Les systèmes de reconnaissance des émotions par IA sont-ils interdits par l'AI Act en milieu professionnel ?

Réponse courte

Les systèmes de reconnaissance des émotions par IA sont **interdits en milieu professionnel** par l'AI Act (article 5, paragraphe 1, point f). Cette interdiction, classée parmi les **pratiques à risque inacceptable**, est entrée en vigueur le **2 février 2025** et s'applique à tout employeur utilisant de tels systèmes sur le lieu de travail dans l'Union européenne. Elle couvre l'analyse des expressions faciales, du ton vocal, de la posture et de toute donnée biométrique visant à déduire les émotions.

Les seules exceptions concernent des finalités **médicales ou de sécurité** (détection de la fatigue dans des métiers à risque). L'interdiction vise aussi bien les systèmes dédiés que les fonctionnalités intégrées dans des outils existants. Les sanctions AI Act peuvent atteindre **35 millions d'euros** ou 7 % du chiffre d'affaires mondial.

Définition

Un **système de reconnaissance des émotions** au sens de l'AI Act est 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 englobe toute technologie qui infère un état émotionnel (joie, tristesse, colère, stress, ennui) à partir de signaux physiologiques ou comportementaux.

L'AI Act distingue cette pratique de la simple **détection d'états physiques** (fatigue, attention) utilisée à des fins de sécurité, qui peut être autorisée sous conditions. La reconnaissance des émotions relève des **pratiques interdites** (Titre II), au même niveau que le scoring social ou la manipulation subliminale.

Questions fréquentes

Comment distinguer reconnaissance des émotions interdite et détection de fatigue autorisée ?

La détection de la fatigue à des fins de sécurité (pilote, conducteur, opérateur industriel) peut être autorisée si proportionnée. La reconnaissance d'émotions (joie, colère, ennui, stress) sur le lieu de travail est strictement interdite. La finalité et la proportionnalité distinguent les deux pratiques.

Le consentement du salarié peut-il valider une exception à l'interdiction ?

Non. L'interdiction est absolue et ne peut être levée par consentement, même explicite. Le législateur européen considère que le déséquilibre de pouvoir dans la relation de travail rend tout consentement non libre. L'employeur reste responsable même si le salarié consent.

Les systèmes de reconnaissance des émotions par IA sont-ils interdits en milieu professionnel ?

Oui, totalement interdits par l'AI Act (article 5, paragraphe 1, point f) depuis le 2 février 2025. Cette interdiction relève des pratiques à risque inacceptable et s'applique à tout employeur dans l'UE. Seules les finalités médicales ou de sécurité bénéficient d'exceptions limitatives.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la portée géographique et personnelle de l'interdiction ?

L'interdiction s'applique à tout lieu de travail dans l'UE et concerne tous les salariés, intérimaires et stagiaires. Toute technologie biométrique de détection émotionnelle est visée, y compris les fonctionnalités intégrées par défaut dans des outils existants comme la visioconférence.

Quelle responsabilité incombe au déployeur d'IA de reconnaissance émotionnelle ?

L'employeur déployant un tel système assume la responsabilité de la non-conformité, même s'il s'agit d'une fonctionnalité fournie par défaut. Il doit auditer les outils, exiger des attestations fournisseurs et documenter les désactivations. Les sanctions peuvent atteindre 35 millions d'euros ou 7 % du CA mondial.

Quelles actions immédiates pour se mettre en conformité avec cette interdiction ?

Auditer les outils existants, désactiver et supprimer toute fonctionnalité de reconnaissance émotionnelle, supprimer les données émotionnelles déjà collectées, réviser les contrats fournisseurs avec clauses d'interdiction et exiger des attestations de conformité AI Act.

Conditions d’exercice

L'interdiction de la reconnaissance des émotions en milieu professionnel est définie avec précision par l'AI Act.

Critère	Détail
Base juridique	AI Act, article 5, paragraphe 1, point f : interdiction des systèmes de reconnaissance des émotions sur le lieu de travail
Portée de l'interdiction	Tout lieu de travail dans l'UE ; tous les salariés, intérimaires, stagiaires ; toute technologie biométrique de détection émotionnelle
Technologies interdites	Analyse des micro-expressions faciales ; analyse du ton et du rythme vocal ; analyse posturale ; mesure de données physiologiques (rythme cardiaque, conductance cutanée) ; analyse sémantique émotionnelle des communications
Exceptions médicales	Détection de la fatigue ou de la douleur dans un cadre médical ; dispositifs médicaux certifiés ; intervention du médecin du travail
Exceptions sécurité	Détection de la fatigue pour des métiers critiques (transport, industrie nucléaire) ; finalité exclusivement sécuritaire ; proportionnalité démontrée
Date d'application	2 février 2025 : application immédiate
Sanctions	Amende jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du CA mondial annuel (le plus élevé)

Modalités pratiques

La mise en conformité avec l'interdiction nécessite des actions immédiates de la part des employeurs.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Détail
Audit des outils existants	Inventorier tous les systèmes d'IA déployés ; identifier les fonctionnalités de reconnaissance des émotions, même optionnelles ; vérifier les outils de visioconférence et de collaboration
Désactivation et suppression	Désactiver immédiatement toute fonctionnalité de reconnaissance émotionnelle ; supprimer les données émotionnelles collectées ; documenter les actions de mise en conformité
Révision contractuelle	Auditer les contrats fournisseurs IA ; insérer des clauses d'interdiction de reconnaissance émotionnelle ; exiger des attestations de conformité AI Act
Information des parties prenantes	Informer la délégation du personnel des mesures prises ; communiquer aux salariés l'absence de tout système de reconnaissance des émotions ; former les managers
Veille continue	Surveiller les mises à jour des outils d'IA ; vérifier l'absence de réactivation de fonctionnalités interdites ; suivre l'évolution des lignes directrices européennes

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement les fonctionnalités des outils de visioconférence (Zoom, Teams, Google Meet) et de collaboration, car certains intègrent des modules d'analyse émotionnelle qui doivent être désactivés ou supprimés.

Exiger de chaque fournisseur d'IA une déclaration écrite de conformité à l'article 5 de l'AI Act, en précisant l'absence de toute fonctionnalité de reconnaissance des émotions dans les outils fournis.

Documenter la conformité par un registre des audits réalisés, des désactivations effectuées et des attestations fournisseurs obtenues, pour répondre efficacement à un contrôle éventuel.

Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au caractère absolu de l'interdiction, en expliquant qu'elle s'applique même si le salarié donne son consentement, car l'interdiction est d'ordre public et ne peut être levée par accord individuel.

Distinguer clairement les outils interdits (reconnaissance émotionnelle biométrique) des outils autorisés sous conditions (enquêtes de bien-être déclaratives, analyse de données agrégées anonymisées).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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 3, § 39	Définition du système de reconnaissance des émotions
AI Act - Article 99	Sanctions : amendes jusqu'à 35 millions d'euros ou 7 % du CA mondial
AI Act - Article 113	Calendrier d'application : interdictions en vigueur depuis le 2 février 2025
RGPD - Article 9	Traitement des données biométriques : catégorie spéciale
Art. L.261-1	Encadrement du traitement des données personnelles des salariés

L'interdiction de la reconnaissance des émotions en milieu professionnel est absolue et ne peut être contournée par le consentement du salarié. Le législateur européen a considéré que le déséquilibre de pouvoir dans la relation de travail rend tout consentement non libre par nature. Les employeurs luxembourgeois doivent être particulièrement vigilants lors de l'acquisition de nouveaux outils d'IA car la responsabilité de la conformité incombe au déployeur.

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.