

L'utilisation de l'IA dans la gestion des absences est-elle légalement encadrée ?

Réponse courte

L'utilisation de l'IA dans la gestion des absences est encadrée par le **obligations RGPD**, l'**AI Act** et le Code du travail. L'article L.261-1 impose une **information préalable** de la délégation du personnel pour tout traitement à des fins de surveillance. Le niveau de risque AI Act dépend de l'usage : la gestion administrative relève du risque minimal, mais l'analyse prédictive peut être classée à **haut risque**.

L'IA peut automatiser le suivi administratif, la planification des remplacements et les statistiques agrégées. En revanche, détecter des **patterns d'absentéisme** individuels ou prédire les absences futures soulève des questions de proportionnalité et de non-discrimination. Le traitement de données de **santé** (catégorie sensible RGPD) requiert des garanties renforcées et une base légale spécifique.

Définition

La **gestion des absences par l'IA** couvre un spectre allant de l'automatisation administrative (enregistrement, suivi, reporting) à l'analyse prédictive (détection de tendances, anticipation des pics d'absentéisme, identification de facteurs de risque). Ces deux extrémités du spectre ne sont pas soumises aux mêmes obligations juridiques.

Les données d'absence peuvent révéler indirectement des informations de **santé**, classées comme données sensibles par l'article 9 du RGPD. Un système qui analyse les motifs d'absence, la fréquence ou la durée des arrêts maladie traite potentiellement des données de santé, ce qui impose une base légale spécifique et des mesures de protection renforcées.

Questions fréquentes

Comment éviter une discrimination liée à l'IA d'absentéisme ?

Il faut séparer strictement les données administratives d'absence des données médicales et garantir que l'analyse ne conduit pas à des décisions discriminatoires envers les salariés ayant des problèmes de santé, un handicap ou des obligations familiales.

L'analyse prédictive de l'absentéisme est-elle classée à haut risque ?

Oui, généralement. La détection de patterns individuels et l'anticipation des absences futures sont classées à haut risque par l'AI Act, imposant documentation, supervision humaine, AIPD et vérification de la non-discrimination selon l'article L.251-1.

L'utilisation de l'IA dans la gestion des absences est-elle légale au Luxembourg ?

Oui sous conditions. La gestion administrative relève du risque minimal selon l'AI Act. L'analyse prédictive individuelle est classée à haut risque et nécessite une AIPD, avec information préalable de la délégation selon l'article L.261-1.

Les données d'absence sont-elles considérées comme données de santé ?

Potentiellement oui. Un système qui analyse les motifs, la fréquence ou la durée des arrêts maladie traite des données de santé au sens de l'article 9 du RGPD, imposant une base légale spécifique et des garanties renforcées.

Quel article encadre la production des certificats médicaux au Luxembourg ?

L'article L.121-6 du Code du travail définit les obligations du salarié en matière de certificat médical lors d'une absence pour maladie. Il s'articule avec les exigences RGPD sur le traitement des données de santé du salarié.

Quelle approche privilégier pour analyser l'absentéisme par IA ?

Privilégier les analyses agrégées et anonymisées pour comprendre les tendances à l'échelle de l'entreprise sans identifier les salariés. L'analyse prédictive individuelle doit être limitée aux cas strictement nécessaires et proportionnés.

Conditions d'exercice

Les obligations varient selon le niveau d'analyse effectué par le système d'IA.

Usage	Niveau de risque	Obligations
Suivi administratif	Minimal	RGPD (base légale, information), Code du travail (Art. L.261-1 si surveillance)
Planification des remplacements	Minimal à limité	RGPD, information salariés et délégation
Statistiques agrégées	Minimal	Anonymisation effective, pas de données individuelles identifiantes
Analyse prédictive individuelle	Haut risque	AI Act (documentation, supervision humaine), RGPD (AIPD), Art. L.261-1
Détection de patterns	Haut risque	Proportionnalité, non-discrimination (Art. L.251-1), AIPD obligatoire
Traitement données de santé	Haut risque	RGPD Art. 9 (base légale spécifique), garanties renforcées

Modalités pratiques

La mise en conformité dépend du niveau d'analyse envisagé.

Étape	Détail
Classification	Déterminer le niveau de risque AI Act selon le type d'analyse effectuée
Base légale	Identifier la base légale RGPD applicable (intérêt légitime, obligation légale)
AIPD	Réaliser une AIPD si le système effectue du profilage ou traite des données de santé
Information	Informers la délégation du personnel (Art. L.261-1) et les salariés concernés
Proportionnalité	Vérifier que le traitement est proportionné à la finalité poursuivie
Anonymisation	Privilégier les statistiques anonymisées pour l'analyse globale de l'absentéisme

Pratiques et recommandations

Privilégier les analyses agrégées et anonymisées pour comprendre les tendances d'absentéisme à l'échelle de l'entreprise, sans identifier individuellement les salariés.

Limiter l'analyse prédictive individuelle aux cas strictement nécessaires et proportionnés, en vérifiant que l'objectif ne peut pas être atteint par des moyens moins intrusifs.

Séparer strictement les données administratives d'absence des données médicales, en s'assurant que le système n'infère pas d'informations de santé à partir des patterns d'absence.

Garantir que l'analyse des absences ne conduit pas à des décisions discriminatoires envers les salariés ayant des problèmes de santé, un handicap ou des obligations familiales protégées par la loi.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 9	Traitement des catégories particulières de données (santé)
RGPD - Article 35	AIPD obligatoire pour les traitements à risque élevé
Art. L.261-1	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. L.121-6	Obligations du salarié en matière de certificat médical
Art. L.251-1	Non-discrimination, y compris fondée sur le handicap
AI Act - Annexe III	Classification des systèmes RH à haut risque

La gestion administrative des absences par l'IA est généralement peu risquée juridiquement. En revanche, l'analyse prédictive individuelle doit faire l'objet d'une évaluation rigoureuse de proportionnalité et de non-discrimination. Le traitement de données de santé impose des garanties particulièrement strictes.

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.