# Faut-il une charte d'utilisation de l'IA en entreprise et que doit-elle contenir ?

## Réponse courte

La charte d'utilisation de l'IA n'est pas formellement imposée par un texte spécifique, mais elle devient **indispensable en pratique** pour satisfaire les obligations de **transparence** du RGPD, les exigences de l'**AI Act** et les obligations d'information issues du Code du travail luxembourgeois. Elle constitue le document de référence encadrant les usages autorisés et interdits de l'IA dans l'entreprise.

La charte doit couvrir le **périmètre des outils autorisés**, les **règles de confidentialité**, les **données interdites de saisie**, les **obligations de supervision humaine** et les **sanctions en cas de non-respect**. Elle doit être annexée au règlement intérieur et portée à la connaissance de chaque salarié.

## Définition

La **charte d'utilisation de l'IA** est un document interne définissant les règles, les bonnes pratiques et les interdictions applicables à l'ensemble des salariés dans leur utilisation professionnelle des outils d'intelligence artificielle. Elle complète le règlement intérieur et la politique de protection des données de l'entreprise.

Au Luxembourg, cette charte s'inscrit dans le cadre des obligations de l'employeur en matière de **politique interne de traitement des données** et d'**information des salariés** sur les nouvelles technologies déployées. La **délégation du personnel** doit être consultée préalablement à son adoption.

## Questions fréquentes

**À quelle fréquence faut-il mettre à jour la charte d'utilisation de l'IA ?**

Une révision au minimum annuelle est recommandée, ou à chaque introduction d'un nouvel outil d'IA. Chaque mise à jour nécessite une nouvelle consultation de la délégation du personnel selon l'article L.414-4 du Code du travail.

**Comment diffuser efficacement la charte IA dans l'entreprise ?**

Communication individuelle à chaque salarié avec accusé de réception, publication sur l'intranet, affichage dans les locaux et session de sensibilisation pour expliquer les règles. La charte doit aussi être intégrée au parcours d'accueil des nouveaux collaborateurs.

**Faut-il obligatoirement une charte d'utilisation de l'IA en entreprise au Luxembourg ?**

Aucun texte ne l'impose formellement, mais elle devient indispensable en pratique pour satisfaire les obligations de transparence du RGPD, les exigences de l'AI Act et les obligations d'information du Code du travail luxembourgeois (L.261-1 et L.414-4).

**La délégation du personnel doit-elle être consultée avant l'adoption de la charte IA ?**

Oui. La consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire en vertu de l'article L.414-4 du Code du travail. La charte doit être portée à la connaissance de chaque salarié et annexée au règlement intérieur.

**Que doit contenir une charte d'utilisation de l'IA en entreprise ?**

La charte doit couvrir le périmètre des outils autorisés et interdits, les règles de confidentialité, les données interdites de saisie, les obligations de supervision humaine, les règles de propriété intellectuelle et les sanctions en cas de non-respect.


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

**Quelles données les salariés ne doivent-ils jamais saisir dans un outil d'IA générative ?**

La charte doit interdire explicitement la saisie de données personnelles de salariés ou clients, de secrets d'affaires, de données stratégiques et de contenus protégés par le droit d'auteur dans des outils d'IA générative externes non approuvés.

## Conditions d’exercice

L'élaboration et la mise en œuvre d'une charte IA reposent sur des obligations juridiques et des exigences pratiques cumulatives.

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Fondement juridique** | Obligations de transparence RGPD (articles 13-14), AI Act (obligation d'information des utilisateurs), Code du travail (L.414-4 consultation délégation, L.261-1 information sur la surveillance) |
| **Périmètre** | Liste des outils d'IA autorisés (noms, versions, cas d'usage), outils interdits, règles pour les outils personnels |
| **Données sensibles** | Interdiction explicite de saisir des données personnelles de salariés, de clients ou des données confidentielles de l'entreprise dans des outils d'IA générative externes |
| **Supervision humaine** | Obligation de vérifier systématiquement les résultats produits par l'IA avant toute utilisation, décision ou diffusion |
| **Propriété intellectuelle** | Règles sur la propriété des contenus générés, interdiction d'utiliser des contenus protégés comme données d'entrée |
| **Confidentialité** | Interdiction de partager des secrets d'affaires, données stratégiques ou informations client via des outils d'IA non approuvés |
| **Sanctions** | Rappel des sanctions disciplinaires applicables en cas de non-respect, conformément au règlement intérieur |
| **Consultation délégation** | Avis obligatoire de la délégation du personnel avant adoption et diffusion |

## Modalités pratiques

L'adoption et le déploiement de la charte suivent un processus impliquant plusieurs parties prenantes.


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

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Rédaction** | Collaboration entre les services RH, juridique, informatique et DPO pour couvrir tous les aspects réglementaires et opérationnels |
| **Consultation de la délégation** | Présentation du projet et recueil de l'avis de la délégation du personnel |
| **Validation juridique** | Revue par un avocat pour vérifier la conformité au RGPD, à l'AI Act et au Code du travail |
| **Diffusion** | Communication individuelle à chaque salarié avec accusé de réception, publication sur l'intranet, affichage dans les locaux |
| **Formation** | Session de sensibilisation pour expliquer les règles, les cas d'usage autorisés et les interdictions |
| **Mise à jour** | Révision au minimum annuelle ou à chaque introduction d'un nouvel outil d'IA, avec nouvelle consultation de la délégation |

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** la charte dans un langage clair et accessible, en évitant le jargon juridique excessif, pour garantir la compréhension effective par l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau technique.

**Illustrer** les règles par des exemples concrets de situations autorisées et interdites, en différenciant les cas d'usage par service (RH, finance, marketing, production) pour adapter les contraintes aux réalités opérationnelles.

**Prévoir** un processus de remontée des questions et des incidents permettant aux salariés de signaler sans crainte les difficultés rencontrées dans l'application de la charte ou les dysfonctionnements observés.

**Intégrer** la charte IA dans le parcours d'accueil des nouveaux collaborateurs et des prestataires externes ayant accès aux systèmes d'information de l'entreprise.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **RGPD - Articles 13 et 14** | Obligations de transparence et d'information des personnes concernées |
| **RGPD - Article 32** | Mesures de sécurité du traitement, incluant la sensibilisation du personnel |
| **AI Act - Article 26** | Obligations du déployeur : utilisation conforme, formation des utilisateurs |
| **Art. L.261-1** | Information des salariés sur les traitements de données à des fins de surveillance |
| **Art. L.414-4** | Consultation de la délégation du personnel sur l'introduction de nouvelles technologies |
| **Art. L.121-4** | Règlement intérieur de l'entreprise, cadre d'intégration de la charte IA |


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

La charte d'utilisation de l'IA constitue un outil de **prévention des risques** juridiques, opérationnels et réputationnels pour l'employeur luxembourgeois. Son absence expose l'entreprise à des difficultés probatoires en cas de litige lié à un usage non conforme de l'IA par un salarié.

La charte doit évoluer au rythme des innovations technologiques et des évolutions réglementaires, notamment l'entrée en vigueur progressive des obligations de l'AI Act jusqu'en **août 2027**.

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.