

L'employeur peut-il utiliser l'intelligence artificielle pour suggérer des parcours d'évolution ?

Réponse courte

L'employeur peut utiliser l'**intelligence artificielle** pour suggérer des parcours d'évolution, à condition de respecter le **règlement (UE) 2024/1689 (AI Act)**, le **RGPD** et le **principe de non-discrimination** (L.241-1, L.251-1). Les systèmes d'IA utilisés dans la prise de décision RH sont qualifiés de systèmes à haut risque pour l'évaluation de la performance par l'AI Act et soumis à des obligations renforcées de documentation, de supervision humaine et de contrôle des biais.

L'**article 22 du RGPD** interdit toute décision exclusivement automatisée ayant des effets juridiques ou significatifs : la suggestion d'IA ne peut qu'éclairer une décision humaine, et le salarié dispose de droits d'opposition face à une décision algorithmique. La **délégation du personnel** est codécisionnaire pour l'introduction d'un système automatisé de gestion (L.414-9, point 1). Une **AIPD** (article 35 RGPD) est obligatoire en cas de risque élevé. Les sanctions CNPD atteignent **20 millions d'euros** ou 4 % du chiffre d'affaires mondial, complétées par les amendes AI Act (jusqu'à 35 M€ ou 7 %).

Définition

L'**IA pour suggérer des parcours d'évolution** désigne tout système automatisé analysant les données de compétences, performance et aspirations afin de proposer des trajectoires de carrière personnalisées.

Le **règlement (UE) 2024/1689 (AI Act)** classe ces systèmes parmi les **systèmes à haut risque** lorsqu'ils sont utilisés dans la prise de décision relative à la promotion, l'évolution ou la cessation des relations de travail (annexe III).

Questions fréquentes

Comment l'AI Act qualifie-t-il les systèmes d'IA utilisés pour la promotion ?

Le règlement (UE) 2024/1689 (AI Act) classe les systèmes d'IA utilisés dans la prise de décision relative à la promotion, à l'évolution ou à la cessation des relations de travail comme systèmes à haut risque (annexe III). Ils sont soumis à des obligations renforcées de documentation et supervision humaine.

Comment prévenir les biais discriminatoires d'un outil d'IA RH ?

L'employeur doit auditer périodiquement les algorithmes pour détecter et corriger les biais (sexe, âge, origine), publier la logique générale du système et ses critères, former les responsables RH à la lecture critique des recommandations, et conserver la traçabilité des décisions humaines prises sur la base des suggestions.

L'employeur peut-il utiliser l'intelligence artificielle pour suggérer des parcours d'évolution ?

Oui, l'employeur peut utiliser l'intelligence artificielle pour suggérer des parcours d'évolution, à condition de respecter le règlement (UE) 2024/1689 (AI Act), le RGPD et le principe de non-discrimination (articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail luxembourgeois).

Quand les obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque entrent-elles en application ?

Les obligations relatives aux systèmes d'IA à haut risque du règlement AI Act s'appliquent à compter du 2 août 2026. Toute décision RH fondée exclusivement sur un traitement automatisé reste cependant interdite dès maintenant par l'article 22 du RGPD, sauf exceptions strictement encadrées.

Quelles obligations envers la délégation du personnel avant de déployer une IA RH ?

L'introduction d'un système automatisé de gestion du personnel est soumise à la codécision de la délégation du personnel selon l'article L.414-9, point 1 du Code du travail luxembourgeois. Une AIPD (article 35 RGPD) est également obligatoire avant la mise en service du système.

Quelles sanctions en cas de non-conformité IA RH ?

Les sanctions CNPD atteignent 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial annuel, complétées par les amendes prévues par l'AI Act pouvant aller jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires mondial selon la gravité de la violation constatée.

Une décision de promotion peut-elle être prise exclusivement par un système d'IA ?

Non, l'article 22 du RGPD interdit toute décision exclusivement automatisée ayant des effets juridiques ou significatifs. La suggestion d'IA ne peut qu'éclairer une décision humaine. La supervision humaine est obligatoire et la décision finale doit toujours être prise par une personne.

Conditions d'exercice

Le déploiement d'un outil d'IA RH suppose la conformité simultanée à plusieurs cadres juridiques (AI Act, RGPD, Code du travail).

Condition	Exigence
Classification AI Act	Système à haut risque : documentation technique, gestion des risques, supervision humaine
Base légale RGPD	Intérêt légitime ou exécution du contrat justifiés et documentés
Information préalable	Salariés informés de l'existence, de la finalité et de la logique du système
Supervision humaine	Décision finale toujours prise par une personne, jamais par l'IA seule (art. 22 RGPD)
Codécision délégation	Système automatisé soumis à <u>L.414-9</u> , point 1 (? 150 salariés)
Contrôle des biais	Audits réguliers pour prévenir les discriminations algorithmiques

Modalités pratiques

Le déploiement d'un outil d'IA RH doit suivre une procédure structurée et documentée pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

Démarche	Précision
AIPD	Analyse d'impact obligatoire avant mise en service (article 35 RGPD)
Documentation AI Act	Description du système, données d'entraînement, mesures de gestion des risques
Information collective	Note aux salariés sur la finalité, la logique et les conséquences possibles
Codécision délégation	Accord préalable de la délégation (L.414-9, point 1)
Droit de recours	Procédure permettant au salarié de demander une réévaluation humaine
Audit des biais	Vérification périodique de l'équité des recommandations par catégorie
Journalisation	Traçabilité des suggestions et des décisions humaines associées

Pratiques et recommandations

Limiter l'usage de l'IA à un rôle indicatif d'aide à la décision, sans automatisation des choix individuels.

Auditer régulièrement les algorithmes pour détecter et corriger les biais discriminatoires (sexe, âge, origine).

Garantir la transparence en publiant la logique générale du système et les critères pris en compte.

Former les responsables RH à la lecture critique des recommandations IA et aux limites des modèles.

Conserver la trace des décisions humaines prises sur la base des suggestions pour démontrer la supervision effective.

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2024/1689 (AI Act)	Systèmes d'IA à haut risque dans l'emploi (annexe III)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 22	Interdiction des décisions exclusivement automatisées
Règlement (UE) 2016/679, art. 35	Analyse d'impact relative à la protection des données
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel au Luxembourg
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitement des données à des fins de surveillance des salariés
Art. <u>L.414-9</u>, point 1 du Code du travail	Codécision sur l'introduction d'un système automatisé de gestion du personnel
Art. <u>L.241-1</u> et <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations

Le règlement AI Act entre progressivement en application : les obligations relatives aux systèmes à haut risque s'appliquent à compter du 2 août 2026. Toute décision RH fondée exclusivement sur un traitement automatisé reste interdite par l'article 22 du RGPD, sauf exceptions strictement encadrées.

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.