

Un candidat doit-il être informé de l'utilisation de l'IA dans le traitement de sa candidature ?

Réponse courte

L'information du candidat sur l'utilisation de l'IA dans le traitement de sa candidature est **obligatoire** au Luxembourg. Le RGPD (articles 13-14) impose une **transparence complète** sur l'existence d'un traitement automatisé, la logique sous-jacente et les conséquences envisagées. L'AI Act renforce cette exigence pour les systèmes à haut risque utilisés en recrutement.

Le candidat doit être informé **avant le traitement** de ses données, de manière **claire, concise et facilement accessible**. Cette information doit couvrir la nature de l'IA utilisée, les données traitées, les critères de sélection et les droits du candidat (intervention humaine, explication, opposition). Le défaut d'information expose l'employeur à des **sanctions CNPD** pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

L'**obligation d'information du candidat** sur l'utilisation de l'IA en recrutement est une exigence légale imposant à l'employeur de communiquer de manière proactive et transparente sur l'existence, la nature et les conséquences de tout traitement automatisé des données de candidature. Cette obligation existe indépendamment de la base juridique retenue pour le traitement.

Cette obligation découle du **droit à la transparence** consacré par le RGPD et renforcé par l'AI Act, qui impose des obligations spécifiques de transparence pour les systèmes d'IA interagissant avec des personnes physiques et pour les systèmes classés à haut risque.

Questions fréquentes

Comment intégrer l'information IA dans le parcours candidat ?

Mentionner l'IA dans l'offre d'emploi, intégrer une notice dans le formulaire de candidature, rappeler dans l'accusé de réception, informer oralement lors de l'entretien et offrir une explication détaillée en cas de rejet. Conserver les preuves d'information.

Faut-il informer un candidat de l'utilisation de l'IA dans le traitement de sa candidature ?

Oui, c'est une obligation absolue. Le RGPD (articles 13-14) impose une transparence complète sur l'existence du traitement automatisé, sa logique et ses conséquences. L'AI Act (article 26.4) renforce cette exigence pour les systèmes à haut risque utilisés en recrutement.

Le candidat a-t-il un droit à l'explication de la décision algorithmique ?

Oui. L'article 15.1.h du RGPD lui confère le droit d'obtenir des informations utiles sur la logique sous-jacente, l'importance et les conséquences envisagées du traitement automatisé. Ce droit s'ajoute au droit d'intervention humaine de l'article 22.

Quand le candidat doit-il être informé de l'utilisation de l'IA ?

Avant le début du traitement de ses données, au plus tard lors de la collecte. L'information doit être claire, concise, transparente, facilement accessible et rédigée en termes simples, conformément aux articles 12 à 14 du RGPD.

Quel est le contenu minimal de l'information à fournir au candidat ?

L'article 13 du RGPD impose de mentionner l'existence du traitement automatisé, la logique sous-jacente, l'importance et les conséquences envisagées. Le candidat doit aussi connaître ses droits : intervention humaine, explication, opposition, accès et rectification.

Quelles sanctions risque l'employeur qui n'informe pas les candidats ?

La CNPD peut imposer des amendes pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial annuel. Le défaut d'information constitue une violation autonome du RGPD entraînant aussi la nullité des décisions prises sur cette base.

Conditions d'exercice

L'obligation d'information est soumise à des exigences de contenu, de forme et de temporalité.

| Exigence | Détail |
|---|--|
| Contenu minimal (art. 13 RGPD) | Existence du traitement automatisé, logique sous-jacente, importance et conséquences envisagées du traitement pour le candidat |
| Forme | Information claire, concise, transparente, facilement accessible et rédigée en termes simples |
| Moment | Avant le début du traitement des données, au plus tard lors de la collecte des données de candidature |
| AI Act - Article 26.4 | Les déployeurs de systèmes à haut risque informent les personnes physiques qu'elles sont soumises à l'utilisation d'un tel système |
| Droit à l'explication (art. 15.1.h RGPD) | Droit du candidat d'obtenir des informations utiles concernant la logique sous-jacente et les conséquences |
| Droit d'intervention humaine | Droit de demander qu'un être humain réexamine la décision algorithmique |
| Droit d'opposition (art. 21 RGPD) | Droit de s'opposer au traitement fondé sur l'intérêt légitime de l'employeur |

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'obligation d'information suit un processus intégré au parcours candidat.

| Étape | Détail |
|-----------------------------------|--|
| Offre d'emploi | Mentionner l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement dès la publication |
| Page carrière / formulaire | Intégrer une notice d'information IA dans la politique de confidentialité recrutement accessible depuis le formulaire de candidature |
| Accusé de réception | Rappeler dans l'email de confirmation les informations sur l'IA et les droits du candidat |
| Entretien | Informor oralement le candidat de l'utilisation de l'IA lors du premier contact et documenter cette information |
| Décision | En cas de rejet, offrir la possibilité d'obtenir une explication sur les critères utilisés par le système |
| Archivage | Conserver la preuve de l'information délivrée (horodatage, accusé de réception, logs) |

Pratiques et recommandations

Standardiser les notices d'information IA en créant un modèle utilisé systématiquement pour chaque processus de recrutement, garantissant une information homogène et complète quel que soit le recruteur en charge.

Adapter le niveau de détail de l'information au public concerné, en fournissant une information synthétique accessible dans un premier temps et une information détaillée disponible sur demande.

Former les recruteurs à expliquer en termes simples le rôle de l'IA dans le processus et les droits des candidats, pour que l'information ne reste pas une formalité administrative mais devienne un échange constructif.

Tester régulièrement l'accessibilité et la compréhensibilité des notices d'information auprès de candidats réels ou via des tests utilisateurs.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---------------------------------|--|
| RGPD - Articles 13 et 14 | Obligation d'information des personnes concernées lors de la collecte de données |
| RGPD - Article 15.1.h | Droit d'accès incluant les informations sur le traitement automatisé |
| RGPD - Article 22 | Droits spécifiques en cas de décision automatisée |
| RGPD - Article 21 | Droit d'opposition au traitement |
| AI Act - Article 26.4 | Information des personnes soumises à un système d'IA à haut risque |
| AI Act - Article 50 | Obligations de transparence pour les fournisseurs de systèmes d'IA |
| Art. <u>L.251-1</u> | Non-discrimination dans le recrutement |

L'obligation d'information du candidat est **inconditionnelle** et s'applique quelle que soit la base juridique du traitement (consentement, intérêt légitime, exécution du contrat). Son non-respect constitue une violation autonome du RGPD, indépendante de la licéité du traitement lui-même.

Les entreprises qui omettent d'informer les candidats s'exposent à des sanctions de la CNPD et à la **nullité des décisions** prises sur la base de données traitées en violation du RGPD.

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.