers pour prévenir tout risque de discrimination.

Une procédure d'escalade vers un responsable RH doit être **prévue** en cas de contestation ou de demande d'explication par un candidat. L'employeur doit également **garantir** la sécurité et la confidentialité des données traitées par le chatbot, en appliquant des mesures techniques et organisationnelles appropriées, conformément à l'article 32 du RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L. 241	1 : Égalité de traitement et non-discrimination dans l'accès à l'emploi et le recrutement.
Article L. 261	1 et suivants : Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail.
Loi du 1er août 2018	portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en œuvre du RGPD.
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	
Article 13	Obligation d'information lors de la collecte de données.
Article 22	Droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage.
Article 32	Sécurité du traitement.
Obligations générales	

L'utilisation d'un chatbot pour rejeter une candidature impose à l'employeur d'informer clairement le candidat de l'existence d'une décision automatisée, de garantir la possibilité d'une intervention humaine et de documenter l'ensemble du processus afin de limiter les risques de contentieux en matière de discrimination ou de protection des données.

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

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