Un salarié peut-il refuser une décision prise automatiquement par un système d'IA ?

Réponse courte

Le salarié dispose d'un **droit fondamental** de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé produisant des effets juridiques. L'article 22 du RGPD consacre ce droit et impose une **intervention humaine** dans tout processus décisionnel automatisé touchant la situation professionnelle du salarié : évaluation, promotion, sanction ou licenciement.

Si une décision a été prise sans supervision humaine effective, le salarié peut la **contester** et exiger une réévaluation par une personne compétente. Il peut saisir la **CNPD** si le traitement n'est pas conforme au RGPD. L'AI Act renforce cette protection en imposant une supervision humaine pour tous les systèmes à haut risque. L'article L.261-1 du réglementation luxembourgeoise protège le salarié qui introduit une **réclamation** : celle-ci ne peut constituer un motif de licenciement.

Définition

Le **droit de contestation d'une décision automatisée** est un droit fondamental reconnu par le RGPD qui protège les personnes contre les décisions prises sans intervention humaine. Ce droit repose sur le principe que toute décision ayant un impact significatif sur une personne doit pouvoir être expliquée, justifiée et contrôlée par un être humain.

En contexte professionnel, ce droit s'applique à toute décision qui affecte la **situation professionnelle** du salarié : sélection lors d'un recrutement, évaluation de performance, attribution de primes, planification des horaires, proposition de formation ou décision disciplinaire. Le salarié n'a pas à prouver que la décision est erronée : il suffit qu'elle ait été prise sans intervention humaine suffisante.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il traiter une contestation de décision automatisée ?

Il doit accuser réception, vérifier la supervision humaine, faire réévaluer la situation par une personne compétente et indépendante, communiquer la décision motivée et conserver la trace de la procédure pour démontrer la conformité au RGPD.

Comment l'employeur peut-il prouver une supervision humaine effective ?

Il doit documenter chaque étape du processus décisionnel, conserver la trace de l'intervention humaine, distinguer la recommandation algorithmique de la décision finale et démontrer que l'humain disposait du pouvoir effectif de modifier la recommandation.

Le salarié risque-t-il un licenciement en saisissant la CNPD ?

Non. L'article L.261-1, paragraphe 5 du Code du travail protège explicitement le salarié qui introduit une réclamation. Celle-ci ne peut constituer un motif de licenciement, garantissant la liberté d'exercice des droits.

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

Quelles décisions le salarié peut-il contester ?

Toute décision qui affecte la situation professionnelle : sélection au recrutement, évaluation, attribution de primes, planification des horaires, proposition de formation ou décision disciplinaire. Le salarié n'a pas à prouver que la décision est erronée.

Quels recours pour un salarié face à une décision automatisée non conforme ?

Le salarié peut saisir la CNPD pour non-conformité au RGPD ou intenter une action devant le tribunal du travail (article 79 RGPD) pour obtenir réparation du préjudice. Une assistance juridique spécialisée est recommandée.

Un salarié peut-il refuser une décision automatisée prise par une IA ?

Oui. L'article 22 du RGPD consacre le droit fondamental de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée produisant des effets juridiques. Le salarié peut contester et exiger une réévaluation par une personne compétente.

Conditions d’exercice

Les droits du salarié face à une décision automatisée sont définis par le RGPD et le Code du travail.

Droit	Base légale	Conditions
Droit de ne pas être soumis à une décision automatisée	RGPD Art. 22	Décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé produisant des effets juridiques
Droit d'explication	RGPD Art. 13-15	Information sur la logique sous-jacente, la portée et les conséquences du traitement
Droit de contestation	RGPD Art. 22, §3	Possibilité d'obtenir une intervention humaine, d'exprimer son point de vue et de contester
Réclamation CNPD	Art. L.261-1, §5	Réclamation sans risque de licenciement pour le salarié
Recours judiciaire	RGPD Art. 79	Action devant le tribunal du travail en cas de préjudice

Modalités pratiques

La gestion des contestations de décisions automatisées nécessite une procédure claire.

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

Étape	Détail
Réception de la demande	Accuser réception de la contestation et informer le salarié du délai de traitement
Analyse	Vérifier si la décision a été prise avec une supervision humaine effective
Réévaluation	Faire réévaluer la situation par une personne compétente et indépendante du système
Réponse motivée	Communiquer au salarié la décision de réévaluation avec les motifs retenus
Documentation	Conserver la trace de la contestation et de son traitement
Amélioration	Identifier les causes du dysfonctionnement et adapter le processus

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure de contestation accessible et documentée, portée à la connaissance de tous les salariés, avec un délai de traitement raisonnable et un interlocuteur identifié.

Garantir l'absence de représailles contre les salariés qui exercent leur droit de contestation, conformément à l'article L.261-1 paragraphe 5 du Code du travail qui protège explicitement ce droit.

Former les managers à expliquer les décisions impliquant l'IA en termes compréhensibles pour les salariés, en distinguant clairement la recommandation algorithmique de la décision humaine finale.

Documenter chaque étape du processus décisionnel pour prouver, en cas de contestation, que la supervision humaine a été effective et que la décision finale a été prise par une personne compétente.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 22	Droit de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée
RGPD - Articles 13-15	Droit d'information et d'accès, y compris la logique du traitement
AI Act - Article 14	Supervision humaine obligatoire pour les systèmes à haut risque
Art. L.261-1, §5	Droit de réclamation à la CNPD sans risque de licenciement
Art. L.261-2	Sanctions pénales en cas de traitement illicite

Le droit de contestation d'une décision automatisée est un droit fondamental qui ne peut être supprimé par contrat. L'employeur doit anticiper les demandes en mettant en place une procédure de réévaluation humaine et en formant les équipes à la transparence décisionnelle.

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

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.

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