

# Le droit du travail et l'Intelligence artificielle

Frédéric Krieg



**OMILLA**  
— Avocats —

# Introduction

Le sujet de cette présentation est d'examiner les implications juridiques de l'IA dans le domaine du droit du travail.

# Définitions

- Pas de définition légale de la notion d'IA en droit luxembourgeois.
- L'intelligence artificielle se définit elle-même (logiciel ChatOn) comme « *un domaine informatique qui vise à créer des machines capables de simuler l'intelligence humaine* ».
- Le droit du travail est quant à lui une branche du droit civil qui régit spécialement les relations entre les employeurs et les salariés.

# Impact de l'IA sur le monde du travail

- L'impact de l'IA sur le monde du travail s'annonce énorme
- Une mutation des activités des salariés
- L'IA en tant qu'assistant virtuel, tant des salariés pour leur productivité, que pour les employeurs pour la prise de décision
- Absence de recul
- Transformation des métiers
- L'humain continuera-t-il à se sentir utile. Quid de l'éthique ?
- L'IA aura des conséquences pour 40 % des emplois dans le monde.

# Les questions posées par l'avènement de l'IA dans le monde du travail

- Comment partager les nouveaux gains de productivité dégagés par l'IA avec des salariés qui pourraient en principe travailler moins ?
- Des métiers qualifiés (enseignant, ingénieur, designer, géomètre, juriste...) ne vont-ils pas perdre de la valeur ?
- Quid des inégalités dans l'entreprise entre ceux qui maîtrisent la machine intelligente et les autres ?
- Quid des conditions de travail des salariés ?
- Quid des responsabilités en cas de problème du fait de l'usage de l'IA pour la productivité ou pour la prise de décision ?
- Comment prévenir les risques sur la santé ?
- Quelles limites à la surveillance des salariés sur le lieu de travail ?

# Les applications spécifiques de l' IA dans le contexte professionnel

L'IA peut principalement automatiser les tâches :

- collecte et analyse de données
- saisie de données
- gestion des documents
- service clientèle
- recrutement
- assistance administrative
- analyse prédictive
- amélioration de l'efficacité opérationnelle

# Le cadre légal

- Code du travail
- Normes communautaires

# OBJET DE LA PRESENTATION

- Evoquer :
  - l'impact de l'IA sur la relation de travail, de la formation du contrat de travail et son exécution à la fin du contrat de travail, dans le cadre juridique actuel
  - les risques potentiels
  - certaines pistes d'adaptation de notre droit du travail



# I. l'IA et les pouvoirs de l'employeur

## I.1. La décision de recruter

Deux risques majeurs

### I.1.1. La protection des données personnelles

- Le RGPD règlemente le traitement automatisé des données personnelles, c'est-à-dire un traitement sans intervention humaine, comme cela pourrait être le cas d'un outil IA qui, sur base de critères précis, viendrait à faire le tri entre les CV reçus.
- Le recours à un tel système expose l'employeur a de nombreux problèmes.

### I.1.2. Le principe de non-discrimination.

- Il est reconnu que les résultats de l'IA peuvent aboutir à violer le principe de non- discrimination.
- Principe de non-discrimination consacré par le Code du travail, à l'article L.251-1 du Code du travail, entre autres consécration du principe d'égalité.
- Eviter ces risques, c'est recourir à une IA éthique, au premier chef en conservant l'humain dans la prise de décision.

# I. l'IA et les pouvoirs de l'employeur

## I.2. Autres types de décisions

### I.2.1. La décision de contrôler

- L'employeur est en droit de contrôler la performance de ses salariés, de les surveiller pour que leur sécurité soit préservée, ou encore pour sauvegarder ses propres intérêts.
- Article L. 261-1 du Code du travail
- La surveillance doit être proportionnelle et nécessaire par rapport à la finalité recherchée.
- Droit à l'information de la personne concernée et devoir de renseignement à la délégation du personnel.
- Risque de sanctions civiles et pénales (article L.231-2 du Code du travail : amende de 251 à 125.000,-€ tant à la société qu'au représentant légal + action en cessation sous astreinte permise devant le juge du travail).

# I. l'IA et les pouvoirs de l'employeur

## I.2.2. La décision du choix des méthodes de travail

### I.2.2.1. Imposer l'IA

Si l'employeur peut déterminer les méthodes de travail qu'il juge appropriées pour l'essor de son activité, dans pas mal de domaines la représentation du personnel peut être amenée à avoir son mot à dire.

### I.2.2.2. S'opposer à l'utilisation de l'IA

- Risque d'usage abusif de l'IA par les salariés.
- Risque de violation des droits d'auteur.
- Clause contractuelle.

## II. L'IA et le sort du contrat de travail

- Notre droit du travail prévoit des garde-fous contre le risque de suppression d'emploi ?
- Le licenciement et la modification substantielle et unilatérale, par l'employeur, des conditions de travail de ses salariés.
- Définition légale de la notion de « *licenciement économique* ».
- La jurisprudence luxembourgeoise.
- Décision de licencier pour insuffisance professionnelle ?

# III. L'IA et la responsabilité de l'employeur

## III.1. Les obligations de prévention des risques

- Article 311-1 du Code du travail
- De nouveaux risques sur la santé et la sécurité des salariés.

Moyens de prévention :

- évaluation des risques
- formation et sensibilisation

# III. L'IA et la responsabilité de l'employeur

## **III.2. Le droit à la déconnexion**

Loi du 18 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion, en vigueur depuis le 4 juillet 2023.

Sanction pénales et civiles.

## **III.3. La responsabilité civile de l'employeur**

Responsabilité de l'employeur en cas d'usage illicite de l'IA mais aussi en cas d'usage licite.

Domaine réglementé par le Code civil

## IV. Adaptation du droit du travail à l'IA

- Droit évolutif
- Réforme du licenciement économique
- Incitation à la formation ou la reconversion
- Rapport de M. Cédric Villani : « Donner un sens à l'intelligence artificielle »

# Questions - réponses





Pour toute question  
complémentaire

[krieg@omilia.lu](mailto:krieg@omilia.lu)

Merci de  
votre  
attention

