

L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les ressources humaines présente-t-elle un risque pour l'égalité salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les ressources humaines présente effectivement un risque pour l'égalité salariale au Luxembourg si les systèmes automatisés reproduisent ou amplifient des biais discriminatoires, notamment en matière de rémunération. L'employeur reste responsable de garantir l'égalité de traitement et doit pouvoir justifier objectivement toute décision salariale prise à l'aide de l'IA.

Pour limiter ce risque, il est obligatoire de réaliser une analyse d'impact, d'assurer la traçabilité des décisions automatisées, d'informer les salariés et leurs représentants, et de maintenir un encadrement humain des processus. Des contrôles réguliers, la transparence sur le fonctionnement des outils d'IA et la consultation de la délégation du personnel sont également nécessaires pour prévenir toute disparité salariale injustifiée.

Définition

L'intelligence artificielle (IA) appliquée aux ressources humaines désigne les systèmes automatisés capables de traiter, d'analyser et de prendre des décisions à partir de données relatives à la gestion du personnel. Ces outils interviennent notamment dans le recrutement, l'évaluation des performances, la gestion des carrières et la détermination des rémunérations.

L'égalité salariale est le principe selon lequel tout salarié, sans distinction de sexe ou de tout autre critère prohibé, doit percevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale ou équivalente. Ce principe est consacré par le Code du travail luxembourgeois, en particulier à l'article [L.225-1](#).

Conditions d'exercice

L'employeur peut recourir à l'IA dans les processus RH à condition de respecter strictement les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement prévus par le Code du travail. Il doit veiller à ce que les algorithmes utilisés ne reproduisent ni n'amplifient des biais discriminatoires, notamment en matière de rémunération.

Toute décision relative à la fixation ou à l'évolution des salaires, prise sur la base d'un système automatisé, doit pouvoir être justifiée objectivement. L'employeur doit garantir l'absence de toute distinction fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, le handicap ou tout autre critère prohibé par la loi.

Modalités pratiques

Avant de déployer un outil d'IA dans la gestion salariale, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact sur l'égalité de traitement. Cette démarche comprend l'audit des données d'entrée, la vérification des critères de décision intégrés à l'algorithme et la documentation complète des processus automatisés.

Les salariés et leurs représentants doivent être informés de l'utilisation de tels outils, ainsi que de leur impact potentiel sur la rémunération. L'employeur doit être en mesure de démontrer, à tout moment, que le système automatisé ne génère pas d'écarts injustifiés entre salariés placés dans une situation comparable.

La traçabilité des décisions automatisées et l'encadrement humain des processus sont obligatoires afin de garantir la conformité aux exigences légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'assurer une transparence maximale dans le paramétrage et le fonctionnement des outils d'IA utilisés pour la gestion salariale. Les employeurs doivent procéder à des contrôles réguliers des résultats produits par ces systèmes afin de détecter toute disparité salariale non justifiée.

La formation des responsables RH à l'identification et à la prévention des biais algorithmiques est essentielle. Il convient de mettre en place des procédures de recours permettant aux salariés de contester une décision automatisée affectant leur rémunération.

La consultation régulière de la délégation du personnel sur l'utilisation de l'IA dans les processus RH est fortement conseillée, conformément aux obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail.

Cadre juridique

- **Articles L.225-1 à L.225-6 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération, obligation d'égalité salariale pour un travail de valeur égale ou équivalente.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Obligation de garantir l'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.414-4 du Code du travail** : Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'introduction de nouvelles technologies affectant les conditions de travail.
- **Article L.261-1 et suivants du Code du travail** : Droit d'accès à l'information et recours en cas de discrimination.
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : Encadrement du traitement automatisé des données personnelles.
- La responsabilité de l'employeur demeure engagée en cas d'inégalité salariale, même en cas de recours à des systèmes automatisés. Les obligations de transparence, de justification objective et de traçabilité s'appliquent pleinement aux décisions prises à l'aide de l'IA.

L'introduction de l'IA dans la gestion salariale impose une vigilance accrue : tout écart injustifié constaté par l'Inspection du travail et des mines ou par les juridictions du travail expose l'employeur à des sanctions civiles et administratives. L'encadrement humain et la documentation des processus automatisés sont indispensables pour garantir la conformité.

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.