L'IA peut-elle être utilisée pour fixer les objectifs individuels des salariés ?

Réponse courte

L'IA peut assister la fixation des objectifs individuels au Luxembourg, mais ne peut pas les déterminer de manière **autonome**. Le RGPD (article 22) interdit les décisions produisant des **effets juridiques significatifs** fondées exclusivement sur un traitement automatisé. La fixation d'objectifs individuels, lorsqu'elle conditionne la rémunération variable ou l'évaluation de performance, constitue une telle décision et requiert une **intervention humaine effective**.

L'AI Act classe les systèmes d'IA utilisés pour la gestion des salariés comme **systèmes à haut risque** (Annexe III). L'employeur doit garantir la **transparence** sur les critères algorithmiques utilisés, informer la délégation du personnel et permettre au salarié de **contester** les objectifs proposés par l'IA. Les objectifs doivent rester **réalistes et réalisables**, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Définition

La **fixation d'objectifs assistée par IA** désigne l'utilisation d'algorithmes pour analyser les données de performance, les résultats passés et les benchmarks sectoriels afin de proposer des objectifs individuels adaptés à chaque salarié. Ces systèmes utilisent l'apprentissage automatique pour produire des recommandations chiffrées.

Au Luxembourg, cette pratique relève du cadre réglementaire combiné du RGPD (décisions automatisées), de l'AI Act (systèmes à haut risque en gestion RH) et du Code du travail (obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat, non-discrimination). L'objectif individuel, lorsqu'il conditionne une **rémunération variable**, constitue un élément essentiel du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment éviter les biais discriminatoires dans la fixation IA d'objectifs ?

Par un audit régulier des résultats algorithmiques par critères protégés (genre, âge, handicap), un paramétrage excluant les données à risque de biais et une vérification que les objectifs ne créent pas de disparités selon l'article L.251-1 du Code du travail.

L'IA peut-elle être utilisée pour fixer les objectifs individuels des salariés ?

L'IA peut assister la fixation, mais ne peut pas la déterminer seule. Le RGPD (article 22) interdit les décisions exclusivement automatisées produisant des effets juridiques. Lorsque les objectifs conditionnent la rémunération variable, une intervention humaine effective est obligatoire pour valider chaque objectif.

L'IA peut-elle imposer des objectifs irréalistes ?

Non. Les objectifs doivent rester réalistes, mesurables et atteignables conformément au principe d'exécution de bonne foi du contrat (article L.121-4). Des objectifs irréalistes peuvent constituer une modification substantielle du contrat ou une faute de l'employeur engageant sa responsabilité.

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

Les objectifs proposés par l'IA peuvent-ils être contestés par le salarié ?

Oui. Le salarié peut demander l'explication des critères algorithmiques, contester les objectifs proposés et obtenir une révision humaine. Ce droit découle de l'article 22 du RGPD et impose à l'employeur de prévoir une procédure formelle de contestation accessible au salarié.

Quel rôle pour le manager dans la fixation d'objectifs assistée par IA ?

Le manager doit valider, ajuster ou rejeter les recommandations de l'IA, intégrer les éléments qualitatifs non mesurables (soft skills, contexte d'équipe, potentiel) et formaliser les objectifs définitifs lors d'un entretien individuel avec le salarié. Sa responsabilité finale est entière.

Quelle classification AI Act pour un système de fixation d'objectifs ?

Système à haut risque selon l'annexe III de l'AI Act lorsqu'utilisé pour la gestion et l'évaluation des salariés. Cela impose une documentation technique, une traçabilité, une supervision humaine effective, une gestion des risques et l'enregistrement dans la base de données européenne.

Conditions d’exercice

L'utilisation de l'IA pour la fixation d'objectifs individuels est soumise à des obligations strictes de transparence et de supervision.

Critère	Détail
RGPD - Article 22	Interdiction de fixer des objectifs exclusivement par traitement automatisé si ceux-ci conditionnent la rémunération ou l'évaluation ; intervention humaine obligatoire
AI Act - Classification	Système à haut risque (Annexe III) si utilisé pour la gestion et l'évaluation des salariés ; documentation technique et traçabilité obligatoires
Transparence	Information du salarié sur les critères algorithmiques utilisés ; explication des données prises en compte ; communication du poids relatif de chaque critère
Supervision humaine	Validation managériale obligatoire de chaque objectif proposé par l'IA ; possibilité d'ajustement selon le contexte individuel ; entretien de fixation avec le salarié
Non-discrimination	Vérification que les objectifs ne créent pas de disparités fondées sur des critères protégés (âge, genre, handicap) ; audit régulier des résultats algorithmiques
Caractère réalisable	Les objectifs doivent être réalistes, mesurables et atteignables ; l'IA ne peut imposer des objectifs irréalistes sous peine de qualification de modification substantielle du contrat

Modalités pratiques

Le déploiement d'un outil IA de fixation d'objectifs nécessite un encadrement spécifique à chaque étape.

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

Étape	Détail
Paramétrage initial	Définir les critères objectifs et mesurables ; exclure les données discriminatoires ; calibrer les algorithmes sur des données historiques vérifiées
Information préalable	Informer la délégation du personnel du déploiement ; communiquer aux salariés les critères utilisés par l'IA ; mettre à disposition une notice explicative
Processus de fixation	L'IA propose des objectifs indicatifs ; le manager valide, ajuste ou rejette ; un entretien individuel formalise les objectifs définitifs avec le salarié
Droit de contestation	Le salarié peut demander l'explication des critères algorithmiques ; il peut contester les objectifs proposés ; une révision humaine est garantie
Suivi et audit	Contrôle trimestriel de la pertinence des objectifs ; analyse des disparités par groupe protégé ; ajustement en cours d'année si les conditions changent

Pratiques et recommandations

Utiliser l'IA comme outil d'aide à la décision et non comme système décisionnel autonome, en maintenant le rôle central du manager dans la discussion et la validation finale des objectifs avec chaque salarié.

Vérifier régulièrement que les objectifs générés par l'IA ne créent pas de disparités entre salariés sur la base de critères protégés, en réalisant un audit statistique des résultats par profil démographique.

Documenter le processus complet de fixation des objectifs, en conservant les propositions initiales de l'IA, les ajustements effectués par le manager et les échanges avec le salarié lors de l'entretien de fixation.

Prévoir une procédure de révision des objectifs en cours d'année lorsque les conditions de travail évoluent significativement, sans se limiter aux propositions algorithmiques initiales.

Former les managers à l'utilisation critique des recommandations algorithmiques, en leur rappelant leur responsabilité finale dans la fixation d'objectifs réalistes et non discriminatoires.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 22	Interdiction des décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé produisant des effets juridiques
RGPD - Articles 13 et 14	Obligation d'information sur l'existence d'une prise de décision automatisée
AI Act (UE 2024/1689) - Annexe III	Classification des systèmes d'IA en gestion RH comme systèmes à haut risque
AI Act - Article 26	Obligations des déployeurs : supervision humaine, conservation des logs
Art. L.121-4	Exécution de bonne foi du contrat de travail
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail
Art. L.251-1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte
Art. L.414-1	Consultation de la délégation du personnel

L'IA peut apporter une valeur ajoutée dans la fixation d'objectifs en s'appuyant sur des données objectives et des benchmarks sectoriels, mais la décision finale reste humaine. L'employeur qui automatise intégralement ce processus s'expose à des sanctions RGPD et à des contestations devant le tribunal du travail, notamment si les objectifs conditionnent la rémunération variable du salarié.

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.