

# Un système d'IA peut-il décider seul d'une promotion ou d'une augmentation de salaire ?

## Réponse courte

Un système d'IA ne peut pas décider seul d'une promotion ou d'une augmentation de salaire au Luxembourg. Le RGPD (article 22) interdit explicitement les décisions produisant des **effets juridiques significatifs** fondées exclusivement sur un traitement automatisé. Une promotion ou une augmentation modifie les **conditions essentielles du contrat de travail** et constitue une décision à effet juridique direct sur le salarié.

L'AI Act classe ces systèmes comme **à haut risque** (Annexe III) et impose une supervision humaine renforcée. L'employeur reste le **seul décideur final** : l'IA peut recommander, scoring ou classer les candidats, mais la décision doit être prise par un être humain qualifié. Les sanctions AI Act en cas de non-conformité peuvent atteindre **35 millions d'euros** (AI Act) et **20 millions d'euros** (RGPD).

## Définition

La **décision RH automatisée** désigne toute décision relative à la carrière d'un salarié (promotion, augmentation, mutation, reclassement) prise par un système d'IA sans intervention humaine effective. Le RGPD distingue la décision **exclusivement automatisée** (interdite) de la décision **assistée par IA** (autorisée sous conditions).

Au Luxembourg, la promotion et l'augmentation de salaire constituent des modifications du contrat de travail qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Elles ne peuvent être déléguées à un algorithme sans violer les principes fondamentaux du droit du travail et de la **protection des données personnelles**.

## Conditions d'exercice

L'interdiction de décision automatisée pour les promotions et augmentations repose sur des fondements juridiques cumulatifs.

Critère	Détail
<b>RGPD - Article 22</b>	Interdiction des décisions exclusivement automatisées produisant des effets juridiques ; droit du salarié à une intervention humaine, à exprimer son point de vue et à contester la décision
<b>AI Act - Haut risque</b>	Systèmes d'IA pour promotion et rémunération classés à haut risque (Annexe III) ; documentation technique obligatoire ; supervision humaine effective imposée
<b>Code du travail</b>	Promotion et augmentation = modification du contrat de travail ; pouvoir de direction de l'employeur non délégable à un algorithme ; obligation de bonne foi (art. <a href="#">L.121-4</a> )
<b>Non-discrimination</b>	Vérification que l'algorithme ne crée pas de disparités sur critères protégés (art. <a href="#">L.251-1</a> ) ; charge de la preuve inversée si présomption de discrimination
<b>Rôle autorisé de l'IA</b>	Analyse des performances objectives ; identification des candidats éligibles ; scoring indicatif ; recommandation argumentée au manager
<b>Rôle réservé à l'humain</b>	Décision finale de promotion ; fixation du montant de l'augmentation ; entretien individuel avec le salarié ; prise en compte des éléments qualitatifs non mesurables par l'IA

## Modalités pratiques

L'intégration de l'IA dans les processus de promotion et de rémunération suit un cadre strict de gouvernance.

Étape	Détail
<b>Paramétrage des critères</b>	Définir des critères objectifs et non discriminatoires ; pondérer selon la politique RH de l'entreprise ; exclure les données à risque de biais
<b>Recommandation IA</b>	L'IA produit un scoring indicatif et une liste de candidats éligibles ; chaque recommandation est accompagnée d'une explication des critères déterminants
<b>Validation humaine</b>	Le manager analyse les recommandations ; il intègre les éléments qualitatifs (soft skills, potentiel, contexte d'équipe) ; il prend la décision finale documentée
<b>Entretien individuel</b>	Communication de la décision au salarié ; explication des critères retenus ; possibilité de contester si l'IA a joué un rôle dans le processus
<b>Traçabilité</b>	Conservation des recommandations IA, des ajustements humains et de la décision finale ; archivage conforme RGPD (durée proportionnée)

## Pratiques et recommandations

**Séparer** clairement le rôle de recommandation de l'IA et la décision finale humaine, en documentant à chaque étape les ajustements apportés par le manager aux propositions algorithmiques.

**Auditer** régulièrement les recommandations de l'IA pour détecter les biais systématiques en matière de genre, d'âge ou d'ancienneté, en comparant les taux de promotion et d'augmentation par groupe protégé.

**Inform** les salariés de l'utilisation d'un outil IA dans le processus d'évaluation et de promotion, en précisant que la décision finale est exclusivement humaine et qu'ils disposent d'un droit de contestation.

**Former** les managers à exercer un regard critique sur les recommandations algorithmiques et à ne pas les valider systématiquement sans analyse individuelle du contexte de chaque salarié.

**Consulter** la délégation du personnel avant le déploiement d'un outil IA intervenant dans les décisions de promotion et de rémunération, conformément à l'article [L.414-1](#) du Code du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>RGPD - Article 22</b>	Interdiction des décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé
<b>RGPD - Article 22, paragraphe 3</b>	Droit à une intervention humaine, à exprimer son point de vue et à contester la décision
<b>AI Act (UE 2024/1689) - Annexe III</b>	Classification à haut risque des systèmes d'IA pour promotion et rémunération
<b>AI Act - Articles 9-15</b>	Obligations renforcées : gestion des risques, documentation, traçabilité, supervision humaine
<b>Art. <a href="#">L.121-4</a></b>	Exécution de bonne foi du contrat de travail
<b>Art. <a href="#">L.121-7</a></b>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail
<b>Art. <a href="#">L.251-1</a></b>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte
<b>Art. <a href="#">L.414-1</a></b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel

L'interdiction de déléguer à l'IA les décisions de promotion et d'augmentation est absolue en droit luxembourgeois. L'IA peut enrichir le processus décisionnel en apportant des données objectives, mais la responsabilité de la décision reste celle de l'employeur. Tout salarié qui estime que sa promotion a été refusée sur la base d'un algorithme discriminatoire peut saisir le tribunal du travail avec une charge de la preuve inversée.

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.