

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**.

Questions fréquentes

Comment garantir la transparence d'une promotion assistée par IA ?

En informant les salariés de l'utilisation de l'outil IA dans le processus, en précisant les critères algorithmiques et leur pondération, en documentant les ajustements humains et en garantissant un droit de contestation effectif. La traçabilité complète du processus est essentielle.

Faut-il auditer les recommandations IA en matière de promotion ?

Oui. Un audit régulier des biais systématiques (genre, âge, ancienneté, handicap) est obligatoire. Comparer les taux de promotion et d'augmentation par groupe protégé permet de détecter les discriminations indirectes selon l'article L.251-1 et l'AI Act sur la qualité des données.

Le salarié peut-il contester une promotion refusée par un algorithme ?

Oui. L'article 22.3 du RGPD lui confère le droit à une intervention humaine, à exprimer son point de vue et à contester la décision. La charge de la preuve est inversée si une présomption de discrimination existe (article L.253-1 du Code du travail luxembourgeois).

Quel rôle l'IA peut-elle jouer dans le processus de promotion ?

L'IA peut analyser les performances objectives, identifier les candidats éligibles, produire un scoring indicatif et formuler des recommandations argumentées. La décision finale, le montant de l'augmentation et l'entretien individuel restent réservés au manager humain qualifié.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de promotion décidée par IA ?

Les sanctions cumulent l'AI Act (jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du CA mondial pour les violations graves) et le RGPD (jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du CA). Le salarié peut aussi obtenir des dommages-intérêts devant le tribunal du travail.

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

Non, c'est interdit. Le RGPD (article 22) interdit les décisions exclusivement automatisées produisant des effets juridiques significatifs. Une promotion ou augmentation modifie le contrat de travail. L'employeur reste seul décideur final, l'IA ne pouvant que recommander ou classer.

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
RGPD - Article 22	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
AI Act - Haut risque	Systèmes d'IA pour promotion et rémunération classés à haut risque (Annexe III) ; documentation technique obligatoire ; supervision humaine effective imposée
Code du travail	Promotion et augmentation = modification du contrat de travail ; pouvoir de direction de l'employeur non délégable à un algorithme ; obligation de bonne foi (art. L.121-4)
Non-discrimination	Vérification que l'algorithme ne crée pas de disparités sur critères protégés (art. L.251-1) ; charge de la preuve inversée si présomption de discrimination
Rôle autorisé de l'IA	Analyse des performances objectives ; identification des candidats éligibles ; scoring indicatif ; recommandation argumentée au manager
Rôle réservé à l'humain	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
Paramétrage des critères	Définir des critères objectifs et non discriminatoires ; pondérer selon la politique RH de l'entreprise ; exclure les données à risque de biais
Recommandation IA	L'IA produit un scoring indicatif et une liste de candidats éligibles ; chaque recommandation est accompagnée d'une explication des critères déterminants
Validation humaine	Le manager analyse les recommandations ; il intègre les éléments qualitatifs (soft skills, potentiel, contexte d'équipe) ; il prend la décision finale documentée
Entretien individuel	Communication de la décision au salarié ; explication des critères retenus ; possibilité de contester si l'IA a joué un rôle dans le processus
Traçabilité	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.

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