

# L'IA peut-elle être utilisée pour analyser les candidatures sans l'accord des candidats ?

## Réponse courte

L'analyse de candidatures par l'IA **sans information préalable** des candidats est illicite au Luxembourg. Le obligations RGPD impose une **obligation de transparence** (articles 13-14) qui exige d'informer les candidats de l'existence d'un traitement automatisé de leurs données. L'article 22 du RGPD leur confère le droit de **ne pas être soumis** à une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé.

Toutefois, le **consentement** n'est pas toujours la base juridique appropriée. L'employeur peut fonder le traitement sur son **intérêt légitime** (article 6.1.f RGPD) à condition de respecter l'obligation d'information, de réaliser une **mise en balance des intérêts** et de garantir les droits des candidats. L'information préalable est obligatoire dans tous les cas ; seule la base juridique varie.

## Définition

L'**analyse de candidatures par IA** désigne le traitement automatisé des données contenues dans les dossiers de candidature (CV, lettres de motivation, profils en ligne) par un système d'intelligence artificielle, à des fins de tri, de scoring, de matching ou de présélection. Ce traitement implique nécessairement le traitement de **données à caractère personnel**.

Le cadre juridique distingue l'**information des candidats** (toujours obligatoire) du **consentement** (base juridique parmi d'autres). L'employeur doit informer les candidats de l'utilisation de l'IA dans le processus, mais peut fonder le traitement sur une base juridique autre que le consentement.

## Questions fréquentes

### Comment informer les candidats de l'utilisation de l'IA dès l'offre d'emploi ?

Mentionner l'utilisation de l'IA dès la publication de l'offre, intégrer une politique de confidentialité spécifique recrutement et rappeler dans l'accusé de réception les droits du candidat. Cette transparence dès le premier contact est essentielle à la conformité RGPD.

### L'IA peut-elle analyser les candidatures sans le consentement des candidats ?

L'analyse par IA sans information préalable est illicite. Le RGPD (articles 13-14) impose une obligation de transparence absolue. Le consentement n'est pas toujours la base juridique requise : l'intérêt légitime peut suffire, mais l'information préalable demeure obligatoire dans tous les cas.

### L'IA peut-elle prendre seule la décision de rejeter une candidature ?

Non. L'article 22 du RGPD interdit les décisions exclusivement automatisées produisant des effets juridiques pour la personne. Toute décision de rejet doit être validée par un recruteur humain, qui peut réexaminer le dossier sur demande du candidat.

### Quelle base juridique RGPD utiliser pour l'analyse IA des candidatures ?

L'employeur peut s'appuyer sur l'intérêt légitime (article 6.1.f RGPD) après mise en balance des intérêts, ou sur le consentement explicite du candidat (6.1.a). Le consentement est rarement valable en recrutement en raison du déséquilibre entre les parties.

### Quelles données sensibles l'IA ne peut-elle jamais traiter en recrutement ?

L'article 9 du RGPD interdit le traitement des données sensibles : origine ethnique, opinions politiques, convictions religieuses, appartenance syndicale, données génétiques, biométriques, de santé et orientation sexuelle, sauf consentement explicite et finalité spécifique.

### Un candidat peut-il s'opposer au traitement automatisé de sa candidature ?

Oui. L'article 21 du RGPD confère un droit d'opposition au traitement fondé sur l'intérêt légitime. L'employeur doit alors traiter la candidature sans IA, par un recruteur humain, sans préjudice pour le candidat exerçant ce droit.

## Conditions d'exercice

L'utilisation de l'IA pour analyser les candidatures est soumise à des obligations cumulatives de transparence et de protection des données.

Obligation	Détail
<b>Information préalable (art. 13-14 RGPD)</b>	Obligation d'informer les candidats avant le traitement de l'existence de l'IA, de la finalité, des données traitées, de la logique de décision et des conséquences
<b>Base juridique (art. 6 RGPD)</b>	Intérêt légitime de l'employeur (6.1.f) après mise en balance des intérêts, ou consentement explicite du candidat (6.1.a)
<b>Décisions automatisées (art. 22 RGPD)</b>	Interdiction des décisions exclusivement automatisées produisant des effets juridiques ; droit à une intervention humaine
<b>Droit d'explication</b>	Le candidat a le droit d'obtenir des informations sur la logique sous-jacente au traitement automatisé et ses conséquences
<b>Droit d'opposition</b>	Le candidat peut s'opposer au traitement fondé sur l'intérêt légitime ; l'employeur doit alors traiter sa candidature sans IA
<b>AI Act - Transparence</b>	Obligation d'informer les utilisateurs qu'ils interagissent avec un système d'IA (obligation de transparence pour systèmes à haut risque)
<b>Données interdites</b>	Interdiction de traiter des données sensibles (origine ethnique, opinions politiques, santé, orientation sexuelle) sauf consentement explicite

## Modalités pratiques

La mise en conformité suit un processus garantissant la transparence et les droits des candidats.

Étape	Détail
<b>Politique de confidentialité recrutement</b>	Rédiger une politique spécifique mentionnant l'utilisation de l'IA, les données traitées, les finalités et les droits des candidats
<b>Information dans l'offre d'emploi</b>	Mentionner l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement dès la publication de l'offre
<b>Accusé de réception</b>	Informar le candidat par email de confirmation de la candidature de l'utilisation de l'IA et de ses droits
<b>Procédure d'opposition</b>	Mettre en place une procédure simple permettant au candidat de demander un traitement de sa candidature sans IA
<b>Intervention humaine</b>	Garantir qu'aucune décision de rejet n'est prise sans validation par un recruteur humain
<b>Conservation limitée</b>	Définir des durées de conservation proportionnées pour les données de candidature traitées par l'IA

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** l'information sur l'utilisation de l'IA directement dans les offres d'emploi et les formulaires de candidature, pour garantir une transparence dès le premier contact avec le candidat.

**Proposer** systématiquement une voie de traitement alternative sans IA pour les candidats qui en font la demande, en garantissant l'absence de tout préjudice lié à l'exercice de ce droit.

**Limiter** les données analysées par l'IA aux informations directement liées aux compétences et qualifications requises pour le poste, en excluant les données personnelles non pertinentes.

**Conserver** les traces de l'information délivrée aux candidats et de leur éventuel consentement ou opposition pour démontrer la conformité en cas de contrôle de la CNPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Articles 13 et 14	Obligation d'information des personnes concernées
RGPD - Article 6	Bases juridiques du traitement des données personnelles
RGPD - Article 22	Protection contre les décisions exclusivement automatisées
RGPD - Article 21	Droit d'opposition au traitement fondé sur l'intérêt légitime
AI Act - Annexe III	Classification du recrutement comme domaine à haut risque
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination dans le recrutement
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg

L'obligation d'information des candidats sur l'utilisation de l'IA est **absolue et inconditionnelle**, quelle que soit la base juridique retenue pour le traitement. Le défaut d'information constitue une violation du RGPD sanctionnable par la CNPD.

L'employeur doit distinguer clairement **information** et **consentement** : informer est toujours obligatoire, tandis que le consentement n'est qu'une des bases juridiques possibles du traitement.

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.