L'employeur peut-il surveiller l'utilisation des outils d'IA par ses salariés ?

Réponse courte

L'employeur peut surveiller l'utilisation des outils d'IA par ses salariés, mais cette surveillance est strictement encadrée par le **obligations RGPD**, le **Code du travail** et les recommandations de la **CNPD**. Toute surveillance doit respecter les principes de **finalité légitime**, de **proportionnalité** et de **transparence** envers les salariés concernés.

La mise en place d'un dispositif de surveillance nécessite une **information préalable** des salariés, une **consultation de la délégation du personnel** et, dans la plupart des cas, une **analyse d'impact** (AIPD). La surveillance permanente et systématique est interdite. L'employeur doit privilégier des contrôles ciblés et documentés, fondés sur un intérêt légitime démontrable.

Définition

La **surveillance de l'utilisation des outils d'IA** par les salariés désigne tout dispositif technique ou organisationnel permettant à l'employeur de contrôler, enregistrer ou analyser les interactions des employés avec les systèmes d'intelligence artificielle mis à leur disposition dans le cadre professionnel.

Au Luxembourg, cette surveillance est encadrée par l'article **L.261-1** du Code du travail, qui régit le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail. La **CNPD** a émis des lignes directrices spécifiques sur la surveillance des salariés, exigeant un équilibre entre les intérêts légitimes de l'employeur et le droit à la vie privée des travailleurs.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel avant de surveiller l'usage de l'IA ?

Oui. L'article L.414-4 du Code du travail impose la consultation préalable de la délégation du personnel avant l'introduction de tout dispositif de surveillance lié aux nouvelles technologies. Le défaut de consultation expose à un délit d'entrave.

Faut-il une AIPD pour surveiller l'usage de l'IA par les salariés ?

Une analyse d'impact (article 35 RGPD) est obligatoire lorsque la surveillance est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés. Elle évalue la nécessité, la proportionnalité et les risques du dispositif.

L'employeur peut-il surveiller l'utilisation des outils d'IA par ses salariés au Luxembourg ?

Oui, mais cette surveillance est strictement encadrée par le RGPD, l'article L.261-1 du Code du travail et la CNPD. Elle exige une finalité légitime, la proportionnalité, l'information préalable des salariés et la consultation de la délégation du personnel.

La surveillance permanente des outils d'IA est-elle autorisée ?

Non. La surveillance permanente et systématique est interdite. L'employeur doit privilégier des contrôles ciblés et documentés, fondés sur un intérêt légitime démontrable et conformes aux principes de proportionnalité fixés par la CNPD.

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

Quelles données peut-on collecter dans le cadre de la surveillance de l'IA ?

L'employeur doit privilégier les métadonnées d'utilisation (fréquence, volume, types de requêtes) plutôt que le contenu des échanges. La collecte du contenu n'est justifiée que par un risque avéré de fuite de données confidentielles.

Sur quelle base juridique RGPD s'appuyer pour surveiller l'utilisation de l'IA ?

L'employeur peut invoquer l'intérêt légitime (article 6.1.f RGPD) ou l'exécution du contrat de travail (article 6.1.b), avec une mise en balance des intérêts. Un test de proportionnalité documenté est obligatoire avant tout déploiement.

Conditions d’exercice

La surveillance de l'utilisation des outils d'IA est soumise à des conditions cumulatives strictes.

Condition	Détail
Finalité légitime	La surveillance doit poursuivre un objectif précis et légitime : protection de la confidentialité, prévention des fuites de données, respect de la charte IA, sécurité informatique
Proportionnalité	Les moyens de surveillance doivent être proportionnés à l'objectif poursuivi ; interdiction de la surveillance permanente et systématique
Information préalable	Les salariés doivent être informés individuellement et collectivement de l'existence, de la nature et de la finalité de la surveillance avant sa mise en œuvre
Consultation de la délégation	La délégation du personnel doit être consultée préalablement à l'introduction du dispositif de surveillance (article L.414-4)
AIPD	Une analyse d'impact est obligatoire lorsque la surveillance est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des salariés
Base juridique RGPD	Intérêt légitime de l'employeur (article 6.1.f RGPD) ou exécution du contrat de travail (article 6.1.b), avec mise en balance des intérêts
Durée de conservation	Les données de surveillance doivent être conservées pour une durée limitée et proportionnée à la finalité

Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif de surveillance suit un processus réglementaire précis.

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

Étape	Détail
Définition de la finalité	Identifier précisément les objectifs de la surveillance (sécurité des données, respect de la charte, prévention des usages non autorisés)
AIPD	Réaliser l'analyse d'impact en évaluant la nécessité, la proportionnalité et les risques pour les droits des salariés
Consultation de la délégation	Présenter le projet à la délégation du personnel et recueillir son avis avant le déploiement
Information des salariés	Communiquer individuellement sur la nature, la finalité et les modalités de la surveillance via la charte IA ou un avenant au règlement intérieur
Paramétrage technique	Configurer les outils de surveillance pour collecter uniquement les données nécessaires à la finalité déclarée
Revue périodique	Évaluer régulièrement la pertinence et la proportionnalité du dispositif et adapter les paramètres si nécessaire

Pratiques et recommandations

Privilégier une approche par la sensibilisation plutôt que par la surveillance, en formant les salariés aux bonnes pratiques d'utilisation de l'IA et en clarifiant les règles dans une charte d'utilisation accessible et compréhensible.

Limiter la surveillance aux métadonnées d'utilisation (fréquence, volume, types de requêtes) plutôt qu'au contenu des échanges avec les outils d'IA, sauf cas justifié par un risque avéré de fuite de données confidentielles.

Documenter systématiquement la justification de chaque mesure de surveillance mise en place, en conservant les analyses de proportionnalité et les avis de la délégation du personnel pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

Éviter toute surveillance discriminatoire ciblant certaines catégories de salariés sans justification objective liée à leur fonction ou à leur niveau d'accès aux données sensibles.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés sur le lieu de travail
Art. L.414-4	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les dispositifs de surveillance
RGPD - Article 6.1.f	Base juridique : intérêt légitime du responsable de traitement
RGPD - Article 13	Obligation d'information des personnes concernées
RGPD - Article 35	Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg et compétences de la CNPD
AI Act - Article 26	Obligations du déployeur en matière de supervision et de contrôle de l'utilisation

La surveillance des salariés dans leur utilisation de l'IA doit respecter un équilibre entre les **intérêts légitimes** de l'employeur (protection des données d'entreprise, respect de la conformité) et le **droit à la vie privée** des travailleurs. La CNPD sanctionne les dispositifs de surveillance disproportionnés ou mis en place sans information préalable.

L'employeur doit privilégier une approche de **confiance encadrée** par une charte IA claire, plutôt qu'une surveillance systématique qui risque de détériorer le climat social et d'engendrer des contentieux.

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.