

Quel est le rôle de la délégation du personnel dans le contrôle de l'utilisation de l'IA en entreprise ?

Réponse courte

La délégation du personnel joue un rôle de **veille et de contrôle** dans l'utilisation de l'IA en entreprise au Luxembourg. Ses compétences couvrent la **consultation préalable** au déploiement, le **suivi des conditions de travail** impactées par l'IA, le contrôle du respect des **droits des salariés** et la surveillance de la conformité des dispositifs de **traitement de données personnelles**.

L'AI Act renforce ce rôle en imposant l'**information des représentants des travailleurs** avant la mise en service de tout système d'IA à haut risque sur le lieu de travail. La délégation peut solliciter des expertises techniques et émettre des réclamations auprès de l'ITM en cas de manquement de l'employeur.

Définition

Le **rôle de la délégation du personnel en matière d'IA** englobe l'ensemble des prérogatives exercées par les représentants des salariés pour encadrer, contrôler et accompagner l'introduction et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle dans l'entreprise. Ce rôle s'exerce tant en amont (consultation préalable) qu'en aval (suivi continu) du déploiement.

Au Luxembourg, les compétences de la délégation sont définies aux articles L.414-1 à L.414-9 du Code du travail et couvrent les conditions de travail, la sécurité, l'organisation du travail et la politique sociale, autant de domaines directement impactés par l'introduction de l'IA.

Questions fréquentes

Faut-il désigner un référent IA au sein de la délégation du personnel ?

C'est fortement recommandé. Nommer un membre chargé du suivi des projets d'IA et de la veille réglementaire structure le dialogue social et permet un contrôle continu. Le référent peut suivre des formations dédiées aux enjeux juridiques et techniques.

La délégation peut-elle recourir à un expert pour évaluer un système d'IA ?

Oui. La délégation peut faire appel à un expert technique pour évaluer l'impact d'un système d'IA sur les conditions de travail. Cette expertise éclaire son avis lors de la consultation préalable au déploiement.

La délégation peut-elle saisir l'ITM en cas de manquement de l'employeur ?

Oui. La délégation dispose d'un droit de réclamation auprès de l'Inspection du travail et des mines en cas de non-respect des obligations de consultation ou de violation des droits des salariés liés à l'introduction d'un système d'IA.

Quel est le rôle de la délégation du personnel dans le contrôle de l'IA en entreprise ?

La délégation joue un rôle de veille et de contrôle : consultation préalable au déploiement, suivi des conditions de travail impactées, contrôle du respect des droits des salariés et surveillance de la conformité des traitements de données personnelles selon les articles L.414-1 à L.414-9 du Code du travail.

Quelle articulation entre la délégation et le DPO sur les sujets IA ?

La collaboration est essentielle. La délégation partage les remontées de terrain des salariés et participe aux analyses d'impact. Le DPO apporte son expertise sur la protection des données. Ce binôme renforce la gouvernance de l'IA dans l'entreprise.

Quelles compétences générales la délégation exerce-t-elle face à l'IA ?

Selon l'article L.414-1, la délégation veille sur les conditions de travail, la sécurité, l'organisation du travail et la politique sociale, autant de domaines directement impactés par l'introduction de systèmes d'intelligence artificielle.

Conditions d'exercice

Les prérogatives de la délégation en matière d'IA s'exercent à plusieurs niveaux.

Compétence	Détail
Consultation préalable (L.414-4)	Droit d'être consultée avant toute introduction de nouvelles technologies affectant les conditions de travail
Information économique (L.414-5)	Droit d'être informée sur les projets d'investissement technologique et leurs impacts sur l'emploi
Conditions de travail (L.414-1)	Compétence générale de veille sur les conditions de travail, y compris les modifications induites par l'IA
Protection des données (L.261-1)	Droit de veiller au respect des règles de surveillance des salariés et de traitement des données personnelles
AI Act - Article 26.7	Droit d'information spécifique avant la mise en service de tout système d'IA à haut risque
Droit de réclamation	Possibilité de saisir l' ITM en cas de non-respect des obligations de consultation ou de violation des droits des salariés
Recours à l'expertise	Possibilité de faire appel à un expert technique pour évaluer l'impact d'un système d'IA sur les conditions de travail

Modalités pratiques

L'exercice effectif du rôle de contrôle nécessite une organisation structurée de la délégation.

Action	Détail
Désignation d'un référent IA	Nommer un membre de la délégation chargé du suivi des projets d'IA et de la veille réglementaire
Demande d'information	Solliciter régulièrement l'employeur sur les outils d'IA déployés, les données traitées et les résultats des audits de biais
Suivi des réclamations	Recenser et transmettre les plaintes des salariés liées à l'utilisation de l'IA (décisions contestées, surveillance perçue, stress technologique)
Participation aux audits	Demander à être associée aux audits périodiques des systèmes d'IA, notamment sur les aspects non-discrimination et conditions de travail
Formation	Suivre des formations sur les enjeux juridiques et techniques de l'IA pour exercer un contrôle éclairé
Bilan annuel	Demander un bilan annuel de l'utilisation de l'IA incluant les incidents, les mesures correctives et les projets à venir

Pratiques et recommandations

Structurer le dialogue social autour de l'IA en intégrant un point permanent sur les nouvelles technologies à l'ordre du jour des réunions régulières de la délégation avec l'employeur.

Former les membres de la délégation aux fondamentaux de l'IA et aux enjeux de protection des données pour leur permettre d'exercer un contrôle éclairé et constructif, au-delà d'une simple posture d'opposition.

Documenter systématiquement les demandes d'information, les avis émis et les réponses de l'employeur pour constituer un historique probant en cas de contentieux ou de saisine de l'ITM.

Collaborer avec le DPO de l'entreprise sur les questions de protection des données liées à l'IA, en partageant les remontées de terrain des salariés et en participant aux analyses d'impact.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-1	Compétences générales de la délégation du personnel
Art. L.414-4	Consultation sur l'introduction de nouvelles technologies
Art. L.414-5	Information sur les questions économiques et sociales
Art. L.414-9	Moyens et protection des membres de la délégation
Art. L.415-1	Délit d'entrave aux prérogatives de la délégation
Art. L.261-1	Surveillance des salariés et traitement de données personnelles
AI Act - Article 26.7	Information des représentants des travailleurs sur les systèmes d'IA à haut risque

Le rôle de la délégation du personnel dans le contrôle de l'IA est appelé à se renforcer avec l'entrée en vigueur progressive de l'AI Act. Les représentants des travailleurs deviennent des acteurs clés de la **gouvernance de l'IA et charte IA** en entreprise, aux côtés du DPO et de la direction.

L'efficacité de ce contrôle repose sur la **formation technique** des élus et sur la qualité du dialogue social entre l'employeur et la délégation.

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.