

Quels sont les droits du salarié face à une décision prise par intelligence artificielle ?

Réponse courte

Un salarié au Luxembourg dispose de **droits fondamentaux** lorsqu'une décision le concernant est prise par un système d'IA. L'article 22 du RGPD interdit toute décision produisant des effets juridiques (licenciement, promotion, sanction) fondée exclusivement sur un **traitement automatisé**. Le salarié peut obtenir une intervention humaine, exprimer son point de vue et **contester la décision**.

En cas de non-respect de ces droits, le salarié peut déposer une **réclamation gratuite** auprès de la CNPD, autorité compétente pour l'AI Act, ou saisir le **tribunal du travail** pour obtenir réparation du préjudice. L'employeur doit garantir la transparence des algorithmes, éviter toute discrimination et permettre une **supervision humaine** effective de toute décision automatisée affectant significativement la relation de travail.

Définition

Une **décision individuelle automatisée** est une décision prise exclusivement par un système informatique ou d'intelligence artificielle, sans intervention humaine effective, qui produit des effets juridiques ou affecte une personne de manière significative. Dans le contexte professionnel, cela inclut les décisions relatives au recrutement, à l'évaluation, à la promotion, à la rémunération, aux sanctions ou au licenciement.

Le **profilage** désigne tout traitement automatisé de données personnelles utilisé pour analyser ou prédire des aspects personnels tels que le rendement au travail, le comportement professionnel ou les compétences d'un salarié. L'intelligence artificielle au sens de l'AI Act est un système conçu pour fonctionner avec différents niveaux d'autonomie et qui génère des prédictions, recommandations ou décisions.

Questions fréquentes

Comment déposer une réclamation auprès de la CNPD ?

La réclamation est gratuite et se dépose en ligne (cnpd.public.lu) ou par courrier (15 boulevard du Jazz, L-4370 Belvaux). Il faut joindre les éléments de preuve : courriers, documents et explications déjà reçues de l'employeur.

Comment un salarié peut-il contester une décision automatisée de l'employeur ?

Le salarié envoie une demande écrite (recommandée ou courriel avec accusé) à l'employeur. Le délai de réponse est d'un mois (prorogeable de deux). Il peut ensuite saisir gratuitement la CNPD ou le tribunal du travail.

Le salarié doit-il prouver un préjudice pour exercer ses droits ?

Non. Le simple fait qu'une décision ait été prise de manière automatisée suffit pour demander une révision humaine selon l'article 22 du RGPD. La preuve d'un préjudice est requise uniquement pour obtenir des dommages et intérêts.

Qu'est-ce qu'une décision individuelle automatisée selon le RGPD ?

C'est une décision prise exclusivement par un système informatique sans intervention humaine effective, qui produit des effets juridiques ou affecte significativement la personne. Recrutement, évaluation, promotion, sanction et licenciement sont concernés.

Quel tribunal saisir pour contester une décision automatisée au travail ?

Le tribunal du travail luxembourgeois est compétent pour contester la décision, obtenir sa nullité, réclamer des dommages et intérêts ou faire constater une discrimination. L'assistance d'un avocat spécialisé en droit social est recommandée.

Quels sont les droits du salarié face à une décision prise par une IA ?

Le salarié peut obtenir une intervention humaine, exprimer son point de vue et contester toute décision exclusivement automatisée produisant des effets juridiques selon l'article 22 du RGPD. Le licenciement, la promotion ou la sanction par IA seule sont interdits.

Conditions d'exercice

L'exercice des droits du salarié face à une décision automatisée suppose la réunion de plusieurs conditions.

Critère	Détail
Existence d'une décision automatisée	Décision fondée exclusivement ou de manière prépondérante sur un traitement automatisé, sans intervention humaine substantielle
Effets significatifs	Décision produisant des effets juridiques (modification du contrat, sanction, licenciement) ou affectant significativement le salarié (impact carrière, rémunération, conditions de travail)
Traitement de données personnelles	Le système d'IA traite des données à caractère personnel du salarié concerné
Information préalable	L'employeur doit avoir informé le salarié de l'utilisation d'un système d'IA conformément aux obligations de transparence du RGPD
Pas de preuve de préjudice requise	Le simple fait qu'une décision ait été prise de manière automatisée suffit pour demander une révision humaine

Modalités pratiques

L'exercice des droits du salarié suit un parcours en trois niveaux progressifs.

Étape	Détail
Démarche auprès de l'employeur	Demande écrite (lettre recommandée ou courriel avec accusé de réception) : explications sur la logique du système, intervention humaine, expression du point de vue, révision par un humain qualifié ; délai de réponse : un mois (prorogeable de deux mois)
Réclamation CNPD	Si démarche insatisfaisante : réclamation gratuite en ligne (cnpd.public.lu) ou par courrier (15 boulevard du Jazz, L-4370 Belvaux) ; joindre éléments de preuve (courriers, documents, explications reçues)
Action en justice	Saisir le tribunal du travail pour contester la décision ou obtenir sa nullité ; réclamer des dommages et intérêts ; faire constater une discrimination si effets discriminatoires ; assistance d'un avocat spécialisé recommandée

Pratiques et recommandations

Demander systématiquement à être informé lorsque des outils d'IA sont utilisés pour des décisions vous concernant, en documentant toutes les décisions contestables et les échanges avec l'employeur.

Exercer le droit d'accès aux données personnelles pour comprendre quelles informations alimentent le système d'IA, en sollicitant la délégation du personnel pour accompagnement dans les démarches.

Garantir (pour les employeurs) une intervention humaine effective pour toute décision significative, en informant préalablement les salariés et en documentant la logique des algorithmes de manière compréhensible.

Former (pour les employeurs) les responsables RH et managers à la supervision des décisions assistées par IA, en réalisant une analyse d'impact avant tout déploiement et en conservant la traçabilité du processus décisionnel.

Éviter (pour les employeurs) les systèmes opaques susceptibles de générer des discriminations, l'analyse des émotions en milieu de travail (interdite) et la surveillance excessive sans finalité légitime.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 22	Décision individuelle automatisée ; droit de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée
RGPD - Considérants 71 et 72	Garanties pour les décisions automatisées
AI Act (UE 2024/1689)	Règles harmonisées concernant l'IA ; application complète le 2 août 2026
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et régime général sur la protection des données
Art. <u>L.261-1</u> à <u>L.261-4</u>	Contrôle et surveillance des salariés ; obligation d'information préalable
CNPD	Autorité de surveillance du marché par défaut pour l'AI Act ; point de contact unique ; droits fondamentaux
<u>ITM</u>	Autorité compétente pour les droits fondamentaux en matière d'IA

Le cadre juridique de l'IA en milieu professionnel est récent et en évolution constante. L'intervention humaine requise doit être effective et avoir une influence réelle sur la décision finale, comme le confirme la jurisprudence européenne. Les employeurs doivent anticiper la mise en conformité avec l'AI Act, sous réserve de l'application progressive de l'AI Act.

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.