

Comment intégrer des clauses relatives à l'IA dans une convention collective au Luxembourg ?

Réponse courte

L'intégration de clauses IA dans une convention collective au Luxembourg suit le processus de **négociation collective** prévu par le Code du travail (art. [L.161-1](#) et suivants). Les partenaires sociaux peuvent inclure des dispositions sur la **transparence algorithmique**, la **formation obligatoire**, les garanties d'emploi, la supervision humaine et la protection des données dans le cadre d'une renégociation ou d'un avenant.

Les clauses doivent respecter le plancher du Code du travail et ne peuvent déroger aux [obligations RGPD](#) ni à l'[AI Act](#). Elles peuvent en revanche offrir des **protections supérieures** aux salariés : formation renforcée, délais de prévenance allongés, comités de suivi paritaires, droit d'opposition élargi. Le processus nécessite l'accord des organisations syndicales représentatives et de l'employeur ou de l'organisation patronale concernée.

Définition

Une **clause IA conventionnelle** est une disposition négociée entre partenaires sociaux et intégrée dans une convention collective de travail, qui encadre spécifiquement l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le secteur ou l'entreprise concerné. Elle peut couvrir tout aspect lié à l'IA : conditions de déploiement, droits des salariés, obligations de formation, garanties d'emploi et mécanismes de suivi.

Au Luxembourg, les conventions collectives sont régies par les articles [L.161-1](#) et suivants du Code du travail. Elles peuvent améliorer les dispositions légales mais jamais y déroger en défaveur des salariés, conformément au **principe de faveur**.

Questions fréquentes

Comment intégrer des clauses IA dans une convention collective au Luxembourg ?

L'intégration suit le processus de négociation collective des articles [L.161-1](#) et suivants. Les clauses peuvent porter sur la transparence algorithmique, la formation, les garanties d'emploi, la supervision humaine et la protection des données.

Faut-il une clause de revoyure dans un accord sur l'IA ?

Oui, une clause de revoyure à 2-3 ans est recommandée pour adapter les dispositions aux évolutions rapides de la technologie et du cadre réglementaire européen. Cela évite l'obsolescence du dispositif conventionnel.

Qu'est-ce qu'un comité paritaire de suivi de l'IA ?

C'est un comité composé de représentants des salariés et de l'employeur, chargé d'évaluer les impacts du déploiement IA sur l'emploi, les conditions de travail et la santé. Il assure le pilotage continu de la convention sur l'IA.

Que prévoir comme clauses de formation IA dans une convention ?

Un volet formation ambitieux précisant le nombre d'heures minimales, les compétences visées et le financement par l'employeur ou des fonds sectoriels. La formation doit être obligatoire avant tout déploiement IA dans le périmètre concerné.

Qui peut signer une convention collective au Luxembourg ?

Les parties à la négociation sont les organisations syndicales les plus représentatives et l'employeur ou les organisations patronales du secteur. La convention doit être déposée auprès de l'ITM, publiée et peut être étendue par arrêté grand-ducal.

Une convention collective peut-elle déroger à l'AI Act ?

Non, une convention collective ne peut déroger ni au Code du travail, ni au RGPD, ni à l'AI Act en défaveur des salariés. Elle peut seulement offrir des protections supérieures, conformément au principe de faveur.

Conditions d'exercice

L'intégration de clauses IA dans une convention collective doit respecter les conditions de négociation et de validité prévues par le Code du travail.

| Critère | Détail |
|----------------------------------|---|
| Parties à la négociation | Organisations syndicales les plus représentatives et employeur(s) ou organisation(s) patronale(s) du secteur |
| Respect du plancher légal | Les clauses ne peuvent déroger au Code du travail, au RGPD ni à l'AI Act en défaveur des salariés |
| Champ d'application | Définition précise : secteur, entreprise, catégories de salariés concernés, types de systèmes d'IA visés |
| Contenu possible | Formation, transparence, supervision humaine, garanties d'emploi, protection des données, droit d'opposition, comité de suivi |
| Durée et révision | Durée déterminée ou indéterminée avec clause de revoyure ; révision possible par avenant |
| Dépôt et publicité | Dépôt auprès de l'ITM, publication, information des salariés concernés |
| Extension | Possibilité d'extension par arrêté grand-ducal à l'ensemble du secteur |

Modalités pratiques

Le processus d'intégration de clauses IA dans une convention collective suit des étapes structurées.

| Étape | Détail |
|------------------------------|---|
| Initiative | Demande de négociation par l'une des parties (syndicat ou employeur), identification du besoin de clauses IA |
| Diagnostic partagé | État des lieux commun des usages IA dans le secteur, identification des enjeux prioritaires, benchmarking international |
| Rédaction des clauses | Propositions de texte, discussions techniques, expertise juridique sur la compatibilité avec le RGPD et l'AI Act |
| Négociation | Sessions de négociation, compromis, rédaction finale, validation par les instances de chaque partie |
| Signature et dépôt | Signature par les parties, dépôt auprès de l' <u>ITM</u> , communication aux salariés et employeurs concernés |
| Mise en oeuvre | Application des nouvelles clauses, formation des responsables RH, mise en place des comités de suivi prévus |

Pratiques et recommandations

Structurer les clauses IA autour de thèmes concrets : formation minimale avant déploiement, information systématique des salariés, droit à une explication humaine des décisions algorithmiques, mécanisme de recours.

Prévoir une clause de revoyure à 2-3 ans pour adapter les dispositions aux évolutions rapides de la technologie et du cadre réglementaire européen.

Inclure un volet formation ambitieux précisant le nombre d'heures minimales, les compétences visées et le financement par l'employeur ou les fonds sectoriels.

Créer un comité paritaire de suivi de l'IA chargé d'évaluer les impacts du déploiement sur l'emploi, les conditions de travail et la santé des salariés.

Consulter la CNPD et les experts en droit du numérique lors de la rédaction des clauses pour garantir leur conformité au RGPD et à l'AI Act.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. L.161-1 et suivants | Conventions collectives de travail : négociation, contenu, conditions de validité |
| Art. L.162-1 et suivants | Accords d'entreprise |
| Art. L.163-1 et suivants | Extension des conventions collectives par arrêté grand-ducal |
| Art. L.414-3 et suivants | Information et consultation de la délégation du personnel |
| AI Act (UE 2024/1689) | Cadre réglementaire européen pour l'IA |
| RGPD | Protection des données personnelles, plancher impératif |
| Art. L.542-1 | Droit à la formation professionnelle continue |

L'intégration de clauses IA dans les conventions collectives constitue une opportunité pour les partenaires sociaux luxembourgeois de compléter le cadre législatif par des dispositions adaptées aux réalités de chaque secteur. Cette démarche proactive permettra d'anticiper les impacts de l'AI Act et de construire un cadre social protecteur.

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.