

L'employeur peut-il imposer l'utilisation d'un outil d'IA à ses salariés ?

Réponse courte

L'employeur au Luxembourg peut en principe imposer l'utilisation d'un outil d'IA à ses salariés dans le cadre de son **pouvoir de direction**, à condition de respecter plusieurs obligations préalables. L'introduction d'un nouvel outil de travail relève de la prérogative de l'employeur d'organiser le travail, mais ne peut se faire sans **formation adéquate**, consultation de la délégation du personnel et respect du RGPD.

Le salarié ne peut pas refuser d'utiliser un outil d'IA dès lors qu'il a reçu une **formation suffisante** et que l'outil ne porte pas atteinte à ses droits fondamentaux. Toutefois, si l'introduction de l'IA modifie substantiellement les fonctions du salarié, elle peut constituer une **modification essentielle du contrat** (art. [L.121-7](#)) nécessitant l'accord du salarié. Le refus d'utiliser un outil d'IA sans formation préalable ne constitue pas une faute disciplinaire.

Définition

Le **pouvoir de direction de l'employeur** inclut le droit d'organiser le travail, de définir les méthodes de production et d'introduire de nouveaux outils technologiques. L'imposition d'un outil d'IA s'inscrit dans cette prérogative, sous réserve du respect des limites fixées par le contrat de travail, la loi et les droits fondamentaux des salariés.

La distinction entre un **simple changement des conditions de travail** (relevant du pouvoir de direction) et une **modification essentielle du contrat** (nécessitant l'accord du salarié au titre de l'article [L.121-7](#)) est déterminante. L'introduction d'un outil d'IA qui automatise certaines tâches sans modifier la nature du poste relève généralement du premier cas.

Conditions d'exercice

L'imposition d'un outil d'IA est soumise à des conditions cumulatives.

Critère	Détail
Pouvoir de direction	L'employeur peut imposer de nouveaux outils de travail, y compris des outils d'IA, dans le cadre de son pouvoir d'organisation ; le salarié a une obligation d'adaptation
Formation préalable obligatoire	L'employeur doit former le salarié avant toute utilisation (art. <u>L.542-1</u> , AI Act article 4) ; le refus sans formation n'est pas fautif
Modification essentielle du contrat	Si l'IA modifie substantiellement les fonctions, la qualification ou les responsabilités : procédure de l'article <u>L.121-7</u> avec accord du salarié
Consultation sociale	Information et consultation de la délégation du personnel (art. <u>L.414-3</u> et suivants) avant le déploiement
RGPD	Information du salarié sur les données traitées par l'outil ; base légale ; droits d'accès et d'opposition
Santé et sécurité	L'outil ne doit pas créer de risques psychosociaux excessifs (stress, surcharge) ; évaluation de l'impact sur la santé (art. <u>L.312-1</u>)
Droits fondamentaux	L'outil ne doit pas porter atteinte à la dignité, à la vie privée ou aux droits fondamentaux des salariés

Modalités pratiques

L'introduction d'un outil d'IA obligatoire suit un processus structuré.

Étape	Détail
Analyse d'impact	Évaluer si l'introduction modifie les conditions de travail (pouvoir de direction) ou les fonctions essentielles (modification du contrat) ; adapter la procédure en conséquence
Consultation sociale	Informar et consulter la délégation du personnel sur le projet, les objectifs, les impacts et les mesures d'accompagnement
Formation	Former tous les salariés concernés avant le déploiement ; adapter le contenu au niveau de chacun ; prévoir un accompagnement post-formation
Communication	Expliquer les raisons de l'introduction, les bénéfices attendus et les garanties mises en place ; répondre aux inquiétudes
Déploiement progressif	Phase pilote avec volontaires ; ajustements ; généralisation progressive ; assistance technique disponible
Gestion des refus	Dialogue avec le salarié réticent ; compréhension des raisons du refus ; formation complémentaire si nécessaire ; sanction progressive uniquement en dernier recours

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement entre un changement des conditions de travail et une modification essentielle du contrat avant d'imposer un outil d'IA, car cette qualification détermine les droits du salarié et la procédure applicable.

Former systématiquement les salariés conformément à l'AI Act avant de rendre l'utilisation obligatoire, car le refus d'un salarié non formé ne peut être qualifié de faute disciplinaire et expose l'employeur à un risque de contentieux.

Accompagner les salariés en difficulté, garantissant une supervision humaine avec l'outil plutôt que de les sanctionner, en proposant des formations complémentaires, un tutorat ou des aménagements temporaires.

Documenter la formation dispensée, les supports fournis et l'assistance proposée pour démontrer le respect de l'obligation de formation en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Prévoir une période de transition réaliste pendant laquelle les deux méthodes de travail (avec et sans IA) coexistent, pour permettre une adaptation progressive et réduire les résistances.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u>	Obligations du salarié ; exécution loyale du contrat de travail
Art. <u>L.121-7</u>	Modification essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié
Art. <u>L.542-1</u>	Obligation de formation professionnelle continue
Art. <u>L.414-3 et suivants</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité et de santé
Art. <u>L.124-10</u>	Motif grave de licenciement (refus persistant après formation)
AI Act - Article 4	Obligation de compétence en IA pour les utilisateurs
RGPD	Information et droits des salariés sur les données traitées par l'outil

L'imposition d'un outil d'IA au Luxembourg s'inscrit dans le pouvoir de direction de l'employeur, mais ce pouvoir n'est pas absolu. Le respect de l'obligation de formation, du dialogue social et des droits fondamentaux des salariés conditionne la légitimité de l'exigence. Un salarié formé qui refuse de manière persistante et sans motif légitime d'utiliser un outil d'IA conforme peut être sanctionné, mais la proportionnalité de la sanction sera évaluée par le tribunal du travail.

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.