Quelles données un outil d'IA de recrutement peut-il légalement analyser au Luxembourg ?

Réponse courte

Un outil d'IA de recrutement ne peut analyser que les données **strictement nécessaires** à l'évaluation de l'adéquation du candidat au poste, conformément au principe de **minimisation des données** (article 5.1.c obligations RGPD). Les données autorisées couvrent les **compétences professionnelles**, les **qualifications**, l'**expérience** et les **aptitudes** directement liées au poste.

Les **données sensibles** (origine ethnique, opinions politiques, santé, orientation sexuelle, convictions religieuses) sont interdites de traitement sauf exceptions limitées. Les données issues des **réseaux sociaux personnels** ne peuvent être exploitées que si elles sont publiquement accessibles et pertinentes pour le poste. L'employeur doit documenter la justification de chaque catégorie de données traitées.

Définition

Les **données analysables en recrutement par IA** désignent les catégories d'informations personnelles qu'un système d'intelligence artificielle est juridiquement autorisé à traiter dans le cadre de l'évaluation des candidatures. Le cadre applicable combine le principe de **minimisation des données** du RGPD, les interdictions de l'article **L.251-1** du Code du travail et les exigences de l'AI Act.

Le principe directeur est l'**adéquation** : seules les données présentant un lien direct et nécessaire avec les compétences requises pour le poste peuvent être traitées. Toute collecte excédant cette finalité constitue un traitement illicite.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données de candidature traitées par IA ?

L'article 5.1.e du RGPD impose une conservation limitée à la durée du processus de recrutement. Au-delà, les données doivent être supprimées sauf consentement explicite du candidat pour une intégration au vivier de candidatures (durée maximale 2 ans).

Faut-il anonymiser les CV avant analyse par l'IA ?

Il est recommandé de configurer l'outil pour anonymiser automatiquement les données non pertinentes (photo, prénom, adresse, date de naissance) lors de l'analyse initiale, afin de réduire les risques de biais algorithmiques tout en respectant le principe de minimisation.

Quelles données sont absolument interdites de traitement par une IA de recrutement ?

L'article 9 du RGPD interdit les données sensibles : origine ethnique, opinions politiques, convictions religieuses, appartenance syndicale, données génétiques, biométriques, santé et orientation sexuelle. Le Code du travail interdit aussi la situation familiale, la grossesse et l'âge sauf exigence professionnelle.

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

Quelles données un outil d'IA de recrutement peut-il légalement analyser au Luxembourg ?

Seules les données strictement nécessaires à l'évaluation de l'adéquation au poste : compétences professionnelles, qualifications, expérience, langues, aptitudes liées au poste. Le principe de minimisation (article 5.1.c RGPD) interdit toute collecte excédant cette finalité.

Une AIPD est-elle obligatoire pour un outil d'IA de recrutement ?

Oui, généralement. L'AIPD (article 35 RGPD) est obligatoire pour les traitements présentant un risque élevé, ce qui est le cas du recrutement par IA classé comme haut risque par l'annexe III de l'AI Act. Elle doit précéder le déploiement.

Une IA peut-elle exploiter les données des réseaux sociaux personnels d'un candidat ?

Uniquement si elles sont publiquement accessibles et directement pertinentes pour le poste. Les profils LinkedIn professionnels peuvent être consultés. Les réseaux sociaux personnels (Facebook, Instagram) ne doivent pas être exploités sauf justification objective documentée.

Conditions d’exercice

Les catégories de données autorisées et interdites sont définies par le cadre réglementaire applicable.

Catégorie	Détail
Données autorisées	Compétences techniques et professionnelles, qualifications et diplômes, expérience professionnelle, langues parlées, aptitudes liées au poste, disponibilité, prétentions salariales
Données conditionnelles	Données des réseaux sociaux professionnels (LinkedIn) si publiquement accessibles et pertinentes ; tests psychométriques avec consentement et information préalable
Données sensibles interdites (art. 9 RGPD)	Origine raciale/ethnique, opinions politiques, convictions religieuses, appartenance syndicale, données génétiques, données biométriques, données de santé, orientation sexuelle
Données interdites par le Code du travail	Situation familiale, grossesse, handicap (sauf aménagement requis), âge (sauf exigence professionnelle essentielle), nationalité (sauf exigence légale)
Minimisation (art. 5.1.c RGPD)	Seules les données adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard de la finalité
Limitation de conservation (art. 5.1.e RGPD)	Durée de conservation limitée à la durée du processus de recrutement, sauf consentement pour un vivier de candidatures

Modalités pratiques

La mise en conformité exige une cartographie précise des données traitées par l'IA de recrutement.

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

Étape	Détail
Inventaire des données	Lister exhaustivement les données collectées et traitées par l'outil IA, y compris les métadonnées et données dérivées
Test de nécessité	Vérifier pour chaque catégorie de données le lien direct avec les compétences requises pour le poste
Exclusion des données sensibles	Configurer l'outil pour exclure automatiquement les données sensibles et les variables proxy
Paramétrage par poste	Adapter les critères de l'IA au profil du poste pour ne traiter que les données pertinentes pour chaque recrutement
Information des candidats	Communiquer la liste des données traitées dans la notice d'information RGPD
Audit de conformité	Vérifier périodiquement que l'IA ne traite pas de données au-delà du paramétrage initial (dérive algorithmique)

Pratiques et recommandations

Établir une liste positive des données autorisées par catégorie de poste plutôt qu'une liste négative de données interdites, pour limiter les risques d'oubli et garantir le respect du principe de minimisation.

Configurer l'outil d'IA pour anonymiser automatiquement les données non pertinentes (photo, prénom, adresse, date de naissance) lors de l'analyse initiale des candidatures, afin de réduire les risques de biais algorithmiques.

Réaliser une AIPD avant le déploiement de l'outil pour évaluer les risques liés au traitement des données de candidature et définir les mesures de protection appropriées.

Informer les candidats de manière transparente sur les catégories exactes de données analysées par l'IA et les critères de scoring utilisés, pour garantir le droit à l'explication.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 5.1.c	Principe de minimisation des données
RGPD - Article 5.1.e	Limitation de la conservation des données
RGPD - Article 9	Interdiction du traitement des données sensibles
RGPD - Article 6	Bases juridiques du traitement
RGPD - Article 35	Analyse d'impact relative à la protection des données
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination dans le recrutement
AI Act - Article 10	Exigences de qualité des données pour systèmes à haut risque

Le respect du principe de minimisation des données est un enjeu majeur pour les outils d'IA de recrutement, qui sont techniquement capables de traiter un volume de données bien supérieur à ce qui est juridiquement autorisé. L'employeur doit exercer un contrôle strict sur le **paramétrage initial** et la **dérive des données** en production.

La CNPD peut contrôler à tout moment les catégories de données effectivement traitées par l'IA et sanctionner les traitements excédant la finalité déclarée.

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.