L'employeur peut-il utiliser un outil d'IA pour présélectionner des candidatures ?

Réponse courte

L'employeur peut utiliser un outil d'IA pour présélectionner des candidatures au Luxembourg, mais cette utilisation est encadrée par le RGPD et l'AI Act. Le recrutement par IA est classé **système à haut risque** (Annexe III), ce qui impose des obligations renforcées. L'employeur doit garantir une **intervention humaine effective**, informer les candidats et réaliser une **analyse d'impact** (AIPD).

Les décisions entièrement automatisées sans **supervision humaine** sont interdites. L'outil ne doit pas générer de biais discriminatoires fondés sur des critères protégés par le Code du travail. La CNPD propose un programme "Sandkescht" pour accompagner les organisations. Le non-respect expose à des **sanctions financières** jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du CA mondial.

Définition

L'**intelligence artificielle dans le recrutement** désigne l'ensemble des systèmes automatisés utilisés pour analyser, trier et évaluer les candidatures en s'appuyant sur des algorithmes et l'apprentissage automatique. Ces outils interviennent à différentes étapes : rédaction d'offres, analyse de CV, présélection, évaluation prédictive et planification d'entretiens.

Au Luxembourg, ces systèmes sont qualifiés de **systèmes d'IA à haut risque** conformément au Règlement UE 2024/1689 (AI Act), car ils peuvent avoir un impact significatif sur les droits fondamentaux des candidats. Une décision entièrement automatisée sans intervention humaine effective est strictement interdite lorsqu'elle produit des effets juridiques ou affecte significativement la personne concernée.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il utiliser la reconnaissance faciale en présélection ?

Non. La reconnaissance faciale et l'analyse des émotions sont prohibées par l'AI Act. L'employeur doit également proposer systématiquement aux candidats la possibilité d'un traitement manuel sans IA pour respecter l'article 22 du RGPD.

L'employeur peut-il utiliser une IA pour présélectionner des candidatures ?

Oui, mais sous conditions strictes. Le RGPD et l'AI Act classent ces systèmes à haut risque (Annexe III). L'employeur doit garantir une intervention humaine effective, informer les candidats, réaliser une AIPD et éviter toute décision exclusivement automatisée selon l'article 22 du RGPD.

Qu'est-ce que le programme Sandkescht de la CNPD ?

Sandkescht est un programme de la CNPD qui accompagne les organisations dans la mise en conformité de leurs projets innovants utilisant des données personnelles, notamment l'IA. Il offre un cadre d'expérimentation supervisée pour anticiper l'AI Act.

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

Quand l'AI Act s'applique-t-il pleinement aux outils de présélection ?

Les obligations complètes pour les systèmes à haut risque, incluant la présélection, s'appliquent à partir du 2 août 2026. La CNPD est désignée comme autorité compétente au Luxembourg pour contrôler ces obligations.

Quelle base légale RGPD pour utiliser une IA de présélection ?

Le consentement du candidat ou l'intérêt légitime de l'employeur peuvent servir de base légale. Le traitement de données sensibles (origine ethnique, religion, santé, syndicat) est interdit sans base légale spécifique et solide selon le RGPD.

Une analyse d'impact (AIPD) est-elle obligatoire pour une IA de présélection ?

Oui. L'article 35 du RGPD impose une AIPD pour les traitements à haut risque. Elle doit tenir compte des risques de biais et de discrimination et être mise à jour régulièrement pour refléter les évolutions du système IA.

Conditions d’exercice

L'utilisation légale d'un outil d'IA pour la présélection au Luxembourg suppose le respect de conditions cumulatives.

Critère	Détail
AIPD obligatoire	Analyse d'impact relative à la protection des données tenant compte des risques de biais et de discrimination
Base légale RGPD	Consentement du candidat ou intérêt légitime de l'employeur
Information préalable	Information claire des candidats sur l'utilisation d'IA, la finalité du traitement, leurs droits (accès, rectification, opposition, explication)
Intervention humaine	Aucune décision de rejet ou d'embauche uniquement par l'IA (article 22 RGPD) ; désignation d'un DPO si traitement structurel
Données sensibles	Interdiction absolue de traiter origine ethnique, opinions politiques, religion, santé, appartenance syndicale sans base légale solide
AI Act - Gestion des risques	Système de gestion des risques (article 9) ; qualité et représentativité des données d'entraînement ; traçabilité ; documentation technique complète ; transparence
Code du travail	Non-discrimination (art. L.241-1 sexe, art. L.251-1 autres critères) ; critères de sélection objectifs liés aux exigences du poste ; déclaration ADEM (art. L.622-4)

Modalités pratiques

Le déploiement d'un outil d'IA de présélection suit un processus en trois phases.

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

Étape	Détail
Phase préparatoire	Audit de l'outil (conformité AI Act, documentation fournisseur) ; réalisation de l'AIPD ; tests anti-biais sur jeux de données représentatifs ; formation des équipes RH
Mise en oeuvre opérationnelle	Mention claire dans les offres d'emploi ; supervision humaine systématique avec personnes formées ; registre des décisions et interventions humaines ; droit d'opposition des candidats ; conservation des logs
Suivi continu	Réévaluations périodiques pour détecter les nouveaux biais ; mise à jour de l'AIPD ; coopération avec CNPD et autorités compétentes ; veille réglementaire sur l'AI Act

Pratiques et recommandations

Privilégier l'IA comme outil d'assistance et non comme décideur final, en choisissant des fournisseurs transparents capables de démontrer leur conformité à l'AI Act.

Impliquer la délégation du personnel dans le déploiement de systèmes d'IA et créer un comité d'éthique IA pluridisciplinaire (RH, juridique, IT, délégués) pour superviser l'utilisation.

Tester régulièrement la diversité des résultats en vérifiant que l'IA ne défavorise aucun groupe protégé et en documentant rigoureusement le dossier technique.

Offrir systématiquement aux candidats la possibilité d'un traitement manuel sans IA et ne jamais utiliser de reconnaissance faciale ou d'analyse des émotions, technologies prohibées par l'AI Act.

Participer au programme "Sandkescht" de la CNPD pour bénéficier d'un accompagnement dans la mise en conformité et communiquer positivement sur l'utilisation éthique de l'IA.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 22	Décisions individuelles automatisées ; droit de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée
RGPD - Article 35	Analyse d'impact relative à la protection des données obligatoire pour traitements à haut risque
AI Act (UE 2024/1689)	Règles harmonisées concernant l'IA ; application progressive jusqu'en 2026 pour systèmes à haut risque
AI Act - Annexe III	Classification des systèmes d'IA de recrutement comme systèmes à haut risque
Directive 2000/78/CE	Cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi
Art. L.241-1 et suivants	Égalité de traitement entre femmes et hommes
Art. L.251-1 à L.253-4	Égalité de traitement en matière d'emploi ; interdiction des discriminations
Art. L.622-4	Obligation de déclaration des postes vacants à l'ADEM
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et régime général sur la protection des données

Le Luxembourg se positionne parmi les premiers pays européens à mettre en oeuvre l'AI Act avec la désignation de la CNPD comme autorité compétente. Les entreprises doivent anticiper la mise en conformité complète exigée à partir du 2 août 2026, sous réserve de l'application progressive de l'AI Act. Le principe fondamental reste que l'IA est un outil d'aide à la décision et non un substitut au jugement humain.

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.