

# L'employeur doit-il documenter les algorithmes utilisés dans ses outils RH ?

## Réponse courte

La documentation des **algorithmes RH** relève à la fois du **RGPD** et du futur **règlement européen sur l'IA**. Le RGPD impose au responsable de traitement, via son obligation d'**accountability** (art. 5.2 et 24), de démontrer sa conformité par des **documents écrits** : registre des traitements, analyses d'impact, notices d'information, contrats avec les fournisseurs.

Le règlement IA 2024/1689 imposera, pour les systèmes à **haut risque** (dont les outils RH), une **documentation technique complète** : description du système, données d'entraînement, performance, mesures de supervision humaine, gestion des risques. L'ensemble doit être tenu à disposition des autorités et conservé pendant **10 ans** après la mise sur le marché du système.

## Définition

La **documentation des algorithmes RH** est l'ensemble des éléments écrits, techniques et organisationnels décrivant la conception, le fonctionnement, l'usage et la gouvernance d'un outil automatisé utilisé dans la gestion du personnel. Elle concerne aussi bien les dispositifs internes que les solutions achetées auprès d'un prestataire. Elle constitue un instrument essentiel de preuve de conformité et de pilotage des risques, en particulier pour démontrer le respect des principes de licéité, d'équité et de transparence.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver la documentation d'un algorithme RH ?

L'ensemble doit être tenu à disposition des autorités et conservé pendant 10 ans après la mise sur le marché du système, conformément au règlement européen sur l'IA (2024/1689). Les versions successives doivent être conservées.

### Faut-il associer le fournisseur à la documentation ?

Oui, le fournisseur doit être associé à la constitution de la documentation technique, en l'intégrant dans les clauses contractuelles prévues à l'article 28 du RGPD. Cette collaboration est essentielle pour les solutions externalisées et les SaaS RH.

### Faut-il documenter les algorithmes RH au Luxembourg ?

Oui, le RGPD impose au responsable de traitement, via son obligation d'accountability (articles 5.2 et 24), de démontrer sa conformité par des documents écrits : registre des traitements, analyses d'impact, notices d'information et contrats avec les fournisseurs.

### Que doit contenir la documentation technique d'une IA RH ?

La documentation doit décrire le système, les données d'entraînement, la performance, les mesures de supervision humaine et la gestion des risques. Le règlement (UE) 2024/1689 imposera ces exigences pour les systèmes à haut risque comme les outils RH.

### Quelle sanction en cas d'absence de documentation algorithmique ?

L'absence de documentation ou sa pauvreté constitue un manquement autonome sanctionnable par la CNPD, indépendamment de toute violation effective. Les sanctions peuvent atteindre 10 millions d'euros ou 2 % du chiffre d'affaires mondial selon l'article 83 du RGPD.

## Qui doit centraliser la documentation algorithmique en entreprise ?

Le DPO doit centraliser la documentation de chaque algorithme dans un dossier structuré, accessible aux auditeurs internes et externes pour faciliter les contrôles. Cette centralisation appuie le principe d'accountability prévu par l'article 5.2 du RGPD.

## Conditions d'exercice

L'accountability du RGPD (art. 5.2, 24, 30, 35) et le règlement IA 2024/1689 imposent pour les systèmes à haut risque une documentation technique complète conservée pendant dix ans.

Condition	Détail
Accountability	Art. 5.2 et 24 RGPD : démontrer la conformité
Registre	Art. 30 RGPD : inscription de chaque traitement
AIPD	Art. 35 RGPD : analyse d'impact préalable
Documentation technique	Règlement IA 2024/1689 pour les systèmes à haut risque
Contrats	Art. 28 RGPD : clauses avec les sous-traitants
Conservation	10 ans après la mise sur le marché du système

## Modalités pratiques

Chaque algorithme RH fait l'objet d'une fiche d'identification, d'une description technique, d'une analyse de risques, d'une gouvernance formalisée et d'une journalisation des décisions.

Étape	Détail
Fiche d'identification	Finalité, responsable, fournisseur, statut
Description technique	Architecture, données, modèles, paramètres
Gouvernance	Rôles et responsabilités, supervision humaine
Risques	Analyse d'impact et plan de mitigation
Journalisation	Traçabilité des décisions et des audits
Mise à jour	Revue annuelle et à chaque évolution

## Pratiques et recommandations

**Centraliser** la documentation de chaque algorithme RH dans un dossier structuré tenu par le DPO, accessible aux auditeurs internes et externes, pour faciliter les contrôles.

**Utiliser** un modèle standard de fiche par outil, reprenant les informations imposées par le RGPD et, de manière anticipée, celles du règlement IA, afin d'harmoniser la documentation.

**Associer** le fournisseur de l'outil à la constitution de la documentation technique, en l'intégrant dans les clauses contractuelles prévues à l'article 28 du RGPD.

**Mettre à jour** régulièrement la documentation à chaque évolution significative de l'outil, et conserver les versions successives pour assurer la traçabilité historique.

**Former** les équipes RH à la lecture et à l'utilisation de la documentation, afin qu'elle devienne un outil de gouvernance vivant et non un simple document d'archive.

## Cadre juridique

Les règles applicables combinent RGPD et règlement IA.

Référence	Objet
Art. 5.2 RGPD	Principe de responsabilité
Art. 24 RGPD	Responsabilité du responsable de traitement
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact
Art. 28 RGPD	Relation avec les sous-traitants
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'IA, documentation technique
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

L'absence de documentation ou sa pauvreté constitue un manquement autonome sanctionnable par la CNPD, indépendamment de toute violation effective du traitement. Les sanctions peuvent atteindre 10 millions d'euros ou 2 % du chiffre d'affaires mondial.

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.