

# Peut-on utiliser l'intelligence artificielle pour suggérer des parcours d'évolution ?

## Réponse courte

L'intelligence artificielle peut être utilisée pour suggérer des parcours d'évolution professionnelle, à condition de respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment la protection des données, la non-discrimination et la transparence. Les suggestions générées par l'IA doivent rester indicatives et ne peuvent en aucun cas se substituer à une décision humaine.

L'employeur doit informer les salariés sur le fonctionnement du dispositif, consulter la délégation du personnel avant toute mise en place, et garantir un droit de recours effectif. Toute décision ayant un impact juridique ou significatif ne peut être prise exclusivement sur la base d'un traitement automatisé.

## Définition

L'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour suggérer des parcours d'évolution consiste à recourir à des systèmes automatisés capables d'analyser les données relatives aux compétences, à la performance et aux aspirations professionnelles des salariés afin de proposer des trajectoires de carrière personnalisées. Ces outils peuvent intégrer des algorithmes de traitement de données, d'apprentissage automatique ou de recommandations automatisées, appliqués à la gestion des ressources humaines.

## 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**

L'employeur peut recourir à l'IA pour suggérer des parcours d'évolution sous réserve du respect des droits fondamentaux des salariés, notamment en matière de protection des données à caractère personnel, de non-discrimination et de transparence. Toute utilisation de l'IA doit être justifiée par un intérêt légitime, proportionnée à la finalité poursuivie et ne pas porter atteinte à la dignité ou à l'autonomie professionnelle des salariés. L'information préalable des salariés sur l'existence, le fonctionnement général et les finalités du dispositif est obligatoire.

## **Modalités pratiques**

Avant la mise en œuvre d'un système d'IA pour la suggestion de parcours d'évolution, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) si le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées. Les salariés doivent être informés de manière claire sur les types de données collectées, les critères utilisés par l'IA, la logique sous-jacente aux suggestions et les conséquences éventuelles sur leur situation professionnelle. Les suggestions générées par l'IA ne peuvent avoir qu'une valeur indicative et ne sauraient se substituer à une décision humaine. Les salariés doivent pouvoir solliciter l'intervention d'un responsable RH pour toute contestation ou demande d'explication relative aux recommandations émises.

## **Pratiques et recommandations**

Il est recommandé de limiter l'utilisation de l'IA à des finalités compatibles avec le développement professionnel et l'accompagnement des salariés, en évitant toute automatisation des décisions individuelles ayant un impact juridique ou significatif. Les algorithmes doivent être régulièrement audités afin de prévenir les biais discriminatoires et garantir l'équité des suggestions. La consultation de la délégation du personnel est requise avant l'introduction de tout dispositif automatisé susceptible d'affecter l'organisation du travail ou les conditions d'évolution professionnelle. L'employeur doit également prévoir des mesures pour garantir la sécurité et la confidentialité des données traitées par l'IA.

## Cadre juridique

L'utilisation de l'IA dans la gestion des parcours d'évolution professionnelle est encadrée par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, qui transpose le règlement (UE) 2016/679 au Luxembourg. L'article [L.261-1](#) du Code du travail impose à l'employeur d'informer les salariés sur les méthodes et techniques d'évaluation utilisées. L'article [L.414-3](#) du Code du travail prévoit l'obligation de consultation de la délégation du personnel en cas d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'affecter les conditions de travail. Toute décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, est interdite lorsqu'elle produit des effets juridiques ou affecte de manière significative la personne concernée, sauf exceptions prévues par la loi.

L'employeur doit veiller à ce que les suggestions de parcours générées par l'IA ne constituent jamais une décision automatique et à garantir un droit de recours effectif au 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.