# Un salarié peut-il être licencié pour avoir utilisé un outil d'IA à l'insu de son employeur ?

## Réponse courte

L'utilisation d'un outil d'IA à l'insu de l'employeur au Luxembourg peut justifier une sanction disciplinaire, mais le licenciement n'est pas automatique. La qualification de la faute dépend des **circonstances concrètes** : nature de l'outil utilisé, données saisies, impact sur l'entreprise et existence d'une interdiction expresse. Un licenciement pour **faute grave** (art. L.124-10) n'est justifié que si l'utilisation a causé un préjudice réel et sérieux, comme la fuite de données confidentielles ou une violation du secret professionnel.

En l'absence de **charte IA** ou d'instruction claire interdisant l'utilisation d'outils d'IA, le salarié peut invoquer l'absence de règle connue. L'employeur doit appliquer le principe de **proportionnalité** de la sanction et suivre la procédure légale (entretien préalable, notification motivée). Le simple fait d'avoir utilisé ChatGPT pour rédiger un email ne constitue pas en soi une faute grave.

## Définition

L'**utilisation d'un outil d'IA à l'insu de l'employeur** désigne le recours par un salarié à un système d'intelligence artificielle (ChatGPT, Copilot, Midjourney, etc.) dans le cadre de son travail sans en avoir informé son employeur ou en violation d'une interdiction expresse. Cette pratique, parfois appelée "shadow AI", peut concerner la rédaction de documents, la génération de code, la traduction ou l'analyse de données.

La qualification juridique de cette utilisation dépend de plusieurs facteurs : l'existence d'une charte IA ou d'une interdiction formelle, la nature des données saisies dans l'outil, le type d'outil utilisé et les conséquences concrètes pour l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il sécuriser une éventuelle sanction disciplinaire IA ?

En mettant préalablement en place une charte IA claire, communiquée à tous les salariés, et en formant aux risques. Documenter rigoureusement les faits, l'impact et la procédure suivie. Privilégier la sensibilisation et la mise en conformité plutôt qu'une approche uniquement répressive.

### L'absence de charte IA atténue-t-elle la faute du salarié ?

Oui. Sans charte IA ni instruction formelle, l'employeur peut difficilement sanctionner sévèrement un salarié pour utilisation d'IA. Le tribunal du travail considère que l'absence de cadre clairement communiqué atténue la faute du salarié et fragilise toute sanction lourde.

### L'utilisation de ChatGPT pour rédiger un email constitue-t-elle une faute grave ?

Non, en principe. L'utilisation anodine d'IA générative pour reformuler un texte avec des données génériques ne constitue pas une faute grave justifiant un licenciement immédiat. La gravité dépend du contexte, de la nature des données saisies et de l'existence d'une interdiction expresse.


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

**Quelle procédure suivre avant de licencier pour usage d'IA non autorisé ?**

L'entretien préalable obligatoire (article L.124-2) permet au salarié de s'expliquer sur les circonstances. La sanction doit respecter le principe de proportionnalité : avertissement, mise en demeure, licenciement avec préavis ou faute grave selon la gravité réelle du manquement.

**Quels critères apprécient les tribunaux pour qualifier la faute liée à l'IA ?**

L'existence d'une interdiction écrite, la nature des données saisies, l'impact concret sur l'entreprise, le préjudice réel (fuite, contrefaçon, atteinte à la réputation), les antécédents disciplinaires et la proportionnalité entre la faute et la sanction prononcée par l'employeur.

**Un salarié peut-il être licencié pour avoir utilisé un outil d'IA à l'insu de son employeur ?**

Pas automatiquement. La sanction dépend des circonstances : nature de l'outil, données saisies, impact pour l'entreprise, existence d'une interdiction. Un licenciement pour faute grave (article L.124-10) n'est justifié que si l'utilisation a causé un préjudice réel et sérieux.

## Conditions d’exercice

L'appréciation de la faute liée à l'utilisation non autorisée d'IA suit une grille d'analyse juridique.

| Critère | Détail |
|---|---|
| **Existence d'une interdiction** | Si une charte IA ou une instruction écrite interdit expressément l'utilisation d'outils d'IA non approuvés : la violation constitue un manquement disciplinaire caractérisé |
| **Absence de règle** | Sans charte ni instruction formelle, l'employeur peut difficilement sanctionner sévèrement le salarié ; l'absence de cadre atténue la faute |
| **Nature des données saisies** | Données publiques ou génériques : faute mineure ; données personnelles, confidentielles ou couvertes par le secret professionnel : faute potentiellement grave |
| **Préjudice réel** | Le licenciement pour faute grave exige un préjudice réel et sérieux : fuite de données, violation de confidentialité, contrefaçon, atteinte à la réputation |
| **Proportionnalité** | Le tribunal du travail vérifie la proportionnalité entre la faute et la sanction ; le licenciement immédiat est la sanction la plus lourde |
| **Antécédents** | Premier manquement vs récidive ; avertissements préalables ; ancienneté et comportement général du salarié |
| **Entretien préalable** | Art. L.124-2 : entretien préalable obligatoire pour tout licenciement ; le salarié doit pouvoir s'expliquer |

## Modalités pratiques

L'employeur confronté à une utilisation non autorisée d'IA doit suivre un processus rigoureux.


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

| Étape | Détail |
|---|---|
| **Constat** | Documenter l'utilisation non autorisée : outil utilisé, données saisies, durée, fréquence, contexte ; ne pas accéder aux comptes personnels du salarié |
| **Évaluation de l'impact** | Vérifier si des données confidentielles ou personnelles ont été compromises ; évaluer le préjudice réel pour l'entreprise |
| **Entretien préalable** | Convoquer le salarié (art. L.124-2) ; l'écouter sur les circonstances et les raisons de l'utilisation ; documenter les échanges |
| **Choix de la sanction** | Appliquer le principe de proportionnalité : avertissement, mise en demeure, licenciement avec préavis ou faute grave selon la gravité |
| **Notification** | Si licenciement : notification motivée par écrit dans les délais légaux ; préciser les faits et les manquements |
| **Mesures correctives** | Mettre en place une charte IA si inexistante ; former les salariés ; clarifier les règles pour l'avenir |

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place** une charte IA claire et communiquée à tous les salariés avant d'envisager toute sanctions AI Act, car l'absence de règle formelle affaiblit considérablement la position de l'employeur en cas de contentieux.

**Évaluer** la gravité de la faute au cas par cas en distinguant l'utilisation anodine (reformulation de texte avec des données génériques) de l'utilisation préjudiciable (saisie de données confidentielles, violation du secret professionnel).

**Privilégier** l'avertissement et la mise en demeure pour un premier manquement sans préjudice avéré, en réservant le licenciement aux cas de violation grave et délibérée d'une interdiction clairement communiquée.

**Documenter** rigoureusement les faits, l'impact et la procédure suivie pour sécuriser la décision en cas de recours devant le tribunal du travail.

**Transformer** l'incident en opportunité de sensibilisation en mettant en place un cadre d'utilisation responsable de l'IA plutôt qu'en adoptant une approche uniquement répressive.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.124-10** | Définition du motif grave de licenciement |
| **Art. L.124-2** | Entretien préalable obligatoire |
| **Art. L.124-5** | Préavis de licenciement |
| **Art. L.121-4** | Obligations du salarié ; exécution loyale du contrat de travail |
| **Art. L.261-1** | Encadrement du traitement des données personnelles des salariés |
| **RGPD** | Violation de la protection des données comme circonstance aggravante |
| **Article 458 du Code pénal** | Secret professionnel ; responsabilité pénale en cas de divulgation via IA |
| **AI Act (UE 2024/1689)** | Cadre réglementaire de l'utilisation de l'IA |

La jurisprudence luxembourgeoise applique strictement le principe de proportionnalité en matière de licenciement. Le simple fait d'avoir utilisé un outil d'IA non autorisé ne constitue pas automatiquement une faute grave justifiant un licenciement immédiat. L'employeur qui souhaite pouvoir sanctionner ces comportements doit préalablement mettre en place un cadre clair (charte IA, instructions écrites) et informer les salariés des règles applicables et des risques encourus.

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.