

L'employeur peut-il utiliser l'intelligence artificielle pour évaluer la performance des salariés ?

Réponse courte

L'utilisation de l'IA pour évaluer la performance des salariés est possible au Luxembourg, mais strictement encadrée. L'employeur ne peut prendre une décision individuelle (promotion, sanction, licenciement) uniquement sur la base d'un **traitement automatisé** sans intervention humaine effective. Cette interdiction découle de l'article 22 du obligations RGPD et s'applique à toute décision produisant des **effets juridiques significatifs**.

Depuis février 2025, l'AI Act interdit les systèmes analysant les **expressions faciales** ou la tonalité vocale des employés. À partir d'août 2026, les systèmes d'évaluation sont classés **systèmes à haut risque**. L'article L.261-1 impose une **information préalable** de la délégation du personnel avant tout traitement de données à des fins de surveillance.

Définition

L'évaluation de la performance par IA désigne l'utilisation de systèmes automatisés capables d'analyser des données relatives au travail d'un salarié pour mesurer ses résultats, sa productivité ou ses compétences. Ces systèmes incluent des algorithmes de notation automatique, des outils de mesure de productivité ou des plateformes de gestion de la performance assistées par IA.

Au Luxembourg, ces systèmes sont des **traitements de données à caractère personnel** soumis au RGPD et à l'AI Act. À partir d'août 2026, ils sont classés systèmes à haut risque car ils peuvent influencer significativement la carrière des travailleurs. L'intervention humaine reste obligatoire pour toute décision finale.

Questions fréquentes

Faut-il informer la délégation du personnel avant un dispositif d'évaluation IA ?

Oui. L'article L.261-1 du Code du travail impose une information collective préalable du comité mixte ou de la délégation du personnel. La description doit inclure finalité, modalités et durée de conservation des données.

L'employeur peut-il évaluer la performance des salariés avec une IA ?

Oui, mais sous conditions. L'article 22 du RGPD interdit toute décision exclusivement automatisée ayant des effets juridiques (promotion, sanction, licenciement). Une intervention humaine effective est obligatoire et l'article L.261-1 impose une information préalable de la délégation.

La délégation peut-elle saisir la CNPD avant la mise en place d'un système d'évaluation IA ?

Oui. La délégation ou les salariés disposent d'un délai de 15 jours pour demander un avis préalable à la CNPD. Cette saisine a effet suspensif pendant le délai d'instruction d'un mois de la CNPD.

Le consentement du salarié suffit-il à légitimer une évaluation par IA ?

Non. Le consentement seul ne peut légitimer ce traitement en raison du lien de subordination. L'employeur doit identifier l'une des six conditions de licéité de l'article 6.1 du RGPD, généralement l'intérêt légitime avec mise en balance.

Quelles sanctions pénales encourt un employeur pour surveillance illégale au Luxembourg ?

L'article L.261-2 du Code du travail prévoit un emprisonnement de 8 jours à 1 an et/ou une amende de 251 à 125 000 euros. Le RGPD ajoute des sanctions administratives jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du CA mondial.

Quels systèmes IA d'évaluation sont interdits en milieu de travail ?

Depuis le 2 février 2025, l'AI Act (article 5) interdit les systèmes analysant les émotions, expressions faciales, tonalité vocale ou gestuelle des salariés. Seules les exceptions médicales ou de sécurité sont autorisées.

Conditions d'exercice

L'utilisation de l'IA pour évaluer la performance des salariés au Luxembourg suppose le respect de conditions cumulatives.

Critère	Détail
RGPD - Article 22	Interdiction absolue de décision exclusivement automatisée ayant des effets juridiques (promotion, sanction, licenciement) ; intervention humaine effective et qualifiée obligatoire ; droit d'explication et de contestation
AI Act - Interdictions	Interdiction depuis le 2 février 2025 des systèmes analysant émotions, expressions faciales, tonalité vocale ou gestuelle pour évaluer les salariés ; formation obligatoire des personnes impliquées (article 4)
AI Act - Haut risque	Classification à partir du 2 août 2026 ; supervision humaine, documentation technique, traçabilité, analyse des biais, transparence ; enregistrement auprès des autorités
Art. L.261-1	Information collective préalable du comité mixte, de la délégation du personnel ou de l'ITM ; description détaillée de la finalité, des modalités, de la durée de conservation
Saisine CNPD	Possibilité pour la délégation ou les salariés de demander un avis préalable à la CNPD dans les 15 jours (effet suspensif)
Base légale	L'une des six conditions de licéité de l'article 6.1 du RGPD ; le consentement du salarié ne peut seul légitimer ce traitement (lien de subordination)
Non-discrimination	Interdiction de discrimination fondée sur les critères protégés ; tests réguliers anti-biais ; transparence sur les critères d'évaluation

Modalités pratiques

La mise en oeuvre d'un système d'évaluation par IA suit un processus structuré en quatre phases.

Étape	Détail
Phase préparatoire	Réaliser une AIPD obligatoire ; identifier les données personnelles collectées ; déterminer la base légale ; vérifier l'absence de fonctionnalités interdites ; désigner un DPO si traitement structurel
Information et consultation	Informers collectivement le comité mixte ou la délégation (art. <u>L.261-1</u>) ; informer individuellement chaque salarié (articles 12 et 13 RGPD) ; prévoir le délai de 15 jours pour saisine CNPD ; suspendre si demandé
Mise en place opérationnelle	Former managers et superviseurs ; établir une procédure claire d'intervention humaine ; système de traçabilité (conservation minimum 6 mois) ; registre des traitements (article 30 RGPD) ; contrôles d'accès restreints
Suivi continu	Tests réguliers anti-biais discriminatoires ; documentation des interventions humaines ; conservation des logs (6 mois minimum) ; audits périodiques ; mise à jour en cas de modification du système

Pratiques et recommandations

Utiliser l'IA pour fournir des indicateurs objectifs sur la performance (taux d'atteinte des objectifs, délais, qualité des livrables) en maintenant systématiquement une analyse humaine qualifiée pour la décision finale.

Communiquer clairement aux salariés les critères mesurés par l'IA, la pondération des indicateurs et la possibilité de consulter les données collectées, en organisant des entretiens d'évaluation permettant au salarié de s'exprimer.

Auditer régulièrement les résultats par genre, âge et origine pour détecter les biais, en impliquant des profils diversifiés dans la conception et en prévoyant une révision humaine systématique des décisions défavorables.

Limiter la collecte aux données strictement nécessaires à l'évaluation professionnelle, en évitant le traçage excessif de l'activité quotidienne et en excluant les zones privées de toute surveillance.

Consulter la délégation du personnel dès la conception du projet, en organisant des sessions d'information et en co-construisant les règles d'usage avec les instances représentatives.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 22	Décision individuelle automatisée ; droit de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée
RGPD - Articles 12 et 13	Obligation d'information transparente et complète des personnes concernées
RGPD - Article 35	Analyse d'impact obligatoire pour les traitements à risque élevé
RGPD - Article 83	Sanctions administratives jusqu'à 20 M EUR ou 4 % du CA mondial
AI Act - Article 4	Obligation de formation des personnes impliquées dans l'utilisation de l'IA (depuis le 2 février 2025)
AI Act - Article 5	Interdiction de l'analyse des émotions des employés sur le lieu de travail (depuis le 2 février 2025)
AI Act - Annexe III	Systèmes d'évaluation de la performance classés à haut risque (à partir du 2 août 2026)
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement de données à des fins de surveillance ; information préalable obligatoire ; possibilité de saisine CNPD
Art. <u>L.261-2</u>	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 1 an et/ou amende de 251 à 125 000 EUR

La réglementation en matière d'IA est en évolution rapide avec des échéances clés déjà effectives. Il convient de distinguer l'utilisation de l'IA comme outil d'aide à la décision (légale avec encadrement) de son utilisation comme décisionnaire unique (illégale), sous réserve de l'application progressive de l'AI Act. L'intervention humaine doit être réelle, qualifiée et documentée.

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.