

# 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.

## 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

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

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.