

# L'introduction de l'IA en entreprise peut-elle faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux ?

## Réponse courte

L'introduction de l'IA en entreprise peut et doit faire l'objet de **négociations avec les partenaires sociaux** au Luxembourg. Le Code du travail impose la **consultation de la délégation du personnel** avant l'introduction de toute nouvelle technologie affectant les conditions de travail (art. [L.414-3](#) et suivants). Pour les entreprises de 150 salariés et plus, le **comité mixte** doit être consulté sur les décisions technologiques majeures.

Au-delà des obligations de consultation, les partenaires sociaux peuvent négocier des **accords d'entreprise** ou des **conventions collectives** intégrant des dispositions spécifiques sur l'IA : formation, reclassement, protection des données, droit à la déconnexion, supervision humaine. Ces négociations permettent d'adapter la réglementation IA aux **réalités sectorielles** et d'anticiper les impacts sociaux du déploiement technologique.

## Définition

La **négociation sociale sur l'IA** désigne le processus de dialogue entre l'employeur et les représentants des salariés (délégation du personnel, syndicats, comité mixte) pour définir les conditions d'introduction et d'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise. Ce processus va au-delà de la simple information pour aboutir à des accords contraignants.

Au Luxembourg, le **modèle social** repose sur une tradition de dialogue entre partenaires sociaux, institutionnalisée par le Code du travail. L'IA représente un sujet de négociation émergent qui touche simultanément les conditions de travail, l'emploi, la formation et la protection des données, dans le cadre d'une charte IA d'entreprise.

## Questions fréquentes

### Faut-il former les représentants du personnel à l'IA ?

Oui, la formation des délégués est essentielle pour leur permettre de participer de manière informée aux négociations. L'article L.415-9 du Code du travail prévoit un droit à la formation des représentants du personnel.

### L'introduction de l'IA peut-elle faire l'objet de négociations sociales ?

Oui, et elle doit faire l'objet d'une consultation obligatoire de la délégation du personnel (art. L.414-3). Les partenaires sociaux peuvent négocier des accords d'entreprise ou des conventions collectives intégrant des dispositions spécifiques sur l'IA.

### Le comité mixte doit-il être consulté sur les projets IA ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité mixte est consulté sur les décisions technologiques majeures (art. L.423-1). Cette consultation s'ajoute à celle de la délégation du personnel.

### Que prévoir dans un accord d'entreprise sur l'IA ?

L'accord devrait prévoir des garanties d'emploi, des obligations de formation, une supervision humaine, une protection contre la surveillance excessive et des mécanismes de suivi paritaires avec indicateurs précis et clauses de revoyure.

### Quelles clauses peut-on négocier dans un accord IA ?

Les clauses peuvent porter sur la formation, le reclassement, la protection des données, le droit à la déconnexion, la supervision humaine, les garanties d'emploi et les comités de suivi. Une clause de revoyure permet d'adapter l'accord aux évolutions.

### Quels documents transmettre à la délégation pour un projet IA ?

Il faut transmettre des documents détaillés : nature des outils, données traitées, impacts prévisionnels sur l'emploi et les conditions de travail. La transmission doit intervenir avec un délai suffisant pour un examen effectif.

## Conditions d'exercice

La négociation sur l'IA s'inscrit dans le cadre du dialogue social luxembourgeois avec plusieurs niveaux d'obligation.

Critère	Détail
<b>Consultation obligatoire</b>	Information et consultation de la délégation du personnel avant introduction de nouvelles technologies (art. <a href="#">L.414-3</a> )
<b>Comité mixte</b>	Consultation obligatoire pour les entreprises de 150 salariés et plus sur les décisions technologiques majeures (art. <a href="#">L.423-1</a> )
<b>Négociation collective</b>	Possibilité d'intégrer des clauses IA dans les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise
<b>Accord d'entreprise</b>	Accord spécifique sur l'IA négocié entre l'employeur et la délégation du personnel
<b>Temporalité</b>	Consultation en amont du déploiement, avec un délai suffisant pour un examen effectif
<b>Information complète</b>	Transmission de documents détaillés : nature des outils, données traitées, impacts sur l'emploi et les conditions de travail
<b>Suivi paritaire</b>	Mise en place d'un comité de suivi incluant des représentants du personnel pour évaluer les effets du déploiement

## Modalités pratiques

Le processus de négociation sur l'IA suit un calendrier structuré.

Étape	Détail
<b>Information préalable</b>	Présentation du projet IA à la délégation du personnel : objectifs, périmètre, calendrier, impacts prévisionnels sur l'emploi
<b>Consultation formelle</b>	Réunion(s) de consultation avec remise de documents, délai de réflexion, questions-réponses, avis motivé de la délégation
<b>Négociation</b>	Discussion des conditions : formation des salariés, garanties d'emploi, protection des données, supervision humaine, droit à la déconnexion
<b>Accord écrit</b>	Formalisation des engagements dans un accord d'entreprise ou un avenant à la convention collective
<b>Suivi et bilan</b>	Réunions périodiques du comité de suivi, bilan annuel, ajustements en fonction des retours d'expérience
<b>Renégociation</b>	Clause de revoyure pour adapter l'accord aux évolutions technologiques et réglementaires

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les négociations en informant les partenaires sociaux dès la phase de réflexion stratégique, bien avant les décisions de déploiement, pour permettre un dialogue constructif.

**Former** les représentants du personnel aux enjeux de l'IA pour leur permettre de participer de manière informée aux négociations et de formuler des propositions pertinentes.

**Inclure** dans les accords des clauses de garantie d'emploi, de formation obligatoire, de supervision humaine et de protection contre la surveillance excessive.

**Prévoir** des mécanismes de suivi paritaire avec des indicateurs précis (évolution des effectifs, charge de travail, satisfaction, incidents) et des réunions régulières.

**Documenter** l'ensemble du processus de consultation et de négociation pour démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle de l'ITM.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.414-3</u> et suivants</b>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les nouvelles technologies
<b>Art. <u>L.423-1</u> et suivants</b>	Comité mixte d'entreprise : consultation obligatoire sur les décisions technologiques majeures
<b>Art. <u>L.161-1</u> et suivants</b>	Conventions collectives de travail, négociation et contenu
<b>Art. <u>L.162-1</u> et suivants</b>	Accords d'entreprise, conditions de validité
<b>AI Act (UE 2024/1689)</b>	Cadre réglementaire européen pour l'IA, obligations de transparence
<b>RGPD - Articles 13 et 14</b>	Obligations d'information des personnes concernées
<b>Art. <u>L.312-1</u></b>	Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés

Le dialogue social sur l'IA constitue un levier essentiel pour concilier innovation technologique et protection des salariés. Les accords négociés offrent une sécurité juridique supérieure aux décisions unilatérales de l'employeur et favorisent l'adhésion des équipes au projet de transformation numérique.

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.