

Qu'est-ce que l'IA émotionnelle et est-elle autorisée en entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**IA émotionnelle** désigne les systèmes d'intelligence artificielle capables de détecter, analyser ou interpréter les émotions humaines à partir de données biométriques, vocales ou faciales. En entreprise au Luxembourg, ces systèmes sont **interdits** par l'AI Act (article 5, paragraphe 1, point f) qui prohibe la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement. Cette interdiction est entrée en vigueur le **2 février 2025**.

Les seules exceptions prévues concernent des raisons **médicales ou de sécurité** (détection de fatigue d'un pilote ou conducteur). En dehors de ces cas limitatifs, tout employeur luxembourgeois qui déploie un système de reconnaissance des émotions s'expose à des sanctions AI Act pouvant atteindre **35 millions d'euros** ou 7 % du chiffre d'affaires mondial annuel.

Définition

L'**IA émotionnelle** (ou affective computing) regroupe les technologies qui utilisent l'intelligence artificielle pour identifier les états émotionnels humains. Ces systèmes analysent les **expressions faciales**, le **ton de la voix**, la **posture corporelle**, les **données physiologiques** (rythme cardiaque, conductance cutanée) ou les **patterns linguistiques** pour déduire les émotions ressenties.

L'AI Act définit un **système de reconnaissance des émotions** comme un système d'IA destiné à identifier ou déduire les émotions ou intentions de personnes physiques sur la base de leurs données biométriques. Cette définition large couvre toutes les technologies d'analyse émotionnelle, quelle que soit la modalité utilisée.

Questions fréquentes

Faut-il auditer les outils de visioconférence pour des fonctionnalités émotionnelles ?

Oui, c'est essentiel. Certains outils de visioconférence (Zoom, Teams) ou de collaboration intègrent par défaut des modules d'analyse émotionnelle. Toute fonctionnalité doit être identifiée, désactivée et documentée. Une attestation fournisseur de conformité AI Act est recommandée.

Le consentement du salarié peut-il autoriser l'utilisation d'IA émotionnelle ?

Non. L'interdiction est d'ordre public et ne peut être levée par accord individuel. Le législateur européen a considéré que le déséquilibre de pouvoir dans la relation de travail rend tout consentement non libre par nature, justifiant une interdiction absolue applicable à tous les salariés.

Qu'est-ce que l'IA émotionnelle et est-elle autorisée en entreprise au Luxembourg ?

L'IA émotionnelle (affective computing) regroupe les technologies qui détectent les émotions humaines à partir de données biométriques. Elle est interdite en milieu professionnel par l'AI Act (article 5, paragraphe 1, point f), depuis le 2 février 2025, sauf exceptions médicales ou de sécurité.

Quelles sanctions pour l'utilisation d'IA émotionnelle au travail ?

L'AI Act (article 99) prévoit des amendes jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires mondial annuel, le plus élevé des deux montants. Cette sanction s'applique aux pratiques à risque inacceptable, dont fait partie la reconnaissance des émotions au travail.

Quelles sont les exceptions à l'interdiction de l'IA émotionnelle ?

Deux exceptions limitatives : raisons médicales (détection de fatigue ou douleur, dispositifs médicaux certifiés, intervention du médecin du travail) et raisons de sécurité (détection de fatigue dans des métiers critiques comme le transport ou l'industrie à risque). La proportionnalité doit être démontrée.

Quelles technologies sont interdites au titre de l'IA émotionnelle ?

L'analyse des micro-expressions faciales, du ton et du rythme vocal, de la posture, des données physiologiques (rythme cardiaque, conductance cutanée) et l'analyse sémantique émotionnelle des communications. Toutes les modalités biométriques de détection des émotions sont prohibées.

Conditions d'exercice

L'interdiction de l'IA émotionnelle en entreprise est encadrée par l'AI Act avec des exceptions très limitées.

Critère	Détail
Interdiction générale	AI Act, article 5, paragraphe 1, point f : interdiction des systèmes de reconnaissance des émotions sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement
Date d'entrée en vigueur	2 février 2025 : application immédiate des interdictions de pratiques à risque inacceptable
Technologies couvertes	Analyse d'expressions faciales ; analyse du ton vocal ; analyse de la posture ; analyse de données physiologiques ; sentiment analysis par biométrie
Exceptions limitatives	Raisons médicales : détection de la fatigue ou de la douleur pour la sécurité du salarié ; raisons de sécurité : détection de fatigue dans des métiers critiques (transport, industrie à risque)
Sanctions	Jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du chiffre d'affaires mondial annuel (le montant le plus élevé)
Technologies non couvertes par l'interdiction	Enquêtes de satisfaction anonymes ; questionnaires de bien-être déclaratifs ; analyse de données agrégées sans biométrie

Modalités pratiques

La mise en conformité avec l'interdiction de l'IA émotionnelle nécessite un audit des outils existants.

Étape	Détail
Inventaire des outils	Identifier tous les outils d'IA utilisant des données biométriques ; vérifier si des fonctionnalités de reconnaissance des émotions sont intégrées (même en option)
Désactivation immédiate	Désactiver toute fonctionnalité de reconnaissance des émotions dans les outils existants ; documenter la désactivation ; informer le fournisseur
Audit des fournisseurs	Vérifier les spécifications techniques des outils d'IA ; exiger une déclaration de conformité à l'AI Act ; insérer des clauses contractuelles d'interdiction
Alternatives conformes	Utiliser des enquêtes déclaratives anonymes ; déployer des outils d'analyse de données agrégées ; recourir au médecin du travail pour l'évaluation individuelle
Information interne	Informer les salariés et la délégation du personnel de l'interdiction ; former les managers aux limites des technologies autorisées

Pratiques et recommandations

Auditer immédiatement tous les outils d'IA déployés pour identifier les fonctionnalités de reconnaissance des émotions, y compris celles intégrées par défaut dans des plateformes de visioconférence ou de collaboration.

Exiger des fournisseurs d'outils d'IA une attestation de conformité à l'article 5 de l'[AI Act](#), en vérifiant que les fonctionnalités de reconnaissance des émotions sont absentes ou désactivables de manière irréversible.

Privilégier des méthodes déclaratives et anonymes pour évaluer le bien-être des salariés, telles que les enquêtes de satisfaction, les entretiens individuels volontaires ou les baromètres sociaux collectifs.

Documenter la désactivation de toute fonctionnalité de reconnaissance des émotions et conserver les preuves de mise en conformité pour répondre aux contrôles éventuels.

Sensibiliser les équipes RH et les managers à la distinction entre les outils d'analyse émotionnelle interdits et les outils d'évaluation du bien-être conformes, en fournissant des exemples concrets de pratiques autorisées et prohibées.

Cadre juridique

Référence	Objet
AI Act (UE 2024/1689) - Article 5, § 1, point f	Interdiction des systèmes de reconnaissance des émotions sur le lieu de travail
AI Act - Article 99	Sanctions : amendes jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du CA mondial
RGPD - Article 9	Traitement des données biométriques : catégorie spéciale soumise à des conditions strictes
RGPD - Article 35	AIPD obligatoire pour les traitements de données biométriques
Art. <u>L.261-1</u>	Encadrement du traitement des données personnelles des salariés
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité et de santé de l'employeur
Art. <u>L.414-1</u>	Consultation de la délégation du personnel

L'interdiction de l'IA émotionnelle en entreprise est l'une des mesures les plus strictes de l'AI Act, applicable depuis février 2025. Les employeurs luxembourgeois doivent être particulièrement vigilants car certains outils de visioconférence ou de collaboration intègrent des fonctionnalités de reconnaissance des émotions par défaut. La responsabilité de la conformité incombe au déployeur, c'est-à-dire à l'employeur qui utilise le système.

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.