

L'employeur a-t-il une obligation de formation des salariés aux outils d'IA qu'il déploie ?

Réponse courte

L'employeur au Luxembourg a une **obligation légale de formation** des salariés aux outils d'IA qu'il déploie. Cette obligation découle de l'article L.542-1 du Code du travail qui garantit le droit à la **formation professionnelle continue**, et de l'obligation générale d'adaptation au poste de travail. L'AI Act renforce cette exigence en imposant une **compétence en IA** suffisante (article 4) pour toute personne utilisant ou supervisant un système d'IA.

L'employeur ne peut pas exiger l'utilisation d'un outil d'IA sans avoir préalablement formé le salarié à son fonctionnement, ses limites et les risques associés. Le **refus d'utiliser** un outil d'IA sans formation préalable ne peut constituer une faute disciplinaire. Les coûts de formation sont intégralement à la charge de l'employeur et le temps de formation est considéré comme du **temps de travail effectif**.

Définition

L'**obligation de formation aux outils d'IA** désigne le devoir de l'employeur de fournir aux salariés les connaissances et compétences nécessaires pour utiliser efficacement et en toute sécurité les systèmes d'intelligence artificielle introduits dans l'entreprise. Cette obligation couvre la formation technique à l'outil, la compréhension de ses limites, la protection des données et la supervision humaine.

Cette obligation s'inscrit dans le cadre plus large du devoir d'adaptation de l'employeur qui doit veiller à ce que les compétences des salariés restent en adéquation avec les exigences de leur poste, notamment lors de l'introduction de **nouvelles technologies**.

Conditions d'exercice

L'obligation de formation aux outils d'IA repose sur plusieurs fondements juridiques cumulatifs.

Critère	Détail
Formation professionnelle continue	Art. L.542-1 : droit à la formation tout au long de la vie ; obligation d'adaptation au poste de travail lors de l'introduction de nouvelles technologies
Literacy en IA (AI Act)	Article 4 : les déployeurs doivent garantir un niveau suffisant de compétence en IA pour leur personnel ; formation adaptée au contexte d'utilisation et au niveau de risque
Contenu obligatoire	Fonctionnement de l'outil, cas d'usage autorisés, limites et risques d'erreur, protection des données, procédure d'escalade, supervision humaine
Temps de formation	Formation pendant le temps de travail ; rémunération normale maintenue ; temps de formation comptabilisé comme temps de travail effectif
Coûts	Intégralement à la charge de l'employeur ; aucune retenue sur salaire ; aucun remboursement exigible du salarié
Public concerné	Tous les salariés utilisateurs de l'outil d'IA, y compris les managers et les superviseurs ; formation adaptée au rôle de chacun
Consultation sociale	Information de la délégation du personnel sur le plan de formation (art. L.414-3 et suivants)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la formation aux outils d'IA suit un processus structuré.

Étape	Détail
Analyse des besoins	Identifier les salariés concernés ; évaluer le niveau initial de compétences numériques ; définir les objectifs de formation par profil
Conception du programme	Modules adaptés : découverte, utilisation courante, utilisation avancée, supervision ; supports variés (présentiel, e-learning, tutoriels vidéo)
Formation initiale	Avant le déploiement de l'outil ; sessions pratiques avec exercices sur des cas réels ; évaluation des acquis
Accompagnement post-formation	Assistance dédiée pendant les premières semaines ; FAQ, hotline interne, référents formés ; sessions de questions-réponses
Formation continue	Mises à jour lors des évolutions de l'outil ; sessions de perfectionnement ; veille sur les nouvelles fonctionnalités
Traçabilité	Registre des formations dispensées ; attestations de participation ; évaluation de la satisfaction et de l'efficacité

Pratiques et recommandations

Former avant de déployer en ne mettant jamais un outil d'IA en production sans que tous les utilisateurs aient reçu une formation adaptée, et en prévoyant un délai suffisant entre la formation et la mise en service.

Adapter le contenu et le rythme de formation aux différents profils de salariés en tenant compte de l'âge, du niveau numérique initial et de la complexité du poste occupé.

Intégrer des cas pratiques et des mises en situation réelles dans les formations, car l'apprentissage par la pratique est nettement plus efficace que la formation théorique pour les outils d'IA.

Documenter l'ensemble du dispositif de formation (programmes, listes de participants, évaluations) pour démontrer le respect de l'obligation en cas de contrôle ou de contentieux.

Prévoir un budget de formation continue et non uniquement une formation initiale ponctuelle, car les outils d'IA évoluent rapidement et nécessitent des mises à jour régulières des compétences.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1	Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
Art. L.542-8	Congé individuel de formation
AI Act - Article 4	Obligation de literacy en IA pour les fournisseurs et déployeurs
AI Act - Article 26	Obligations des déployeurs : supervision humaine par du personnel compétent
RGPD - Article 39	Missions du DPO incluant la sensibilisation et la formation du personnel
Art. L.312-1	Obligation de sécurité : formation aux risques liés aux nouveaux outils
Art. L.414-3 et suivants	Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation

L'obligation de formation aux outils d'IA est une obligation de moyens renforcée. L'employeur qui déploie un outil d'IA sans former préalablement les salariés s'expose à un refus légitime d'utilisation et à un risque de contentieux en cas d'erreur imputable au défaut de formation. La formation constitue également un facteur clé d'adhésion des salariés au projet de transformation numérique.

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.