

Peut-on invoquer l'obligation de loyauté pour limiter l'usage de l'intelligence artificielle par les salariés ?

Réponse courte

L'obligation de loyauté peut être invoquée pour limiter l'usage de l'intelligence artificielle par les salariés. Ce principe impose au salarié d'agir dans l'intérêt légitime de l'employeur, de respecter la confidentialité, la sécurité des données et les politiques internes, y compris celles encadrant l'utilisation de l'IA.

L'employeur peut formaliser ces restrictions via des règlements intérieurs, chartes informatiques ou directives spécifiques, à condition qu'elles soient proportionnées, justifiées et portées à la connaissance des salariés. Toute limitation doit respecter les droits fondamentaux du salarié et le principe d'égalité de traitement.

Définition

L'**obligation de loyauté** est un principe fondamental du contrat de travail au Luxembourg. Elle impose au salarié d'exécuter ses fonctions de bonne foi, dans l'intérêt légitime de l'employeur, en respectant la confidentialité, l'intégrité des données et l'interdiction de concurrence déloyale. Cette obligation s'étend à l'utilisation de tout outil professionnel, y compris les systèmes d'intelligence artificielle, dans le cadre de l'activité salariée.

L'obligation de loyauté vise à garantir que le salarié n'adopte pas de comportements susceptibles de nuire à l'employeur, notamment par la divulgation d'informations sensibles, l'utilisation inappropriée de ressources ou la violation de politiques internes. Elle s'applique indépendamment de la présence d'une clause expresse dans le contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'obligation de loyauté s'impose pendant toute la durée du contrat de travail, y compris lors des périodes de suspension (maladie, congé, etc.). Elle concerne tous les actes du salarié en lien avec l'exécution de ses missions, y compris l'usage d'outils numériques et d'intelligence artificielle.

Le salarié doit respecter les instructions de l'employeur, les règlements intérieurs, les chartes informatiques et toute politique interne relative à l'utilisation de l'IA. Toute utilisation de l'IA qui porterait atteinte aux intérêts de l'employeur, à la confidentialité des données ou à la sécurité de l'entreprise peut constituer un manquement à la loyauté.

L'obligation de loyauté s'articule également avec le principe d'**égalité de traitement** entre salariés (article [L.241-1](#) du Code du travail) et le respect de la vie privée et des droits fondamentaux du salarié.

Modalités pratiques

L'employeur peut encadrer l'usage de l'intelligence artificielle par le biais de règlements intérieurs, de chartes informatiques ou de directives spécifiques, à condition que ces documents soient portés à la connaissance des salariés conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

Il est recommandé de définir précisément :

- Les usages autorisés et interdits de l'IA,
- Les types d'outils concernés,
- Les mesures de traçabilité et de contrôle,
- Les sanctions applicables en cas de non-respect.

Toute restriction doit être proportionnée, justifiée par la protection des intérêts de l'entreprise et respecter les droits fondamentaux du salarié. L'employeur doit également garantir un **encadrement humain** des décisions prises ou assistées par l'IA, conformément aux principes de transparence et de responsabilité.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de réaliser une **analyse d'impact** sur les risques liés à l'usage de l'IA, notamment en matière de confidentialité, de sécurité des données et de conformité aux obligations contractuelles.

La formation et la sensibilisation des salariés à l'usage approprié de l'IA et à l'obligation de loyauté renforcent la sécurité juridique de l'employeur. Il est recommandé de documenter toute procédure disciplinaire en cas de manquement, en respectant les étapes prévues par le Code du travail (articles L.124-6 et suivants).

L'employeur doit veiller à la traçabilité des instructions et des contrôles, ainsi qu'à l'égalité de traitement entre salariés dans l'application des restrictions relatives à l'IA.

Cadre juridique

- **Article 1134 du Code civil** (exécution de bonne foi des conventions)
- **Article L.121-6 du Code du travail** (obligation de loyauté du salarié)
- **Article L.261-1 du Code du travail** (règlement intérieur et communication aux salariés)
- **Article L.241-1 du Code du travail** (égalité de traitement)
- **Articles L.124-6 et suivants du Code du travail** (procédure disciplinaire)
- Jurisprudence constante de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la bonne foi contractuelle et la protection des intérêts de l'employeur

Aucune disposition spécifique du droit luxembourgeois n'interdit l'utilisation de l'IA, mais l'employeur peut restreindre cet usage sur la base de l'obligation de loyauté, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié et du principe de proportionnalité.

Toute restriction de l'usage de l'intelligence artificielle doit être formalisée, proportionnée et justifiée. L'employeur doit veiller à la traçabilité des mesures et à l'information des salariés, afin d'éviter tout risque de contestation pour atteinte excessive aux droits du salarié.

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.