La délégation du personnel doit-elle être consultée avant le déploiement d'un outil d'IA ?

Réponse courte

La consultation de la délégation du personnel est **obligatoire** avant le déploiement d'un outil d'IA en entreprise au Luxembourg. L'article **L.414-4** du Code du travail impose la consultation sur toute introduction de **nouvelles technologies** susceptibles d'affecter les conditions de travail, l'organisation du travail ou la surveillance des salariés.

Cette consultation doit intervenir **préalablement à la décision** de déploiement et porter sur les finalités de l'outil, ses impacts sur les conditions de travail, les mesures d'accompagnement prévues et les garanties de protection des données. L'employeur qui déploie un outil d'IA sans consultation préalable s'expose à un **délit d'entrave** et à la contestation de la licéité du dispositif.

Définition

La **consultation de la délégation du personnel** sur le déploiement d'un outil d'IA est une procédure obligatoire par laquelle l'employeur soumet à la délégation un projet d'introduction d'une technologie d'intelligence artificielle dans les processus de travail. Cette consultation vise à garantir la participation des représentants des salariés à l'évaluation des impacts de la technologie.

Au Luxembourg, la délégation du personnel dispose de compétences générales en matière de **conditions de travail**, de **sécurité** et de **surveillance des salariés**, qui s'appliquent pleinement aux technologies d'IA réglementée. L'AI Act renforce cette exigence en imposant aux déployeurs d'informer les représentants des travailleurs avant la mise en service d'un système à haut risque.

Questions fréquentes

À partir de quel seuil d'effectif la consultation est-elle obligatoire ?

La consultation s'applique aux entreprises disposant d'une délégation du personnel, soit celles d'au moins 15 salariés. En dessous de ce seuil, l'obligation formelle ne s'applique pas mais l'information des salariés reste recommandée.

L'avis de la délégation du personnel est-il contraignant pour l'employeur ?

Non, l'avis est consultatif. L'employeur n'est pas lié par cet avis mais doit y répondre de manière motivée par écrit s'il décide de ne pas le suivre. La consultation reste obligatoire dans sa forme procédurale.

La délégation du personnel doit-elle être consultée avant le déploiement d'un outil d'IA ?

Oui, la consultation est obligatoire au Luxembourg. L'article L.414-4 du Code du travail impose la consultation sur toute introduction de nouvelles technologies affectant les conditions de travail. L'AI Act renforce cette exigence à l'article 26.7 pour les systèmes à haut risque.

Quand faut-il consulter la délégation du personnel sur un projet IA ?

La consultation doit intervenir avant la décision définitive de déploiement. Elle doit être effective et non de pure forme. Le dossier doit être transmis dans un délai raisonnable, minimum 5 jours ouvrables avant la réunion.

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

Que risque l'employeur qui déploie une IA sans consulter la délégation ?

Il s'expose à un délit d'entrave sanctionné pénalement par l'article L.415-1 du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise considère également que l'absence de consultation peut remettre en cause la licéité du dispositif technologique déployé.

Quelles informations transmettre à la délégation lors d'une consultation IA ?

L'employeur doit communiquer une note détaillant la finalité de l'outil, les données traitées, l'impact sur les conditions de travail et l'emploi, le calendrier de déploiement, les mesures d'accompagnement et les garanties RGPD.

Conditions d’exercice

La consultation de la délégation est soumise à des conditions de fond et de forme précises.

Condition	Détail
Seuil d'application	Entreprises disposant d'une délégation du personnel (15 salariés et plus)
Article L.414-4	Consultation obligatoire sur l'introduction de nouvelles technologies affectant les conditions de travail
Article L.414-1	Compétences générales de la délégation : conditions de travail, organisation du travail, politique sociale
AI Act - Article 26.7	Obligation d'informer les représentants des travailleurs avant la mise en service d'un système d'IA à haut risque sur le lieu de travail
Moment de la consultation	Avant la décision définitive de déploiement ; la consultation doit être effective et non de pure forme
Contenu de l'information	Finalité de l'outil, données traitées, impact sur les conditions de travail, mesures d'accompagnement, garanties RGPD
Avis de la délégation	La délégation émet un avis consultatif ; l'employeur n'est pas lié par cet avis mais doit y répondre motivément

Modalités pratiques

La procédure de consultation suit un calendrier structuré garantissant l'effectivité du dialogue social.

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

Étape	Détail
Préparation du dossier	Rédiger une note d'information complète : description de l'outil, finalités, données traitées, impact sur l'emploi et les conditions de travail, calendrier de déploiement
Transmission à la délégation	Communiquer le dossier dans un délai raisonnable avant la réunion de consultation (minimum 5 jours ouvrables)
Réunion de consultation	Présenter le projet, répondre aux questions, recueillir les observations et préoccupations de la délégation
Avis de la délégation	Formaliser l'avis de la délégation dans un procès-verbal signé par les deux parties
Réponse motivée	Si l'employeur ne suit pas l'avis de la délégation, motiver sa décision par écrit
Suivi post-déploiement	Informer la délégation des résultats du déploiement et de tout ajustement apporté au système

Pratiques et recommandations

Associer la délégation du personnel le plus en amont possible du projet, dès la phase de sélection du fournisseur, pour favoriser l'adhésion et anticiper les préoccupations légitimes des représentants des salariés.

Fournir une documentation accessible et non technique permettant à la délégation de comprendre le fonctionnement, les impacts et les garanties de l'outil, en évitant les présentations purement commerciales du fournisseur.

Proposer des mesures d'accompagnement concrètes telles que des formations, une période de test, des procédures de signalement des dysfonctionnements et un engagement de revue périodique de l'outil avec la délégation.

Documenter l'ensemble de la procédure de consultation pour prouver la conformité en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux sur la licéité du dispositif.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-1	Compétences générales de la délégation du personnel
Art. L.414-4	Consultation obligatoire sur l'introduction de nouvelles technologies
Art. L.414-5	Obligation d'information de la délégation sur les questions économiques et sociales
Art. L.415-1	Délit d'entrave aux prérogatives de la délégation du personnel
AI Act - Article 26.7	Information des représentants des travailleurs avant mise en service d'un système IA à haut risque
Art. L.261-1	Information préalable sur les dispositifs de surveillance

Le non-respect de l'obligation de consultation expose l'employeur à un **délit d'entrave** sanctionné pénalement par l'article L.415-1 du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise considère que l'absence de consultation peut remettre en cause la licéité du dispositif technologique déployé.

La consultation de la délégation ne constitue pas un droit de veto mais une obligation procédurale dont le respect conditionne la légitimité du déploiement.

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.