# Quelles obligations de transparence s'imposent lorsqu'un algorithme analyse les CV des candidats ?

## Réponse courte

Lorsqu'une entreprise luxembourgeoise utilise un algorithme pour analyser les CV, elle doit respecter des **obligations de transparence** strictes. L'employeur doit informer les candidats que leurs données sont traitées par un système automatisé, expliquer les critères et garantir une **intervention humaine** dans la décision finale. Le candidat peut contester toute décision automatisée et obtenir des **explications sur la logique** appliquée.

Ces obligations découlent du RGPD (article 22) et de l'AI Act qui classe les outils de recrutement comme **systèmes à haut risque**. L'information doit figurer dans les offres d'emploi, les formulaires de candidature et la **politique de confidentialité**. L'intervention humaine doit être réelle et significative, pas une simple validation automatique des résultats algorithmiques.

## Définition

Un **algorithme d'analyse de CV** est un système automatisé qui utilise des techniques d'intelligence artificielle (traitement du langage naturel, machine learning) pour trier, classer ou sélectionner des candidatures sans intervention humaine directe. Il analyse les compétences, l'expérience et la formation pour établir un classement ou une présélection.

Une **décision automatisée** au sens du RGPD est une décision prise exclusivement par un traitement automatisé, sans intervention humaine, qui produit des effets juridiques (refus d'embauche) ou affecte la personne de manière significative. La transparence implique une communication claire, compréhensible et accessible sur l'existence et le fonctionnement du système.

## Questions fréquentes

**Comment formuler la mention obligatoire dans une offre d'emploi ?**

Une mention claire est requise : les candidatures sont présélectionnées via un outil automatisé, une révision humaine sera effectuée avant toute décision finale, et le candidat dispose du droit de contester cette méthode selon le RGPD.

**Dans quel délai répondre à une demande d'explication d'un candidat ?**

Les demandes d'explication doivent être traitées dans un délai d'un mois selon le RGPD. L'employeur doit proposer un réexamen humain, fournir une explication personnalisée et garantir l'accès à un interlocuteur dédié comme le DPO ou le responsable RH.

**L'employeur doit-il documenter l'utilisation des algorithmes en recrutement ?**

Oui. L'employeur doit maintenir un registre des traitements, une AIPD (article 35 RGPD), la documentation fournisseur, les audits de biais algorithmiques et les procédures de contrôle humain pour les audits CNPD et la conformité AI Act.


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

**Le candidat peut-il contester une décision automatisée ?**

Oui. L'article 22 du RGPD garantit le droit d'opposition à une décision exclusivement automatisée, le droit d'explication de la logique, le droit de contestation par réexamen humain, ainsi que les droits d'accès et de rectification des données.

**Quelles obligations de transparence s'imposent à l'employeur utilisant un algorithme d'analyse de CV ?**

L'employeur doit informer préalablement les candidats de l'existence du système automatisé, de sa finalité et des données traitées. Cette information figure dans les offres d'emploi, formulaires et politique de confidentialité (articles 13 et 22 du RGPD).

**Quelles sont les pratiques à éviter en matière d'algorithmes de recrutement ?**

Il faut éviter de ne pas informer les candidats, d'utiliser des critères discriminatoires, de prendre des décisions finales sans révision humaine et de collecter des données sensibles sans base légale. Ces manquements exposent à des sanctions RGPD et AI Act.

## Conditions d’exercice

Les obligations de transparence de l'employeur utilisant un algorithme d'analyse de CV se déclinent en quatre volets cumulatifs.

| Critère | Détail |
|---|---|
| **Information préalable** | Informer les candidats avant ou au moment de la collecte : existence du système automatisé, finalité (tri, présélection, classement), catégories de données traitées ; mention dans offres d'emploi, formulaires et politique de confidentialité |
| **Explicabilité** | Expliquer la logique générale de l'algorithme, les critères de sélection et pondérations, les conséquences des décisions ; explication en termes généraux sans révéler les détails techniques confidentiels |
| **Intervention humaine** | Aucune décision finale exclusivement algorithmique pour les décisions à impact significatif ; révision humaine effective possible ; possibilité pour le candidat d'exprimer son point de vue ; recours disponible |
| **Droits des candidats** | Droit d'opposition (refuser la décision automatisée), droit d'explication (logique appliquée), droit de contestation (réexamen humain), droit d'accès (données traitées), droit de rectification (données inexactes) |

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre des obligations de transparence nécessite des actions concrètes à chaque étape du processus.


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

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Mention dans les offres** | Inclure une mention claire : "Les candidatures sont présélectionnées à l'aide d'un outil automatisé. Une révision humaine sera effectuée avant toute décision finale. Vous disposez du droit de contester cette méthode." |
| **Documentation technique** | Maintenir un registre des traitements, une analyse d'impact (AIPD), la documentation fournisseur, les audits de biais algorithmiques, les procédures de contrôle humain |
| **Réponse aux demandes** | Traiter les demandes d'explication dans un délai d'un mois ; proposer un réexamen humain ; fournir une explication personnalisée ; garantir l'accès à un interlocuteur dédié (DPO, responsable RH) |
| **Choix du prestataire** | Vérifier la conformité RGPD et AI Act du fournisseur ; exiger documentation technique complète, transparence algorithmique, tests anti-discrimination réguliers et possibilité d'audit |
| **Conservation des preuves** | Conserver pendant la durée légale les informations fournies aux candidats, les logs des décisions automatisées, les interventions humaines, les demandes et réponses |

## Pratiques et recommandations

**Utiliser** l'algorithme comme aide à la décision et jamais comme décideur unique, en formant les recruteurs à la supervision des outils automatisés et en testant régulièrement pour détecter les biais.

**Privilégier** la transparence plutôt que l'opacité des "boîtes noires", en documentant systématiquement toutes les étapes du processus et en publiant une FAQ sur l'utilisation des algorithmes sur le site carrière.

**Rédiger** une charte IA interne sur l'utilisation de l'IA dans le recrutement, en formant les managers aux enjeux de la décision automatisée et en informant la délégation du personnel.

**Réaliser** un test pilote avant généralisation, en mettant en place des indicateurs de suivi (taux de contestation, biais détectés) et en effectuant des audits indépendants annuels.

**Éviter** de ne pas informer les candidats, d'utiliser des critères discriminatoires, de prendre des décisions finales sans révision humaine et de collecter des données sensibles sans base légale.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **RGPD - Article 22** | Droit de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée produisant des effets juridiques |
| **RGPD - Article 13** | Obligation d'information lors de la collecte de données, incluant l'existence d'une décision automatisée |
| **RGPD - Article 35** | Analyse d'impact (AIPD) obligatoire pour les traitements à haut risque |
| **RGPD - Considérant 71** | Mentionne expressément les pratiques de recrutement en ligne sans intervention humaine |
| **AI Act (UE 2024/1689)** | Classification des systèmes de recrutement comme systèmes à haut risque ; documentation technique ; supervision humaine ; tests anti-discrimination |
| **Code du travail - Titre IV, Livre II** | Principe de non-discrimination dans le recrutement |
| **CNPD** | Autorité luxembourgeoise compétente pour contrôler le respect du RGPD et de l'AI Act |

La conformité légale ne se limite pas à l'ajout d'une mention dans une politique de confidentialité. Elle exige une démarche proactive impliquant documentation complète, processus de contrôle robustes et formation des équipes RH. Les candidats sont de plus en plus sensibilisés à leurs droits et une entreprise non conforme s'expose à des sanctions financières lourdes et un dommage réputationnel important, sous réserve de l'application progressive de l'AI Act.

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.