

# Comment l'IA peut-elle exclure les travailleurs seniors et comment prévenir cette discrimination ?

## Réponse courte

L'IA peut exclure les travailleurs seniors par des biais algorithmiques liés à l'âge, présents dans les données d'entraînement ou les critères de sélection. Les systèmes de recrutement, d'évaluation ou de formation peuvent défavoriser les salariés de plus de 50 ans en associant l'âge à une moindre **adaptabilité** ou **productivité**, en violation de l'article L.251-1 du Code du travail qui interdit toute discrimination fondée sur l'âge.

L'employeur doit mettre en place des **audits réguliers** des résultats algorithmiques par tranche d'âge, garantir la **neutralité** des critères utilisés et prévoir des mécanismes de correction. L'AI Act classe les systèmes de recrutement et de gestion RH comme systèmes à **haut risque**, imposant une évaluation continue des biais. Les sanctions pour discrimination peuvent être prononcées par le tribunal du travail et complétées par des amendes au titre du RGPD et de l'AI Act.

## Définition

La **discrimination algorithmique liée à l'âge** désigne le traitement défavorable des salariés seniors par des systèmes d'IA qui intègrent, directement ou indirectement, l'âge comme facteur discriminant dans leurs décisions ou recommandations. Ce biais peut être explicite (critère d'âge dans l'algorithme) ou implicite (corrélation entre l'âge et d'autres variables comme l'ancienneté technologique ou la date du diplôme).

Au Luxembourg, la **discrimination fondée sur l'âge** est prohibée par l'article L.251-1 du Code du travail, qui s'applique à toutes les décisions de l'employeur, y compris celles assistées par l'IA. Le RGPD impose la transparence sur les critères algorithmiques et l'AI Act exige une évaluation des biais pour les systèmes à haut risque.

## Questions fréquentes

### Comment l'IA peut-elle exclure les travailleurs seniors ?

L'IA peut exclure les seniors par des biais algorithmiques liés à l'âge dans les données d'entraînement ou les critères. Les systèmes de recrutement ou d'évaluation peuvent défavoriser les plus de 50 ans en associant l'âge à une moindre adaptabilité, en violation de l'article L.251-1.

### Comment prévenir la discrimination IA fondée sur l'âge ?

Il faut auditer régulièrement les résultats par tranche d'âge, garantir la neutralité des critères et prévoir des mécanismes de correction. L'AI Act classe les systèmes RH à haut risque (annexe III) et impose une évaluation continue des biais (articles 9-15).

### L'âge doit-il être utilisé comme critère algorithmique ?

Non, l'âge, la date de naissance et l'année d'obtention du diplôme ne doivent jamais être utilisés comme critères algorithmiques dans les décisions RH, conformément à l'article L.251-1 et à la directive 2000/78/CE.

### Que valoriser dans les algorithmes pour ne pas exclure les seniors ?

Les compétences transversales (expérience managériale, gestion de crise, mentorat) constituent des atouts spécifiques des profils seniors. Les valoriser dans les algorithmes prévient les biais d'exclusion liés à l'âge et permet d'auditer la non-discrimination.

### Quelles variables corrélées à l'âge faut-il neutraliser ?

Il faut identifier et neutraliser les proxies de l'âge : année du diplôme, ancienneté, technologies maîtrisées, format du CV ou date du dernier emploi. Ces variables peuvent reproduire des discriminations indirectes même sans utiliser directement l'âge.

### Quels recours pour un salarié victime d'une discrimination algorithmique d'âge ?

Le salarié peut saisir le tribunal du travail, déposer plainte auprès de la CNPD pour violation du RGPD (article 22) et solliciter le centre pour l'égalité de traitement. Des sanctions financières AI Act et RGPD complètent les voies de recours.

## Conditions d'exercice

La prévention de la discrimination des seniors par l'IA repose sur des obligations juridiques et des mesures techniques.

Critère	Détail
<b>Non-discrimination</b>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge dans l'emploi (art. <a href="#">L.251-1</a> )
<b>Biais explicite</b>	Suppression de l'âge, de la date de naissance et de la date du diplôme comme critères algorithmiques
<b>Biais implicite</b>	Identification et correction des variables corrélées à l'âge (ancienneté, technologies maîtrisées, date du dernier emploi)
<b>Audit des résultats</b>	Analyse statistique régulière de la répartition des décisions algorithmiques par tranche d'âge
<b>AI Act - Haut risque</b>	Systèmes RH classés à haut risque ; obligation de gestion des risques et d'évaluation des biais (articles 9-15)
<b>RGPD - Transparence</b>	Droit des salariés à connaître les critères utilisés et à contester les décisions algorithmiques
<b>Supervision humaine</b>	Intervention humaine obligatoire pour toute décision significative affectant un salarié senior

## Modalités pratiques

La prévention de l'exclusion des seniors par l'IA nécessite des actions concrètes à chaque étape du déploiement.

Étape	Détail
<b>Audit initial</b>	Vérifier que les données d'entraînement ne surreprésentent pas les profils jeunes et que les critères ne pénalisent pas l'ancienneté
<b>Tests d'équité</b>	Soumettre l'algorithme à des profils fictifs ne variant que par l'âge pour détecter les traitements différenciés
<b>Indicateurs de suivi</b>	Taux de sélection, de promotion, d'accès à la formation et de recommandation par tranche d'âge (moins de 30, 30-50, plus de 50)
<b>Correction des biais</b>	Rééquilibrage des données, ajustement des pondérations, suppression des variables corrélées à l'âge
<b>Formation des managers</b>	Sensibilisation aux biais liés à l'âge, formation à l'interprétation critique des recommandations algorithmiques
<b>Recours</b>	Procédure accessible de contestation des décisions algorithmiques auprès du responsable RH ou du DPO

## Pratiques et recommandations

**Exclure** systématiquement l'âge, la date de naissance et l'année d'obtention du diplôme des variables d'entrée des algorithmes RH pour éliminer les biais explicites.

**Réaliser** des audits d'équité trimestriels en croisant les résultats algorithmiques avec les tranches d'âge, et publier les résultats agrégés auprès de la délégation du personnel.

**Valoriser** dans les algorithmes les compétences transversales (expérience managériale, gestion de crise, mentorat) qui constituent des atouts spécifiques des profils seniors.

**Garantir** un accès égal des salariés seniors aux formations liées à l'IA en adaptant les formats pédagogiques et en proposant un accompagnement individualisé.

**Documenter** les mesures anti-discrimination mises en place pour constituer un dossier de conformité en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge dans l'emploi
AI Act (UE 2024/1689) - Annexe III	Classification des systèmes RH comme systèmes à haut risque
AI Act - Articles 9-15	Obligations de gestion des risques et d'évaluation des biais pour systèmes à haut risque
RGPD - Article 22	Droit de ne pas être soumis à une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé
RGPD - Article 9	Protection renforcée des données sensibles (l'âge peut être considéré comme un critère de discrimination)
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe (applicable par analogie aux critères protégés)
Directive 2000/78/CE	Cadre européen pour l'égalité de traitement en matière d'emploi, protection contre la discrimination liée à l'âge

La discrimination des seniors par l'IA constitue un risque juridique majeur pour les employeurs luxembourgeois. Les biais liés à l'âge sont souvent indirects et difficiles à détecter sans audits spécifiques. La vigilance doit porter autant sur les critères explicites que sur les variables corrélées qui reproduisent des discriminations systémiques.

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.