

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.

Questions fréquentes

Comment distinguer analyse du bien-être et surveillance des salariés ?

L'analyse du bien-être a une finalité préventive et collective ; la surveillance vise un contrôle individuel. La documentation de la finalité préventive et l'exclusion de toute utilisation à des fins disciplinaires sont essentielles pour respecter le principe de loyauté de l'article L.261-1.

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

Sous conditions strictes. L'analyse de données agrégées et anonymisées (absentéisme, turnover, enquêtes anonymes) est autorisée. L'analyse individuelle nécessite une base légale RGPD et une AIPD. La reconnaissance des émotions par IA est interdite par l'AI Act (article 5).

Le médecin du travail peut-il utiliser l'IA pour évaluer le bien-être individuel ?

Le médecin du travail peut utiliser des outils dans un cadre médical strict avec consentement du salarié. Le secret médical s'applique. Les données de santé (article 9 RGPD) sont une catégorie spéciale soumise à des conditions strictes excluant l'accès direct par l'employeur.

Peut-on utiliser des outils d'analyse du ton des emails pour mesurer le bien-être ?

Non. L'analyse émotionnelle individuelle (sentiment analysis, analyse du ton) constitue une reconnaissance des émotions interdite par l'article 5 de l'AI Act sur le lieu de travail. Cette interdiction est absolue depuis le 2 février 2025 et ne peut être levée par consentement.

Quelle base juridique RGPD pour analyser le bien-être des salariés par IA ?

L'intérêt légitime de l'employeur (obligation de sécurité et de santé, article L.312-1) ou le consentement explicite peuvent fonder le traitement. Une AIPD est obligatoire pour les traitements à risque élevé. L'information préalable du salarié est dans tous les cas requise.

Quelles approches sont autorisées pour mesurer le bien-être collectif ?

Les enquêtes anonymes de satisfaction, les baromètres sociaux collectifs, les indicateurs RH agrégés (absentéisme, turnover par équipe). Ces approches respectent la vie privée tout en permettant à l'employeur d'identifier des risques psychosociaux à traiter à l'échelle organisationnelle.

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
Données agrégées anonymisées	Autorisées sans consentement individuel ; taux d'absentéisme, turnover, résultats d'enquêtes anonymes ; pas de réidentification possible
Données individuelles objectives	Soumises au RGPD ; base juridique requise (intérêt légitime ou consentement) ; AIPD obligatoire ; information préalable du salarié
Analyse émotionnelle	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
Données de santé	Catégorie spéciale RGPD (art. 9) ; traitement interdit sauf exceptions limitées ; consentement explicite requis ; intervention du médecin du travail
Obligation employeur	Sécurité et santé des salariés (art. <u>L.312-1</u>) ; prévention des risques psychosociaux ; obligation de moyens proportionnés
Droits du salarié	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
Analyse de licéité	Vérifier la base juridique RGPD ; réaliser une AIPD si données individuelles ; exclure toute reconnaissance des émotions (AI Act)
Choix de la méthode	Privilégier les données agrégées et anonymisées ; limiter les données individuelles au strict nécessaire ; exclure les données de santé sauf cadre médical
Information et consultation	Informers les salariés de la finalité et des données traitées ; consulter la délégation du personnel ; obtenir le consentement si requis
Déploiement contrôlé	Paramétrer les seuils d'alerte sur données collectives ; interdire le profilage individuel sans base juridique ; former les managers à l'interprétation des résultats
Suivi et audit	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.