L'utilisation de l'IA en entreprise est-elle encadrée par une réglementation au Luxembourg ?

Réponse courte

L'utilisation de l'IA en entreprise au Luxembourg est encadrée par **trois niveaux de réglementation** simultanés. Le **Règlement UE 2024/1689** (AI Act) établit un cadre européen avec une classification par niveaux de risque. Le **RGPD** impose des obligations pour le traitement de données personnelles, notamment l'article 22 sur les décisions automatisées. Le **Code du travail** complète ce dispositif avec l'article L.261-1 sur la surveillance et L.251-1 sur la non-discrimination.

Il n'existe pas de loi nationale spécifique à l'IA, mais l'AI Act est directement applicable depuis le **1er août 2024**. La **CNPD** contrôle la conformité RGPD, tandis que le Luxembourg doit désigner une autorité nationale pour l'AI Act. L'**ITM** veille au respect du droit du travail, y compris la non-discrimination algorithmique.

Définition

Le **cadre réglementaire de l'IA** au Luxembourg repose sur l'articulation entre le droit européen directement applicable et le droit national du travail. L'AI Act constitue le premier règlement mondial dédié à l'intelligence artificielle, tandis que le RGPD encadre spécifiquement le traitement des données personnelles depuis 2018.

Au niveau national, le Code du travail luxembourgeois ne contient pas de dispositions spécifiques à l'IA mais offre un cadre protecteur applicable aux traitements algorithmiques. L'article L.261-1 encadre la **surveillance des salariés** par des traitements de données, et les articles L.251-1 et suivants interdisent toute **discrimination** qui pourrait résulter de l'utilisation d'algorithmes dans les processus RH.

Questions fréquentes

Comment réaliser un audit de conformité pour les systèmes d'IA ?

Il faut auditer simultanément les obligations AI Act, RGPD et Code du travail pour chaque système d'IA. Cela inclut le registre des traitements, l'AIPD, la documentation technique AI Act et la désignation d'un référent IA interne.

L'AI Act est-il directement applicable au Luxembourg ?

Oui. En tant que règlement européen, l'AI Act (Règlement UE 2024/1689) est directement applicable au Luxembourg depuis le 1er août 2024. Aucune transposition nationale n'est nécessaire pour son application.

Quel article encadre la surveillance des salariés au Luxembourg ?

L'article L.261-1 du Code du travail encadre tout traitement de données personnelles à des fins de surveillance des salariés. Il impose une information préalable de la délégation du personnel et permet une saisine de la CNPD.

Quel est le calendrier d'application de l'AI Act ?

Les interdictions de pratiques à risque inacceptable s'appliquent depuis le 2 février 2025. Les obligations de transparence depuis le 2 août 2025. Les exigences complètes pour systèmes à haut risque entrent en vigueur le 2 août 2026.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle autorité luxembourgeoise contrôle la conformité IA ?

La CNPD contrôle la conformité RGPD. L'ITM veille au respect du droit du travail, dont la non-discrimination algorithmique. Le Luxembourg doit désigner une autorité nationale spécifique pour l'AI Act selon le projet de loi n°8476.

Quelle réglementation encadre l'IA en entreprise au Luxembourg ?

Trois niveaux : le Règlement UE 2024/1689 (AI Act), le RGPD et le Code du travail (articles L.261-1, L.251-1, L.414-1). Il n'existe pas de loi nationale spécifique à l'IA mais l'AI Act est directement applicable depuis le 1er août 2024.

Conditions d'exercice

Le cadre réglementaire applicable dépend du type d'usage et des données traitées.

Réglementation	Champ d'application	Principales obligations
AI Act (Règlement UE 2024/1689)	Tout système d'IA mis sur le marché ou utilisé dans l'UE	Classification par risque, documentation, transparence, supervision humaine
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Tout traitement de données personnelles	Base légale, minimisation, information, droits des personnes, AIPD
Art. L.261-1 Code du travail	Traitement de données de surveillance des salariés	Information préalable de la délégation, avis CNPD possible
Art. L.251-1 Code du travail	Toute relation de travail	Interdiction de discrimination directe ou indirecte
Art. L.414-1 Code du travail	Entreprises avec délégation du personnel	Information et consultation obligatoires

Modalités pratiques

La mise en conformité exige une approche transversale couvrant les trois niveaux de réglementation.

Obligation	Détail
Inventaire des systèmes	Recenser tous les outils d'IA utilisés et les classifier selon l'AI Act
Base légale RGPD	Identifier la base légale applicable pour chaque traitement de données
Information préalable	Informer la délégation du personnel (Art. L.261-1) et les salariés concernés
Documentation	Constituer le dossier de conformité : registre des traitements, AIPD, documentation technique AI Act
Désignation DPO	S'assurer que le délégué à la protection des données couvre les usages IA
Veille réglementaire	Suivre le calendrier de mise en œuvre progressive de l'AI Act jusqu'en 2027

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit global de conformité couvrant simultanément les obligations AI Act, RGPD et Code du travail pour chaque système d'IA déployé ou envisagé.

Désigner un référent IA interne chargé de coordonner la conformité entre les services juridique, RH et informatique, en lien avec le DPO.

Anticiper le calendrier de l'AI Act en commençant par les obligations les plus urgentes (interdictions en vigueur depuis février 2025) et en planifiant la mise en conformité pour les systèmes à haut risque (août 2026).

Consulter la CNPD en cas de doute sur la conformité d'un traitement et associer la délégation du personnel dès la phase de conception des projets IA.

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement UE 2024/1689 (AI Act)	Cadre européen harmonisé pour l'IA, entré en vigueur le 1er août 2024
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Protection des données personnelles, applicable depuis le 25 mai 2018
Art. L.261-1	Surveillance des salariés par traitement de données personnelles
Art. L.261-2	Sanctions pénales en cas de traitement illicite de données
Art. L.251-1	Non-discrimination dans les relations de travail
Art. L.414-1	Information et consultation de la délégation du personnel

Le Luxembourg ne dispose pas encore de loi nationale spécifique à l'IA, mais le cadre existant (AI Act, RGPD, Code du travail) couvre l'essentiel des obligations. Les entreprises doivent suivre attentivement le calendrier de mise en œuvre progressive de l'AI Act et la désignation de l'autorité nationale compétente.

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.