

# Qu'est-ce que l'intelligence artificielle en entreprise et quels sont ses principaux usages RH ?

## Réponse courte

L'intelligence artificielle en entreprise désigne l'ensemble des technologies capables de reproduire certaines fonctions cognitives humaines pour automatiser des tâches, analyser des données ou formuler des recommandations. En ressources humaines, l'IA s'applique principalement au **tri de candidatures**, à la **planification des effectifs**, à l'analyse prédictive du turnover et à l'automatisation des tâches administratives répétitives.

Au Luxembourg, l'utilisation de l'IA en entreprise est encadrée par le **obligations RGPD**, l'**AI Act européen** (Règlement UE 2024/1689) et le Code du travail, notamment les articles [L.261-1](#) sur la surveillance des salariés et [L.251-1](#) sur la non-discrimination. L'employeur doit garantir une **supervision humaine** pour toute décision affectant les salariés et informer la **délégation du personnel** avant tout déploiement impliquant un traitement de données personnelles.

## Définition

L'**intelligence artificielle** regroupe les systèmes informatiques conçus pour exécuter des tâches nécessitant habituellement l'intelligence humaine : reconnaissance de patterns, traitement du langage naturel, apprentissage automatique et aide à la décision. En contexte professionnel, ces technologies s'intègrent aux processus existants pour augmenter la productivité et la qualité des analyses.

Dans le domaine RH, l'IA couvre un spectre large allant de l'automatisation simple (chatbots pour répondre aux questions courantes, génération de documents) à des usages avancés comme le **scoring prédictif** de candidatures ou l'analyse du climat social. Le Règlement UE 2024/1689 définit un système d'IA comme un système automatisé conçu pour fonctionner avec différents niveaux d'autonomie et produire des résultats influençant des environnements physiques ou virtuels.

## Questions fréquentes

### Comment l'AI Act classe-t-il les systèmes d'IA ?

L'AI Act distingue quatre niveaux de risque : inacceptable (interdit), haut, limité et minimal. Les systèmes RH décisionnels sont généralement classés à haut risque selon l'Annexe III, ce qui impose des obligations renforcées.

### Faut-il informer la délégation du personnel avant de déployer une IA RH ?

Oui. L'article L.261-1 du Code du travail impose une information préalable de la délégation du personnel pour tout traitement de surveillance. L'article L.414-1 prévoit en outre la consultation lors de l'introduction de nouvelles technologies.

### Qu'est-ce que l'intelligence artificielle en entreprise ?

L'IA en entreprise désigne les technologies capables de reproduire certaines fonctions cognitives humaines pour automatiser des tâches, analyser des données ou formuler des recommandations. Le Règlement UE 2024/1689 (AI Act) en fournit la définition juridique de référence.

### Quelles sont les sanctions en cas d'infraction à l'AI Act ?

Les sanctions peuvent atteindre 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires mondial pour les pratiques interdites. Pour les non-conformités haut risque, les sanctions peuvent atteindre 15 millions d'euros ou 3 % du CA mondial.

### Quels sont les principaux usages RH de l'intelligence artificielle ?

L'IA s'applique principalement au tri de candidatures, à la planification des effectifs, à l'analyse prédictive du turnover et à l'automatisation des tâches administratives répétitives. Elle libère du temps pour les missions stratégiques.

### Quels textes encadrent l'utilisation de l'IA en entreprise au Luxembourg ?

Trois cadres : le RGPD (protection des données), l'AI Act européen (Règlement UE 2024/1689) et le Code du travail (articles L.261-1 sur la surveillance et L.251-1 sur la non-discrimination). La CNPD et l'ITM contrôlent l'application.

## Conditions d'exercice

L'utilisation de l'IA en entreprise au Luxembourg implique le respect simultané de plusieurs cadres réglementaires.

Critère	Détail
Classification AI Act	Systèmes RH classés selon 4 niveaux de risque : inacceptable, haut, limité, minimal
RGPD	Base légale obligatoire pour tout traitement de données personnelles ; consentement ou intérêt légitime
Code du travail - Art. <u>L.261-1</u>	Information préalable de la délégation du personnel pour tout traitement de surveillance
Non-discrimination - Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte via les algorithmes
Supervision humaine	Obligatoire pour toute décision produisant des effets juridiques sur les salariés
Autorité compétente	CNPD pour le RGPD ; <u>ITM</u> pour le droit du travail

## Modalités pratiques

Le déploiement de l'IA en entreprise suit un processus structuré qui garantit la conformité juridique et l'acceptation par les salariés.

Étape	Détail
Cartographie des usages	Identifier les processus RH automatisables et évaluer le niveau de risque AI Act
Évaluation juridique	Vérifier la base légale RGPD et la conformité au Code du travail
Information préalable	Informers la délégation du personnel (Art. <u>L.261-1</u> ) et les salariés concernés
Mise en place	Déployer avec documentation technique, logs et procédures de supervision humaine
Suivi continu	Auditer les résultats, contrôler les biais et actualiser la documentation

## Pratiques et recommandations

**Cartographier** l'ensemble des processus RH existants pour identifier ceux qui bénéficieraient réellement d'une automatisation, en distinguant les tâches administratives des décisions nécessitant un jugement humain.

**Former** les équipes RH aux principes fondamentaux de l'IA pour développer une compréhension critique des recommandations algorithmiques et garantir une supervision effective.

**Documenter** chaque usage de l'IA dans un registre interne précisant la finalité, les données traitées, la base légale et les mesures de contrôle mises en place.

**Associer** la délégation du personnel dès la phase de réflexion pour favoriser l'adhésion et anticiper les préoccupations relatives à la protection des données et des droits des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement UE 2024/1689 (AI Act)	Cadre européen harmonisé pour l'utilisation de l'intelligence artificielle
RGPD - Article 22	Décisions individuelles automatisées et profilage
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte
Art. <a href="#">L.414-1</a>	Information et consultation de la délégation du personnel

L'IA en entreprise est un outil d'assistance qui ne remplace pas le jugement humain pour les décisions affectant les salariés. Le cadre réglementaire luxembourgeois et européen impose une approche de conformité proactive, avec des sanctions pouvant atteindre 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires mondial pour les infractions à 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.