

Les conventions collectives luxembourgeoises prévoient-elles des dispositions sur l'utilisation de l'IA ?

Réponse courte

À ce jour, les conventions collectives luxembourgeoises ne contiennent pas de **dispositions spécifiques** dédiées à l'intelligence artificielle. Cependant, plusieurs clauses existantes s'appliquent indirectement à l'IA : celles relatives aux **nouvelles technologies**, à la **formation professionnelle**, à la **protection des données** et aux conditions de travail. Le cadre conventionnel luxembourgeois offre une base juridique mobilisable dans le contexte de la réglementation IA.

Les partenaires sociaux sont appelés à intégrer progressivement des clauses IA dans les futures **négociations collectives**, à l'image de ce qui se développe dans d'autres pays européens. Les conventions sectorielles (banques, industrie, commerce) pourraient prévoir des dispositions sur la formation à l'IA, les garanties d'emploi face à l'automatisation et les **droits des salariés** concernant les garanties humaines et la supervision algorithmique.

Définition

Les **conventions collectives de travail** au Luxembourg sont des accords négociés entre les organisations syndicales et les employeurs ou organisations patronales, qui fixent les conditions de travail et de rémunération pour un secteur ou une entreprise. Elles complètent et améliorent les dispositions du Code du travail.

Les dispositions sur les **nouvelles technologies** dans les conventions existantes constituent le cadre juridique le plus proche de l'IA, couvrant l'introduction de systèmes informatiques, la formation aux nouveaux outils et la protection contre les licenciements liés à la modernisation technologique.

Questions fréquentes

Comment anticiper l'AI Act dans les conventions collectives ?

Les partenaires sociaux peuvent intégrer dès maintenant des principes de supervision humaine, de transparence algorithmique et de droit à l'explication. Cette anticipation prépare les obligations qui entreront pleinement en vigueur en 2026.

Comment les partenaires sociaux peuvent-ils intégrer l'IA ?

Les partenaires sociaux peuvent négocier l'intégration progressive de clauses IA dans les futures conventions sectorielles (banques, industrie, services) ou dans des accords d'entreprise spécifiques, en s'inspirant des bonnes pratiques européennes.

Les conventions collectives luxembourgeoises prévoient-elles des dispositions sur l'IA ?

À ce jour, les conventions collectives luxembourgeoises ne contiennent pas de dispositions spécifiquement dédiées à l'IA. Cependant, les clauses sur les nouvelles technologies, la formation et la protection des données s'appliquent indirectement à l'IA.

Qu'est-ce que le principe de faveur en droit luxembourgeois ?

Le principe de faveur permet aux conventions collectives d'améliorer les dispositions légales mais jamais d'y déroger en défaveur des salariés. Pour l'IA, cela autorise des protections renforcées (formation, garanties d'emploi) au-delà du RGPD et de l'AI Act.

Quelles clauses existantes s'appliquent à l'IA ?

S'appliquent indirectement les clauses sur les nouvelles technologies (information préalable, formation), la formation professionnelle continue, la protection de l'emploi (reclassement) et les conditions de travail (charge, droit à la déconnexion).

Une convention collective peut-elle déroger au RGPD sur l'IA ?

Non, une convention collective ne peut pas déroger au RGPD ni à l'AI Act en défaveur des salariés. Le principe de faveur permet seulement d'offrir des protections supérieures à celles prévues par les textes européens.

Conditions d'exercice

L'articulation entre conventions collectives et IA repose sur les dispositions existantes et les évolutions attendues.

Critère	Détail
Clauses nouvelles technologies	Obligation d'information et de consultation avant introduction de nouvelles technologies ; formation des salariés concernés
Formation professionnelle	Droit à la formation continue, adaptation des compétences, plan de formation intégrant les évolutions technologiques
Protection de l'emploi	Clauses de reclassement en cas de suppression de postes liée à l'automatisation ; préavis renforcés
Conditions de travail	Dispositions sur la charge de travail, le droit à la déconnexion, l'organisation du temps de travail
Protection des données	Clauses sur la confidentialité, la surveillance des salariés, les droits d'accès aux données personnelles
Négociation sectorielle	Possibilité d'intégrer des clauses IA dans les conventions sectorielles (banques, industrie, services)
Accord d'entreprise	Alternative ou complément aux conventions sectorielles pour adapter les règles au contexte de chaque entreprise

Modalités pratiques

L'intégration de clauses IA dans les conventions collectives peut suivre différentes voies.

Étape	Détail
Audit des conventions existantes	Identifier les clauses applicables à l'IA (nouvelles technologies, formation, conditions de travail, données)
Inventaire des besoins	Cartographier les usages IA actuels et prévus dans le secteur, identifier les lacunes du cadre conventionnel
Proposition de clauses	Rédiger des propositions de clauses spécifiques : champ d'application, obligations de l'employeur, droits des salariés
Négociation paritaire	Discussions entre partenaires sociaux, recherche de compromis, rédaction de l'accord
Clause de revoyure	Prévoir une réévaluation périodique (2-3 ans) pour adapter les dispositions aux évolutions technologiques et réglementaires
Communication	Diffusion des nouvelles dispositions auprès des employeurs et des salariés du secteur

Pratiques et recommandations

Recenser les clauses existantes des conventions collectives applicables à l'entreprise qui peuvent déjà encadrer l'utilisation de l'IA, notamment celles relatives aux nouvelles technologies et à la formation.

Proposer lors des prochaines négociations collectives des clauses spécifiques sur l'IA couvrant la transparence algorithmique, la supervision humaine, la formation et les garanties d'emploi.

S'inspirer des accords-cadres européens et des bonnes pratiques internationales pour structurer les négociations sur l'IA au niveau sectoriel luxembourgeois.

Anticiper les impacts de l'AI Act sur les obligations conventionnelles en intégrant dès maintenant les principes de supervision humaine et de transparence dans les accords collectifs.

Associer les fédérations syndicales et patronales à une réflexion prospective sur les enjeux de l'IA pour préparer un cadre conventionnel adapté aux transformations en cours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.161-1 et suivants	Conventions collectives de travail, champ d'application et contenu
Art. L.162-1 et suivants	Accords d'entreprise, conditions de validité et de négociation
Art. L.414-3 et suivants	Information et consultation de la délégation du personnel sur les nouvelles technologies
Art. L.542-1	Droit à la formation professionnelle continue
AI Act (UE 2024/1689)	Cadre réglementaire européen, obligations de transparence et de supervision humaine
RGPD	Protection des données personnelles des salariés

L'absence de clauses IA spécifiques dans les conventions collectives luxembourgeoises reflète le caractère récent de cette technologie. Les négociations collectives à venir devront intégrer ces enjeux pour compléter le cadre législatif (RGPD, AI Act, Code du travail) par des dispositions adaptées aux réalités sectorielles.

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.