L'IA peut-elle être utilisée pour détecter des situations de harcèlement au travail ?

Réponse courte

L'utilisation de l'IA pour détecter le harcèlement au travail au Luxembourg est juridiquement **très encadrée** et soulève des questions éthiques majeures. Si l'IA peut théoriquement analyser des signaux (fréquence des absences, changements de comportement, tonalité des communications), la surveillance des communications des salariés est strictement encadrée par l'article L.261-1 du Code du travail et le RGPD.

L'analyse du **contenu des communications** (emails, messageries) par l'IA est interdite sans base légale appropriée et constitue une atteinte disproportionnée à la vie privée. En revanche, l'IA peut être utilisée de manière **indirecte** pour analyser des données agrégées (taux d'absentéisme, turnover par équipe, résultats d'enquêtes anonymes) et identifier des **signaux d'alerte organisationnels**. La prévention du harcèlement reste avant tout une responsabilité **managériale et organisationnelle** fondée sur l'article L.312-1, conformément au cadre réglementaire.

Définition

La **détection du harcèlement par IA** désigne l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle pour identifier des situations de harcèlement moral ou sexuel au travail à partir de l'analyse de données comportementales, organisationnelles ou communicationnelles. Cette approche se situe à l'intersection de l'obligation de sécurité de l'employeur et du droit à la vie privée des salariés.

Le harcèlement moral au Luxembourg est défini par l'article L.246-2 du Code du travail comme toute conduite qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Questions fréquentes

L'AI Act interdit-il la reconnaissance émotionnelle au travail ?

Oui. L'article 5 de l'AI Act interdit explicitement la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail. Cela couvre l'analyse des expressions faciales, de la voix ou des émotions par IA. Cette interdiction reflète la volonté de protéger la dignité des salariés.

L'IA peut-elle être utilisée pour détecter des situations de harcèlement au travail ?

L'utilisation est très encadrée. L'analyse du contenu des communications par IA est interdite sans base légale appropriée. L'IA peut être utilisée indirectement sur des données agrégées et anonymisées (absentéisme, turnover, enquêtes anonymes). La reconnaissance émotionnelle est interdite par l'AI Act (article 5).

Peut-on analyser le contenu des emails des salariés pour détecter le harcèlement ?

Non. L'analyse du contenu des communications (emails, messages) par IA constitue une atteinte disproportionnée à la vie privée et viole l'article L.261-1 du Code du travail. Seules les données agrégées et anonymisées peuvent être traitées sous conditions strictes.

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

Quelle est l'obligation de l'employeur en matière de prévention du harcèlement ?

L'article L.312-1 impose à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, incluant la prévention du harcèlement. Cette responsabilité reste managériale et organisationnelle (formation, sensibilisation, procédures de signalement, médiation) et ne peut être déléguée à un algorithme.

Quelle est la définition juridique du harcèlement moral au Luxembourg ?

L'article L.246-2 du Code du travail définit le harcèlement moral comme toute conduite ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. L'article L.245-2 traite du harcèlement sexuel.

Quelles approches IA sont autorisées pour prévenir le harcèlement ?

Les enquêtes anonymes de climat social analysées par IA, les indicateurs RH agrégés (absentéisme, turnover par unité), la catégorisation des signalements formels et l'aide à la priorisation. Ces approches respectent la vie privée tout en identifiant des signaux d'alerte organisationnels.

Conditions d’exercice

L'utilisation de l'IA pour la détection du harcèlement est soumise à des contraintes juridiques strictes.

Critère	Détail
Données interdites	Contenu des emails, messages instantanés, conversations téléphoniques ; données de navigation ; reconnaissance émotionnelle interdite par l'AI Act (article 5) au travail
Données autorisées avec précaution	Données agrégées et anonymisées : taux d'absentéisme par équipe, turnover, résultats d'enquêtes anonymes de climat social, signalements formels
Vie privée	Art. L.261-1 : toute surveillance des communications des salariés est strictement encadrée ; proportionnalité et nécessité ; information préalable obligatoire
RGPD	Base légale nécessaire ; AIPD obligatoire (article 35) ; minimisation des données ; durée de conservation limitée
AI Act	Article 5 : interdiction de la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail ; classification à haut risque pour les systèmes d'évaluation des salariés
Obligation de sécurité	Art. L.312-1 : l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés ; obligation de prévention du harcèlement
Proportionnalité	Tout dispositif de détection doit être proportionné à l'objectif poursuivi et ne pas porter atteinte de manière excessive aux droits fondamentaux

Modalités pratiques

Les approches autorisées et interdites en matière de détection du harcèlement par IA sont clairement distinguées.

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

Approche	Détail
Analyse de climat social (autorisée)	Enquêtes anonymes régulières analysées par IA ; détection de tendances négatives par équipe ou département ; alertes agrégées sans identification individuelle
Indicateurs RH agrégés (autorisée)	Analyse des tendances d'absentéisme, de turnover et de demandes de mutation par unité ; croisement avec les résultats d'enquêtes
Analyse de signalements (autorisée)	Catégorisation et suivi des signalements formels ; détection de patterns récurrents ; aide à la priorisation
Surveillance des communications (interdite)	Analyse du contenu des emails ou messages par IA ; détection de mots-clés émotionnels ; scoring de tonalité des communications
Reconnaissance émotionnelle (interdite)	Analyse des expressions faciales, de la voix ou des émotions par IA ; explicitement interdite par l'AI Act (article 5) sur le lieu de travail
Profilage comportemental individuel (interdit)	Scoring individuel du risque de harcèlement (victime ou auteur) basé sur le comportement numérique

Pratiques et recommandations

Privilégier les approches organisationnelles de prévention du harcèlement (formation, sensibilisation, procédures de signalement, médiation) qui sont plus efficaces et moins intrusives que la surveillance technologique.

Utiliser l'IA uniquement sur des données agrégées et anonymisées pour identifier les équipes ou départements présentant des signaux d'alerte organisationnels, sans cibler des individus.

Mettre en place des canaux de signalement accessibles et confidentiels, car la prévention efficace repose sur la confiance des salariés dans le dispositif plutôt que sur la surveillance algorithmique.

Former les managers à la détection des signaux de harcèlement et à la réaction appropriée, car l'observation humaine de proximité reste irremplaçable pour identifier les situations de souffrance au travail.

Documenter rigoureusement la conformité juridique de tout dispositif mis en place en réalisant une AIPD, en consultant la délégation du personnel et en informant les salariés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2	Définition et interdiction du harcèlement moral
Art. L.245-2	Définition et interdiction du harcèlement sexuel
Art. L.312-1	Obligation de sécurité de l'employeur ; prévention du harcèlement
Art. L.261-1	Encadrement de la surveillance des salariés ; traitement des données personnelles
AI Act - Article 5	Interdiction de la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail
RGPD - Article 35	Analyse d'impact obligatoire pour les traitements à risque élevé
RGPD - Article 22	Décisions individuelles automatisées
Art. L.414-3 et suivants	Consultation de la délégation du personnel

La détection du harcèlement par IA est un domaine où les limites éthiques et juridiques sont particulièrement strictes. L'interdiction de la reconnaissance émotionnelle par l'sanctions AI Act sur le lieu de travail reflète la volonté du législateur européen de protéger la dignité des salariés. La prévention du harcèlement reste une responsabilité managériale qui ne peut être déléguée à un algorithme, même performant.

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.