

# L'IA peut-elle être utilisée pour analyser le bien-être des salariés au travail ?

## Réponse courte

L'utilisation de l'IA pour analyser le bien-être des salariés au Luxembourg est juridiquement encadrée et soumise à des conditions strictes. Le obligations RGPD impose le **consentement explicite** du salarié ou un intérêt légitime démontré pour tout traitement de données à caractère personnel à cette fin. L'AI Act interdit explicitement les systèmes de **reconnaissance des émotions** sur le lieu de travail (article 5), ce qui exclut l'analyse émotionnelle automatisée.

L'employeur peut utiliser l'IA pour analyser des **données agrégées et anonymisées** (taux d'absentéisme, turnover, résultats d'enquêtes) sans identifier individuellement les salariés. En revanche, toute analyse individuelle du bien-être par IA (analyse de ton dans les emails, scoring de bien-être individuel) est soumise au RGPD et nécessite une **AIPD** préalable. La CNPD et l'ITM contrôlent ces pratiques.

## Définition

L'**analyse du bien-être par IA** désigne l'utilisation d'algorithmes pour mesurer, évaluer ou prédire l'état de bien-être des salariés à partir de données professionnelles. Elle peut s'appuyer sur des données objectives (absentéisme, productivité, turnover) ou subjectives (enquêtes, sentiment analysis). Cette pratique se distingue de la **reconnaissance des émotions**, qui est interdite en milieu professionnel par l'AI Act.

Au Luxembourg, l'obligation générale de **sécurité et de santé** de l'employeur (article L.312-1 du Code du travail) justifie un intérêt légitime à prévenir les risques psychosociaux, mais cette finalité ne dispense pas du respect du RGPD et de la proportionnalité des moyens utilisés.

## Conditions d'exercice

L'analyse du bien-être par IA est soumise à des conditions différenciées selon le type de données traitées.

Critère	Détail
<b>Données agrégées anonymisées</b>	Autorisées sans consentement individuel ; taux d'absentéisme, turnover, résultats d'enquêtes anonymes ; pas de réidentification possible
<b>Données individuelles objectives</b>	Soumises au RGPD ; base juridique requise (intérêt légitime ou consentement) ; AIPD obligatoire ; information préalable du salarié
<b>Analyse émotionnelle</b>	Interdite par l'AI Act (art. 5) sur le lieu de travail ; reconnaissance des émotions, analyse du ton, détection du stress par biométrie sont prohibées
<b>Données de santé</b>	Catégorie spéciale RGPD (art. 9) ; traitement interdit sauf exceptions limitées ; consentement explicite requis ; intervention du médecin du travail
<b>Obligation employeur</b>	Sécurité et santé des salariés (art. <u>L.312-1</u> ) ; prévention des risques psychosociaux ; obligation de moyens proportionnés
<b>Droits du salarié</b>	Droit d'information préalable ; droit d'opposition ; droit d'accès aux résultats le concernant ; droit de ne pas être soumis à une décision exclusivement automatisée

## Modalités pratiques

Le déploiement d'un outil d'analyse du bien-être par IA suit un processus de mise en conformité rigoureux.

Étape	Détail
<b>Analyse de licéité</b>	Vérifier la base juridique RGPD ; réaliser une AIPD si données individuelles ; exclure toute reconnaissance des émotions (AI Act)
<b>Choix de la méthode</b>	Privilégier les données agrégées et anonymisées ; limiter les données individuelles au strict nécessaire ; exclure les données de santé sauf cadre médical
<b>Information et consultation</b>	Informers les salariés de la finalité et des données traitées ; consulter la délégation du personnel ; obtenir le consentement si requis
<b>Déploiement contrôlé</b>	Paramétrer les seuils d'alerte sur données collectives ; interdire le profilage individuel sans base juridique ; former les managers à l'interprétation des résultats
<b>Suivi et audit</b>	Vérifier l'absence de réidentification ; contrôler la proportionnalité des traitements ; auditer annuellement la conformité RGPD/AI Act

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** les enquêtes anonymes et les indicateurs agrégés pour mesurer le bien-être collectif, en évitant tout outil d'analyse individuelle qui augmente le risque juridique et la méfiance des salariés.

**Distinguer** clairement l'analyse du bien-être (objectif de prévention) de la surveillance des salariés (objectif de contrôle), en documentant la finalité préventive et en excluant toute utilisation des résultats à des fins disciplinaires.

**Impliquer** le médecin du travail et le service de santé au travail dans la définition des indicateurs et l'interprétation des résultats, en respectant le secret médical et la confidentialité des données individuelles.

**Exclure** toute technologie de reconnaissance des émotions, d'analyse du ton vocal ou d'analyse faciale pour évaluer le bien-être, car ces pratiques sont interdites par l'AI Act en milieu professionnel.

**Communiquer** de manière transparente sur les résultats collectifs et les actions de prévention mises en place, en associant la délégation du personnel à l'interprétation et au suivi des indicateurs.

## Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD - Article 6	Bases juridiques du traitement des données personnelles
RGPD - Article 9	Interdiction de traitement des données de santé sauf exceptions
RGPD - Article 35	Analyse d'impact obligatoire pour traitements à risque élevé
AI Act (UE 2024/1689) - Article 5	Interdiction des systèmes de reconnaissance des émotions sur le lieu de travail
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. <u>L.261-1</u>	Encadrement du traitement des données personnelles des salariés
Art. <u>L.414-1</u>	Consultation de la délégation du personnel

L'analyse du bien-être par IA offre un potentiel de prévention des risques psychosociaux, mais son déploiement doit respecter un équilibre strict entre l'obligation de sécurité de l'employeur et les droits fondamentaux des salariés. Les données agrégées et anonymisées constituent l'approche la plus sûre juridiquement. Toute analyse individuelle expose l'employeur à des sanctions AI Act CNPD et à des contentieux devant 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.