L'automatisation du tri des CV est-elle soumise à un encadrement juridique ?

Réponse courte

L'automatisation du tri des CV est soumise à un **encadrement juridique** strict au Luxembourg. Elle doit respecter les règles relatives à la protection des données personnelles, à la non-discrimination, à la transparence et à l'**égalité de traitement** entre les candidats.

L'employeur doit informer les candidats de l'existence d'un **traitement automatisé**, des critères utilisés et de leurs droits, réaliser une analyse d'impact si nécessaire, et garantir la possibilité d'une **intervention humaine** en cas de contestation. Les critères de sélection doivent être objectivement justifiés, documentés et ne pas entraîner de **discrimination** directe ou indirecte. La conformité au Code du travail, à la loi du 1er août 2018 et au RGPD est obligatoire, avec des obligations de **traçabilité** et de contrôle régulier des biais.

Définition

L'automatisation du tri des CV désigne l'utilisation de **systèmes informatisés**, algorithmiques ou logiciels permettant de présélectionner ou d'écarter des candidatures sans **intervention humaine directe**. Cette pratique, encadrée par les règles de l'IA en recrutement, vise à optimiser le traitement des candidatures lors des processus de recrutement, en appliquant des **critères prédéfinis** pour filtrer les dossiers reçus.

L'automatisation peut inclure des outils d'**intelligence artificielle** ou des logiciels de gestion des candidatures, qui analysent les données fournies par les candidats selon des **paramètres déterminés** par l'employeur.

Questions fréquentes

Comment prévenir les biais dans un tri automatisé de CV ?

L'employeur doit régulièrement vérifier l'absence de biais discriminatoires dans les algorithmes, procéder à des audits internes, documenter les critères de sélection et limiter le recours à des critères strictement professionnels liés aux compétences du poste.

L'automatisation du tri des CV est-elle soumise à un encadrement juridique au Luxembourg ?

Oui, l'automatisation du tri des CV est strictement encadrée. Elle doit respecter la protection des données personnelles, la non-discrimination, la transparence et l'égalité de traitement, conformément au Code du travail, à la loi du 1er août 2018 et au RGPD.

Quelle information est due aux candidats sur le tri automatisé ?

Le candidat doit être informé de l'existence du traitement automatisé, de la logique sous-jacente et des conséquences. Il bénéficie de droits d'accès, rectification, opposition et limitation, conformément à la loi du 1er août 2018 et aux articles 12 à 22 du RGPD.

Quels critères de tri automatisé sont autorisés ?

Les critères doivent être objectivement justifiés par les exigences du poste, sans discrimination directe ou indirecte. Les motifs prohibés incluent le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, les convictions religieuses et l'orientation sexuelle (art. L.251-1).

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

Une AIPD est-elle obligatoire pour le tri automatisé des CV ?

Une analyse d'impact (AIPD) est obligatoire si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des candidats, conformément à l'article 35 du RGPD. Elle doit identifier les risques de discrimination, exclusion ou erreur.

Une intervention humaine est-elle nécessaire en cas de contestation ?

Oui, une intervention humaine doit être assurée en cas de contestation ou de demande d'explication sur un rejet automatisé. Le candidat peut solliciter une révision humaine de son dossier, conformément à l'article 22 du RGPD.

Conditions d’exercice

L'automatisation du tri des CV est autorisée sous réserve des conditions suivantes.

Critère	Détail
Justification des critères	Objectivement justifiés par les exigences du poste, sans discrimination directe ou indirecte
Motifs prohibés	Sexe, âge, origine, handicap, convictions religieuses, orientation sexuelle
Information des candidats	Existence du traitement automatisé, logique sous-jacente et conséquences
Droits des candidats	Accès, rectification, opposition et limitation (loi du 1er août 2018, RGPD)
Égalité de traitement	Garantie à toutes les étapes du processus
Traçabilité	Documentation des décisions et possibilité d'intervention humaine en cas de contestation

Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'un tri automatisé des CV implique les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Analyse d'impact	AIPD obligatoire si risque élevé pour les droits et libertés des candidats
Identification des risques	Discrimination, exclusion ou erreur, avec mesures d'atténuation
Critères de sélection	Documentés, pertinents et proportionnés au regard du poste
Intervention humaine	Possibilité assurée en cas de contestation ou demande d'explication
Paramétrage	Exclusion de tout critère illicite dans les systèmes
Information des candidats	Dans l'offre d'emploi ou lors de la collecte : existence du traitement, finalité, critères et droits
Documentation	Conservation complète du fonctionnement, des critères et des interventions humaines

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** le recours à l'automatisation à des critères strictement professionnels, directement liés aux compétences et à l'expérience requises pour le poste.

L'employeur doit régulièrement **vérifier** l'absence de biais discriminatoires dans les algorithmes utilisés et **procéder** à des audits internes pour garantir la conformité du dispositif. Il est conseillé de **prévoir** une procédure permettant aux candidats d'obtenir une explication sur les motifs d'un rejet automatisé et de **solliciter** une révision humaine de leur dossier.

La transparence et la traçabilité des décisions automatisées constituent des garanties essentielles pour **prévenir** les litiges et **démontrer** le respect des obligations légales en cas de contrôle par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) ou de contentieux devant les juridictions du travail.

L'encadrement humain du processus automatisé doit être **effectif**, notamment pour les décisions ayant un impact significatif sur les droits des candidats.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 et suivants du Code du travail	Interdiction de toute discrimination dans l'accès à l'emploi, justification objective des critères de sélection
Art. L.241-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement entre les candidats
Art. L.261-1 et suivants du Code du travail	Obligations générales de l'employeur en matière de recrutement
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Art. 12 à 22 du RGPD	Droits des personnes concernées, information, opposition, limitation, intervention humaine
Art. 35 du RGPD	Analyse d'impact obligatoire en cas de traitement automatisé à risque
Art. 22 du RGPD	Droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé
Art. 5 et 6 du RGPD	Principes de licéité, loyauté, transparence, minimisation des données
Jurisprudence nationale et recommandations CNPD	Transparence, proportionnalité et non-discrimination dans les dispositifs automatisés

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

Veillez à documenter l'ensemble du processus de tri automatisé, à conserver la preuve de l'information délivrée aux candidats et à garantir la possibilité d'une intervention humaine, afin de pouvoir démontrer la conformité en cas de contrôle ou de contestation.

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.