

# L'IA peut-elle traiter des données sensibles des salariés au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le traitement de **données sensibles** par l'IA est en principe **interdit** par l'article 9 du obligations RGPD, sauf dérogation limitativement prévue. Les données sensibles comprennent les données de santé, les données biométriques, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, l'origine raciale ou ethnique et les convictions religieuses. En contexte RH, les plus fréquentes sont les données de **santé** (arrêts maladie, handicap) et les données **biométriques**.

Le traitement n'est possible que si une exception de l'article 9, paragraphe 2, s'applique : obligations en matière de **droit du travail**, protection des intérêts vitaux ou consentement explicite. L'article L.261-1 impose l'information de la **délégation du personnel** et une AIPD est systématiquement obligatoire. L'AI Act interdit toute classification biométrique pour en déduire des caractéristiques protégées.

## Définition

Les **données sensibles** (ou catégories particulières de données) sont des données personnelles qui, par leur nature, présentent un risque accru pour les droits et libertés fondamentaux des personnes. Le RGPD en donne une liste exhaustive à l'article 9, paragraphe 1, qui inclut les données révélant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses, l'appartenance syndicale, les données génétiques, les données biométriques, les données de santé et les données relatives à la vie sexuelle ou à l'orientation sexuelle.

En contexte professionnel, le traitement de ces données par l'IA est particulièrement risqué car les algorithmes peuvent **inférer** des informations sensibles à partir de données apparemment neutres. Un système analysant les patterns d'absence peut révéler des informations de santé ; un algorithme de recrutement entraîné sur des données historiques peut reproduire des biais discriminatoires fondés sur des caractéristiques protégées.

## Questions fréquentes

### L'IA peut-elle inférer des données sensibles à partir de données neutres ?

C'est un risque majeur. Un système analysant les patterns d'absence peut révéler des informations de santé. Il faut auditer les corrélations identifiées par l'algorithme et vérifier que l'IA n'infère pas de données sensibles depuis des données neutres.

### L'IA peut-elle traiter des données sensibles des salariés au Luxembourg ?

Le traitement est en principe interdit par l'article 9 du RGPD, sauf dérogation limitative : obligations en matière de droit du travail, intérêts vitaux, médecine préventive ou consentement explicite. Les données de santé et biométriques sont les plus concernées.

### Le consentement du salarié suffit-il pour traiter ses données sensibles ?

Le consentement explicite est rarement valable en contexte salarié en raison du déséquilibre de pouvoir. L'employeur doit privilégier la dérogation droit du travail (article 9, §2, b RGPD) lorsqu'une obligation légale impose le traitement.

### Quelles données sont considérées sensibles selon le RGPD ?

L'article 9, paragraphe 1 du RGPD liste : origine raciale ou ethnique, opinions politiques, convictions religieuses, appartenance syndicale, données génétiques, données biométriques, données de santé et données relatives à la vie ou orientation sexuelle.

### Quelles garanties appliquer au traitement IA de données sensibles ?

Garanties renforcées : AIPD obligatoire, minimisation stricte, séparation des données, chiffrement au repos et en transit, contrôle d'accès par rôle, journalisation des consultations et information explicite des salariés sur le traitement.

### Quelles sanctions pour traitement illicite de données sensibles ?

L'article L.261-2 du Code du travail prévoit un emprisonnement de 8 jours à 1 an et une amende de 251 à 125 000 euros. S'ajoutent les sanctions RGPD jusqu'à 20 millions d'euros et les sanctions AI Act selon les pratiques.

## Conditions d'exercice

Le traitement de données sensibles par l'IA est soumis à un régime dérogatoire strict.

Dérogation Art. 9, §2	Conditions	Application RH
<b>Droit du travail et sécurité sociale</b>	Traitement nécessaire à l'exécution des obligations légales	Gestion des arrêts maladie, handicap, médecine du travail
<b>Consentement explicite</b>	Consentement libre, spécifique, éclairé et univoque	Limité en contexte salarié (déséquilibre de pouvoir)
<b>Intérêts vitaux</b>	Protection des intérêts vitaux de la personne	Situations d'urgence médicale
<b>Données rendues publiques</b>	Données manifestement rendues publiques par la personne	Très exceptionnel en contexte RH
<b>Médecine préventive</b>	Médecine du travail, évaluation de la capacité de travail	Sous la responsabilité d'un professionnel de santé

## Modalités pratiques

Le traitement de données sensibles par l'IA nécessite des garanties renforcées à chaque étape.

Mesure	Détail
<b>Évaluation préalable</b>	Vérifier l'applicabilité d'une dérogation de l'article 9, §2, avant tout traitement
<b>AIPD obligatoire</b>	Réaliser systématiquement une AIPD pour tout traitement de données sensibles
<b>Minimisation stricte</b>	Ne traiter que les données sensibles strictement nécessaires à la finalité
<b>Séparation des données</b>	Isoler les données sensibles des autres données et limiter les accès
<b>Chiffrement</b>	Chiffrer les données sensibles au repos et en transit
<b>Information renforcée</b>	Informers les salariés de manière explicite sur le traitement de leurs données sensibles
<b>Information délégitation</b>	Information préalable de la délégitation du personnel (Art. <a href="#">L.261-1</a> )

## Pratiques et recommandations

**Éviter** autant que possible le traitement de données sensibles par l'IA en recherchant des alternatives qui n'impliquent pas de catégories particulières de données.

**Vérifier** que le système d'IA n'infère pas de données sensibles à partir de données apparemment neutres, en auditant les corrélations identifiées par l'algorithme.

**Restreindre** l'accès aux données sensibles traitées par l'IA au strict minimum de personnes habilitées, en mettant en place un contrôle d'accès par rôle et une journalisation des consultations.

**Consulter** la CNPD en cas de doute sur la licéité du traitement, car le traitement illicite de données sensibles expose à des sanctions pénales au titre de l'article [L.261-2](#) du Code du travail (emprisonnement de 8 jours à 1 an et amende de 251 à 125 000 euros).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>RGPD - Article 9</b>	Interdiction de principe et dérogations pour les données sensibles
<b>RGPD - Article 35</b>	AIPD obligatoire pour le traitement de données sensibles à grande échelle
<b>AI Act - Article 5</b>	Interdiction de la catégorisation biométrique fondée sur des caractéristiques protégées
<b>Art. <a href="#">L.261-1</a></b>	Information préalable de la délégitation pour le traitement de données des salariés
<b>Art. <a href="#">L.261-2</a></b>	Sanctions pénales pour traitement illicite de données
<b>Art. <a href="#">L.251-1</a></b>	Non-discrimination fondée sur les caractéristiques protégées

Le traitement de données sensibles par l'IA est le domaine le plus risqué juridiquement. L'interdiction de principe de l'article 9 du RGPD ne peut être levée que par une dérogation strictement encadrée. Les sanctions cumulées (RGPD, AI Act, Code du travail) peuvent être considérables en cas de traitement illicite.

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.