Faut-il modifier le règlement intérieur pour encadrer l'utilisation de l'IA en entreprise ?

Réponse courte

La modification du **règlement intérieur** est recommandée pour encadrer l'utilisation de l'IA en entreprise au Luxembourg. Le règlement intérieur, contrairement à une simple charte, a une **force contraignante** et permet de prévoir des sanctions disciplinaires. Toute modification requiert la **consultation obligatoire** de la délégation du personnel (article L.414-3, 2°) et, dans les entreprises de 150 salariés et plus, un accord de **codécision** (article L.414-9, 6°).

L'employeur peut y intégrer des clauses sur les **outils IA autorisés**, les interdictions d'usage (données confidentielles dans des IA génératives) et les sanctions applicables. Une charte IA complémentaire peut préciser les recommandations sans valeur disciplinaire. La combinaison des deux offre un cadre complet : le règlement intérieur pour les obligations et sanctions, la charte pour la sensibilisation.

Définition

Le **règlement intérieur** est un document unilatéral de l'employeur qui fixe les règles de conduite, d'hygiène, de sécurité et de discipline applicables dans l'entreprise. Au Luxembourg, son élaboration et sa modification sont encadrées par le Code du travail, avec une consultation obligatoire de la délégation du personnel.

La **charte IA**, dans le cadre d'une politique d'IA responsable, est un document non contraignant qui formule des recommandations et bonnes pratiques pour l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise. Elle n'a pas de valeur disciplinaire et ne permet pas de sanctionner un salarié en cas de non-respect. Elle sert d'outil de sensibilisation et de guide pratique complémentaire au règlement intérieur.

Questions fréquentes

Faut-il modifier le règlement intérieur pour encadrer l'IA en entreprise ?

C'est recommandé. Le règlement intérieur a une force contraignante permettant des sanctions disciplinaires. Toute modification requiert la consultation de la délégation (art. L.414-3, 2°) et, pour les entreprises de 150+ salariés, la codécision (art. L.414-9, 6°).

Qu'est-ce que la codécision pour le règlement intérieur ?

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'article L.414-9, 6° impose la codécision : l'établissement ou la modification du règlement intérieur requiert l'accord conjoint de l'employeur et de la délégation du personnel, et non un simple avis.

Que faire figurer dans le règlement intérieur sur l'IA ?

Le règlement peut prévoir les outils IA autorisés, les interdictions d'usage (données confidentielles dans des IA génératives externes), les obligations de supervision humaine et les sanctions disciplinaires applicables en cas de manquement.

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

Quelle différence entre règlement intérieur et charte IA ?

Le règlement intérieur est contraignant et permet des sanctions. La charte IA est un document non contraignant proposant des recommandations et bonnes pratiques. La combinaison des deux offre un cadre complet : obligations sanctionnables et sensibilisation.

Quelle procédure pour modifier le règlement intérieur ?

L'avis obligatoire de la délégation du personnel est requis (art. L.414-3, 2°). Dans les entreprises de 150+ salariés, l'accord de codécision est obligatoire (art. L.414-9, 6°). La direction doit répondre aux propositions de la délégation sous 2 mois.

Une charte IA peut-elle servir à sanctionner un salarié ?

Non, la charte IA n'a pas de valeur disciplinaire et ne permet pas de sanctionner un salarié en cas de non-respect. Elle sert d'outil de sensibilisation et de guide pratique. Pour permettre des sanctions, il faut intégrer les règles au règlement intérieur.

Conditions d'exercice

La modification du règlement intérieur pour intégrer l'IA au Luxembourg obéit à des règles précises de consultation et de codécision.

Critère	Détail
Art. L.414-3, 2°	Avis obligatoire de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur
Art. L.414-3, 3°	Droit de la délégation de proposer des modifications au règlement intérieur ; réponse obligatoire de la direction sous 2 mois
Art. L.414-9, 6°	Codécision obligatoire pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur dans les entreprises de 150+ salariés
Contenu IA possible	Outils autorisés/interdits, règles d'usage des IA génératives, protection des données confidentielles, supervision humaine, sanctions
Force contraignante	Le règlement intérieur s'impose à tous les salariés ; son non-respect peut entraîner des sanctions disciplinaires
Charte IA	Document complémentaire sans force disciplinaire ; recommandations, bonnes pratiques, sensibilisation
Cumul recommandé	Règlement intérieur (obligations + sanctions) + charte IA (recommandations + formation)

Modalités pratiques

La modification du règlement intérieur pour encadrer l'IA suit un processus structuré impliquant la délégation du personnel.

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

Étape	Détail
Diagnostic des usages	Recenser tous les outils IA utilisés ou envisagés dans l'entreprise et identifier les risques associés
Rédaction des clauses	Définir les règles d'utilisation, les interdictions, les obligations de confidentialité et les sanctions applicables
Consultation de la délégation	Soumettre le projet à la délégation du personnel (Art. L.414-3) ; dans les entreprises de 150+, obtenir l'accord de codécision (Art. L.414-9)
Adoption et diffusion	Adopter le règlement modifié, le diffuser à l'ensemble des salariés et s'assurer de sa prise de connaissance
Rédaction de la charte IA	Compléter par une charte détaillant les bonnes pratiques, les formations recommandées et les exemples concrets d'usage
Mise à jour régulière	Réviser périodiquement le règlement et la charte en fonction de l'évolution des outils IA et de la réglementation

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement les clauses du règlement intérieur (obligations assorties de sanctions) des recommandations de la charte IA (bonnes pratiques sans sanction directe), afin de garantir la sécurité juridique des mesures disciplinaires.

Inclure dans le règlement intérieur une clause générale sur l'utilisation des outils numériques et IA, complétée par des interdictions spécifiques comme l'introduction de données confidentielles ou personnelles dans des IA génératives externes.

Consulter la délégation du personnel en amont de la rédaction pour favoriser l'adhésion et anticiper les préoccupations des salariés sur la surveillance, la protection des données et l'impact sur les conditions de travail.

Prévoir des formations obligatoires sur les règles d'utilisation de l'IA inscrites au règlement intérieur, afin que les salariés comprennent les interdictions et les risques encourus.

Actualiser le règlement intérieur à chaque introduction d'un nouvel outil IA significatif ou à chaque évolution réglementaire majeure, en respectant systématiquement la procédure de consultation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-3, 2°	Avis obligatoire de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur
Art. L.414-3, 3°	Droit de proposition de modifications par la délégation, avec obligation de réponse de la direction sous 2 mois
Art. L.414-9, 6°	Codécision pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (entreprises de 150+ salariés)
Art. L.414-1	Définition de l'information et de la consultation de la délégation du personnel
Art. L.261-1	Information de la délégation pour tout traitement automatisé de données des salariés
RGPD - Article 13	Obligation d'information des salariés sur le traitement de leurs données
Règlement UE 2024/1689 (AI Act)	Obligations de transparence et de supervision humaine pour les systèmes d'IA

La modification du règlement intérieur est le levier juridique le plus solide pour encadrer l'IA en entreprise au Luxembourg, car il confère une force contraignante aux règles d'utilisation. La charte IA, complémentaire, permet une approche pédagogique plus souple. Les deux instruments doivent être régulièrement actualisés pour suivre l'évolution rapide des technologies et de la réglementation.

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.