

# L'IA peut-elle être utilisée pour évaluer les performances des salariés au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'IA peut être utilisée pour **assister** l'évaluation des performances, mais la décision finale doit impérativement rester **humaine**. L'[AI Act](#) classe les systèmes d'IA utilisés pour l'évaluation des salariés comme **systèmes à haut risque** (Annexe III, point 4), ce qui impose des obligations renforcées de documentation, de transparence et de supervision. Le RGPD (article 22) interdit les décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé affectant significativement le salarié.

L'employeur doit informer la **délégation du personnel** (article [L.261-1](#)) avant tout déploiement. L'article [L.251-1](#) prohibe toute discrimination résultant de biais algorithmiques. Les systèmes de **scoring de performance** automatisé ou de surveillance continue de la productivité sont soumis aux exigences les plus strictes. La reconnaissance émotionnelle sur le lieu de travail est **interdite** depuis février 2025.

## Définition

L'**évaluation des performances par l'IA** désigne l'utilisation de systèmes algorithmiques pour mesurer, analyser ou noter la productivité, la qualité du travail ou le comportement professionnel des salariés. Ces systèmes peuvent analyser des données quantitatives (volumes traités, délais, taux d'erreur) ou qualitatives (retours clients, interactions, compétences).

La frontière entre **assistance** et **décision** est juridiquement déterminante. L'IA peut légitimement agréger des données et produire des indicateurs, mais le jugement final sur la performance du salarié doit être formulé par un **évaluateur humain** qui prend en compte le contexte, les circonstances individuelles et les éléments non quantifiables.

## Questions fréquentes

### Comment garantir l'équité d'une IA d'évaluation des performances ?

Il faut auditer régulièrement les scores par critères protégés (âge, sexe, ancienneté), vérifier l'absence de biais algorithmiques systématiques et garantir au salarié le droit de commenter et contester les indicateurs lors de l'entretien.

### Faut-il consulter la délégation avant de déployer une IA d'évaluation ?

Oui. L'article L.261-1 du Code du travail impose une information préalable de la délégation du personnel pour tout traitement de surveillance. Cela inclut systématiquement les outils d'évaluation des performances.

### L'IA peut-elle évaluer les performances des salariés au Luxembourg ?

Oui mais comme assistance uniquement. La décision finale doit rester humaine selon l'article 22 du RGPD. L'AI Act classe ces systèmes à haut risque (Annexe III, point 4), imposant documentation, transparence et supervision humaine.

### La reconnaissance émotionnelle est-elle autorisée pour évaluer les salariés ?

Non. La reconnaissance émotionnelle sur le lieu de travail est interdite depuis le 2 février 2025 par l'article 5 de l'AI Act. Cette interdiction est absolue, sauf exceptions médicales ou de sécurité strictement définies.

### La surveillance continue de la productivité est-elle autorisée ?

Elle est fortement déconseillée. Les systèmes de surveillance continue de la productivité individuelle en temps réel créent un climat de contrôle permanent incompatible avec le bien-être au travail et potentiellement contraires à l'article L.261-1.

### Une AIPD est-elle obligatoire pour évaluer les performances par IA ?

Oui. L'article 35 du RGPD impose une analyse d'impact pour les traitements à risque élevé, ce qui inclut systématiquement le profilage et l'évaluation systématique des salariés. L'AIPD doit précéder le déploiement.

## Conditions d'exercice

L'utilisation de l'IA dans l'évaluation est soumise à un cadre juridique strict et cumulatif.

Obligation	Source	Détail
<b>Classification haut risque</b>	AI Act Annexe III	Évaluation des performances classée système à haut risque
<b>Interdiction</b>	AI Act Art. 5	Reconnaissance émotionnelle sur le lieu de travail interdite depuis février 2025
<b>Supervision humaine</b>	AI Act Art. 14, RGPD Art. 22	Décision finale obligatoirement humaine
<b>Information préalable</b>	Art. <u>L.261-1</u>	Information de la délégation du personnel avant déploiement
<b>Non-discrimination</b>	Art. <u>L.251-1</u>	Vérification de l'absence de biais dans les résultats
<b>AIPD</b>	RGPD Art. 35	Analyse d'impact obligatoire si profilage ou évaluation systématique
<b>Transparence</b>	RGPD Art. 13-14	Information individuelle des salariés évalués

## Modalités pratiques

Le déploiement d'un outil d'évaluation par IA suit un processus de conformité rigoureux.

Étape	Détail
Évaluation préalable	Classifier le système selon l'AI Act et réaliser l'AIPD
Consultation	Informar et consulter la délégation du personnel sur le projet
Information salariés	Communiquer individuellement sur les critères et modalités d'évaluation
Déploiement supervisé	Mettre en place la supervision humaine avec des évaluateurs formés
Contrôle des biais	Auditer les résultats par critères protégés (âge, sexe, ancienneté)
Recours	Prévoir une procédure de contestation accessible aux salariés

## Pratiques et recommandations

**Utiliser** l'IA comme un outil d'aide à la préparation de l'entretien d'évaluation, en fournissant des données agrégées que le manager interprète et contextualise avec le salarié.

**Exclure** les systèmes de surveillance continue de la productivité individuelle en temps réel, qui créent un climat de contrôle permanent incompatible avec le bien-être au travail et potentiellement contraires à l'article [L.261-1](#).

**Auditer** régulièrement les scores de performance générés par l'IA pour vérifier l'absence de biais algorithmiques systématiques pénalisant certaines catégories de salariés.

**Garantir** au salarié le droit de commenter et contester les indicateurs produits par l'IA lors de l'entretien d'évaluation, en documentant les observations formulées.

## Cadre juridique

Référence	Objet
AI Act - Annexe III, point 4	Évaluation des performances classée à haut risque
AI Act - Article 5	Interdiction de la reconnaissance émotionnelle au travail
RGPD - Article 22	Interdiction des décisions exclusivement automatisées
RGPD - Article 35	AIPD obligatoire pour l'évaluation systématique
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Information de la délégation pour la surveillance des salariés
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Non-discrimination dans l'évaluation

L'évaluation des performances par l'IA est un domaine particulièrement sensible en raison de l'impact direct sur la carrière des salariés. La reconnaissance émotionnelle sur le lieu de travail est désormais interdite par l'AI Act, et toute forme de scoring automatisé doit être accompagnée d'une supervision humaine effective.

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.