

Un salarié peut-il contester une décision RH prise par un algorithme ?

Réponse courte

Oui, un **droit à l'explication** est reconnu par le **RGPD** au bénéfice du salarié concerné par une décision fondée sur un traitement automatisé. Les articles **13, 14, 15 et 22** imposent à l'employeur de fournir des **informations utiles sur la logique sous-jacente**, sur l'**importance** et sur les **conséquences prévues** de ce traitement.

Concrètement, le salarié peut demander à comprendre **sur quels critères** il a été évalué, **comment** ces critères ont été pondérés et **quelles ont été les conclusions** du traitement. Il peut également exiger une **intervention humaine** pour réexaminer la décision, exprimer son point de vue et la contester. Le droit à l'explication renforce la transparence mais ne donne pas accès au code source ni aux secrets d'affaires.

Définition

Le **droit à l'explication** désigne l'ensemble des obligations d'information et de transparence mises à la charge du responsable de traitement en cas d'utilisation d'un algorithme ou d'une IA pour prendre une décision affectant une personne. Dans le contexte RH, cela concerne les décisions de recrutement, d'évaluation, de promotion, de mobilité ou de licenciement assistées ou prises par un outil automatisé. Ce droit s'inscrit dans une logique plus large de **responsabilité algorithmique** et de respect des droits fondamentaux des salariés.

Questions fréquentes

Comment formuler une demande d'explication algorithmique ?

Le salarié adresse sa demande au DPO ou au service RH par courrier ou email. La réponse doit être fournie dans le délai d'un mois (article 12 RGPD), exposant la logique générale, les critères et organisant un réexamen humain.

Comment organiser un réexamen humain d'une décision algorithmique ?

Il convient de mettre en place un processus formalisé avec un interlocuteur identifié et des délais de réponse garantis. Le réexamen humain doit pouvoir conduire à une révision effective de la décision et être documenté pour la traçabilité.

L'employeur doit-il fournir le code source de l'algorithme ?

Non, la Cour de justice de l'UE (affaire C-203/22) a précisé que le droit à l'explication n'exige pas la divulgation du code source. Les secrets d'affaires et la propriété intellectuelle sont préservés. Seule une explication fonctionnelle est due.

Quel est le contenu du droit à l'explication algorithmique ?

Le droit porte sur des informations utiles permettant à la personne de comprendre la logique sous-jacente, l'importance et les conséquences du traitement. Le considérant 71 du RGPD précise ce contenu sans imposer la divulgation du code source.

Quelles informations communiquer dans la notice algorithmique ?

La notice doit être rédigée dans un langage clair, illustrée d'exemples, afin que chaque salarié puisse comprendre comment une décision a pu être prise à son égard. Elle est remise dès la collecte des données et accessible via l'intranet.

Un salarié peut-il contester une décision RH algorithmique ?

Oui, un droit à l'explication est reconnu par les articles 13, 14, 15 et 22 du RGPD. Le salarié peut comprendre les critères d'évaluation, leur pondération, demander une intervention humaine et contester la décision algorithmique.

Conditions d'exercice

L'article 22 du RGPD garantit au salarié une information sur la logique de l'algorithme, un droit d'accès (art. 15) et la possibilité d'exiger une intervention humaine pour tout réexamen.

Condition	Détail
Existence d'un traitement automatisé	Décision fondée, au moins en partie, sur un algorithme
Information préalable	Communiquée dès la collecte des données
Droit d'accès	Art. 15 RGPD : informations utiles sur la logique
Intervention humaine	Possibilité de demander un réexamen
Limites	Secrets d'affaires et propriété intellectuelle préservés
Compréhensibilité	Explications dans un langage clair

Modalités pratiques

Le salarié peut adresser sa demande au DPO ou au service RH, qui doit répondre dans le délai d'un mois (art. 12 RGPD) en exposant la logique générale, les critères et en organisant un réexamen humain de la décision.

Étape	Détail
Information initiale	Notice remise dès la collecte des données
Demande du salarié	Par courrier ou email au DPO / RH
Réponse	Dans un délai d'un mois (art. 12 RGPD)
Contenu	Critères utilisés, logique générale, conséquences
Réexamen humain	Mise en œuvre si demandé
Recours	Réclamation CNPD en cas de refus ou d'insuffisance

Pratiques et recommandations

Documenter dès la conception de tout outil RH automatisé la logique générale, les critères retenus et leur pondération, dans une fiche accessible au DPO et au salarié.

Rédiger une notice explicative dans un langage clair, illustrée d'exemples, afin que chaque salarié puisse comprendre comment une décision a pu être prise à son égard.

Former les équipes RH à expliquer ces outils aux salariés de manière pédagogique, sans se retrancher derrière la technicité ou le secret d'affaires.

Mettre en place un processus de réexamen humain formalisé, avec un interlocuteur identifié et des délais de réponse garantis, pour répondre aux demandes d'explication.

Préserver les secrets d'affaires en fournissant une explication fonctionnelle plutôt que le code source, tout en restant précis sur la logique et les critères appliqués.

Cadre juridique

Les textes applicables reposent sur le RGPD et la jurisprudence européenne.

Référence	Objet
Art. 13 RGPD	Information lors de la collecte directe
Art. 14 RGPD	Information en cas de collecte indirecte
Art. 15 RGPD	Droit d'accès des personnes concernées
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée
Considérant 71 RGPD	Information utile sur la logique sous-jacente
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'IA
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

La Cour de justice de l'Union européenne a, dans l'affaire C-203/22, précisé que le droit à l'explication porte sur des informations utiles permettant à la personne de comprendre la logique de la décision, sans pour autant exiger la divulgation du code source de l'algorithme.

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.