

# Le contrôle par intelligence artificielle des salariés est-il autorisé au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le contrôle par **intelligence artificielle** des salariés est autorisé au Luxembourg uniquement s'il poursuit une **finalité légitime**, qu'il est **proportionné** et qu'il respecte les droits fondamentaux. Toute décision produisant des effets juridiques ou affectant significativement le salarié doit faire l'objet d'une **intervention humaine effective** (article 22 du RGPD).

Avant la mise en œuvre, l'employeur doit réaliser une **AIPD** (article 35 RGPD), informer individuellement les salariés sur la logique du traitement (articles 13-14 RGPD) et consulter la délégation du personnel (article L.414-9). Les algorithmes doivent être auditable, sans biais discriminatoire, et la question rejoint l'encadrement de l'IA dans le recrutement lorsque le dispositif sert à évaluer ou trier les salariés.

## Définition

Le **contrôle par intelligence artificielle** désigne l'usage de systèmes automatisés fondés sur l'apprentissage ou l'analyse prédictive pour évaluer les comportements, performances ou présences des salariés, dont le profilage algorithmique constitue la forme la plus risquée. Ces systèmes traitent des données à caractère personnel, parfois sensibles, et peuvent produire des décisions automatisées au sens de l'article 22 du RGPD.

Le recours à l'IA en RH soulève des enjeux de **transparence**, de **non-discrimination** et de **vie privée** qui imposent un encadrement humain effectif et un audit régulier des modèles.

## Questions fréquentes

### Comment vérifier l'absence de biais discriminatoires dans un système IA RH ?

Par audits réguliers des algorithmes pour vérifier exactitude, explicabilité et absence de biais. L'égalité de traitement (L.241-1) doit être vérifiée systématiquement et documentée dans le registre des traitements.

### Faut-il informer les salariés de la logique de l'algorithme ?

Oui, les articles 13-14 du RGPD imposent une information sur la logique sous-jacente, l'importance et les conséquences prévues du traitement. La transparence des algorithmes est exigée par la CNPD.

### L'AIPD est-elle obligatoire pour un système d'IA appliqué aux salariés ?

Oui, systématiquement, compte tenu du risque élevé pour les droits des salariés (article 35 RGPD). La consultation de la délégation du personnel s'ajoute (L.414-9, ? 150 salariés).

### Le contrôle par intelligence artificielle des salariés est-il autorisé au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement s'il poursuit une finalité légitime, est proportionné et respecte les droits fondamentaux. Toute décision produisant des effets juridiques exige une intervention humaine effective (article 22 RGPD).

## Quel règlement européen encadre l'IA dans l'emploi en 2026 ?

Le règlement (UE) 2024/1689 (IA Act) classe les systèmes d'IA appliqués à l'emploi parmi les systèmes à haut risque. Il s'ajoute aux exigences du RGPD et de l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois.

## Une décision RH peut-elle être prise entièrement par une IA ?

Non. L'article 22 du RGPD interdit les décisions individuelles entièrement automatisées ayant un effet juridique ou significatif. L'IA ne peut remplacer la décision humaine en matière disciplinaire ou d'évaluation.

## Conditions d'exercice

L'article 22 du RGPD interdit en principe les décisions individuelles entièrement automatisées ayant un effet juridique ou significatif : l'IA ne peut donc pas remplacer la décision humaine en matière disciplinaire ou d'évaluation.

Condition	Exigence
<b>Finalité légitime</b>	Sécurité, protection des intérêts économiques, vérification des obligations contractuelles
<b>Proportionnalité</b>	Aucune surveillance généralisée ; alternatives moins intrusives privilégiées
<b>Intervention humaine</b>	Décision finale prise et motivée par une personne (article 22 RGPD)
<b>Non-discrimination</b>	Audit des biais algorithmiques, vérification de l'égalité de traitement
<b>Transparence</b>	Information sur la logique sous-jacente et les conséquences (articles 13-14 RGPD)
<b>Consultation</b>	Délégation du personnel selon l'article <a href="#">L.414-9</a> (? 150 salariés)

## Modalités pratiques

L'AIPD est systématiquement requise pour les dispositifs de contrôle algorithmique compte tenu du risque élevé qu'ils présentent pour les droits des salariés.

Démarche	Précision
<b>Analyse d'impact (AIPD)</b>	Article 35 du RGPD, obligatoire avant déploiement
<b>Information individuelle</b>	Logique, importance et conséquences prévues du traitement
<b>Consultation de la délégation</b>	Procès-verbal préalable à la mise en service
<b>Audit des algorithmes</b>	Détection des biais, vérification de l'absence de discrimination
<b>Encadrement humain</b>	Procédure documentée de revue des décisions automatisées
<b>Registre des traitements</b>	Description du modèle, finalités, données, destinataires
<b>Exercice des droits</b>	Accès, rectification, opposition, intervention humaine (articles 15-22 RGPD)

## Pratiques et recommandations

**Limiter** le recours à l'IA aux situations où aucune alternative moins intrusive n'est disponible.

**Auditer** régulièrement les algorithmes pour vérifier leur exactitude, leur explicabilité et l'absence de biais discriminatoires.

**Documenter** chaque décision fondée sur l'IA et conserver la trace de la revue humaine effectuée.

**Former** les utilisateurs internes à la lecture critique des résultats et à la procédure d'intervention humaine.

**Réviser** périodiquement le dispositif avec la délégation du personnel et le DPO.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement de données pour surveillance des salariés
Art. <u>L.414-9</u> du Code du travail	Consultation/co-décision de la délégation du personnel
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 13-14, 22, 35
Règlement (UE) 2024/1689 (IA Act)	Encadrement des systèmes d'IA à haut risque dans l'emploi

Une décision disciplinaire ou d'évaluation entièrement automatisée sans intervention humaine est nulle et expose l'employeur à des sanctions de la CNPD jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial. La preuve issue d'un dispositif IA non conforme est irrecevable devant le tribunal du travail.

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.