

# Trier les CV avec l'IA : quelles règles au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'usage d'un outil d'**intelligence artificielle** pour trier les CV est **possible**, mais strictement encadré. L'article **22 du RGPD** interdit en principe les **décisions entièrement automatisées** produisant des effets juridiques ou significatifs pour la personne. Un tri automatisé ne peut donc constituer qu'une **aide à la décision**, avec une **intervention humaine significative** et la possibilité pour le candidat de demander un réexamen.

L'employeur doit également respecter les principes de **transparence**, de **non-discrimination** et de **minimisation**, et réaliser une **analyse d'impact (AIPD)** avant la mise en œuvre. Le futur **règlement européen sur l'IA** classera ces outils comme **à haut risque**, ce qui imposera des obligations supplémentaires de gouvernance, de documentation et de contrôle humain.

## Définition

Le **tri automatisé de CV** consiste à utiliser un algorithme ou un outil d'intelligence artificielle pour analyser les candidatures reçues et en extraire un classement ou une présélection. L'outil peut reposer sur des mots-clés, de l'analyse sémantique, de l'apprentissage automatique ou des modèles génératifs. Cette pratique, séduisante pour sa rapidité, soulève des enjeux de protection des données, de biais discriminatoires et de transparence vis-à-vis des candidats, dont les CV contiennent des informations personnelles.

## Questions fréquentes

### Comment éviter les biais discriminatoires de l'IA en recrutement ?

Il convient d'auditer régulièrement l'outil pour détecter les biais discriminatoires (âge, genre, origine, handicap) et de paramétrer l'outil sur critères objectifs et non discriminatoires. L'article L.251-1 du Code du travail interdit la discrimination à l'embauche.

### Faut-il informer les candidats de l'usage de l'IA ?

Oui, les candidats doivent être informés clairement de l'usage de l'IA dans le processus de recrutement, des logiques générales de fonctionnement et de leurs droits en matière de décision automatisée, conformément aux articles 13 et 14 du RGPD.

### Faut-il une AIPD pour utiliser l'IA dans le recrutement ?

Oui, une analyse d'impact (AIPD) doit être réalisée avant la mise en œuvre, conformément à l'article 35 du RGPD. Elle évalue les risques pour les droits et libertés des candidats et associe le DPO à la démarche.

### Peut-on trier des CV avec une intelligence artificielle au Luxembourg ?

Oui, mais strictement encadré. L'article 22 du RGPD interdit en principe les décisions entièrement automatisées produisant des effets significatifs. Le tri automatisé ne peut constituer qu'une aide à la décision avec intervention humaine significative et droit au réexamen.

### Quel impact aura le règlement européen sur l'IA ?

Le règlement (UE) 2024/1689 classera les outils RH comme à haut risque, imposant des obligations supplémentaires de gouvernance, de documentation et de contrôle humain. Il convient d'anticiper en documentant dès à présent la gouvernance de l'outil.

## Un candidat peut-il contester un tri automatisé par IA ?

Oui, l'article 22 du RGPD donne au candidat le droit d'obtenir une intervention humaine, d'exprimer son point de vue et de contester la décision. Une revue humaine systématique des résultats doit être garantie et documentée.

## Conditions d'exercice

L'article 22 RGPD exige une intervention humaine significative, l'article 35 impose une AIPD préalable, et la base légale (art. 6), la non-discrimination (art. [L.251-1](#)) et la minimisation doivent être garanties.

Condition	Détail
Intervention humaine	Décision finale par un recruteur humain
Information préalable	Candidats informés de l'usage de l'IA
Base légale	Intérêt légitime ou consentement (art. 6 RGPD)
AIPD	Analyse d'impact préalable
Non-discrimination	Absence de biais protégés
Minimisation	Pas de traitement de données excessives

## Modalités pratiques

Le déploiement enchaîne une AIPD préalable, le choix d'un fournisseur conforme RGPD, un paramétrage sur critères objectifs, une notice d'information candidats, une revue humaine systématique et un droit au réexamen.

Étape	Détail
Analyse de risque	AIPD préalable au déploiement
Choix de l'outil	Fournisseur conforme RGPD, documentation technique
Paramétrage	Critères objectifs et non discriminatoires
Information	Notice explicite aux candidats
Contrôle humain	Revue systématique des résultats
Droit au réexamen	Possibilité pour le candidat d'obtenir une révision

## Pratiques et recommandations

**Positionner** l'outil d'IA comme une aide au recrutement plutôt qu'un décideur, en garantissant une revue humaine systématique et documentée des résultats.

**Inform**er clairement les candidats de l'usage de l'IA dans le processus de recrutement, des logiques générales de fonctionnement et de leurs droits en matière de décision automatisée.

**Auditer** régulièrement l'outil pour détecter d'éventuels biais discriminatoires (âge, genre, origine, handicap) et corriger les paramètres en conséquence.

**Réaliser** une analyse d'impact préalable incluant l'évaluation des risques pour les droits et libertés des candidats, avec association du DPO.

**Anticiper** l'entrée en vigueur du règlement européen sur l'IA en documentant dès à présent la gouvernance de l'outil, sa traçabilité et les mesures de contrôle humain.

## Cadre juridique

Les textes applicables combinent RGPD et réglementation IA.

Référence	Objet
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée
Art. 13 et 14 RGPD	Information des personnes concernées
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact obligatoire
Art. 5 RGPD	Licéité, loyauté et minimisation
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'intelligence artificielle
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination à l'embauche
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

Le Comité européen de la protection des données rappelle que tout dispositif de tri automatisé doit préserver la dignité du candidat et garantir un contrôle humain effectif. Un outil uniquement paramétré pour écarter certains profils sans revue humaine serait contraire à l'article 22 du RGPD.

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.