L'employeur peut-il utiliser des outils d'analyse de sentiment ou d'IA émotionnelle sur les salariés ?

Réponse courte

L'utilisation des **systèmes d'IA visant à inférer les émotions** des salariés sur le lieu de travail est **interdite** par l'article 5 du règlement (UE) 2024/1689 (**AI Act**), entré en application en février 2025, à l'instar du contrôle par IA des salariés. Les seules exceptions concernent les **finalités médicales ou de sécurité** au sens strict (détection de fatigue extrême chez un conducteur, par exemple). L'analyse de sentiment des courriels, conversations Teams ou Slack pour évaluer le moral ou l'engagement des salariés est donc interdite.

Les analyses **agrégées et anonymisées** par équipe (sondages, enquêtes climat) restent autorisées si elles respectent le RGPD. Tout déploiement, même résiduel, exige une **AIPD** approfondie, la **consultation de la délégation** et une information individuelle, comme pour l'usage de l'IA dans le recrutement. Les sanctions cumulent celles de l'AI Act (jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du CA mondial) et celles du RGPD.

Définition

L'**IA émotionnelle** ou **analyse de sentiment** désigne les systèmes algorithmiques visant à inférer l'état émotionnel d'une personne à partir de données observables : expressions faciales, voix, écrits, comportement numérique. Elle inclut les outils d'analyse de courriels (Polaris, Receptiviti), de tonalité de réunions (Sybill, Otter analytics) ou d'analyse vidéo en entretien.

L'**AI Act** (règlement (UE) 2024/1689) classe ces systèmes comme **à risque inacceptable** dans le contexte de l'emploi, sauf exceptions strictes (médicales ou de sécurité publique).

Questions fréquentes

Comment savoir si un outil RH utilise de l'IA émotionnelle interdite ?

Il faut auditer tous les outils RH et collaboratifs susceptibles d'inférer des émotions, y compris ceux marketés sous d'autres dénominations (well-being, engagement, productivity). Une attestation écrite doit être demandée aux éditeurs sur les fonctions IA actives.

Dans quels cas une IA émotionnelle reste-t-elle autorisée ?

Uniquement pour des finalités médicales ou de sécurité au sens strict : détection de fatigue ou somnolence chez un conducteur (sécurité publique), détection d'intrusion ou d'agression dans des contextes très spécifiques. Une AIPD documentée est exigée.

L'IA émotionnelle est-elle interdite sur le lieu de travail au Luxembourg ?

Oui, l'article 5(1)(f) du règlement (UE) 2024/1689 (AI Act), entré en application en février 2025, interdit les systèmes d'IA visant à inférer les émotions des salariés. Les exceptions concernent uniquement les finalités médicales ou de sécurité publique.

Les sondages climat anonymes sont-ils encore autorisés en 2026 ?

Oui, les analyses agrégées et anonymisées par équipe (? 5 personnes), comme les sondages climat ou enquêtes d'engagement volontaires, restent autorisées si elles respectent le RGPD avec AIPD et consultation préalable de la CNPD le cas échéant.

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

Peut-on analyser les emails ou Slack pour mesurer le moral des salariés ?

Non, l'analyse de sentiment des courriels, conversations Teams ou Slack pour évaluer le moral ou l'engagement est interdite par l'AI Act. Cette pratique relève des systèmes à risque inacceptable dans le contexte de l'emploi.

Que faire si un outil déjà déployé contient une fonction d'analyse émotionnelle ?

Désactiver immédiatement toute fonction d'analyse de sentiment, de tonalité ou d'expression émotionnelle, sans attendre une plainte. Substituer par des enquêtes climat anonymes et volontaires, agrégées par équipe, conformes au RGPD.

Quelles sanctions risque un employeur utilisant une IA émotionnelle interdite ?

Les sanctions cumulent l'AI Act (jusqu'à 35 millions € ou 7 % du CA mondial, article 99) et le RGPD (jusqu'à 4 % du CA mondial), avec interdiction immédiate du dispositif et action en réparation des salariés concernés.

Conditions d’exercice

L'interdiction de l'AI Act vise spécifiquement les systèmes inférant les émotions sur le lieu de travail ; même un système globalement autorisé ailleurs (commerce, marketing) est interdit dès qu'il s'applique à des salariés ou candidats.

Condition	Exigence
Interdiction de principe	Article 5(1)(f) AI Act : interdit dans le contexte travail et éducation
Exceptions médicales	Détection de fatigue/somnolence chez un conducteur (sécurité publique)
Exceptions de sécurité	Détection d'intrusion ou d'agression dans des contextes très spécifiques
Analyses agrégées	Sondages anonymes par équipe (? 5 personnes) restent autorisés sous RGPD
AIPD systématique	Pour toute analyse agrégée, AIPD obligatoire avec consultation préalable CNPD le cas échéant
Information renforcée	Mention explicite dans la note salariés et la charte informatique

Modalités pratiques

Les outils marketés comme « well-being » ou « engagement » qui analysent les écrits ou les expressions faciales sont visés par l'interdiction, même si l'éditeur prétend le contraire ; il faut s'attacher à la fonction réelle, pas à l'étiquette commerciale.

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

Démarche	Précision
Audit des outils existants	Inventaire de tous les systèmes susceptibles d'inférer des émotions
Désactivation des fonctions interdites	Coupure immédiate des modules de sentiment ou d'analyse émotionnelle
Vérification des éditeurs	Demande écrite aux fournisseurs sur les fonctions IA actives
Substitution par sondages anonymes	Remplacement par des enquêtes climat agrégées et volontaires
AIPD pour les outils résiduels	Documentation détaillée si une fonction est conservée pour finalité médicale
Notice au personnel	Information sur la non-utilisation d'IA émotionnelle
Veille réglementaire	Suivi des lignes directrices européennes et nationales sur l'AI Act

Pratiques et recommandations

Auditer sans délai tous les outils RH et collaboratifs susceptibles d'inférer des émotions, y compris ceux marketés sous d'autres dénominations (well-being, engagement, productivity).

Désactiver immédiatement toute fonction d'analyse de sentiment, de tonalité ou d'expression émotionnelle des salariés, sans attendre une éventuelle plainte.

Substituer ces outils par des enquêtes climat anonymes et volontaires, agrégées par équipe, conformes au RGPD.

Documenter par écrit l'absence d'utilisation d'IA émotionnelle dans le registre des traitements et la note d'information aux salariés.

Demander systématiquement aux éditeurs IT une attestation écrite sur les fonctions IA actives ou désactivables dans leurs produits.

Former le DPO et les RH à la qualification des systèmes interdits par l'AI Act, particulièrement dans les outils déjà déployés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5(1)(f) du règlement (UE) 2024/1689 (AI Act)	Interdiction des systèmes inférant les émotions au travail
Art. 99 du règlement (UE) 2024/1689	Sanctions jusqu'à 35 M€ ou 7 % du CA mondial
Art. 22 du RGPD	Décisions automatisées et profilage
Art. 9 du RGPD	Données sensibles (état mental)
Art. L.261-1 du Code du travail	Encadrement luxembourgeois
Lignes directrices CEPD	Sur le profilage et les décisions automatisées

L'utilisation d'une IA émotionnelle interdite cumule les sanctions de l'AI Act (jusqu'à 35 M€ ou 7 % du CA mondial) et celles du RGPD (jusqu'à 4 % du CA mondial), avec interdiction immédiate du dispositif et action en réparation des salariés concernés.

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.