



**Conférence
sur l'intelligence
artificielle sur le lieu de
travail**

26 juin 2025

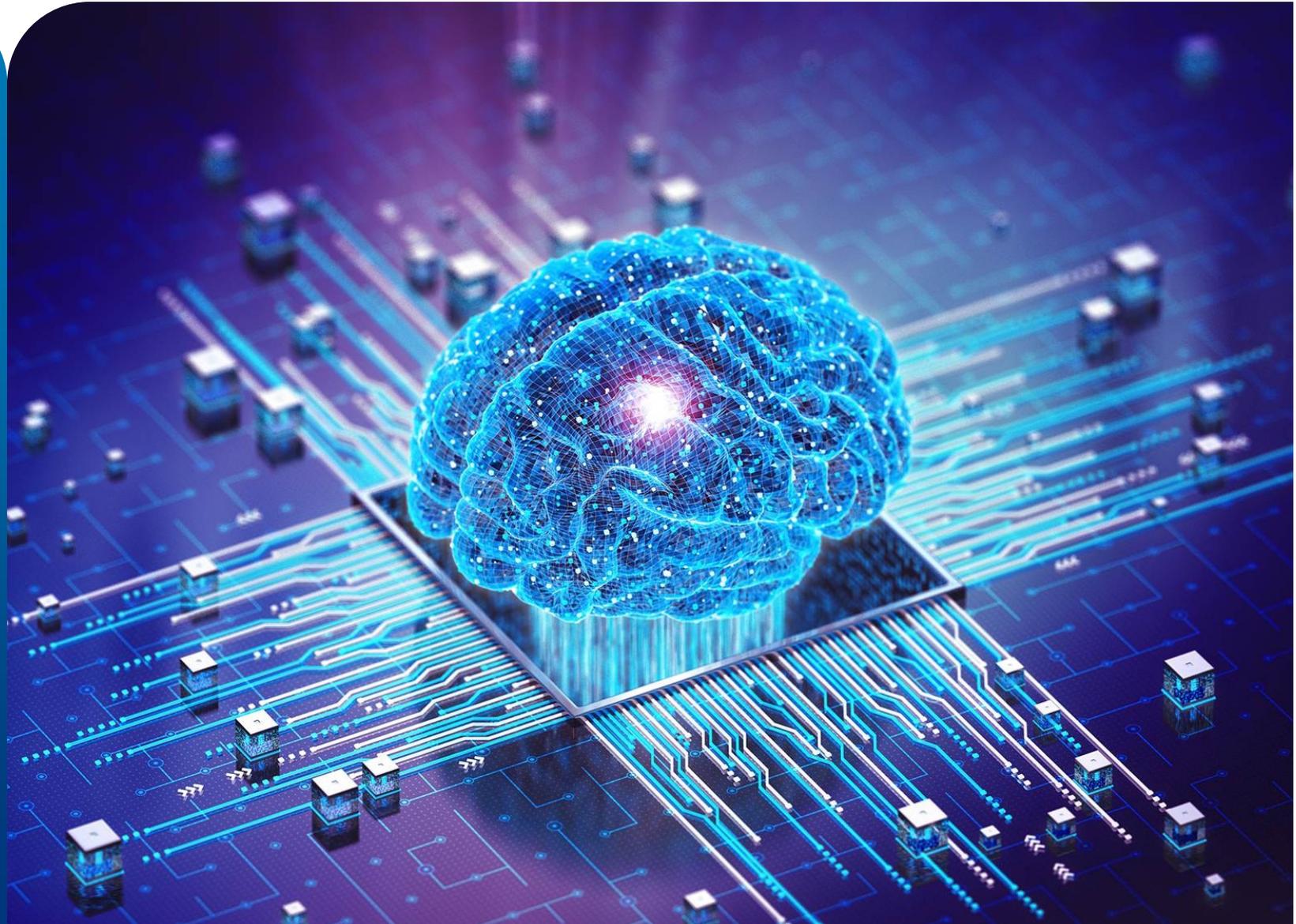
MOT DE BIENVENUE

Alex SCHUMANN
Vice-Président FEDIL

L'IA en entreprise

Contexte et constats

Emilia Fronczak and Jeanclaude Lacatena
Loyens & Loeff



1. Qu'est-ce que l'IA ?
2. L'AI Act : un cadre européen fondé sur les risques
3. L'AI Act : calendrier d'application
4. L'AI Act : l'entreprise utilisatrice d'une IA à haut risque
5. Considérations pratiques : la sensibilisation à l'usage de l'IA générative
6. Dialogue entre droit et innovation : l'exemple de l'IA en entreprise

1.

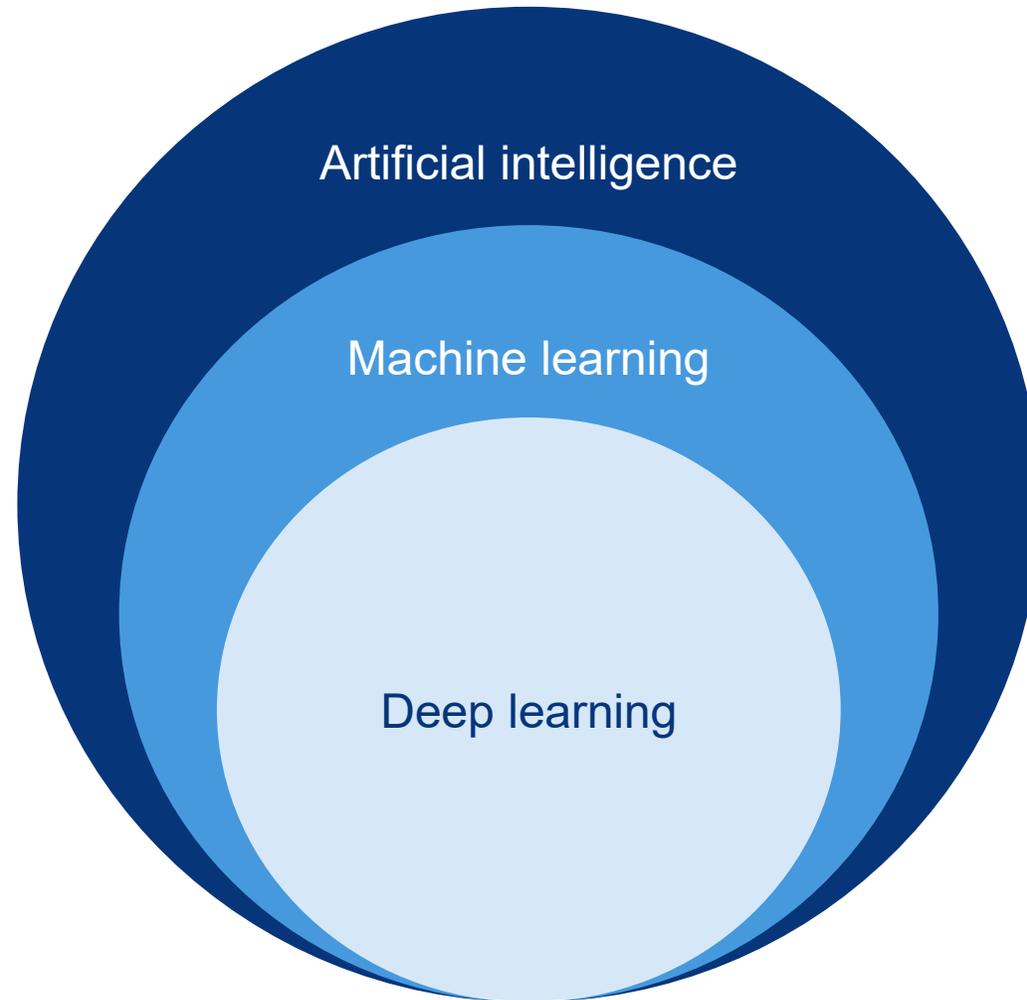
Qu'est-ce que l'IA ?

Idées-clés

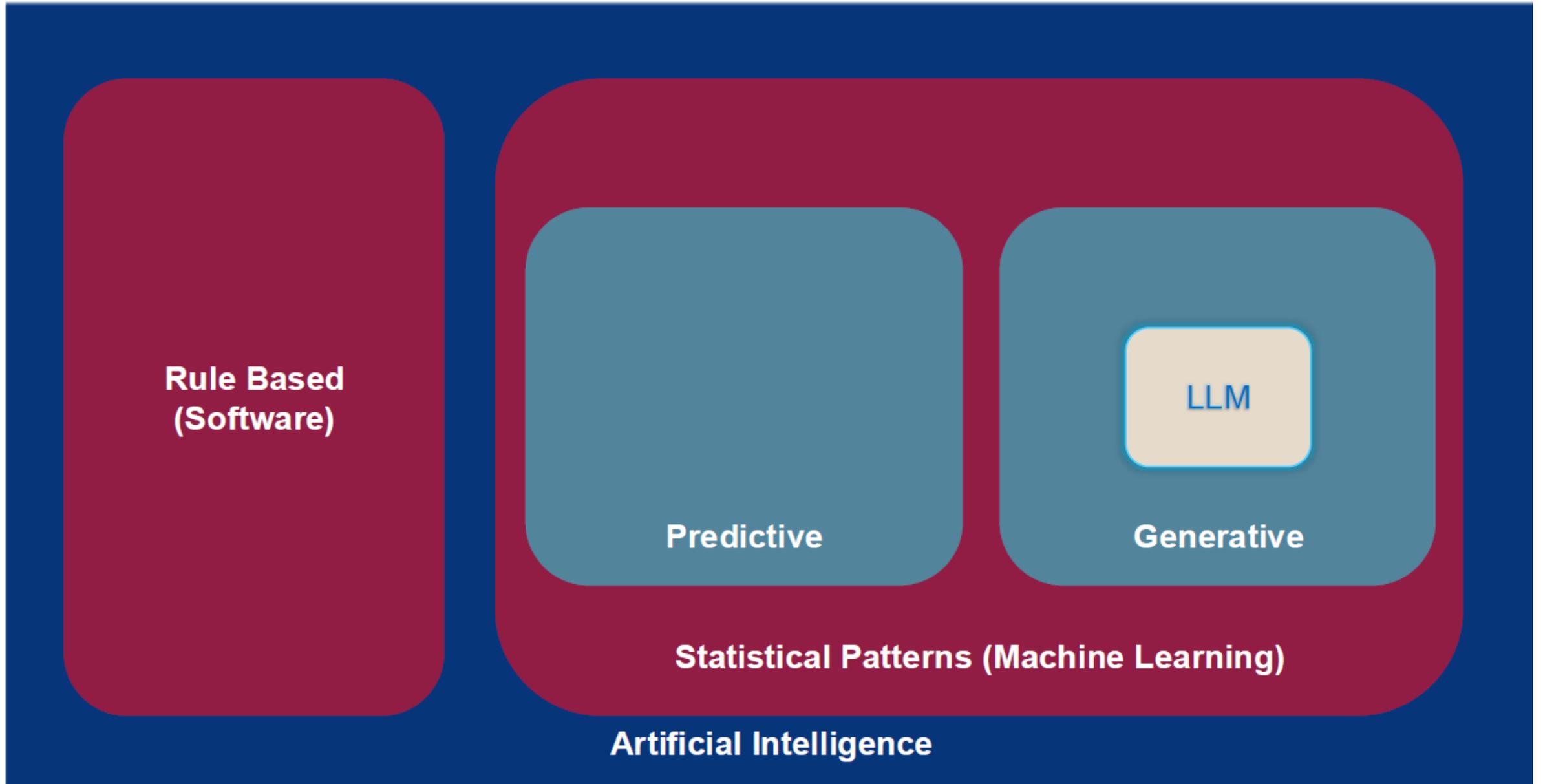
- **Un système qui imite certaines capacités humaines**
 - Raisonnement, apprentissage, perception, prise de décision
 - Pas « *intelligent* » au sens humain, mais conçu pour produire un résultat pertinent
- **Une technologie qui apprend à partir de données**
 - Elle ne suit pas des règles fixes : elle généralise, s'adapte, classe, recommande, prédit

Définition juridique

- **« Un système basé sur des techniques automatisées qui, pour un ensemble donné d'objectifs définis par l'homme, génère des résultats tels que des prédictions, des recommandations ou des décisions influençant des environnements réels ou virtuels » (AI Act, article 3).**







2.

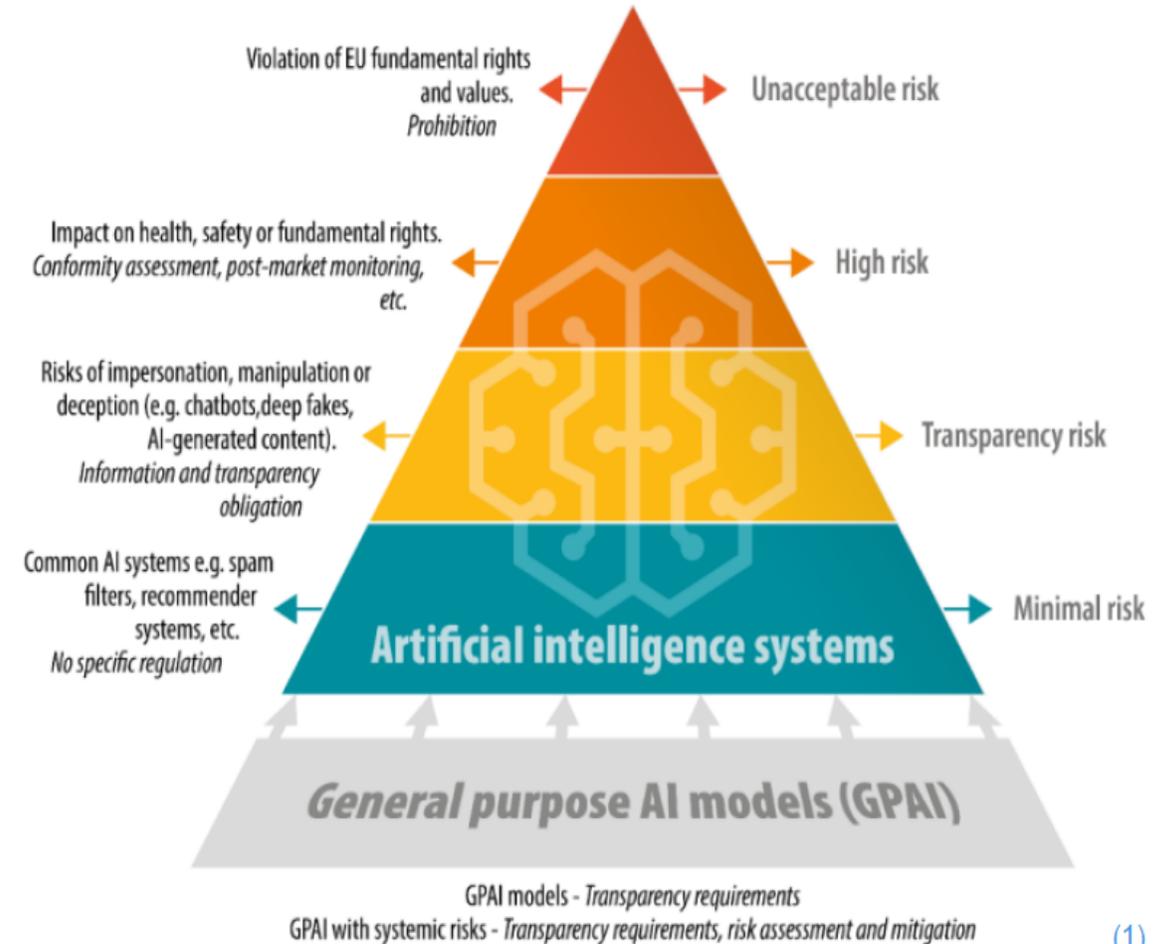
L'AI Act :
un cadre européen fondé sur les risques

L'AI Act (Règlement européen 2024/1689)

- établit des règles harmonisées pour l'IA dans l'ensemble de l'UE
- adopte une approche fondée sur le risque, classant les systèmes d'IA dans les catégories suivantes :
- définit le risque:
« [...] la combinaison de la probabilité d'un préjudice et de la sévérité de celui-ci ». (Article 3)
- définit les obligations des fournisseurs et des utilisateurs d'IA en fonction des risques

Mise en œuvre au Luxembourg (Projet de loi n°8476)

- actuellement en cours d'examen



1) European Commission, "Briefing on EU Legislation in Progress: the AI Act", 2024, page 8.

Risque inacceptable – interdit

Systemes contraires aux droits fondamentaux

Risque élevé – strictement recadré

Systemes ayant un impact significatif sur les droits ou la sécurité

Risque limité – obligation de transparence

L'utilisateur doit être informé qu'il interagit avec une IA

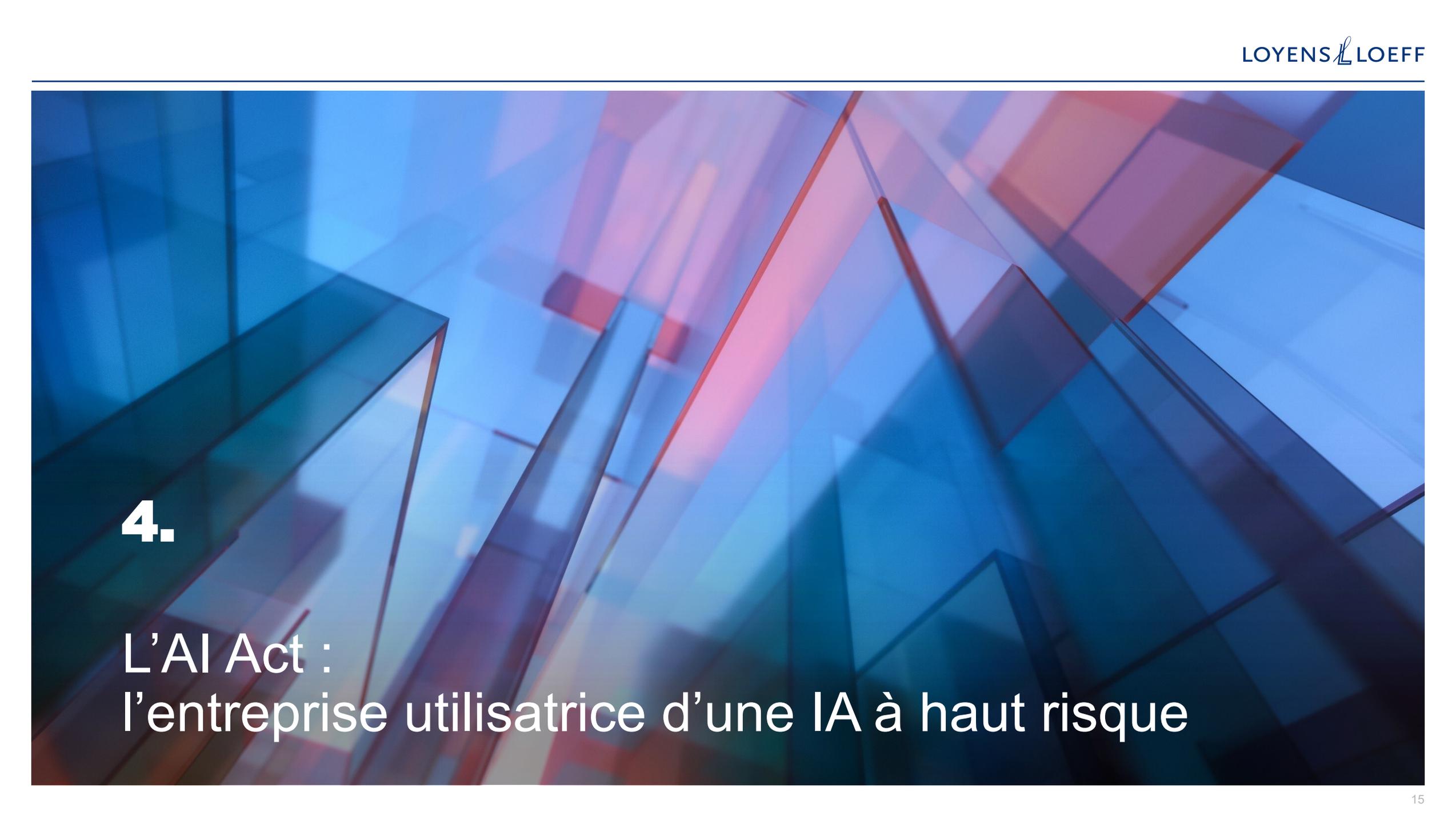
Risque minimal – usage libre

Aucune obligation spécifique

3.

L'AI Act : calendrier d'application

Date	Événement
02.08.2024	Entrée en vigueur officielle du Règlement
02.02.2025	Interdiction des systèmes à risque inacceptable Obligation d'assurer une <i>AI literacy</i> suffisante ➤ fournisseurs et utilisateurs doivent s'assurer que leurs équipes disposent d'un niveau de compréhension suffisant de l'IA, en fonction de leur rôle, formation, expérience et du contexte d'utilisation
02.08.2025	Application des règles pour les modèles non à haut risque
02.08.2026	Application complète aux systèmes à haut risque



4.

L'AI Act :
l'entreprise utilisatrice d'une IA à haut risque

- **Contrôle des données d'entrée**

Si l'entreprise maîtrise les données injectées dans le système, elles doivent être pertinentes, représentatives et adéquates

- **Respect des instructions**

Utilisation conforme aux consignes fournies par le fournisseur (organisation, technique, documentation)

- **Supervision humaine obligatoire**

Une personne compétente, formée et autorisée doit surveiller l'IA à chaque étape de son usage

- **Information des personnes concernées**

Obligation d'informer les salariés en cas d'IA sur le lieu de travail

Obligation d'informer toute personne visée par une décision automatisée

- **Conservation des logs**

Les journaux générés automatiquement doivent être conservés pendant au moins 6 mois (sauf règle spécifique contraire)

- **Surveillance et déclaration d'incidents**

Obligation de surveiller le système selon ses instructions d'utilisation

Obligation de signaler sans délai tout incident ou risque potentiel à l'autorité de surveillance et au fournisseur

- **Coopération avec les autorités**

Disponibilité à fournir les données, explications et logs sur demande

5.

Considérations pratiques :
la sensibilisation à l'usage de l'IA générative



Ask me anything... 🙋 🦉



- **L'IA générative est un levier, si son usage par les employés est encadré**

Ce n'est pas la technologie qui est risquée – c'est l'absence de règles, de formation et de supervision qui le devient

- **Former les équipes à l'usage raisonné de l'IA**

Développer une culture interne de l'IA : comprendre les limites, détecter les hallucinations, utiliser l'outil comme un assistant, pas un décideur

- **Mettre en place des règles d'usage claires et pragmatiques**

Confidentialité, exactitude, droit d'auteur, supervision humaine

- **Faire de la transparence un réflexe organisationnel**

Informers les employeurs quand un outil IA est utilisé ; tracer son usage ; rester capable d'expliquer les résultats



6.

Dialogue entre droit et innovation :
l'exemple de l'IA en entreprise

Les systèmes RH sont expressément concernés

Raisons :

- Traitement des données personnelles
- Influence sur les parcours professionnels

Mais les risques en entreprise dépassent les seuls enjeux RH

À mesure que l'IA génère, prédit ou décide, elle entre en tension avec d'autres corpus juridiques :

- Propriété intellectuelle
- Secret industriel
- Traitement des données personnelles

Plus l'impact sur l'humain est fort, plus l'encadrement est strict

Le cadre juridique européen repose sur un principe clair : plus le risque est critique, plus la régulation est exigeante

Les zones de contact entre technologie, organisation et droit appellent une réponse maîtrisée

Il ne s'agit pas de freiner l'innovation, mais de l'inscrire dans un cadre légitime, sécurisé et responsable



Emilia Fronczak

Avocate

Counsel

Emilia Fronczak, avocate, fait partie du département « Dispute Resolution ». Elle intervient principalement en résolution des litiges, avec un accent particulier sur la protection des données, la propriété intellectuelle, les nouvelles technologies, le droit du travail et le droit de l'Union européenne.

Elle possède une solide expertise en droit international privé et dans le secteur des sciences de la vie. Emilia participe régulièrement à des conférences et séminaires, et publie dans ses domaines de spécialisation. Entre 2012 et 2017, elle a enseigné le droit international privé de l'UE à l'Université de Lorraine (France). Avant de rejoindre Loyens & Loeff, elle a exercé en tant que référendaire à la Cour de justice de l'Union européenne.

T: [+352 466 230 308](tel:+352466230308)

M: [+352 691 963 039](tel:+352691963039)

E: Emilia.fronczak@loyensloeff.com



Jeanclaude Lacatena

Avocat

Collaborateur

Jeanclaude Lacatena, collaborateur, est membre du département « Dispute Resolution ». Il intervient principalement dans les litiges commerciaux, *corporate* et financiers, ainsi que sur des questions réglementaires et des problématiques liées aux nouvelles technologies.

Il accompagne ses clients dans des dossiers complexes impliquant le droit des sociétés, les fonds d'investissement et les contentieux financiers. Son champ d'intervention couvre également les affaires de criminalité en col blanc, les litiges en assurance et l'arbitrage international.

T: [+352 466 230 528](tel:+352466230528)

M: [+352 691 963 049](tel:+352691963049)

E: Jeanclaude.Lacatena@loyensloeff.com



One Firm: Law & Tax, we are proud of the unique service we offer multinational enterprises, financial institutions, investors and High Net-Worth Individuals from our home markets of the Netherlands, Belgium, Luxembourg and Switzerland. With offices in key financial centres and a global partner network, we reach out and support you wherever you need.

As a leading law & tax firm in continental Europe, we have a particular focus on Private Equity & Funds, Real Estate, Life Sciences & Healthcare and Energy & Infrastructure. We integrate tax, civil law and notarial expertise to support you with smart and efficient solutions through advice, transactions and litigation.

As a trusted partner, the best advice is not just about expertise, but also about cultivating an in-depth understanding of your business and finding the best solution for you. This commitment is fundamental to our success.

Join us in going **Further. Better. Together.**

Amsterdam, Brussels, London, Luxembourg, New York, Paris, Rotterdam, Tokyo, Zurich

loyensloeff.com



L'intelligence artificielle sur le lieu de travail

L'IA au fil de la relation de travail

Conférence de la FEDIL

26/6/2025

[arendt.com](https://www.arendt.com)

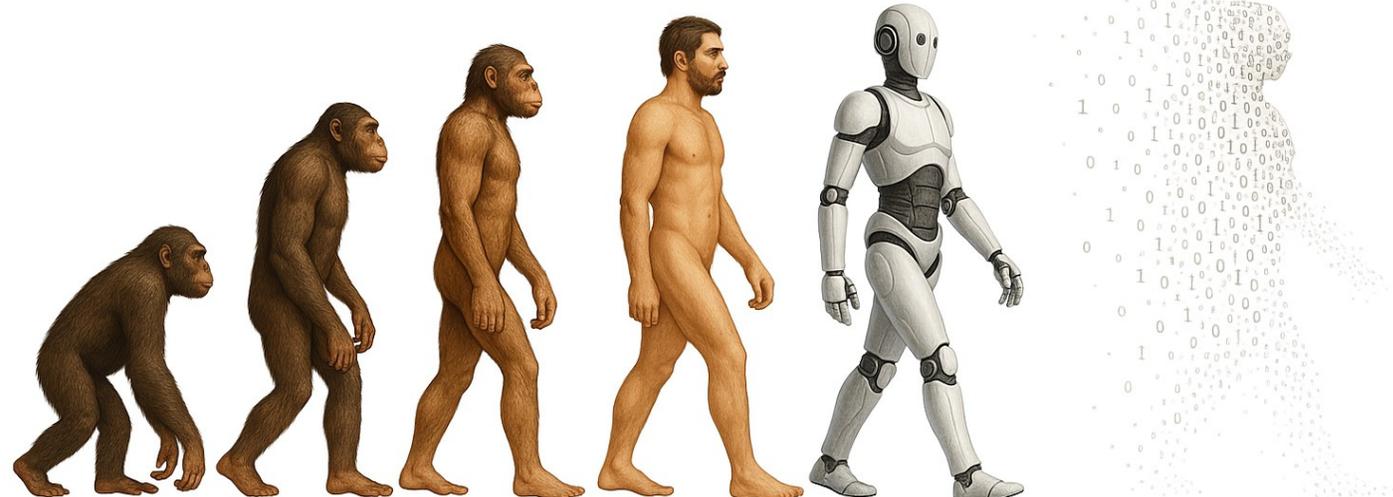
CONFIDENTIALITY REMINDER
This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.





Introduction

- **Les défis de la technologie pour le droit du travail**
- **Changements et impact de l'IA sur l'organisation du travail**
- **La nécessité pour le droit du travail de s'adapter**
 - Rôle de la jurisprudence
 - Rôle des partenaires sociaux
 - Rôle du législateur national et européen, cadre international
- **Remise en cause du concept traditionnel de la relation de travail**
 - Développement de nouvelles formes atypiques de travail
 - Morcellement des tâches (e.g. clickworkers)
 - Remise en cause du concept traditionnel de « subordination » / intégration dans un environnement de travail
 - Solution ? Présomption de salariat (cf directive plateformes)



Cadre légal

■ Normes internationales

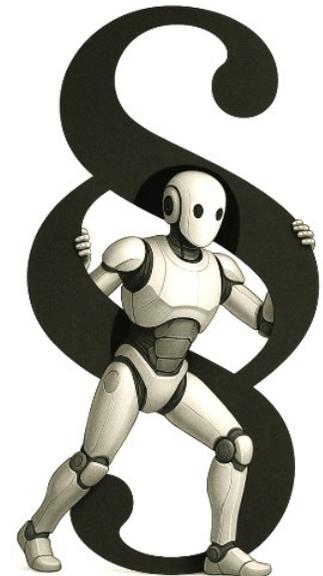
- OECD, ILO/OIT
- Codes d'éthique, recommandations, normes et standards techniques

■ Normes européennes

- AI-Act sur les systèmes d'intelligence artificielle (SIA) (& Projet de loi 8476 > CNPD)
- Directive sur le travail via plateformes
- Règlement sur la protection des données (> décisions automatisées)
- Projet d'adaptation de la directive « Machines »
- Proposition de directive sur la responsabilité civile de l'IA
- *& autres textes de la Stratégie européenne pour les données*

■ Normes nationales

- Règles existantes du droit du travail & principes généraux



Mise en œuvre dans l'entreprise



■ Deux études sectorielles

- FEDIL, Echo des entreprises 03/25
 - 114 répondants, focus sur le secteur de la fabrication
- CSSF, Thematic review on the use of AI in the Luxembourg financial sector, Mai 2025
 - 461 répondants

■ Grandes tendances

- Recours fréquent aux solutions « grand public » et aux solutions « off the shelf »
- Présent surtout dans les grandes entreprises
- Politique développée au niveau du groupe (international)
- Difficultés de trouver des « use cases » ; difficulté de trouver des talents/expertises ; des données d'entraînement

■ Enquête FEDIL

- Moins présent dans l'industrie manufacturière
- Plus présent dans le secteur technologique (not. IT)

Mise en œuvre dans l'entreprise



■ Taux d'implémentation

	FEDIL	Secteur financier
Usages concrets / imminents	27 %	28 %
En cours de développement, proof of concept	23 %	22 %

■ Cas d'utilisation

- Ressources humaines : peu mentionné
- Production :
 - fréquent > recherche d'une optimisation (réduction des coûts, meilleure exploitation des données, amélioration des processus de production)
 - Secteur financier : 92 % en usage interne, sans contact client



IA et gestion des ressources humaines

L'IA comme décideur dans l'entreprise



■ Considérations générales

- Possibilité de déléguer ?
- Responsabilité de l'employeur pour les décisions prises
- Obligation du salarié de respecter les instructions d'une machine ?

■ Risque de discrimination

- Notions de discrimination directe & indirecte
- Critères de non-discrimination : sexe, âge, orientation sexuelle, opinions, etc.
- Problématique des biais contenus dans les algorithmes (données historiques)
- Définition de la mission confiée à l'IA : quel est le résultat / profil recherché ?
- Problème de preuve (pour les salariés, respectivement l'employeur)
 - Question de l'explicabilité (black box)
- Un maintien des discriminations du passé ou une nouvelle ère d'objectivité ?

■ Possibles obstacles réglementaires

- AI-Act
- RGPD

Restrictions du recours à l'IA *AI-Act*

SIA interdits

- La mise sur le marché, la mise en service à cette fin spécifique ou l'utilisation de systèmes d'IA pour inférer les émotions d'une personne physique sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement, sauf lorsque l'utilisation du système d'IA est destinée à être mise en place ou mise sur le marché pour des raisons médicales ou de sécurité
- (Art. 5 (1) f) RIA)

SIA à haut risque sectoriel

Emploi, gestion de la main-d'oeuvre et accès à l'emploi indépendant
(Annexe III RIA)

- Systèmes d'IA destinés à être utilisés pour le recrutement ou la sélection de personnes physiques, en particulier pour publier des offres d'emploi ciblées, analyser et filtrer les candidatures et évaluer les candidats
- Systèmes d'IA destinés à être utilisés pour prendre des décisions influant sur les conditions des relations professionnelles, la promotion ou le licenciement dans le cadre de relations professionnelles contractuelles, pour attribuer des tâches sur la base du comportement individuel, de traits de personnalité ou de caractéristiques personnelles ou pour suivre et évaluer les performances et le comportement de personnes dans le cadre de telles relations.

Obligations incombant aux déployeurs de SIA à haut risque (art.26 (7) RIA)

- Avant de mettre en service ou d'utiliser un SIA à haut risque sur le lieu de travail, les déployeurs qui sont des employeurs informent les représentants des travailleurs et les travailleurs concernés qu'ils seront soumis à l'utilisation du système d'IA à haut risque. Ces informations sont fournies, le cas échéant, conformément aux règles et procédures prévues par le droit de l'Union et le droit national et aux pratiques en matière d'information des travailleurs et de leurs représentants.

Restrictions du recours à l'IA

RGPD

Profilage (article 4 du RGPD)

- = un traitement utilisant les données personnelles d'un individu en vue d'analyser et de prédire son comportement.
- Exemples: déterminer ses performances au travail, sa situation financière, sa santé, ses préférences, ses habitudes de vie, etc.

Décision entièrement automatisée

- = une décision prise à l'égard d'une personne, par le biais d'algorithmes appliqués à ses données personnelles, sans qu'aucun être humain n'intervienne dans le processus.
- Exemples: refus d'embaucher une personne ou décision de licencier une personne.

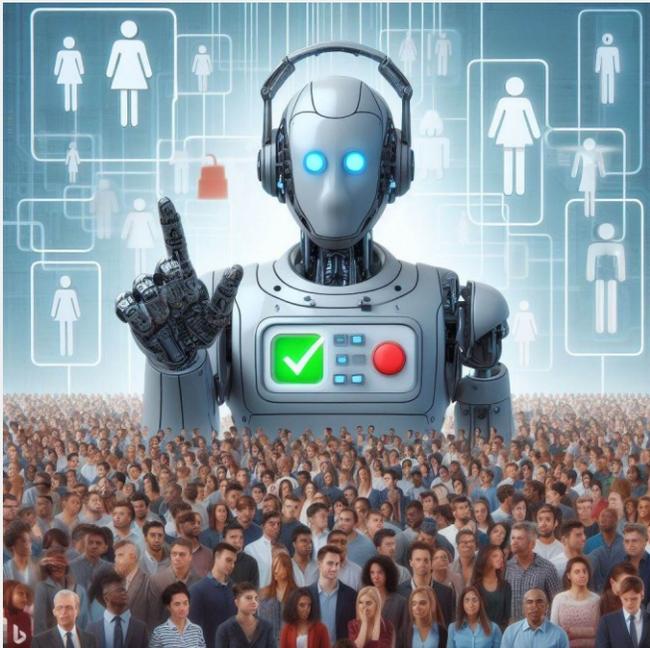
En pratique, les deux notions sont intimement liées

- Profiler une personne conduit fréquemment à prendre une décision à son sujet et de nombreuses décisions entièrement automatisées sont prises sur la base d'un profilage.
- Le RGPD prévoit des règles plus restrictives dans ces cas, pour éviter que l'homme ne subisse ces décisions émanant uniquement de machines.

Encadrement des prises de décisions entièrement automatisées (article 22 du RGPD)

- L'article 22 du RGPD encadre les processus de prise de décisions entièrement automatisés, lorsqu'elles produisent des effets juridiques ou des effets significatifs
- Principe: **interdit**, sauf exceptions
- Exceptions: Si permis :
 - Transparence: obligations spécifiques de transparence
 - Droit à une intervention humaine : toute personne ayant fait l'objet d'une telle décision peut demander qu'une personne humaine intervienne, notamment afin d'obtenir un réexamen de sa situation, d'exprimer son propre point de vue, d'obtenir une explication sur la décision prise ou de contester la décision.

L'IA au fil de la relation de travail



■ Recrutement

- Outils intelligents
 - assistant dans la rédaction des offres d'emploi
 - assistant dans la sélection des candidats
- Réception de lettres de motivation et de CVs générés automatiquement
- Rédaction automatisée du contrat de travail ?

■ Exécution du contrat de travail

- **Pouvoir de direction**
 - e.g. attribution des tâches, décisions sur les congés, fixation des plans de travail
- **Pouvoir de contrôle**
 - Nouvelles possibilités offertes par les outils algorithmiques
 - Limites imposées par le Code du travail et le RGPD
- **Pouvoir de sanction**

L'IA au fil de la relation de travail



Fin du contrat de travail - licenciement

- **Licenciement disciplinaire** pour violation des règles internes relatives à l'usage de l'IA
- **Licenciement économique** pour rationalisation grâce à la mise en place de l'IA
 - Insuffisance professionnelle / suppression de poste / fautes professionnelles / compétences obsolètes
 - Licenciement individuel
 - Large liberté entrepreneuriale pour maintenir la compétitivité, suivre l'évolution technologique
 - Pas besoin de rechercher des alternatives
 - Licenciement collectif



IA dans la production

Utilisation de l'IA dans la production



■ Recours à l'IA : interdiction – droit – obligation

- Les salariés peuvent-ils recourir aux outils intelligents ?
- L'employeur peut-il interdire ou imposer le recours à ces outils ?

■ Production intellectuelle

- IA générative (textes, graphiques, analyses, rapports, code informatique, ...)
- Responsabilité patronale ; risques liés à la fiabilité des outils

■ Productions physiques

- Automatisation accrue
- Coopération homme ↔ machine (robots collaboratifs)

Utilisation de l'IA dans la production

■ Problématique des données d'entraînement

- Input :
 - Outils génériques, utilisation de données publiquement accessibles
 - Utilisation de données de l'entreprise
 - Risques liés aux données personnelles & à la confidentialité
 - Risques liés à la propriété intellectuelle
- Output
 - Question de la propriété sur le résultat (droits d'auteur, brevets, etc.) ?



Sécurité et santé au travail

Risques & obligations



Sécurité physique

- + Réduction de l'exposition des salariés à des travaux pénibles ou à des facteurs de risques (manutention lourde, sites dangereux)
- - Défaillance et dysfonctionnement créant une mise en danger des salariés
- + Robots interactifs / collaboratifs
- +/- Interaction homme-machine; ergonomie

Bien-être psychologique

- + Automatisation de certaines tâches administratives répétitives
- + Diminution du stress ou de l'ennui lié à certaines activités
- - Concurrence avec la machine
- - Stress, anxiété et charge mentale (surveillance de la performance, du comportement; risque de perte d'emploi)
- - Environnement professionnel déshumanisé, isolement, perte du sens du travail, dignité au travail
- - Rythme accru (droit à la déconnexion)

Obligations

- Évaluation des risques
- Prévention des risques
- Information, consultation & formation
- Droit à la déconnexion
- Responsabilité de l'employeur vis-à-vis des salariés et des tiers

Opportunités



Opportunités de l'IA ?

- Travail en réalité virtuelle / augmentée
- Suppression des tâches monotones, répétitives
- Optimisation algorithmique des tâches
- Détection de mauvais comportements (e.g. posture), comportements à risque, des dangers, détection rapide de burn-out, stress, ...
- Meilleur suivi réglementaire



OIT, 2025



IA et dialogue social

Dialogue social au-delà de l'entreprise

■ Institutions tripartites

- Voir p.ex. avis du C.E.S. sur le télétravail et le droit à la déconnexion
- Possibilité de conclure des accords nationaux ou interprofessionnels

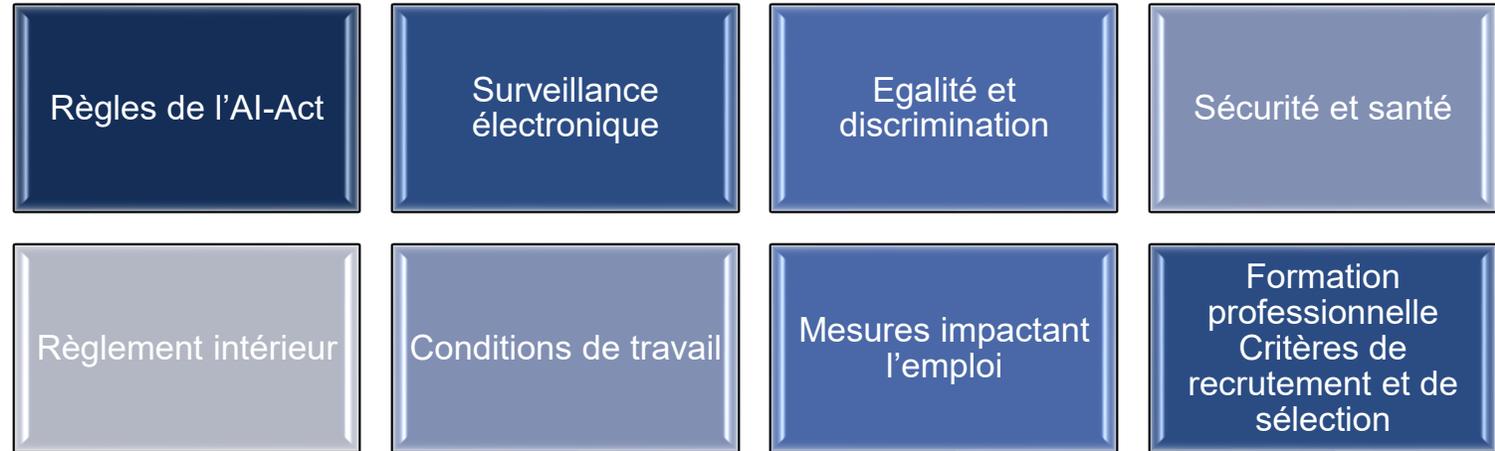
■ Conventions collectives

- Possible sujet de négociation des conventions collectives



Dialogue social dans l'entreprise

■ Sujets de discussions



■ Interlocuteurs



Dialogue social dans l'entreprise

Droits à l'information et à la consultation

- Modifications importantes dans l'organisation du travail
- Décision importante concernant le changement des méthodes de travail et des procédés de production
- Situation et évolution de l'emploi, mesures envisagées
- Sécurité et santé
- Égalité et non-discrimination



Délit
d'entrave

Droits de co-décision

- Règlement interne (encadrement de l'usage de l'IA, chartes éthiques, etc.)
- Critères de sélection à l'embauche, promotion, critères d'appréciation, etc.

Obstacles au dialogue

- secret d'affaires
- « black-box »



Préparer son entreprise pour l'IA

Besoins de compétences



■ Formation de base; outils classiques

- Secteur financier : 84 % des entreprises ont fait des formations ou sont en train de le planifier

■ Anticipation des besoins futurs

- Problématique de la formation des « junior »
- Pénurie de main-d'œuvre compétente / spécialisée
 - Attraction des talents ou externalisation (nearshoring)

■ Compétences obsolètes : licencier ou former ?

■ Coût de la formation

- Clauses de remboursement des frais de formation
- Aides publiques à la formation
 - Offres de formation grand public
 - Aides à la formation professionnelle continue
 - Nouvelle loi sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : upskilling et reskilling

Contrat et règlement interne



■ Adaptation du contrat de travail

- Flexibilité quant à la nature de la tâche
- Clauses relatives à la formation professionnelle
- Acceptation des outils
- Protection des données et droits intellectuels
- Obligations quant à la formation continue
- Règles de confidentialité

■ Adaptation des règles intérieures

- *Data strategy*
- Règlement interne, *AI Policy* : Encadrer l'usage responsable de l'IA
- Statistiques
 - Etude secteur financier : 43 % ont une « AI policy »
 - FEDIL : 56 % ont une « data and AI governance policy »

■ Analyser l'implémentation de l'IA

- Choix des domaines dans lesquels l'IA peut être utile
- Sélection des outils & données
- Analyse des risques, notamment pour les salariés (sécurité-santé, données personnelles, droits fondamentaux)

Merci pour votre attention



Jean-Luc PUTZ

Partner
Business Crime, Employment

jean-luc.putz@arendt.com

C L I F F O R D
C H A N C E

A blue-toned image of a robotic hand interacting with a laptop keyboard. The hand is positioned over the keyboard, with its fingers slightly curled as if typing or hovering. The background is a blurred, dark blue gradient, suggesting a futuristic or high-tech environment.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

CONFLITS ENTRE IA ET DROITS DIVERS

FEDIL – 26 JUIN 2025



PARTIE 1 - IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES



IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

1.1. QUELLES DONNÉES & FINALITÉS?

Quelles catégories de données?

- Données d'identification
- Données relatives à la vie professionnelle
- Données de connexion et d'utilisation des outils informatiques
- Données de gestion des ressources humaines
- Données issues de la surveillance ou du monitoring
- Données sensibles
- Logs ou données récoltées par divers capteurs

Quelles finalités?

- Recrutement
- Gestion des chasseurs de tête
- Évaluation des candidats
- Correspondance de CV
- Répartition du travail
- Surveillance
- Sélection pour licenciement économique
- Évaluation des performances



IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

1.2. PRISE DE DECISION INDIVIDUELLE AUTOMATISÉE

Art. 22 RGPD

Principe de prohibition

Droit de ne pas faire l'objet d'une décision ...

fondée exclusivement sur un traitement automatisé, ...

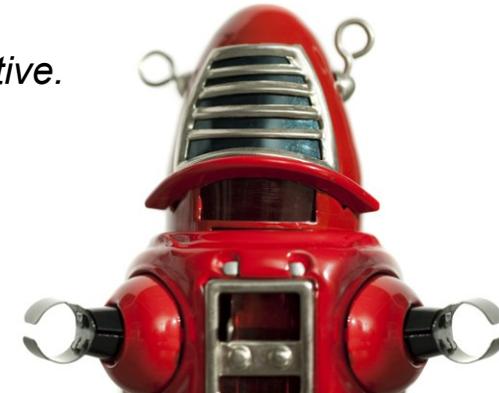
produisant un effet juridique la concernant ou l'affectant de manière significative.

- Nécessité d'une intervention humaine

Exceptions

- Nécessaire à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat
- Autorisé par le droit de l'UE ou d'un Etat Membre
- Fondé sur un consentement explicite (contestable en cas de relations de subordination)

Mais... le traitement partiellement automatisé est autorisé





IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

1.3. SURVEILLANCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'employeur peut-il contrôler au moyen de l'IA?

- 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.
- Interdiction des systèmes classés comme « à risque inacceptable » (art. 5.1 f) RIA)
- Respect de l'art. L. 261-1 du Code du travail
 - obligation d'information collective préalable à l'égard de la représentation du personnel
 - information individuelle des salariés
- La surveillance doit être proportionnelle et nécessaire par rapport à la finalité recherchée
- Risque de sanctions civiles et pénales

L'employeur peut-il imposer l'IA?

Pour certaines finalités (santé et sécurité des salariés; contrôle de production ou des prestations du salarié; organisation de travail selon l'horaire mobile), pouvoir de co-décision de la délégation du personnel

L'employeur peut-il s'opposer à l'utilisation de l'IA?

- Formation sur l'usage prudent de l'IA
- Pratiques autorisées et interdites dans le guide de l'employé / la charte IT

IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

1.4. QUELS RISQUES POUR LES PERSONNES CONCERNÉES?



Conséquences pour la vie privée

- Transparence limitée sur le fonctionnement des SIA et l'utilisation des données.
- Risque de biais discriminatoires dans les décisions automatisées.
- Respect du principe de nécessité et de proportionnalité dans la collecte et le traitement des données.
- Importance d'une intervention humaine significative dans les processus décisionnels automatisés.
- Besoin de formation et d'expertise pour comprendre et superviser les SIA.
- Difficulté de contrôle effectif par les personnes concernées sur leurs données.
- Risques liés aux usages secondaires ou détournés des données collectées.
- Traitement de renseignements sensibles, exposant à des atteintes accrues à la vie privée.

Conséquences collectives

- Le pouvoir patronal sous perfusion algorithmique?

IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES



1.5. LES SYSTÈMES D'IA PROHIBÉS SELON LE RIA

Les systèmes classés comme « à risque inacceptable » sont strictement interdits car considérés comme contraires aux valeurs de l'Union européenne (Art. 5 RIA).

- Les techniques subliminales (art. 5, § 1, a)
- L'exploitation des vulnérabilités (art. 5, § 1, b)
- La notation sociale sous conditions c'est-à-dire si elle conduit à un traitement préjudiciable ou défavorable et dans le cas de situations bien précises (art. 5, § 1, c)
- **L'utilisation de SIA pour la reconnaissance émotionnelle sur le lieu de travail (art. 5, § 1, f)**
- La catégorisation biométrique catégorisant individuellement les personnes physiques afin d'arriver à des déductions ou des inférences concernant des caractéristiques sensibles telles que la race, les opinions politiques, l'orientation sexuelle (art. 5, § 1, g)
- L'utilisation de systèmes d'identification biométrique à distance en temps réel dans des espaces accessibles au public à des fins répressives, sauf si cette utilisation est strictement nécessaire pour la recherche de victimes spécifiques, la prévention de menace sérieuse ou d'enquêtes criminelles pour des infractions particulièrement graves (art. 5, § 1, h)

Cette interdiction est applicable depuis le 2 février 2025.

IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

1.6. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

RGPD	RIA
<p>L'employeur est en principe responsable du traitement</p> <p>Principales obligations sous le RGPD:</p> <ul style="list-style-type: none">• Respect des principes généraux (art. 5)• Principe de responsabilité (<i>accountability</i>)• Tenue de registres• Notification des violations de données• Respect des droits des personnes concernées• Désignation d'un DPO• Protection des données dès la conception & par défaut• Analyse d'impact (AIPD)• Conformité aux règles d'exportation des données	<p>L'employeur est en principe déployeur (voire développeur)</p> <p>Obligation de formation du personnel aux outils d'IA proposés.</p> <p>Pour les SIA à haut risques (art. 26):</p> <ul style="list-style-type: none">• Utilisation conformément aux instructions du fournisseur• Contrôle humain exercé par des personnes compétentes et formées• Surveillance humaine continue• Vérifier la qualité des données d'entrée.• Conserver les journaux d'utilisation pendant au moins 6 mois.• Informer les représentants du personnel avant le déploiement• Analyse d'impact

IA ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

1.7. VERIFICATION DE LA CONFORMITÉ



Commission nationale
pour la protection des données
Grand-Duché de Luxembourg

Mise en œuvre nationale de l' « AI Act »

[Projet de loi n°8476](#): La CNPD est désignée comme autorité compétente

La désignation tient compte du fait qu'une grande partie des systèmes d'IA visés par le règlement impliquent le traitement de données à caractère personnel et tombent donc également dans le champ d'application du RGPD.

Plusieurs rôles:

- point de contact unique et la coordination nationale des autorités compétentes,
- autorité de surveillance du marché par défaut
- autorité en charge des droits fondamentaux (avec l'ALIA et l'ITM)
- obligation de mettre en place un bac à sable réglementaire dans le cadre du règlement européen



PARTIE 2 - IA ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE



IA ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

2.1. QU'EST-CE QUI EST PROTÉGÉ?

Créations de l'IA

- **Texte** (OpenAI, DeepSeek)
- **Images & art visuel** (MidJourey, DALL·E)
- **Musique** (AIVA, Amper Music)
- **Simulation et modélisation** (Ansys, MATLAB)

Les principaux droits de propriété intellectuelle

- **Droit d'auteur** : protège les œuvres littéraires, artistiques, musicales, ainsi que toute création originale concrète. Il ne protège pas les idées ou les styles en tant que tels, mais leur expression concrète.
- **Droit des marques** : protège les signes distinctifs tels que les marques, logos et symboles permettant d'identifier des produits ou services et de les distinguer de ceux des concurrents.
- **Droit des dessins et modèles industriels** : protège l'apparence extérieure (formes, motifs, couleurs) de produits industriels ou artisanaux.
- **Droit des brevets** : protège les inventions et innovations techniques présentant un caractère nouveau, inventif et susceptible d'application industrielle.
- **Secrets d'affaires** : protège les informations confidentielles et non publiques d'une entreprise, présentant une valeur économique du fait de leur secret et faisant l'objet de mesures de protection raisonnables.
- **Droit *sui generis* des bases de données** : protège le contenu des bases de données résultant d'un investissement substantiel, qu'il soit qualitatif ou quantitatif, dans la constitution, la vérification ou la présentation de ces données.

IA ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

2.2. INPUT: PROTECTION DE L'IA PAR LA PI



Protection de *l'input* par la propriété littéraire et artistique

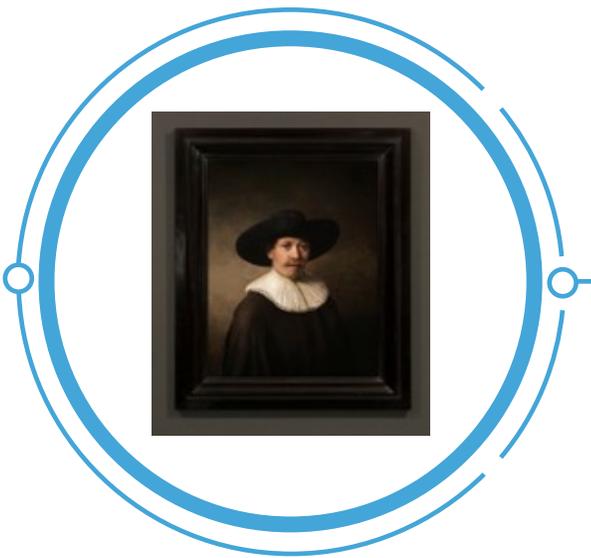
- L'algorithme en tant que tel n'est pas protégé, mais le logiciel peut l'être s'il est original
- Les bases de données peuvent être protégées par le droit d'auteur et/ou un droit *sui generis*
- Les données ne sont généralement pas protégées
- La qualification de l'IA comme œuvre complexe reste incertaine

Protection de *l'input* par la propriété industrielle

- L'algorithme sous forme logicielle et le modèle d'inférence peuvent être protégés par brevet sous conditions.

IA ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

2.3. OUTPUT: PROTECTION DES RÉALISATIONS DE L'IA



Protection de *l'output* par la propriété littéraire et artistique

- La voie du droit d'auteur
 - L'output constitue-t-il une œuvre de l'esprit ?
 - L'output est-il protégeable au titre du droit d'auteur ?
 - Titularité des droits : utilisateur vs concepteur de l'IA
- Autres voies de protection
 - Possibilité de création d'un droit voisin?
 - Création d'un droit sui generis?

Protection de *l'output* par la propriété industrielle

- Des inventions sans inventeur
 - Accès au brevet (invention, nouveauté, activité inventive)
 - Problématique de la titularité du brevet
- Créations issues de procédés brevetés
 - Protection des résultats produits par des procédés brevetés

IA ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

2.4. VIOLATION DES DROITS DE PI - AFFAIRES RÉCENTES

PIXELS · INTELLIGENCES ARTIFICIELLES GÉNÉRATIVES

Disney et NBC Universal attaquent le générateur d'images par IA Midjourney

Les deux studios reprochent à Midjourney d'avoir entraîné son programme sur leurs contenus, et d'autoriser la génération d'images représentant Dark Vador ou les Minions.

Le Monde
Publié le 12 juin 2025 à 11h04 · Lecture 1 min.

Lire plus tard

Disney et NBC Universal ont assigné mercredi devant un tribunal fédéral de Los Angeles l'éditeur de l'un des outils de génération d'images par IA les plus performants, le service payant Midjourney, qu'ils accusent d'avoir entraîné leur produit en utilisant leurs contenus sans autorisation.

PIXELS · INTELLIGENCES ARTIFICIELLES GÉNÉRATIVES

DeepSeek : OpenAI dit enquêter sur un possible plagiat d'un de ses modèles par son concurrent chinois

La déclaration à l'encontre de la start-up d'intelligence artificielle chinoise a valu des accusations de double discours à l'entreprise américaine, elle-même accusée de violer les droits d'auteur.

Par Alexandre Piquard
Publié le 29 janvier 2025 à 21h10 · Lecture 2 min.

ChatGPT et hallucinations : une juridiction américaine écarte le grief de diffamation

27 MAI 2025 - CAMILLE MADI · 5 min de lecture

DIFFAMATION

Source commentée : Walters v. OpenAI LLC, 19 mai 2025, n° 23-A-04860-2

A la suite de la génération par ChatGPT d'un texte selon lequel il était poursuivi pour détournement de fonds, l'animateur d'une émission radio américaine a saisi la juridiction de l'Etat de Géorgie afin voir reconnaître la responsabilité d'OpenAI. Selon le demandeur, l'hallucination ainsi produite par ChatGPT revêtait un caractère diffamatoire. Pourtant, relève la juridiction de l'Etat de Géorgie dans une décision rendue le 19 mai 2025, dans la mesure où il n'est pas démontré que le résultat généré par ChatGPT pouvait raisonnablement être interprété comme étant vrai (i), ni qu'une faute avait été commise par OpenAI dans sa production (ii), ni qu'OpenAI avait « une conscience subjective de la fausseté probable » de ce résultat (iii), la diffamation n'est pas caractérisée. OpenAI est donc jugé irresponsable de l'hallucination produite par son outil ChatGPT.

OpenAI? C'est l'idée suggérée, mercredi l'entreprise américaine à propos de la start-up débranché tout le secteur de l'intelligence artificielle opposant des « grands modèles de langage » qui offrent des performances comparables à ceux de l'agent OpenAI, mais en nécessitant beaucoup moins de données, et donc d'énergie.

La décision de la juridiction de l'Etat de Géorgie est une victoire pour l'entreprise américaine dans un domaine où la « distillation » consiste à entraîner un modèle d'intelligence artificielle avec des données produites par un autre, comme un élève avec un professeur. OpenAI a déjà entraîné son modèle avec les données de ceux d'OpenAI et est toutefois interdit par les conditions d'utilisation de l'entreprise.

Judge Rejects Fair-Use Defense in Westlaw AI Copyright Suit (3)

Feb. 11, 2025, 5:39 PM GMT+1 · Updated: Feb. 11, 2025, 11:03 PM GMT+1

Arvid Sassi · Reporter



Thomson Reuters Enterprise Centre GmbH convinced a federal judge an AI-powered legal tool's ingestion of its data isn't "fair use" under copyright law. Judge Stephen Bibas rejected Rose Intelligence Inc.'s fair-use defense because two of the four fair-use factors—the purpose of Rose's use of headnotes from Thomson Reuters' Westlaw legal research service and its harm to the market for the originals—favor Thomson Reuters, according to the opinion filed Tuesday in the US District Court for the District of Delaware.

Discussions: Opinion, Comment

Related Stories: Anthropic, Music Publishers Spar Over AI's Lyrical Intentions, AI and the Law, Explained: US Supreme Court's 6-Episode Podcast Series



Will the law stop AI? | Bloomberg News

WESTLAW: We explore the legal battle over whether the key generative AI models, like ChatGPT and Google Gemini, violate copyright law.

Bibas partially granted summary judgment on Thomson Reuters' direct copyright infringement claims on more than 2,000 headnotes, leaving open the factual question whether copyright protection has expired for any of them. He left the question of whether another more than 5,000 headnotes were infringed to a jury at an upcoming trial.

The lawsuit, filed in 2020, was one of the first copyright cases alleging infringement through the development of AI products. The fair-use defense is central to a pile of copyright lawsuits brought by authors, publishers, and others from creative industries against companies including OpenAI Inc. and Meta Platforms Inc. over their AI models. While those lawsuits concern generative AI models—different from the AI tool Rose developed—Bibas' opinion serves as an early bellwether for how the different fair-use factors may be evaluated in the context of AI.

Hours after Bibas' decision was filed, music publishers suing AI developer Anthropic PAC over its use of copyrighted song lyrics to train its Claude generative AI model filed a notice of nonprosecution for its use of the opinion with the US District Court for the Northern District of California.

Thomson Reuters accused Rose of copying summaries of important legal topics in judicial opinions and other proprietary information for an AI search engine as users can interrogate to receive direct questions from court opinions.

"Rose took the headnotes to make it easier to develop a competing legal research tool," Bibas wrote. "So Rose's use is not transformative."

The decision is effectively a reversal by Bibas of his own 2023 decision largely denying Thomson Reuters summary judgment on infringement and fair use. Explaining why he recinded that order and delayed a trial that had been set for August 2024, he wrote in the opinion, "I studied the case materials more closely and realized that my prior summary-judgment ruling had not gone far enough."

Acknowledging that "the AI landscape is changing rapidly," Bibas said, "I now for readers that only non-generative AI is before me today."

"We are pleased that the court granted summary judgment in our favor and concluded that Westlaw's editorial content created and maintained by our attorney editors, is protected by copyright and cannot be used without our consent," Thomson Reuters said in an emailed statement.

Rose's attorney didn't immediately return requests for comments.

Crowell & Moring LLP and Potter Anderson & Corson LLP represent Rose. Morris, Nichols, Arns & Tunnell LLP and Kirkland & Ellis LLP represent Thomson Reuters.

Bloomberg Law competes with Westlaw in providing legal research services. The case is Thomson Reuters Enterprise Centre GmbH v. Rose Intelligence Inc., D. Del. No. 1:20-cv-00613, opinion filed 2/11/25.

RECOMMANDATIONS



Élaborer et publier une politique interne sur l'usage de l'IA

Définir les usages autorisés, les responsabilités et les limites applicables à l'IA.



Informer les employés et les représentants du personnel

Assurer la transparence sur les outils d'IA utilisés, leurs finalités et les droits des salariés.



Réaliser une analyse d'impact (RGPD + RIA)

Évaluer les risques pour la vie privée et la conformité RGPD avant tout déploiement d'IA traitant des données personnelles des salariés.



Restreindre et encadrer l'utilisation de l'IA

Limiter l'accès aux outils d'IA selon les besoins professionnels et interdire les usages non conformes (ex. : reconnaissance des émotions).



Garantir l'accès, la portabilité et la rectification des données

Mettre en place des procédures permettant aux salariés d'exercer leurs droits sur leurs données.



Protéger la propriété intellectuelle

Sensibiliser sur les risques liés à l'utilisation de contenus protégés par des droits d'auteur dans les outils d'IA et définir des règles claires sur la création et l'utilisation des œuvres générées par l'IA.



Q & A

CHARLES-HENRI LAEVENS
SENIOR ASSOCIATE

T +352 48 50 50 485

E charleshenri.laevens@cliffordchance.com

WHY CLIFFORD CHANCE
OUR INTERNATIONAL NETWORK

33 OFFICES
22 COUNTRIES

ABU DHABI

CASABLANCA

HOUSTON

MUNICH

RIYADH¹

TOKYO

AMSTERDAM

DELHI

ISTANBUL

NEWCASTLE

ROME

WARSAW

BARCELONA

DUBAI

LONDON

NEW YORK

SÃO PAULO

WASHINGTON, D.C.

BEIJING

DÜSSELDORF

LUXEMBOURG

PARIS

SHANGHAI

BRUSSELS

FRANKFURT

MADRID

PERTH

SINGAPORE

KYIV²

BUCHAREST

HONG KONG

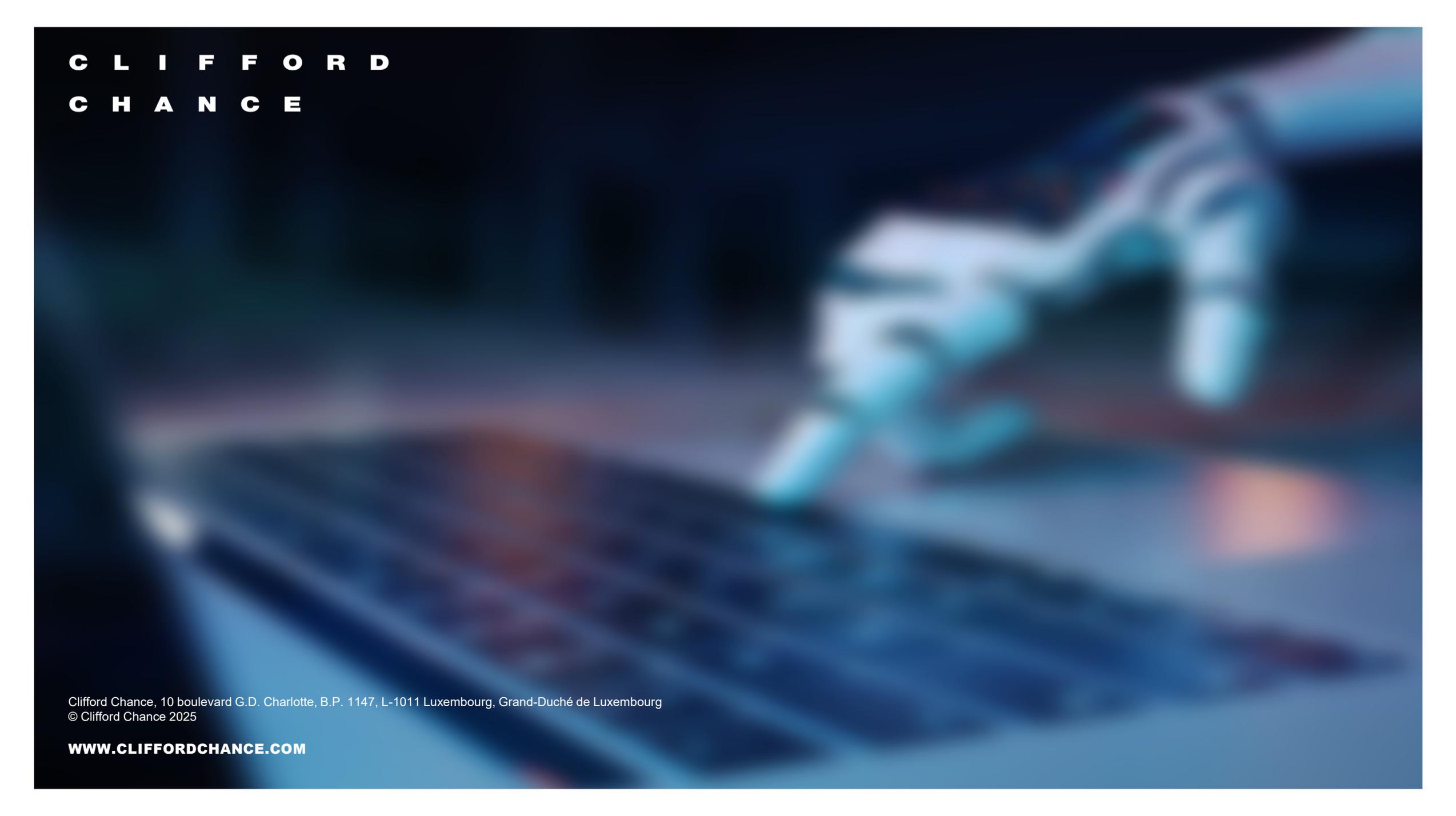
MILAN

PRAGUE

SYDNEY

1. AS&H Clifford Chance, a joint venture entered into by Clifford Chance LLP.

2. Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.

A blurred, artistic photograph of a person's face, likely a woman, with a focus on the eye and cheek area. The colors are muted, featuring shades of blue, purple, and pink, creating a soft, ethereal atmosphere. The person's features are not clearly defined due to the blur.

C L I F F O R D
C H A N C E

Clifford Chance, 10 boulevard G.D. Charlotte, B.P. 1147, L-1011 Luxembourg, Grand-Duché de Luxembourg
© Clifford Chance 2025

WWW.CLIFFORDCHANCE.COM

Deloitte.

Practical Implementation of AI in Business

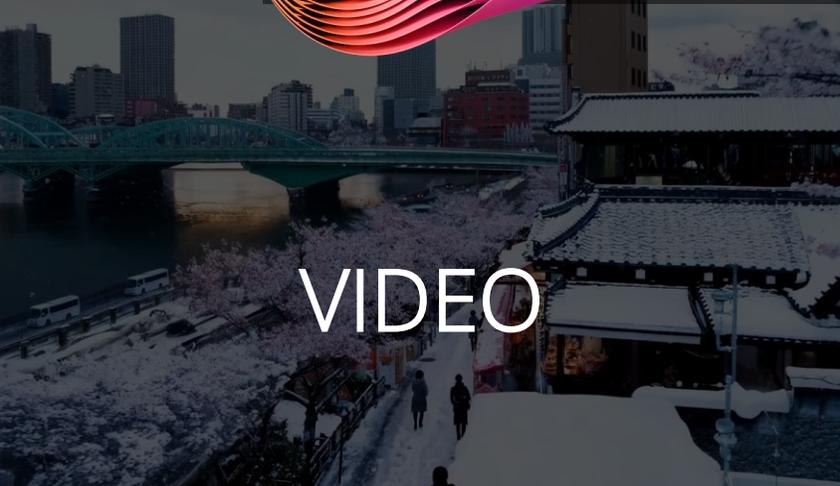
26th June 2025



```
#include <iostream>
using namespace std;

// Define robot class
class Robot {
public:
    // Constructor
    Robot(string id, int x, int y) {
        robot_id = id;
        current_x = x;
        current_y = y;
    }
    // Move function
    void move(int x, int y) {
        current_x = x;
        current_y = y;
        cout << "Robot " << robot_id << " moved to (" << current_x << ", " << current_y << ")\n";
    }
private:
    string robot_id;
    int current_x;
    int current_y;
};
```

CODE



VIDEO

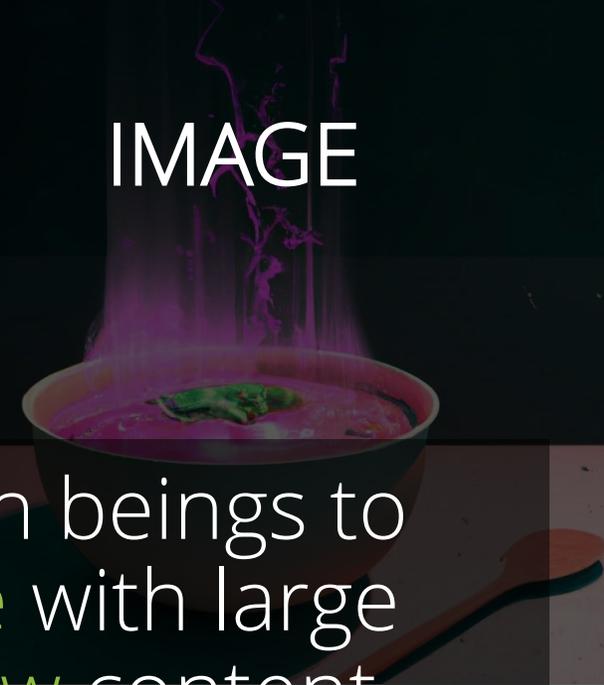


Generative AI can significantly improve business efficiency by automating repetitive tasks, generating new ideas, and improving decision-making through data analysis. It can also increase revenue by creating personalized experiences for customers and identifying new market opportunities.

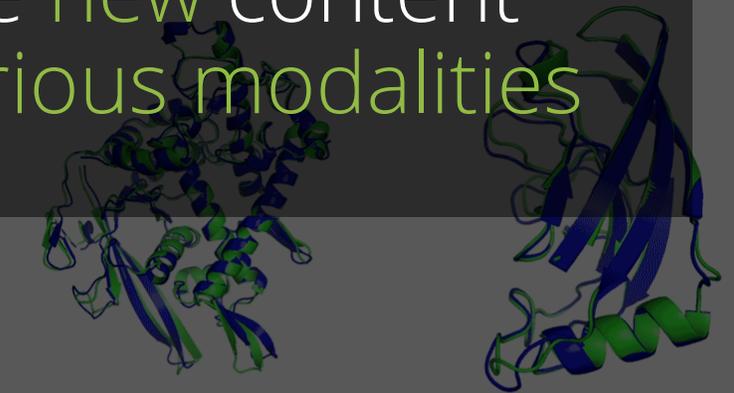
TEXT

Generative AI enables human beings to converse in natural language with large volumes of data to create new content from that data across various modalities

IMAGE



AUDIO



T1037 / 6vr4
90.7 GDT
(RNA polymerase sigma factor)

T1049 / 6y4f
93.3 GDT
(adhesin tip)

OTHER

- Experimental result
- Computational prediction

Evolution from Chatbots to Agents

A Copilot "reads" and an AI Agent "reads and writes"

Chatbot

We all know



eBuddy



Co-Pilot

Providing support and enhancing productivity



Integration



Flexibility



Interaction



AI Agent

Advanced AI system designed to perform specific tasks autonomously



Specialisation



Autonomy



Execution

AI Agent (simplified)

=



AI Models

+



Tools

+



Memory

Example: Write a report about GenAI in the professional services industry

WITHOUT LLM Manual User Process ~10+ hours

 **SEARCH WEB** for relevant info on topic

 **TAKE NOTES** and collect information

 **IDENTIFY THEMES** and categorize notes

 **PLAN OUTLINE** and any visuals needed

 **DRAFT INITIAL REPORT** on GenAI trends

TRADITIONAL LLM Task-by-Task Automation ~6 hours

 What are 5 top trends for GenAI in the professional services industry?

The top 5 GenAI trends in the professional services industry are...
1. Automation of project management
2. AI-driven decision making, etc....

LLM

 Summarize this additional source on GenAI trends.

The main points in this article are...

LLM

 Use this information to write a report in a professional tone, using headings and subheadings for easy readability with the following outline:

1. Introduction
2. Current GenAI Trends
3. Impacts / Benefits
4. Future Outlook

LLM

Here is a report on GenAI trends...

LLM

LLM-BASED AGENTS Autonomous Workflow <1 hour

 I want to write a report about GenAI trends

To assist your research on GenAI trends could you specify what industry, data sources, and time frame you are interested in? (Agent asks user for input to build action plan and execute on behalf of the user)



Here's a draft report on GenAI trends for your review. What feedback do you have? (Ability to iterate)

Some questions to answer:

- > Focus
- > Managing risks
- > Upskilling

Some questions to answer:

> Focus

> Managing risks

> Upskilling



tweet davidson 🍷 🌐

@andykreed



legacy software companies adding an ai chatbot to their product

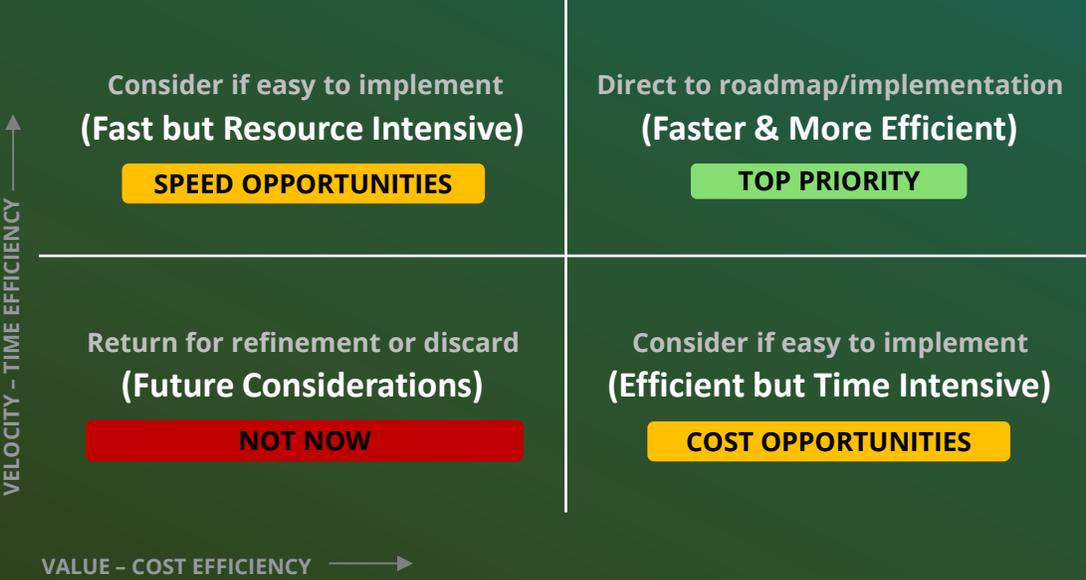


Selection approach

Our core principles for selection of tools/use cases are:

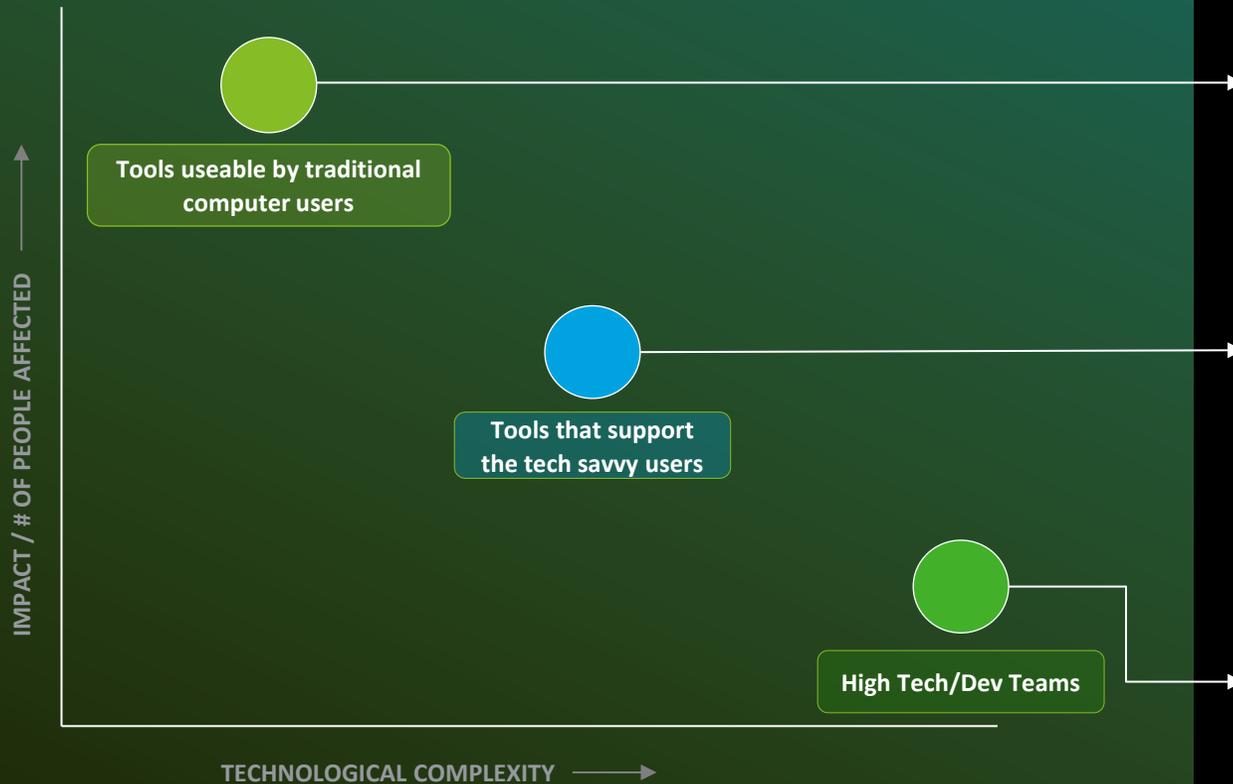


Our decision quadrant



User segmentation by impact & tech complexity

Primary user segments



Tech proficiency	Support Approach
Basic digital literacy (e.g., windows app)	Empowered through intuitive, self-service tools with minimum tech barriers.
Intermediate skills (e.g., excel, VBA, basic coding)	Targeted support for technically savvy users (power users) driving localized solutions.
Advanced development (e.g., prototyping, software dev)	Strategic enablement for dedicated teams building and deploying advanced AI solutions.

Some questions to answer:

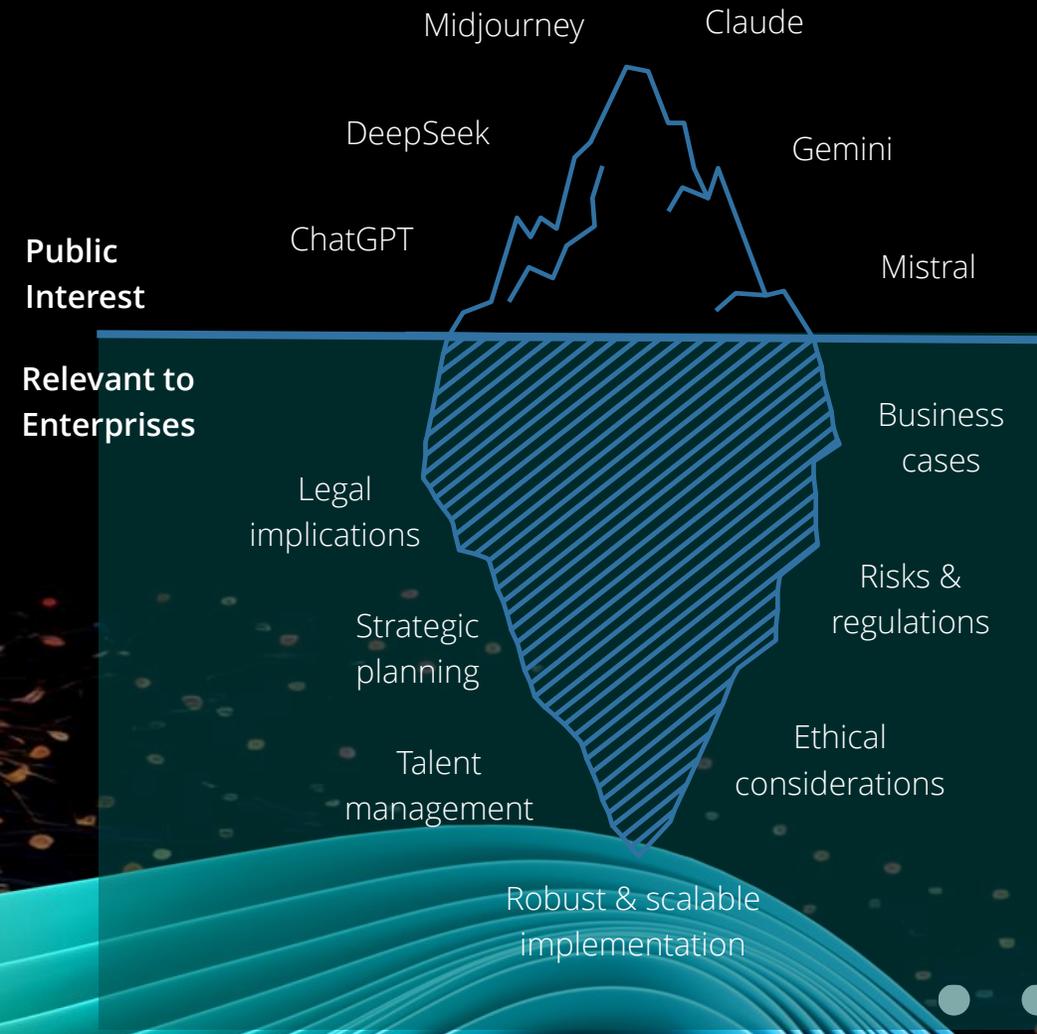
- > Focus
- > Managing risks
- > Upskilling

Generative AI has seized public attention

But what about risks ?



But **crucial** questions remain



- **HALUCCINATIONS**
- **AMPLIFICATION OF BIASES**
- **SAFE USAGE**
- **RESPONSIBLE APPLICATIONS**
- **SOVEREIGNTY**
- **LACK OF CERTIFICATIONS**
- **MALICIOUS BEHAVIORS**
- **IP PROTECTION**
- **PRIVACY**


Secure Environments


Restricted Usage


Audit Trail


Enterprise Data Sets

GenAI Clearing House

The primary function of the Clearing House involves evaluating and assessing GenAI technologies or solutions. This assessment encompasses both business strategy and risk perspectives. The assessment process is conducted in collaboration with various Teams:



Legal



GDPR & Privacy



Ethics



Cybersecurity



GenAI risk



Independence

- Conduct assessment aligned with local firm policies and **EU AI Act**.
- Evaluate via **AI Trustworthy Dimensions** for practical applicability.
- Luxembourg Clearing House collaborates with other geographies, Member Firms, and Global for inclusive cooperation.

Some questions to answer:

- > Focus
- > Managing risks
- > Upskilling

GenAI fluency trainings

Our people are routinely offered voluntary and compulsory GenAI trainings, prompt courses, and webinars to support their understanding and utilization of the tool.



Staff that uses **GenAI solutions** can perform (MIT Sloan Study):

- **+12.2% more tasks**
- **+25.1% quicker tasks**
- **+40% higher quality output**
- **-19% correct responses on sensitive tasks**

After GenAI training (MIT Sloan Study)



- **+25% quality of accuracy** of GenAI results using advanced prompting techniques
- **Fact-check mindset** of users for sensitive tasks

GenAI trainings on our end



- **45% of our staff trained**
- **65% usage penetration** of AI solutions

Meet Deloitte's secure GPT eBuddy!

Deloitte. | eBuddy

Home >
Explore Extensions >
Chat history (24h max)

How does eBuddy work?

RAG | CoT | ReACT | PS+

"All" information on the internet

API

GPT 4

User

Prompt

Answer

HOW TO STRUCTURE A PROMPT

1 → 2 → 3 → 4 → 5 → 6

Write clear instructions (using the same jargon as the document interrogated)

PROMPT EXAMPLE

Act as [ROLE HERE], I need to do [DESCRIBE HERE WHATS NEEDED], you will do [DESCRIBE THE TASKS HERE], make sure to [DETAIL], please do not [DON'T].

Request to eBuddy – create project management documentation

Act like a Project Manager, you need to write a project document outlining:

- (a) the purpose of an AI ChatGPT assistant like you to be deployed internally in a technology consulting firm,
- (b) the value creation of such an asset for a consulting company,
- (c) the rationale for building the solution and (d) outline the risks and the mitigations we can implement to preserve the confidentiality of the information submitted in the solution

Exemplary sections of our internal GenAI training

Deloitte.

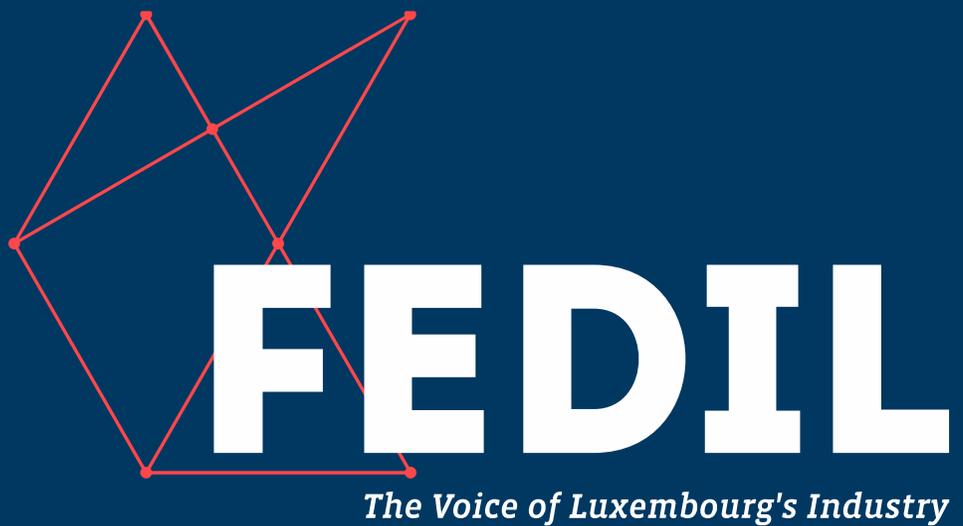
About Deloitte

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. In the United States, Deloitte refers to one or more of the US member firms of DTTL, their related entities that operate using the “Deloitte” name in the United States and their respective affiliates. Certain services may not be available to attest clients under the rules and regulations of public accounting. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845

Questions/Réponses

MOT DE CLÔTURE



*7, rue Alcide de Gasperi
Luxembourg-Kirchberg
Boîte postale 1304
L-1013 Luxembourg*

*fedil@fedil.lu
tel: +352 43 53 66-1
www.fedil.lu*