Comment documenter les décisions RH assistées par l'IA pour limiter le risque juridique ?

Réponse courte

La documentation des décisions RH assistées par l'IA au Luxembourg repose sur une **triple obligation de traçabilité** : le RGPD impose la tenue d'un registre des traitements et la conservation des justifications de décision, l'AI Act exige un **enregistrement automatique des événements** (logs) conservés 6 mois minimum, et le Code du travail impose la documentation des décisions affectant la relation de travail. Cette traçabilité est essentielle pour démontrer la conformité en cas de contrôle CNPD ou de contentieux.

L'employeur doit documenter pour chaque décision assistée par IA la **recommandation algorithmique initiale**, les **ajustements humains** apportés, la **décision finale** motivée et l'**identité du décideur**. En cas de litige, la charge de la preuve de non-discrimination repose sur l'employeur, ce qui rend cette documentation indispensable.

Définition

La **documentation des décisions RH assistées par IA** désigne l'ensemble des enregistrements et justifications conservés par l'employeur pour chaque décision de gestion des ressources humaines dans laquelle un système d'intelligence artificielle a joué un rôle. Elle inclut les données d'entrée, les traitements algorithmiques, les recommandations produites, les interventions humaines et la décision finale.

Cette documentation sert trois objectifs : la **conformité réglementaire** (RGPD, AI Act), la **protection juridique** de l'employeur en cas de contentieux et la **transparence** envers les salariés concernés par les décisions algorithmiques.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les logs des systèmes IA en RH ?

L'article 26 de l'AI Act impose au minimum 6 mois pour les systèmes à haut risque. Pour les décisions affectant le contrat de travail, la durée doit aussi couvrir la prescription applicable (5 ans en droit du travail luxembourgeois). Les logs doivent être horodatés et sécurisés.

Comment documenter les décisions RH assistées par l'IA pour limiter le risque juridique ?

Par une triple traçabilité : registre RGPD des traitements, logs AI Act conservés 6 mois minimum, et documentation Code du travail des décisions. Pour chaque décision, conserver la recommandation algorithmique initiale, les ajustements humains, la décision finale motivée et l'identité du décideur.

Faut-il conserver les logs IA séparément des décisions humaines ?

Oui, fortement recommandé. La séparation des logs du système IA et de la documentation de la décision humaine permet de démontrer l'indépendance de la supervision humaine en cas de contrôle ou de contentieux. Cette séparation renforce la crédibilité du processus décisionnel.

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

Pourquoi la documentation est-elle critique en cas de discrimination ?

Parce que la charge de la preuve est inversée en matière de discrimination (article L.253-1). L'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des critères objectifs et non discriminatoires. Sans documentation complète et exploitable des décisions IA, cette démonstration est impossible.

Que doit contenir le formulaire de documentation d'une décision IA ?

La recommandation IA initiale, les données d'entrée, le score ou classement produit, les ajustements humains apportés, la décision finale, l'identité du décideur, la date et la justification motivée. Un formulaire standardisé garantit l'homogénéité et la complétude des informations.

Quelle AIPD est nécessaire pour les décisions RH assistées par IA ?

L'analyse d'impact (article 35 RGPD) est obligatoire pour les traitements à risque élevé, ce qui couvre la plupart des systèmes IA en RH classés haut risque par l'annexe III de l'AI Act. Elle évalue la nécessité, la proportionnalité, les risques et les mesures d'atténuation.

Conditions d’exercice

Les obligations de documentation sont imposées par trois niveaux de réglementation complémentaires.

Critère	Détail
RGPD - Registre des traitements	Registre des activités de traitement (art. 30) ; documentation de la base juridique ; finalités précises ; catégories de données traitées ; durées de conservation
RGPD - AIPD	Analyse d'impact obligatoire pour les traitements à risque élevé (art. 35) ; évaluation de la nécessité et de la proportionnalité ; mesures d'atténuation des risques
AI Act - Logs	Enregistrement automatique des événements (art. 12) ; conservation 6 mois minimum ; traçabilité des décisions du système ; identification des données d'entrée ayant conduit à la recommandation
AI Act - Documentation technique	Description du système et de ses finalités ; critères de performance ; résultats des tests de conformité ; historique des modifications
Code du travail	Documentation des décisions affectant le contrat de travail ; justification des décisions de recrutement, promotion, licenciement ; charge de la preuve en matière de non-discrimination
Durée de conservation	Proportionnée à la finalité ; au minimum la durée de prescription applicable (5 ans en droit du travail) ; logs AI Act : 6 mois minimum

Modalités pratiques

La mise en place d'un système de documentation efficace suit un processus structuré.

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

Étape	Détail
Inventaire des décisions assistées	Lister toutes les décisions RH utilisant l'IA ; classer par niveau de risque ; identifier les données traitées pour chaque processus
Modèle de documentation	Créer un formulaire standardisé : recommandation IA, données d'entrée, score/classement, ajustements humains, décision finale, identité du décideur, date, justification
Automatisation des logs	Paramétrer l'enregistrement automatique des événements du système IA ; s'assurer de l'intégrité et de l'horodatage des logs ; prévoir un stockage sécurisé
Archivage conforme	Définir les durées de conservation par type de décision ; sécuriser l'accès aux archives ; prévoir la suppression automatique à l'expiration
Audit régulier	Vérifier la complétude de la documentation ; tester la capacité de reconstitution d'une décision ; contrôler la cohérence entre logs IA et décisions finales

Pratiques et recommandations

Standardiser le format de documentation pour toutes les décisions RH assistées par IA, en utilisant un formulaire unique qui capture la recommandation algorithmique, les modifications humaines et la justification de la décision finale.

Conserver les logs du système IA séparément de la documentation de la décision humaine, afin de pouvoir démontrer l'indépendance de la supervision humaine en cas de contrôle ou de contentieux.

Former les managers à documenter systématiquement leurs décisions lorsqu'elles s'écartent des recommandations de l'IA, en expliquant les raisons qualitatives ou contextuelles qui justifient la divergence.

Prévoir une procédure de restitution rapide de la documentation en cas de demande du salarié (droit d'accès RGPD), de contrôle CNPD ou de procédure devant le tribunal du travail.

Réaliser un audit annuel de la complétude et de la qualité de la documentation, en vérifiant que chaque décision assistée par IA dispose d'une trace exploitable et conforme.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 30	Registre des activités de traitement
RGPD - Article 35	Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)
RGPD - Article 5	Principe de responsabilité (accountability)
AI Act (UE 2024/1689) - Article 12	Enregistrement automatique des événements (logs) pour systèmes à haut risque
AI Act - Article 11	Documentation technique obligatoire
AI Act - Article 26	Obligations des déployeurs : conservation des logs 6 mois minimum
Art. L.251-1	Charge de la preuve inversée en matière de discrimination
Art. L.261-1	Encadrement du traitement des données personnelles des salariés

La documentation constitue la première ligne de défense juridique de l'employeur en cas de contestation d'une décision RH assistée par IA. En matière de discrimination, la charge de la preuve est inversée : l'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des critères objectifs et non discriminatoires. Sans documentation complète et exploitable, cette démonstration est impossible.

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.