



UNSA

Transformation
technologique

@UNSA_Officiel

GUIDE DU DIALOGUE SOCIAL

DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

SOMMAIRE



AVANT-PROPOS

Quelle définition de l'Intelligence pour l'UNSA ?	6
Histoire et éléments de contexte : l'I.A. c'est déjà demain !	7
Le règlement général pour la protection des données personnelles	7
l'AI Act (RIA) européen	8

PARTIE I – LA DÉFENSE DES DROITS ET DES LIBERTÉS INDIVIDUELLES CONTRE LES DÉRIVES DE L'IA

Les atteintes aux droits des travailleurs par l'I.A...	9
--	---

I. PRINCIPES ET DROITS « PROTECTEURS » DES TRAVAILLEURS

Finalité de la donnée et du traitement IA	10
Base légale de l'intérêt légitime du traitement de données par l'IA	11
Pas de décision de gestion sans jugement humain	11
Logiciel et algorithmes (moteur d'inférences), nouvelles technologies pertinentes qui ont fait la preuve de leur fiabilité et efficacité, innovations « sûres » (recrutement, formation, etc.)	12
Proportionnalité	14
Temporalité de la donnée et de son traitement, archivage du traitement et des données, minimisation	14
Données prohibées, illégales, sensibles : la discrimination algorithmique	15
Particularisme de la donnée de santé mentale ou/et physique :	15
Condamnations pénales	16
Transparence	17
Droit à un environnement propre, sain et durable	18

II. IA & CONTRAT DE TRAVAIL

Garantie de formation à l'utilisation de l'I.A. et au droit de l'Intelligence artificielle	19
Accords sur la collecte et le traitement des données personnelles	19
Sur le « droit individuel de prompter » ?	19

III. GARANTIES DE PROCÉDURES, DE DÉFENSE ET DE RECOURS

Tableau des procédures	20
(contentieuses, administratives, études d'impact, AIPD, expertise judiciaire numérique, etc.)	20
La preuve en IA	20
Normes et modes opératoires : cycle de vie de l'IA*, référentiels RGPD à l'usage des développeurs informatiques, etc.	20

PARTIE 2 - L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SOUS LE PRISME DE LA NÉGOCIATION DE CONVENTIONS

ET ACCORDS COLLECTIFS

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION	21
Niveaux de négociations collectives de l'IA	23
NÉGOCIATION DE BRANCHE	23
Thématiques et périodicités dans les branches	23
NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	24
Égalité professionnelle et lutte contre les biais algorithmiques	24
Transparence et inclusion dans le recrutement	24
Le droit à la déconnexion	25
Articulation avec la négociation QVCT	25
Modalités pratiques de déconnexion	26
Autres thèmes de négociation	26
Négociation triennale sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)	26
Formation et adaptation collectives des compétences	27
LE CSE, ACTEUR CENTRAL DU DIALOGUE SOCIAL	29
Exiger une information complète et loyale en amont de toute décision	30
Imposer une consultation préalable du CSE, y compris en phase pilote	30
S'appuyer sur la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)	31
Saisir le juge en cas d'information incomplète	31
L'INFORMATION-CONSULTATION PRÉALABLE À L'INTRODUCTION	32
DE NOUVELLES TECHNOLOGIES	32
Le principe : consultation obligatoire avant toute mise en œuvre	32
L'apport de la jurisprudence récente	32
L'articulation avec le droit européen	33
ANALYSER LES RISQUES PROFESSIONNELS	33
IA et risques professionnels : une vigilance nécessaire	34
LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)	35
Rôle du CSE	35
Intégration des risques liés à l'IA	36
Le rapport annuel et le programme de prévention	36
Initiatives et propositions en matière de prévention	37
Formulation de propositions pour améliorer les conditions de travail	37
Contribution à l'adaptation des postes et à l'égalité professionnelle	38
Inspections, enquêtes et études	38
Lien avec l'intelligence artificielle	38
POINTS DE VIGILANCE LORS D'UNE INSPECTION PORTANT SUR UN SYSTÈME D'IA	39
Les enquêtes à la suite d'un incident ou d'une alerte	40

Articulation avec le droit d’alerte	40
L’IA à travers les consultations récurrentes du CSE	40
Orientations stratégiques	40
Situation économique et financière	40
Politique sociale, conditions de travail et emploi	41
Tableau récapitulatif des expertises du CSE et de leur financement	41
Délais	42
Les droits d’alerte et l’intelligence artificielle	42
DROITS D’ALERTE	42
Tableau de synthèse	43
MISE EN ŒUVRE DE MOYENS DE CONTRÔLE DE L’ACTIVITÉ	44
Notion de contrôle de l’activité	44
Cumul éventuel avec d’autres obligations de consultation	44
Lien avec l’intelligence artificielle	44
CHARTRE INFORMATIQUE	45
Charte et règlement intérieur : quelle articulation ?	45
DROIT À LA DÉCONNEXION : UNE CHARTE OBLIGATOIRE À DÉFAUT D’ACCORD	45
NOTES DE FIN	

ÉDITO

Chers camarades,

L'IA transforme déjà en profondeur le travail, l'emploi, les rapports sociaux et les pratiques syndicales.

De l'automatisation des tâches aux agents conversationnels, des outils RH aux algorithmes de gestion, elle s'infiltré dans toutes les dimensions de la vie professionnelle, souvent sans transparence ni concertation.

En tant qu'organisation syndicale, l'UNSA a la responsabilité de comprendre ces mutations, d'en anticiper les effets, et surtout de défendre les droits des travailleurs dans un monde bouleversé par ces technologies.

Il ne s'agit pas de céder au fatalisme, mais de poser des repères, d'outiller nos structures, et de formuler des revendications syndicales claires face à l'émergence de l'IA dans les entreprises et les administrations.

Ce guide a pour but de construire ensemble une culture commune, d'identifier les enjeux prioritaires, de mutualiser les expériences de terrain et de tracer une feuille de route syndicale ambitieuse et réaliste.

Il s'adresse notamment à l'ensemble des militants et des acteurs du dialogue social*, représentants du personnel, instances de régulation ainsi qu'à la défense des droits, tous mobilisés au regard des enjeux de l'intelligence artificielle et du numérique, dans le secteur privé comme dans le secteur public¹.

Vadémécum, il propose des repères simples, opérationnels et directement mobilisables pour accompagner cette nouvelle étape du dialogue social permettant d'analyser tout projet d'IA ou d'outil algorithmique, d'identifier les thèmes de négociation concernés et les points de vigilance de structurer un rapport de forces autour de revendications, protéger les droits des salariés et des agents, anticiper les impacts sur l'emploi, les missions, les compétences et la santé, exiger un déploiement éthique, sécurisé et concerté des outils IA et harmoniser les pratiques syndicales et diffuser une culture commune.

Notre intelligence collective est notre meilleure alliée face à l'intelligence artificielle.

Vous souhaitant une bonne lecture.

Très cordialement.



Guillaume TRICHARD

Secrétaire général adjoint

Secteur Juridique National

Transformation écologique et technologique, RSE



AVANT-PROPOS

QUELLE DÉFINITION DE L'INTELLIGENCE POUR L'UNSA ?



[Glossaire IA](#)

L'intelligence artificielle désigne un ensemble de systèmes capables d'exécuter, d'assister ou d'automatiser des décisions et des tâches habituellement réalisées par des humains : analyser des données, reconnaître des modèles, produire du texte, recommander des décisions ou piloter des processus.

C'est un système automatisé qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir « d'entrées reçues », comment générer des résultats en sortie tels que des prévisions, des contenus, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer sur des environnements physiques ou virtuels (convention-cadre européenne).

Elle est aussi définie comme un ensemble de « technologies qui combinent données, algorithmes et puissance de calcul » et les droits des travailleurs exposés ou utilisateurs de l'IA se concentrent sur ces données et les algorithmes.

Différents systèmes d'intelligence artificielle présentent des degrés variables d'autonomie et d'adaptabilité après déploiement.

Elle repose sur la combinaison de **données**, d'**algorithmes** et de **puissance de calcul**, permettant à un système de **déduire, prédire, classer, recommander ou générer** des contenus ou des décisions susceptibles d'influencer des environnements physiques ou numériques du travail.

Ces technologies ne « pensent » pas : elles apprennent à partir de données et reproduisent des schémas statistiques. Leur puissance tient à leur capacité à traiter des volumes massifs d'informations, mais leurs limites – biais, opacité, erreurs, effets sur l'autonomie – imposent un encadrement strict.

Certains systèmes peuvent **adapter leur comportement après leur déploiement**, en fonction des données qu'ils reçoivent ou des retours qu'ils intègrent.

Dans le travail, elle se matérialise par des outils concrets : tri automatisé de candidatures, planification optimisée, analyse de risques, assistants rédactionnels, systèmes de surveillance ou d'aide à la décision...

L'absence de consensus sur des notions clefs telles que « l'intelligence artificielle » et l'éthique donne lieu à des incohérences dans la réglementation des systèmes d'IA et est particulièrement problématique compte tenu de la nature transnationale de cette technologie.

[Nations Unies A/HRC/59/53, Assemblée générale Distr. générale, 14 mai 2025.](#)

HISTOIRE ET ÉLÉMENTS DE CONTEXTE : L'IA. C'EST DÉJÀ DEMAIN !



[Bibliographie chronologique guide IA](#)

Depuis les premières intuitions d'Alan TURING et la formalisation de la discipline par John MAC Carthy*, l'IA a connu une accélération fulgurante : des systèmes experts des années 1980 aux modèles génératifs actuels, capables d'automatiser des tâches complexes, d'analyser des volumes massifs de données et d'influencer les décisions.

« *L'intelligence artificielle n'est pas seulement une technologie, c'est un miroir de nos choix collectifs* » (Luciano Floridi*).

Cette idée résume l'enjeu : l'IA transforme déjà le travail, l'organisation des services publics et les relations professionnelles. Elle ouvre des opportunités, mais impose aussi de nouvelles garanties pour protéger les salariés et sécuriser les pratiques.

Le recours à l'IA en fait désormais un **objet central du statut du travail et des travailleurs et du dialogue social**, au même titre que la santé au travail, les conditions de travail et d'emploi ou la transformation des métiers et des qualifications professionnelles...

Les algorithmes ne sont jamais neutres, comme le rappelle Dominique CARDON : ils traduisent des choix organisationnels, économiques et sociaux qui doivent être débattus.

Les travaux menés en Europe (rapport Villani*, notes 5 à 13, cf. biblio) convergent vers une même conclusion : **l'IA doit être encadrée par le droit et discutée avec les représentants des salariés.**

Dans le contexte du travail et du dialogue social, l'IA est un **outil qui doit rester sous contrôle humain**, transparent, explicable et compatible avec les principes d'égalité, de non-discrimination, de protection, d'efficacité et de pertinence, des données (infra) ...

LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL POUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES



[L'IA à l'épreuve du RGPD](#)

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) est le texte réglementaire européen qui harmonise, y compris et beaucoup en matière d'IA, les règles de traitement des données à caractère personnel dans toute l'Union européenne. Entré en application le 25 mai 2018, il vient renforcer et compléter la loi française « Informatique et Libertés » de 1978, actualisée par la loi du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles.

Le RGPD s'applique dès lors que : des bases d'entraînement de l'IA contiennent et « manipulent » **des données personnelles (y compris issues du web scraping* (requête de données sur des sites ou réseaux sociaux, note spécifique, « moissonnage »)**, si les modèles d'IA peuvent mémoriser ou restituer des informations « personnellement » identifiables, si la communication ou la « conversation » du travailleur avec une IA, les « invites » ou les « sorties » révèlent des données sur les personnes...



[Dossier IA «Moissonnage» - «web scraping»](#)

Sont particulièrement visés par le RGPD, **les logiciels de l'IA d'analyse de tout ou partie des composants et caractéristiques de la personnalité et des comportements...** (ci-joint, dossier guide IA UNSA RGPD).

L'AI ACT (RIA) EUROPÉEN



[Texte Règlement européen IA - AI ACT](#)

Le texte interdit certains usages, encadre strictement les systèmes à haut risque, impose des obligations de transparence et place l'IA générative dans un régime de risque limité.

Le règlement sur l'intelligence artificielle (RIA) proposé par la Commission européenne, propose une approche par les risques pour encadrer les usages des systèmes d'intelligence artificielle et faciliter l'émergence de solutions innovantes et respectueuses des droits et libertés des personnes.

La CNIL [s'est prononcée](#) sur ce texte, et assume le rôle d'autorité de contrôle en charge de l'application du règlement en France.

(En cours de « contestation » de certains États au niveau européen (vers un « omnibus » de l'IA) - (l'Union européenne, après avoir fixé un cadre ambitieux avec l'AI Act, envisage de **corriger ou d'assouplir** ce cadre ce qui est une **régression normative...**)"

Ce cadre, appelé à être complété par un paquet « omnibus », crée des repères indispensables pour les employeurs, les administrations et les partenaires sociaux.



PARTIE I – LA DÉFENSE DES DROITS ET DES LIBERTÉS INDIVIDUELLES CONTRE LES DÉRIVES DE L'IA

→ Les travailleurs, objet et acteurs de l'IA

Ce premier volet aborde les relations individuelles de travail, le contrat de travail de salarié ou son statut d'agent.

Tout travailleur (salarié, agent, représentant syndical, membre du CSE, négociateur de branche, préventeur des risques santé et sécurité, référent QVT dans l'entreprise, travailleur « vulnérable » ou en arrêt de travail, candidat à un emploi, salarié en évaluation ou entretien professionnels, stagiaires de la formation, etc.), dirigeants d'un syndicat, partenaires sociaux, ... est objet et sujet, acteur-utilisateur de l'Intelligence artificielle.

LES ATTEINTES AUX DROITS DES TRAVAILLEURS PAR L'IA....

Si l'Intelligence Artificielle doit d'abord être perçue comme une opportunité (cf. celle d'une aide au travail et à l'amélioration et la fiabilité de celui-ci, par la complexité et le nombre d'occurrences qui peuvent être traités par la « machine », l'automatisme de traitements de données, les capacités de calculs et de statistique, d'extrapolations et de simulations, les aides à la prise de décisions, l'individualisation des programmes de formation via la personnalisation des acquis des savoirs par les pédagogies les plus adaptées, ... son usage **a ouvert à toutes les dérives, atteintes et abus de droits de l'employeur et dans l'entreprise, de ses dirigeants et des managers : sélection sociale, raciale, ethnique, civique (condamnations) ; au moment de l'utilisation des logiciels de sélection dans le recrutement, le maintien dans l'emploi (ordre légal des licenciements en matière économique) et le reclassement (ordre légal des licenciements), promotions professionnelles et évolutions de carrière, disparitions et suppressions des emplois, surveillance et contrôle des salariés, des travailleurs réduits à l'état de données, identifications des fraudes, atteintes aux droits sociaux et humains, traitements automatisés à l'insu des travailleurs à toutes fins, atteintes au droit de propriété des auteurs professionnels salariés¹...**

Pour **garantir le sujet de l'Intelligence artificielle contre toutes dérives, les lois et réglementations ont déployé toute une série de principes protecteurs des droits.**

Les législations internationales, européennes et nationales convergent pour établir de **droit social de l'IA** : maintien d'un jugement humain (l'IA demeurant un outil), les activités menées ou les résultats du cycle de vie des systèmes d'IA (cf. IA ACT et cycle de vie)², les chartes et codes d'utilisation doivent se conformer à des **principes fondamentaux suivants : la « nécessité » ou non de faire appel à l'IA, un**

1 <https://www.unsa.org/Intelligence-Artificielle-IA-et-proprieté-intellectuelle.html>

2 Cf. Bibliographie : <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/la-convention-cadre-sur-l-intelligence-artificielle>

principe de finalité et de proportionnalité, le respect de la dignité humaine et de l'autonomie personnelle, l'égalité et la non-discrimination, le respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel, transparence, fiabilité et innovation sûre...

I. PRINCIPES ET DROITS « PROTECTEURS » DES TRAVAILLEURS

FINALITÉ DE LA DONNÉE ET DU TRAITEMENT IA

L'utilisation de l'IA dans l'entreprise particulièrement lorsqu'elle collecte et exploite des données personnelles ou des paramètres d'un emploi ou de postes de travail permettant d'identifier, d'évaluer et de prendre des décisions de gestion de ceux qui les exercent, ne peut être mise en œuvre sans but ou raison qui ne soit mue par un motif professionnel, avec un minimum d'accord exprès des travailleurs qui s'y trouvent exposés (cf. RGPD, **collecte des informations et leur « traitement » pour des finalités déterminées, explicites et légitimes**, ci-joint, guide RGPD de l'IA, UNSA).

En matière d'évaluation, les **« méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie »** (L. 1222-3 du code du travail).

Toutefois, systématiquement et souvent, un **système d'IA* est développé pour plusieurs usages opérationnels définis dès la phase de développement.**

Dns ce cas, le développement d'un tel système d'IA poursuit **plusieurs finalités correspondant aux livrables et fonctions de l'outil logiciel opérationnels attendus** (un traitement de données peut en effet poursuivre simultanément plusieurs finalités si elles sont toutes déterminées, explicites et légitimes. Ce n'est pas en soi illégal).

→ **Inversement : des finalités peuvent être « non explicites » et/ou « indéterminées », voire « incidentes », en raison de leur employabilité possible à des fins connexes, accessoires ou connexes :**

- dans **l'IA générative***, les capacités envisageables ne sont pas définies ou toutes appréhendées a priori.
- Un **système d'IA* pour lequel ni le type de modèle ni les capacités envisageables ne sont définies peut permettre (à tort) d'en faire plein d'autres applications** (ex. logiciel de stock devenant un logiciel de CRM/GRC (gestion de la relation clients avec IA de requête de données) ou de GRH (stocks de congés)).
- Le développement d'un modèle permettant **d'identifier l'âge d'une personne** (le « type » n'est pas défini).
- Les **imports et intrants de données des périodes d'absence** (notamment pour maladie) permettant aussi d'accéder à des données de sécurité sociale ou liées à l'affection elle-même.

Une collecte des dates et durées d'absence qui peut être faite pour le calcul du complément de maintien de salaire, est illégal si l'utilisation en est faite pour du contrôle disciplinaire du travail ou comme paramètre de calcul des rémunérations sans que cette objet et finalité ne soient indiqués au(x) salarié(s) ou agent(s).

→ **Points de vigilance** : le responsable du développement du **système d'IA à « usage général »** doit rappeler aux utilisateurs employeurs du système, **leur obligation de définir aussi précisément que possible la finalité pour laquelle le déploiement est prévu et d'en assurer la conformité (cf. accord d'entreprise et négociation de l'IA)**. Cette conformité dépendra notamment de la prise en compte des risques spécifiques liés à cette finalité (cf. L. 1222-2, L. 1222-3 code du travail).

BASE LÉGALE DE L'INTÉRÊT LÉGITIME DU TRAITEMENT DE DONNÉES PAR L'IA

Le recours à l'IA doit être **légal, légitime, bien-fondé** ce qui est en partie renforcé et appuyé par l'intérêt légitime de recourir à un dispositif automatisé.

C'est la **légitimité de l'intérêt poursuivi par l'entreprise**, notamment en matière de contrat de travail, de développer de nouveaux systèmes et fonctionnalités pour les utilisateurs d'un service : ex. **un agent conversationnel pour assister les utilisateurs, améliorer un service pour augmenter sa performance, sauf atteintes aux intérêts ou aux libertés et droits fondamentaux du travailleur.**

L'IA doit être mise en place et utilisée **conformément à la loi et aux réglementations en vigueur, aux principes constitutionnels préservant les libertés, les droits et principes fondamentaux**, les droits de la personne et les droits humains, l'intégrité physique.

C'est la **base légale de l'intérêt légitime** outre celui-ci est la plus couramment employée pour le développement de systèmes d'IA (et également mise en exergue dans le RGPD). Cette base légale ne peut toutefois pas être mobilisée sans en respecter les conditions et mettre en œuvre des garanties suffisantes.

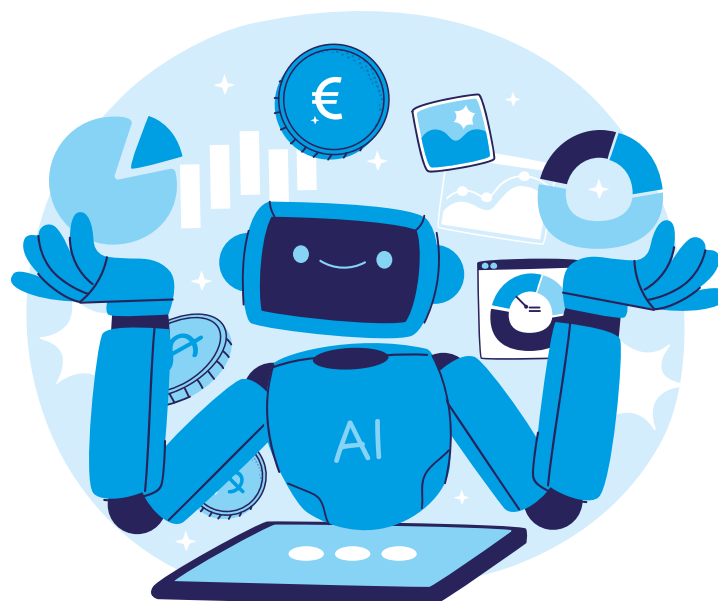
Ne peut pas être considéré comme **légitime et licite** le développement de systèmes qui sont catégoriquement interdits par d'autres réglementations que le RGPD.

PAS DE DÉCISION DE GESTION SANS JUGEMENT HUMAIN

Les travailleurs ont le droit de ne pas faire l'objet d'une décision de l'IA fondée exclusivement sur son traitement automatisé, y compris le profilage, et d'avoir facilement accès à des informations sur les décisions les concernant prises au moyen des procédés automatisés. Ils ont en outre le droit d'exercer un recours effectif, qui sera traité par un humain.

Toute personne a le droit de s'opposer et de dénoncer le fait de faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé [...] produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative de façon similaire » (article 22, RGPD).

L'humain doit encore « garder la main » dans la décision (CNIL : [rapport sur les enjeux éthiques de l'intelligence artificielle](#) ou quelle autonomie de la prise de décision automatisée ?). C'est ainsi le droit de s'opposer à certains traitements automatisés lorsque ceux-ci n'intègrent pas une intervention humaine dans le processus de décision.



LOGICIEL ET ALGORITHMES (MOTEUR D'INFÉRENCES), NOUVELLES TECHNOLOGIES PERTINENTES QUI ONT FAIT LA PREUVE DE LEUR FIABILITÉ ET EFFICIENCE, INNOVATIONS « SÛRES » (RECRUTEMENT, FORMATION, ETC.)

→ Par la « technique » ou la « technologie » mise en œuvre et les « données » collectées ou « produites » :

Se défendre et se garantir **contre l'emploi par l'entreprise d'une IA « invasive »** ou comme utilisateur pour en tirer le meilleur parti, à bon escient, pour améliorer les conditions de travail et d'emploi, optimiser les processus de production, d'analyse, de simulation ou de sélection, c'est déjà faire appel et poser les questions de la **pertinence, de la fiabilité, de la performance du numérique, du logiciel, des moteurs d'inférences et de l'algorithme, celle de la rigueur scientifique des applications informatiques de l'IA.**

En ce sens, ces **principes et garanties concourent aussi plus ou moins directement à faire passer l'IA d'un « risque », à « l'opportunité » de recourir à ces aides à la décision ou à l'automatisation de certaines tâches.**

Les règles du code du travail et de la législation du numérique croisent et sont complétées par les dispositions et garanties du règlement européen pour la protection des données personnelles (RGPD), l'ensemble des dispositions des législations, réglementations et des conventions collectives ou charte applicables au domaine de l'IA, constituent des garanties majeures pour les travailleurs qui y sont exposés aux dérives de l'utilisation de IA (cf. IA et RGPD, UNSA).

→ **Pertinence, fiabilité et efficacité de l'IA...**

Pertinence de la méthode, performance de l'algorithme, employabilité de la donnée d'une I.A. ayant fait la preuve de son efficacité et de son efficacité :

Les **défauts de pertinence, de performance, de fiabilité des applications numériques d'intelligence artificielle sont nombreux.**

Une taxonomie des attaques des systèmes d'IA s'établit sous l'angle et à travers le prisme de :

→ **La technique ou la technologie mise en œuvre : sont visés, l'efficacité techniques du raisonnement algorithmique** du logiciel (fiabilité du « moteur d'inférence* », les bogues informatiques de la ligne de code et de la programmation), la logique de l'outil et du logiciel IA (méthode), les biais scientifiques, les lacunes ou défaillances des « intrants » (cf. Pour les données, le RGPD, UNSA, ci-annexé) de la production de la réflexion de l'IA :

<https://linc.cnil.fr/petite-taxonomie-des-attaques-des-systemes-dia>

Ce principe est notamment établi en matière **d'évaluation des salariés, les méthodes et techniques d'évaluation des salariés** (celles qui président aux décisions de gestion des salariés) doivent être **pertinentes au regard de la finalité poursuivie** » (art. L. 1222-3 C.trav.).

Dans sa décision du 15 octobre 2025, la Cour de cassation (Cass. soc. 15 octobre 2025, n° 22-20.716) rappelle que les « critères d'évaluation doivent notamment être pertinents pour évaluer les compétences professionnelles des salariés, sinon la procédure d'évaluation des salariés doit être considérée comme illicite et ne peut être mise en œuvre ».

→ Les **données collectées et/ou produites** : Pour les données : les **cas réels renseignés et pris en compte (scénarios, nature de données, pondérations, ...)** dans l'IA **ne sont pas bien pris en compte dans les paramètres d'entraînement du logiciel, pour manque de représentativité de l'information (le « jeu de données » (texte, sons (voix), les images, etc.) utilisée de manière inadaptée lors de la phase d'entraînement ou d'apprentissage de la machine** : le système s'entraînant sur ces données pour effectuer une tâche attendue de lui, la mauvaise donnée dégrade le résultat du traitement).

→ **Sources et « corrections » des biais « techniques » et de « sens » (interprétation des données de « résultats » issues de l'IA)**

Dans les systèmes d'information « probabilistes » et « prédictifs » (fondés sur des raisonnements additionnant les hypothèses et attentes de résultats, la « gestion de la performance de l'IA repose sur la capacité à mesurer et corriger les erreurs et les biais impactant l'efficacité du système. Aussi, il est nécessaire « d'annoter les données d'entraînement, de test ou de validation avec les éléments de contexte (date et heure, etc.), pour mesurer d'éventuels écarts de performance selon les situations » (CNIL, cf. guide RGPD de l'IA, recommandations CNIL).

→ **Défaillance de la fiabilité de la donnée des intrants* de l'algorithme**

Il est nécessaire de pouvoir dénoncer :

- un **seuil bas de niveau d'exigences et de qualité des données** (existence, exactitude, objectivité, pertinence et sérieux de l'information) génère un **taux d'erreurs plus important de l'IA**.
- De **mauvaises données d'entrée** renseignées dans l'outil IA, données **prohibées/illicites, données mal définies, mal qualifiées, erronées, obsolètes, « secret défense »** ...
- **L'inintelligibilité de la donnée** : incapacité à qualifier et comprendre la donnée, par le logiciel lui-même inhérente au manque d'intelligibilité de la donnée par le développeur de l'algorithme.
- Le **défaut de rigueur du séquençage et de la technique de « partitionnement » (clustering), telle qu'utilisée dans le développement d'outils de profilage* en ligne** (catégorisation des profils « attendus/démonstrés » des travailleurs).
- Des **données traitées et produites par le logiciel empruntant trop par mimétisme voire « clonage » à la personnalité de celui qui interroge** (via les « prompts » et items de recherche) : l'adaptation de la « machine » aux suggestions de contenus attendus par l'utilisateur, dont il est nécessaire de connaître ses attentes. Les « prompts » déterminent des profils et groupes de profils, mais aussi, par traitement d'occurrences statistiques, une identité d'opinions, la psychologie, des tendances, un genre, une appartenance, ...

Le logiciel finit par « lisser », « prédéterminer », « répliquer » les résultats (autre forme de profilage de l'utilisateur de l'IA, qui touche à « l'identité »), ...

 **Points de vigilance et de prévention face à l'IA de l'entreprise**

- Suggestions de réponses issues des prompts correspondent généralement à l'historique des connexions (biais d'autosuggestion).
- Explorer la diversité de plateformes existantes et les outils me permettant d'éviter le traçage, et donc le profilage spécialisé de ce que je « suis ».
- Utiliser, si possible, le mode « navigation privée » si on souhaite obtenir des résultats génériques et « non-profilés ».

PROPORTIONNALITÉ

S'assurer que le traitement envisagé permette d'atteindre l'intérêt professionnel poursuivi, vérifier s'il n'y a pas d'autres méthodes pour atteindre le même résultat à coûts économiques et sociaux constants et qu'il n'existe pas de moyens moins intrusifs, moins attentatoires aux droits de la personne et à l'intimité des données des travailleurs.

Le traitement doit être idéalement « nécessaire » (cf. le lien « direct et nécessaire », avec l'emploi et le travail dans le code du travail dans le cadre des évaluations des salariées professionnelles et pour le recrutement, les acquis de formation).

Les intérêts légitimes poursuivis ne portent **pas une atteinte disproportionnée aux intérêts, droits et libertés des personnes concernées** : balance entre les droits et intérêts (autre angle du principe de proportionnalité).

Les **enjeux sont majeurs** : **l'intensification** du travail, la perte **d'autonomie**, une **pression** accrue sur les objectifs, la **surveillance** permanente des performances, l'opacité des critères d'évaluation.

L'IA peut aussi renforcer les **discriminations**, notamment lorsque les algorithmes reposent sur des **données biaisées** ou inintelligibilité des informations ou moyens de contester, **fragilisent les droits et la santé des salariés**.

(Cf. L. 1121-1, L. 1131-1, L. 1132-1 (discriminations) du même code du travail, L. 1222-2 (finalité professionnelle, lien direct nécessaire des évaluations), L. 1222-3, L. 1221-8 du code du travail).

TEMPORALITÉ DE LA DONNÉE ET DE SON TRAITEMENT, ARCHIVAGE DU TRAITEMENT ET DES DONNÉES, MINIMISATION

Cela vaut tant pour l'obsolescence des informations d'entrée et de sortie d'un traitement de données de l'IA, que pour la durée d'exploitation en lien avec la finalité de l'analyse IA et le mode d'archivage des traitements et résultats produits par l'algorithme (les données et traitements (données – résultats de sortie) ne peuvent être conservés que pour une durée limitée, définie selon l'objectif pour lesquels ces données ont été collectées – cf. Guide-dossier RGPD IA, UNSA, ci-joint), sans compter la **déperdition dans le temps de la qualité et de la fiabilité technique voire technologique de l'outil**.

Cette temporalité est aussi la raison d'être de l'effacement progressif de la donnée via sa minimisation (rendue moins visible et accessible, anonyme (codée), pseudonymisée réduite en termes d'usages, pour finalement disparaître et être effacée, cf. Guide IA RGPD UNSA).

→ **Le prompt se « nourrissant » d'erreurs peut perdre en qualité et efficacité de résultat dans le temps...**

Les principes de la convergence **des « considérants », de « lien direct et nécessaire », de « finalité », de proportionnalité » et de « temporalité » aboutissent à dégager un principe supplémentaire entériné par les garanties du RGPD : l'obligation de « minimisation » de la donnée en temps utiles et opportuns. C'est aussi un principe et une garantie préservant l'adéquation, la pertinence et la proportionnalité de la collecte d'une donnée strictement nécessaire à ses finalités.**

Pour le **RGPD et le code du travail**, les données sélectionnées doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des objectifs pour lesquels ces données sont traitées. Et donc, **« minimiser une donnée », c'est définir, en amont, des critères précis de collecte, exclusion de la collecte certaines catégories de données lorsqu'elles ne sont pas nécessaires, ne saisir et renseigner, voire ne requêter puis archiver que des données utiles et légitimes.**

En **matière d'évaluation ou de questionnaires professionnels**, les « informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles ». Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes. Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations » (L. 1222-2 du C.trav.).

Dans le même esprit, **l'article L. 1222-3 du code du travail fixe aussi que le « salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ».**

L'information est la première marche pour un contrôle et suivi de l'information par le sujet du traitement.

Le principe de proportionnalité croise celui de la finalité du traitement et de la donnée collectée ou produite via l'IA.

DONNÉES PROHIBÉES, ILLÉGALES, SENSIBLES : LA DISCRIMINATION ALGORITHMIQUE

La question est posée pour les traitements et les données, dans l'IA, à caractère personnel, qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou celles concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique qui est interdit.

Des données requièrent le consentement explicite, libre et non équivoque, pour leur traitement IA.

Des dispositions du droit de l'Union ou du droit français prévoient l'interdiction de collecte et le traitement de ces données sans qu'elles puissent même être levées avec le consentement de la personne concernée (cf. base légale d'un traitement automatisé obligatoire (loi ou convention collective)). Cette donnée de traitement peut relever des matières du **droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, de la police-justice**. Elles ne peuvent être recueillies et traitées, exploitées dans les résultats d'une IA.

Exemple : dans la perspective d'un plan de sauvegarde de l'emploi et du reclassement des salariés, l'employeur n'est pas tenu de communiquer un "profil" détaillé desdits salariés, qui pourrait néanmoins faciliter la recherche de postes au maintien - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 mars 2021, 19-11.114, Publié au bulletin.

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043302173>

PARTICULARISME DE LA DONNÉE DE SANTÉ MENTALE OU/ET PHYSIQUE :

L'employeur est soumis à la prévention des risques professionnels et est tenu de prendre les mesures nécessaires et légalement requises pour **garantir la sécurité des travailleurs et protéger leur santé physique, mentale et cognitive (cf. DUERP, infra relations collectives)**.

La numérisation peut potentiellement améliorer l'autonomie des travailleurs, la flexibilité des horaires de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et la qualité du travail en libérant du temps pour des tâches plus complexes et gratifiantes.

Elle peut aussi **intensifier le travail, accroître les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, tels que les risques psychosociaux ou ceux liés aux conditions matérielles de travail.**

Sauf si l'IA est nécessaire aux **fins de la médecine préventive (voire prédictive dans un cadre prescrit) ou de la médecine du travail**, de l'appréciation de la capacité de travail, de diagnostics médicaux, de la prise en charge sanitaire ou sociale, ou de la gestion des systèmes et des services de soins de santé ou de protection sociale sur la base du droit de l'Union, du droit d'un État membre ou en vertu d'un contrat conclu avec un professionnel de la santé, traitement nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public (article 9, Traitement portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel).

C'est aussi la possibilité d'invoquer l'atteinte à l'intimité de la vie privée, le corps comme éléments de la personne et de sa personnalité, le droit à l'image...



CONDAMNATIONS PÉNALES

L'employeur ne pourra mettre en place une IA exploitant des informations à caractère personnel relatives aux condamnations pénales et aux infractions des travailleurs que sous le contrôle de l'autorité publique, ou si le traitement est autorisé par le droit de l'Union ou par le droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées pour les droits et libertés des personnes concernées (article 10 RGPD, L. 1222-2 du code du travail).

Ces deux natures de données traduisent les mauvaises prises en compte ou/et pondérations d'une donnée en considération de sa nature proscribed, tendancieuse, mal fondée, disproportionnée, inutile et non nécessaire à la finalité professionnelle.

C'est aussi la dénonciation possible de la prise en compte tendancieuse et téléologique par l'IA des données en vue d'une production mal fondée, discriminatoire et liberticide, notamment dans la gestion des Ressources Humaines, l'administration du Personnel et des rémunérations, la gestion des carrières et de la mobilité.

Après la nature de la donnée de traitement utilisée sans justification, ni droit de collecte et d'exploitation, c'est la **prise en compte par le logiciel d'IA et l'algorithme de traitement et l'inférence attendue qui du fait de cette prise en compte ciblée qui doit être garantie.**

L'employeur est ainsi tenu de garantir, dans son utilisation de l'intelligence artificielle, une égalité de traitement (cf. politiques de rémunérations collectives, Partie 2) et engage sa responsabilité civile et pénale en cas de manquement.

Toute discrimination via l'IA est prohibée et la relation de travail requiert le respect des droits de l'Homme, Toute discrimination dans l'emploi et le travail est interdite via l'utilisation d'une IA (base, article [L. 1132-1 du Code du travail](#)).

⚠ DISCRIMINATIONS :



Textes protecteurs contre les discriminations de l'IA

- **Salariés des entreprises privées**

L. 1132-1 du code du travail

- **Agents publics**

Pour les **agents publics la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modernise et adapte le cadre de gestion des agents publics en renforçant certains droits des agents et l'égalité professionnelle.**

→ **Rappels :** [article L. 131-1](https://www.conseil-constitutionnel.fr/publications/titre-vii/le-principe-d-egalite-dans-le-droit-de-la-fonction-publique-et-de-la-haute-fonction-publique) du Code général de la Fonction publique (<https://www.conseil-constitutionnel.fr/publications/titre-vii/le-principe-d-egalite-dans-le-droit-de-la-fonction-publique-et-de-la-haute-fonction-publique>).

Toute discrimination via l'IA est prohibée et la relation de travail requiert le respect des droits de l'Homme, sans considération (notamment) de « sexe, race, couleur, langue, religion, opinions politiques ou toutes autres opinions, de l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation »³.

TRANSPARENCE

L'objectif du traitement doit être porté à la connaissance des personnes concernées afin qu'elles soient en mesure de connaître la **raison de la collecte des données les concernant et de comprendre l'utilisation qui en sera faite, mais encore, de contester les prises en compte d'informations ou les pratiques numériques portant dans leur mode même de mise en œuvre ou d'exploitation des atteintes disproportionnées, illégales.**

L'exigence de transparence doit faire obstacle aux IA mises en œuvre à l'insu des travailleurs, sans qu'ils soient informés ni consultés s'agissant de leurs représentants (cf. IA et information-consultation des représentants du Personnel : le cas des mises en tests et essais d'IA pourtant pour lesquelles le CSE (encore moins la CSSCT) n'a jamais été informée ou/et consulté, infraⁱⁱⁱ).

Le principe s'applique à la transparence de la méthode, du logiciel et de ses données de sortie (résultats, analyses, simulation) (dont « outputs ») (L. 1222-3 du Code du travail)

« Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés » (L. 1222-4 du code du travail) et **chaque travailleur a un accès personnel à ces données** ([Article 15](#) du RGPD) (**communication d'une copie des données d'apprentissage ingérées par l'application d'IA au titre de ce [droit d'accès](#)^{iv}.**

C'est l'obligation « d'information des candidats à un emploi, une formation ou à une évolution professionnelle en cas d'usage d'un outil algorithmique » (art. 13 et 14 du RGPD, obligation sanctionnée).

La transparence de l'IA, c'est aussi une obligation d'information lorsqu'une décision administrative est fondée sur un traitement algorithmique (L. 311-3-1 code des relations entre le public et l'administration (CRPA)). Ce texte concerne tous les administrés quelque soit son statut, hormis les activités de la défense et de police^v.

³ Articles 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)), interdiction des discriminations et garantie de l'égalité dans tous les domaines, y compris l'emploi et la rémunération la discrimination, 21 de la Charte européenne ; convention-cadre du Conseil de l'Europe sur l'intelligence artificielle* et les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit du 5 septembre 2024 : impose le respect des droits fondamentaux, en particulier la non-discrimination et la protection de la vie privée.

Cf. bibliographie: <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/la-convention-cadre-sur-l-intelligence-artificielle>

→ **Délai d'information** : la CNIL invite les organismes à respecter un délai raisonnable entre le moment où les personnes sont informées que leurs données sont contenues dans une base de données d'apprentissage et l'entraînement d'un modèle sur cette base – article 14, cf. Guide RGPD IA, UNSA.

Pour garantir la transparence, la [Convention-cadre du Conseil de l'Europe sur l'intelligence artificielle \(2024\)](#) et les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit :

- Documenter les informations pertinentes concernant les systèmes d'IA et leur utilisation, et les mettre à la disposition des personnes concernées ;
- Les informations doivent être suffisantes pour permettre aux personnes concernées de contester - la ou les décisions prises par le biais de l'utilisation du système ou fondées en grande partie sur celui-ci, et de contester l'utilisation du système lui-même ;
- Possibilité effective de former un recours auprès des autorités compétentes ;
- Mise à disposition des personnes affectées de garanties, de protections et de droits procéduraux effectifs lorsqu'un système d'intelligence artificielle a un impact significatif sur la jouissance des droits humains et des libertés fondamentales ;
- Notification aux personnes concernées du fait qu'elles interagissent avec des systèmes d'intelligence artificielle et non avec un humain.



https://www.senat.fr/europe/textes_europeens/e18886.pdf

DROIT À UN ENVIRONNEMENT PROPRE, SAIN ET DURABLE

L'IA (intelligence artificielle) peut aider à lutter contre le changement climatique, mais son empreinte écologique est préoccupante. Cet impact milite tant pour une prise en compte individuelle, personnelle que collective de l'impact des outils et prompts.



GARANTIE DE FORMATION À L'UTILISATION DE L'IA. ET AU DROIT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'IA act indique qu'une personne physique ou morale utilisant sous sa propre autorité un système d'IA dans le cadre professionnel (ex. : un employeur) est tenue de prendre « des mesures pour garantir, dans toute la mesure du possible, un **niveau suffisant de maîtrise de l'IA pour leur personnel** » **en prenant notamment « en considération leurs connaissances techniques, leur expérience, leur éducation et leur formation** » (règl UE 2024/1689 du 13 juin 2024, art. 3, 4 et 113).

Ce n'est là qu'une variante d'affirmation du droit d'adaptation du travailleur à l'évolution de l'emploi par la formation qui a émergé dans la jurisprudence de la Cour de cassation de 1992 (arrêt EXPOVIT) et consacré par le Code du travail (article L. 6321-1 du code du travail).

S'agissant d'une utilisation qui doit s'inscrire dans un cadre juridique devant préserver les garanties, l'employeur a une obligation de formation ou a minima engage sa responsabilité si l'utilisation de l'IA, vertueuse ou liberticide n'est pas accompagnée.

La Commission européenne a notamment souligné que « **le simple fait de s'appuyer sur les instructions d'utilisation des systèmes d'IA ou de demander au personnel de les lire pourrait être inefficace et insuffisant** »^{vi}.

ACCORDS SUR LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

C'est la transposition dans le contrat de travail ou dans une annexe conventionnelle à celui-ci de la formalisation de l'accord sur l'utilisation de l'IA, de données, de ses propres données ou de ceux d'autres.

Ces engagements exprès concernent l'ensemble de la « chaîne de valeur » dans l'entreprise, plus clairement les prestataires et co-sous-traitants, détachés, impatriés.

SUR LE « DROIT INDIVIDUEL DE PROMPTER » ?

Les travailleurs salariés ou agents doivent vérifier quels sont leurs droits de prompter dans l'entreprise alors même que sont rendus les premiers jugements des juridictions du travail intégrant les motifs d'utilisation de l'IA comme éléments de la cause réelle et sérieuse de licenciement pour insuffisances professionnelles ou défaut d'exécution loyale du contrat de travail (tromperies sur les compétences et la qualification professionnelle réelle).

La jurisprudence reste à ce jour sur l'obligation faite à l'entreprise de vérifier la réalité des compétences et qualifications professionnelles et de déterminer et cadrer, dans l'entreprise, les bonnes utilisations de l'IA.

S'il existe droit de l'utilisation de l'IA, il n'existe pas encore pleinement de « droit à l'IA », celui-ci continuant à poser pour les juristes une difficulté de responsabilité dans et du travail.



III. GARANTIES DE PROCÉDURES, DE DÉFENSE ET DE RECOURS

TABLEAU DES PROCÉDURES

(contentieuses, administratives, études d'impact, AIPD, expertise judiciaire numérique, etc.)



[Tableau des procédures contentieuses et administratives face à l'IA](#)

LA PREUVE EN IA

Le **droit à la preuve** peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi »^{vii}

<https://www.unsa.org/Administrer-sa-preuve-e-mails-pro-vers-compte-perso-gare-au-qui-pro-quo.html>

<https://www.unsa.org/l-A-utiliser-l-expertise-judiciaire-pour-identifier-et-demeler-les-biais.html>

NORMES ET MODES OPÉRATOIRES : CYCLE DE VIE DE L'IA*, RÉFÉRENTIELS RCPD À L'USAGE DES DÉVELOPPEURS INFORMATIQUES, ETC.



[Cycle de vie de l'IA : une maîtrise de la technique et des droits](#)



PARTIE 2 - L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SOUS LE PRISME DE LA NÉGOCIATION DE CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

La négociation collective désigne la discussion engagée entre les employeurs et les représentants des salariés portant sur les **conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que sur leurs garanties sociales** (art. L. 2221-1 et L. 2221-2 du Code du travail).

Les conventions et accords collectifs peuvent couvrir **tout ou partie de ces matières**.

À ce jour, l'intelligence artificielle **n'est pas identifiée par le Code du travail comme un objet autonome de négociation obligatoire**. Cette absence de reconnaissance spécifique conduit fréquemment à une **approche fragmentée**, dans laquelle l'IA est traitée de manière indirecte, au détour d'autres négociations, sans cadre d'ensemble.

Pour autant, la **négociation collective de branche se développe progressivement**, en particulier dans les secteurs où l'intelligence artificielle constitue un **élément central de l'organisation du travail et de l'activité économique**.

Dans ce contexte, les règles existantes imposent d'aborder l'IA **de façon transversale**, à travers les obligations de négociation déjà prévues par le Code du travail.

L'introduction de l'intelligence artificielle dans l'entreprise n'est jamais neutre. Elle **modifie l'organisation du travail**, transforme les métiers, redéfinit les critères d'évaluation de la performance et peut renforcer les **mécanismes de contrôle des salariés**.

Dès lors, l'intelligence artificielle ne saurait être réduite à un simple outil technique relevant de la seule appréciation de l'employeur : **elle s'inscrit pleinement dans le champ du dialogue social et de la négociation collective**.

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION

Sont parties à la négociation :

- Les syndicats professionnels légalement constitués et représentatifs dans le champ de la convention ou de l'accord à négocier ;
- les employeurs, ainsi que, au niveau des branches professionnelles, les organisations ou associations d'employeurs.

Des possibilités de dérogations existent pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.^{viii}

L'IA DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Encadrer les transformations par le dialogue social

NIVEAU DE BRANCHE

- Socle commun de garanties
- Formation et apprentissage
- Conditions de travail et GPEC
- Chartes et principes directeurs

NIVEAU D'ENTREPRISE

- Accords d'adaptation locaux
- Négociation annuelle obligatoire
- Qualité de Vie au Travail (QVCT)
- Gestion des Emplois (GEPP)

ÉGALITÉ ET TRANSPARENCE DES ALGORITHMES

- Lutte contre les biais : Audit des outils de recrutement (genre, origine).
- Droit au recours humain : Explication obligatoire de toute décision automatisée.
- Transparence des revenus : Critères équitables de fixation des salaires.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Régulation forte
Blocage technique des accès
et des serveurs de messagerie.

Sensibilisation
Signatures automatiques et
interdiction des réunions tardives.

GEPP : ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET FORMATION

Transformation	Métiers impactés	Actions de formation
Automatisation des tâches	Comptabilité, logistique	Maîtrise des outils métiers
Augmentation des tâches	Cadres, ingénieurs, juristes	Art de la requête et éthique
Nouveaux métiers	Experts données et confiance	Spécialisations certifiées

L'IA doit être intégrée de manière transversale dans toutes les négociations obligatoires pour protéger les salariés.

NIVEAUX DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE L'IA

La négociation collective se décline en plusieurs niveaux : principalement dans les branches professionnelles, les entreprises et les établissements.

→ **À noter** : Il n'existe pas d'accord national interprofessionnel relatif à l'intelligence artificielle. Néanmoins, un accord-cadre sur la transformation numérique des entreprises a été signé par les partenaires sociaux européens, le 22 juin 2020 (« European social partners framework agreement on digitalisation »)^{ix}.

NÉGOCIATION DE BRANCHE

Des conventions de branche ou des accords professionnels peuvent être conclus dans un cadre national, régional ou local (art. L. 2232-5 et suivants du Code du travail).

Au sens du droit de la négociation collective, la branche regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité économique.

Les conventions et accord négociés dans ce cadre ont pour objet de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans un ensemble de matières, mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail.

→ **⚠ Bien que le Code du travail ne désigne pas explicitement l'IA comme un thème de négociation autonome, celle-ci impacte directement plusieurs domaines relevant de la compétence des branches, ce qui oblige de facto les partenaires sociaux à l'intégrer dans leurs discussions périodiques.**

THÉMATIQUES ET PÉRIODICITÉS DANS LES BRANCHES

Une **négociation quadriennale** incluant notamment les thèmes suivants est obligatoire au niveau des branches (art. L. 2241-1 du Code du travail) :

- la formation professionnelle et l'apprentissage (l'IA doit s'y inviter...)
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mise à disposition d'outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (intégration systémique de l'IA dans les revendications syndicales).

Un accord peut préciser le calendrier, la périodicité⁴, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré (art. L. 2241-4 et L. 2241-5 du Code du travail).

Ainsi, la négociation de branche peut avoir un rôle structurant en définissant un socle commun, notamment pour préserver ou améliorer les conditions de travail et répondre aux besoins d'anticipation de l'évolution des emplois.

Une étude de l'OPIIEC (observatoire prospectif des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil et des métiers de l'Événement) publiée en juin 2025 met en lumière l'ampleur de la transformation dans les secteurs du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Si l'IA est créatrice d'emplois, avec 45 000 postes attendus d'ici trois ans, elle impose une mise à jour massive des compétences : 287 000 salariés devront être formés ou sensibilisés d'ici 2030. Les négociations de branche doivent donc intégrer des priorités de formation ciblées, notamment sur la maîtrise des outils d'IA générative et la compréhension des enjeux éthiques et réglementaires.

⁴ Sous réserve de respecter la périodicité quadriennale pour les thèmes mentionnés ci-dessus. Les précisions apportées peuvent porter sur les contenus des thèmes de négociation obligatoire, le calendrier et les lieux de réunion, les informations communiquées, etc.

SECTEUR D'ACTIVITÉ	TAUX D'UTILISATION DE L'IA (2025)	DOMAINES D'APPLICATION PRIORITAIRES
Numérique	70 %	Génération de code, assistance à la programmation, cybersécurité.
Ingénierie	68 %	Conception assistée, maintenance prédictive, jumeaux numériques.
Conseil	59 %	Analyse de données massives, rédaction d'offres, aide à la décision.
Événementiel	49 %	Logistique, personnalisation de l'expérience client.

Certaines branches font le choix de **manifestes** pour poser des principes directeurs. Syntec Conseil a ainsi publié un manifeste pour une utilisation responsable de l'IA, insistant sur la supervision humaine et l'intégrité des pratiques de recrutement. Ces engagements de branche servent de base aux négociateurs d'entreprise pour décliner des mesures concrètes sur l'explicabilité des algorithmes et la protection des données.

Les conventions et accords de branche peuvent être complétés et modulés par des accords d'entreprise.

NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Une négociation annuelle doit être engagée dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs (art. L. 2242-1 du Code du travail).

Cette négociation porte notamment sur :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération,
- la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), incluant le droit à la déconnexion.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES BIAIS ALGORITHMIQUES

La négociation annuelle sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer la question des biais dans les systèmes d'IA. Les algorithmes de recrutement, s'ils ne sont pas audités, peuvent reproduire des discriminations historiques basées sur le genre, l'origine ou l'apparence physique.

TRANSPARENCE ET INCLUSION DANS LE RECRUTEMENT

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mettre en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et à garantir l'égalité d'accès à l'embauche.

Dans ce cadre, la négociation collective doit imposer :

- L'audit des outils numériques : vérifier que les critères de sélection utilisés par l'IA sont objectifs et neutres.
- Le droit de recours humain : toute décision impactante (sélection, évaluation) doit pouvoir être expliquée et contestée auprès d'un humain.
- La transparence salariale : conformément à la directive européenne de 2023, les entreprises devront proscrire les mentions de « salaire selon profil » et garantir que les algorithmes de fixation de salaire reposent sur des critères équitables^x.



LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion correspond **au droit pour le salarié de ne pas être joignable par les outils de communication numérique** (téléphone, tablette, ordinateur, etc.) en dehors de son temps de travail, afin d'assurer le respect : des **temps de repos et de congé, de la vie personnelle et familiale**.

Selon **l'accord-cadre européen du 22 juin 2020**, les modalités de la déconnexion doivent **être discutées et mises en œuvre prioritairement au niveau de l'entreprise**, notamment afin :

- de prévenir l'isolement des salariés, par la mise en place de **procédures d'alerte et d'échanges réguliers** entre le salarié et son manager, en particulier en cas de travail à distance ;
- d'établir des **règles claires sur les horaires de connexion**, respectueuses du temps de travail, et les porter à la connaissance de l'ensemble des salariés ;
- de s'assurer que **l'organisation du travail et la charge de travail** sont compatibles avec les modalités de déconnexion définies ;
- de veiller à ce que l'entreprise soit en mesure de **soutenir concrètement** les règles de déconnexion mises en place.

ARTICULATION AVEC LA NÉGOCIATION QVCT

La négociation annuelle sur la QVCT porte plus spécifiquement sur :

- les modalités du **plein exercice du droit à la déconnexion** par les salariés ;
- la mise en place de **dispositifs de régulation de l'usage des outils numériques**, afin de garantir le respect des temps de repos, des congés et de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord sur ce point, l'employeur est tenu d'élaborer une **charte**, après avis du **CSE**.

Cette charte :

- définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion ;
- prévoit la mise en œuvre d'**actions de formation et de sensibilisation**, à destination des salariés, de l'encadrement et de la direction, en vue d'un usage raisonnable des outils numériques (art. L. 2242-17, 7° du Code du travail).

MODALITÉS PRATIQUES DE DÉCONNEXION

Les accords collectifs définissent de plus en plus des dispositifs de régulation de l'usage des outils numériques :

- **Déconnexion haute** : blocage technique des serveurs de messagerie ou de l'accès aux applications professionnelles durant des plages horaires définies.
- **Déconnexion basse** : messages de sensibilisation, signatures automatiques rappelant l'absence d'obligation de réponse immédiate, et interdiction des réunions à des horaires atypiques.

L'accord de la Métropole de Lyon préconise par exemple des réunions entre 9h et 18h en préservant la pause méridienne, et intègre des messages de sensibilisation automatiques sur les mails envoyés le week-end.

DISPOSITIF	OBJECTIF DE PRÉVENTION	ACTEURS CONCERNÉS
Blocage de serveurs	Suppression radicale de la sollicitation hors temps de travail.	DSI et tous les salariés.
Envoi différé systématique	Respecter le rythme de vie des destinataires.	Managers et encadrement.
Bilan annuel de connexion	Identifier les situations d'hyper-connexion et de surcharge.	RH, Managers et Salariés.
Référent déconnexion	Accompagner et alerter sur les risques de burn-out.	Managers et encadrement.

AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION

La négociation d'entreprise peut également porter sur la **qualité des conditions de travail**, notamment :

- la **santé et la sécurité au travail**,
- la **prévention des risques professionnels**.

À NOTER

- Un **accord d'adaptation** peut préciser : les **thèmes** de négociation, leur **périodicité** sous réserve que les thèmes relevant de l'ordre public soient négociés **au moins tous les quatre ans** (art. L. 2242-12 du Code du travail).
- La conclusion d'un tel accord peut notamment déterminer **la manière dont l'intelligence artificielle est intégrée dans la négociation d'entreprise**, en particulier au titre de la QVCT.

NÉGOCIATION TRIENNALE SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

Dans les **entreprises d'au moins 300 salariés**, en présence d'au moins **un syndicat représentatif** à ce niveau ainsi que dans les **groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés** et dans les **entreprises ou groupes de dimension communautaire** soumis à l'obligation de mise en place d'un comité d'entreprise européen comportant **au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France**, l'employeur est tenu d'engager une **négociation sur la GEPP, celle-ci devant à chaque fois pouvoir intégrer l'IA** :

- **tous les trois ans**, à titre supplétif ;
- **ou au moins tous les quatre ans**, en cas de conclusion d'un accord d'adaptation.

Cette négociation porte notamment sur :

- la **mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**, notamment afin de répondre aux **enjeux de la transition écologique** ;
- les **grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise et les **objectifs du plan de développement des compétences** ;
- les **perspectives de recours aux différents contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les **moyens mis en œuvre pour réduire le recours aux emplois précaires** au profit des contrats à durée indéterminée.

Elle peut également porter sur la **qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques** (art. L. 2242-2, L. 2242-20 et L. 2242-21 du Code du travail).

L'exemple de l'accord BPCE (9/2025) : le Groupe BPCE a signé un accord GEPP inédit qui intègre un volet spécifique sur l'IA générative. Cet accord repose sur trois piliers : la gestion des talents via des « Campus métiers », l'accompagnement RH dédié au déploiement de l'IA, et une attention particulière portée aux salariés de plus de 45 ans pour prévenir l'exclusion numérique. L'IA y est perçue comme un outil d'assistance devant libérer du temps pour des missions à plus forte valeur ajoutée.

FORMATION ET ADAPTATION COLLECTIVES DES COMPÉTENCES

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) doit définir les grandes orientations de la formation dans l'entreprise.

Avec le développement de l'intelligence artificielle, les besoins de formation évoluent rapidement. Les entreprises proposent de plus en plus de parcours allant d'une simple initiation aux outils d'IA jusqu'à des formations plus spécialisées dans l'analyse de données ou la maîtrise de nouveaux outils numériques.

Pour les directions des ressources humaines, l'enjeu est d'identifier les compétences disponibles dans l'entreprise et d'anticiper les besoins futurs.

Du point de vue du dialogue social, il est essentiel de veiller à ce que ces formations soient accessibles à tous les salariés, afin d'éviter que l'introduction de l'IA n'accroisse les inégalités entre ceux qui maîtrisent ces outils et ceux qui risquent d'être progressivement marginalisés.



TYPE DE TRANSFORMATION	MÉTIERS IMPACTÉS	ACTIONS DE FORMATION PRÉCONISÉES
Automatisation des tâches	Fonctions supports, comptabilité, logistique.	Perfectionnement à l'usage des outils d'IA métier, sensibilisation aux enjeux liés aux données
Augmentation des tâches	Cadres, ingénieurs, designers, juristes.	Formation à l'ingénierie des requêtes (prompt engineering), sensibilisation à l'éthique et à la gouvernance de l'IA
Nouveaux métiers	Ingénieurs en apprentissage automatique, spécialistes de la science des données, responsables de la confiance numérique	Formations certifiantes inscrites au RNCP, spécialisations en cloud computing et en gestion des données

⚠ Enjeux IA

Il est essentiel de **revendiquer des actions de formation et de qualification ciblées** pour les emplois les plus impactés par l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise, ainsi qu'un **plan de formation permettant une adaptation effective des emplois**.

À RETENIR – ARTICULATION DES NIVEAUX

L'introduction et l'utilisation d'outils d'intelligence artificielle peuvent être abordées dans le cadre de la **négociation collective**, qu'elle soit **obligatoire ou facultative**, aussi bien **au niveau des branches** que **des entreprises ou des établissements**.

Par ailleurs, un **accord d'entreprise** peut adapter le contenu, la périodicité et les modalités des **consultations récurrentes du comité social et économique** mentionnées à l'article L. 2312-17 du Code du travail, ainsi que les modalités d'information-consultation du CSE, **dans le respect des règles d'ordre public** (art. L. 2312-19 du Code du travail).

→ **Des accords de groupe peuvent être conclus sur les mêmes thématiques que les accords d'entreprise** (art. L. 2232-30 à L. 2232-35 du Code du travail)^{xi}



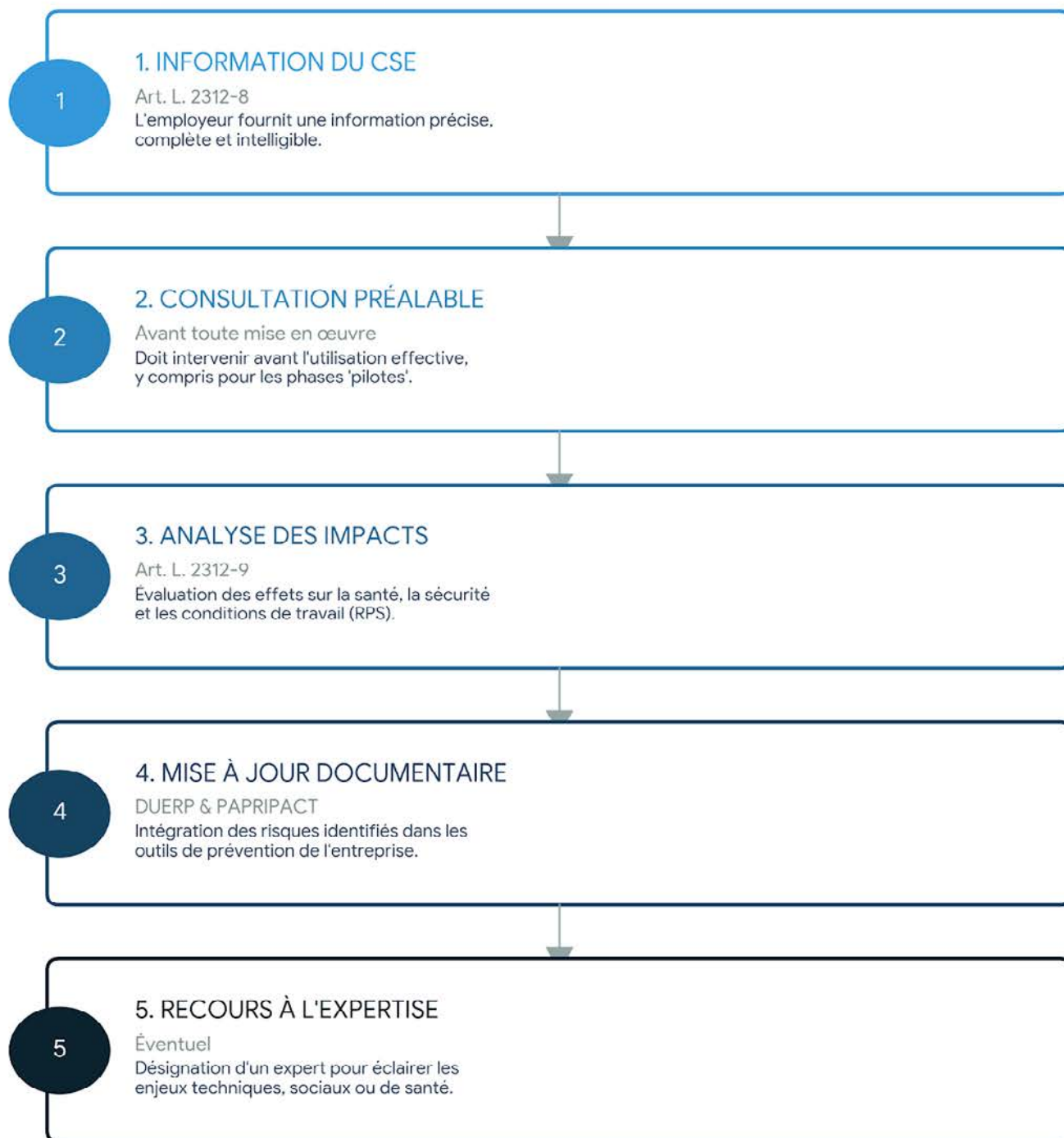
LE CSE, ACTEUR CENTRAL DU DIALOGUE SOCIAL

Le comité social et économique constitue un acteur central du dialogue social.

L'introduction ou le déploiement d'un système d'intelligence artificielle dans l'entreprise ne peut intervenir sans information et, lorsque les conditions légales sont réunies, sans consultation préalable du CSE.

L'ACTION STRUCTURÉE DU CSE FACE À L'IA

Une logique progressive pour encadrer le déploiement



Une intervention de l'annonce du projet jusqu'au suivi de ses effets concrets.

L'action des élus doit s'inscrire dans une logique structurée et progressive. Cette articulation doit guider l'intervention du CSE depuis l'annonce du projet jusqu'au suivi de ses effets concrets sur l'organisation du travail et les conditions d'emploi.

EXIGER UNE INFORMATION COMPLÈTE ET LOYALE EN AMONT DE TOUTE DÉCISION

Avant toute mise en œuvre d'un outil d'intelligence artificielle, l'employeur est tenu de fournir au CSE une information écrite précise, complète et intelligible, permettant l'exercice effectif de ses prérogatives (art. L. 2312-15 du Code du travail).

Cette information doit notamment porter sur :

- la finalité de l'outil et ses usages concrets ;
- son fonctionnement général et ses logiques algorithmiques ;
- les données utilisées et leur origine ;
- les métiers et activités concernés ;
- les impacts attendus sur la charge de travail, l'autonomie professionnelle, l'organisation du travail et la santé des salariés.

Une information lacunaire, excessivement technique ou insuffisamment contextualisée ne satisfait pas aux exigences légales dès lors qu'elle ne permet pas au CSE d'appréhender les enjeux économiques, organisationnels et humains du projet.

Cette exigence, ancrée dans l'article L. 2312-15 du Code du travail, impose de lever le voile sur la « boîte noire » technologique.

TYPE D'INFORMATION REQUISE	DESCRIPTION DÉTAILLÉE	FINALITÉ POUR LE CSE
Finalités de l'outil	Objectifs métiers, gains d'efficacité attendus, réduction de coûts.	Vérifier si l'IA vise à assister ou à remplacer l'humain.
Logiques algorithmiques	Fonctionnement général, critères de décision, poids des variables.	Identifier les risques de biais ou d'erreurs systématiques.
Données traitées	Type de données (personnelles, techniques), source, durée de conservation.	S'assurer de la conformité RGPD et de l'intégrité des informations.
Impacts RH	Évolution des effectifs, charge de travail, besoins en formation.	Anticiper les restructurations et l'obsolescence des compétences.

IMPOSER UNE CONSULTATION PRÉALABLE DU CSE, Y COMPRIS EN PHASE PILOTE

La consultation du CSE doit intervenir avant toute utilisation effective de l'outil, y compris lorsqu'il s'agit d'une phase dite « pilote » ou expérimentale.

Dès lors qu'un salarié utilise un système d'IA dans le cadre de son activité professionnelle, le projet entre dans le champ des obligations d'information-consultation.

L'argument d'une expérimentation limitée ou temporaire ne saurait justifier un contournement du dialogue social.

S'APPUYER SUR LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

→ Le CSE peut s'appuyer sur la BDESE, qui regroupe l'ensemble des informations mises à disposition par l'employeur pour l'exercice de ses missions (art. L. 2312-18 et suivants du Code du travail)^{xii}.

Le Code du travail (art. R. 4121-2) impose une actualisation du document unique « **lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail** », ce qui inclut les changements d'organisation ou l'introduction de nouvelles technologies. **Spécifiquement concernant l'IA, l'entreprise doit procéder à une mise à jour dès la phase d'expérimentation en amont, puis tenir à jour le DUER au fur et à mesure du déploiement et de la mise en œuvre de l'outil à base d'IA.**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la BDESE est obligatoirement accessible sur un support informatique ; dans les autres entreprises, l'employeur peut opter pour un support papier. Elle doit être mise à jour régulièrement, dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail, et les personnes habilitées doivent être informées de son actualisation.

La mise à disposition actualisée des informations dans la BDESE vaut communication au CSE, à condition que ces données soient complètes, exploitables et accompagnées des éléments d'analyse ou d'explication nécessaires.

Un accord collectif peut définir l'architecture et le contenu de la BDESE, dans le respect des règles d'ordre public.

SAISIR LE JUGE EN CAS D'INFORMATION INCOMPLÈTE

Lorsque les membres élus du CSE estiment qu'ils ne disposent pas des éléments nécessaires à l'exercice de leurs missions, **ils peuvent saisir le président du tribunal judiciaire, selon la procédure accélérée au fond, afin qu'il ordonne la communication des informations manquantes** (art. L. 2312-15 du Code du travail et Cass soc, 24 novembre 2021, n° 20-13.904).

Cette voie de recours peut être utilisée :

- dans le cadre d'une procédure d'information-consultation ;
- mais également en dehors de toute consultation, lorsque la BDESE est incomplète ou insuffisamment renseignée.





L'INFORMATION-CONSULTATION PRÉALABLE À L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

LE PRINCIPE : CONSULTATION OBLIGATOIRE AVANT TOUTE MISE EN ŒUVRE

L'article L. 2312-8 du Code du travail impose l'information et la consultation préalable du CSE sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », et notamment sur toute décision relative :

- aux conditions d'emploi et de travail ;
- à l'organisation du travail ;
- à la formation professionnelle ;
- à l'introduction de nouvelles technologies et à tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les systèmes d'intelligence artificielle entrent pleinement dans cette catégorie lorsqu'ils modifient l'organisation du travail, les méthodes de production, les critères d'évaluation ou les conditions d'exercice de l'activité.

La consultation doit impérativement intervenir avant toute mise en œuvre effective du projet (art. L. 2312-15 du Code du travail).

Une « phase pilote » ne saurait être utilisée pour contourner cette obligation dès lors que les salariés utilisent déjà l'outil.

L'APPORT DE LA JURISPRUDENCE RÉCENTE

Plusieurs décisions de tribunaux judiciaires confortent cette analyse.

- **TJ Nanterre, ord. réf., 14 février 2025, n° RG 24/01457** : le juge a ordonné la suspension immédiate du déploiement d'outils d'IA initiés en phase pilote, estimant que leur utilisation par les salariés constituait déjà une mise en œuvre nécessitant consultation.

- **TJ Créteil, ord. réf., 15 juillet 2025, n° 25/00851** : suspension de l'utilisation d'un système d'IA en l'absence de consultation achevée.
- **TJ Paris, ord. réf., 2 septembre 2025, n° 25/53278** : qualification d'une plateforme d'IA comme « technologie nouvelle » imposant la consultation préalable du CSE.

À RETENIR

Ces décisions confirment que le déploiement d'un système d'IA constitue, en principe, une technologie nouvelle dès lors qu'il a un impact sur les conditions de travail.

- **Pour permettre une meilleure information du CSE et prévenir les risques de contentieux, un accord de méthode sur les modalités d'information-consultation de l'instance lors de l'introduction de nouveaux outils d'intelligence artificielle peut être conclu^{xvi}.**
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, **le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui dépassent les pouvoirs des chefs d'établissement.** C'est donc à ce niveau que doit être organisée la consultation obligatoire en cas d'introduction d'une nouvelle technologie dans l'entreprise (TJ Nanterre, ord. réf., 29 janvier 2026, n°25/02856)^{xvii}.

<https://www.unsa.org/Juge-et-consultation-du-C-S-E-sur-le-projet-de-recours-a-l-Intelligence.html>

L'ARTICULATION AVEC LE DROIT EUROPÉEN

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act) consacre, au considérant 92, l'obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs.

À compter du 2 août 2026, cette exigence deviendra pleinement applicable.

L'IA s'inscrit ainsi durablement dans le champ du dialogue social.

ANALYSER LES RISQUES PROFESSIONNELS

Texte applicable : article L. 2312-9 du Code du travail

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE procède à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, en tenant compte des situations particulières, notamment celles des femmes enceintes, des salariés en situation de handicap ou des salariés exposés à des contraintes spécifiques.

Cette analyse porte tant sur les risques physiques que sur les risques psychosociaux, ainsi que sur les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail.

Elle constitue un axe central de toute information-consultation du CSE en lien avec l'IA.

- Si l'impact de l'IA sur les conditions de travail, la santé et la sécurité appelle une vigilance nécessaire, cette technologie peut aussi être utilisée en tant que levier de prévention^{xiii}.
- **Conformément à son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Avec l'introduction de l'IA, il a l'obligation d'évaluer les nouveaux risques engendrés ou accentués par cette technologie.**

L'employeur doit également définir et mettre en œuvre un programme de prévention découlant du DUERP (le Papripact⁵ pour les entreprises de plus de 50 salariés) visant à limiter ces risques à la source.

5 Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

IA ET RISQUES PROFESSIONNELS : UNE VIGILANCE NÉCESSAIRE

L'IA peut entraîner des risques spécifiques ou intensifier des contraintes existantes en tendant notamment à :

- modifier les rythmes et les cadences de travail ;
- accroître la charge cognitive liée à la supervision d'outils automatisés ;
- réduire les marges d'autonomie décisionnelle ;
- transformer les collectifs de travail et les modes de reconnaissance.

Le rôle du CSE consiste dès lors à apprécier, au-delà du discours technologique, les effets concrets de l'outil sur le travail réel.

Parmi les risques identifiables figurent notamment :

- la surcharge cognitive liée à des outils d'aide à la décision algorithmique ;
- l'intensification du travail induite par des objectifs générés ou ajustés automatiquement ;
- la perte de repères professionnels et de sens du travail liée à l'automatisation partielle des tâches.

 Ces risques doivent être identifiés, évalués et intégrés dans les travaux du CSE ainsi que dans le document unique d'évaluation des risques professionnels^{xiv}.

Ils peuvent être synthétisés de manière suivante, selon les critères du rapport Gollac^{xv}.

FACTEUR RPS (GOLLAC)	IMPACT POTENTIEL DE L'IA	SYMPTÔMES OU SIGNAUX OBSERVABLES
Intensité et temps de travail	Accélération des flux, suppression des temps morts, objectifs ajustés automatiquement en temps réel.	Fatigue chronique, erreurs accrues, burn-out, multiplication des arrêts maladie.
Exigences émotionnelles	Gestion des erreurs ou « hallucination » de l'IA face aux clients ; exposition accrue aux réclamations ou situations conflictuelles.	Épuisement émotionnel, irritabilité, cynisme, retrait relationnel.
Autonomie et marges de manœuvre	Prescription algorithmique stricte, décisions automatisées laissant peu de place à l'initiative.	Désengagement, perte d'initiative, baisse de motivation.
Rapports sociaux au travail	Management médiatisé par des interfaces numériques, surveillance algorithmique, raréfaction des échanges humains.	Isolement, tensions collectives, affaiblissement du collectif de travail.
Conflits de valeurs	Arbitrage entre qualité du travail et rapidité dictée par l'outil ; validation de décisions jugées injustes ou erronées.	Souffrance éthique, perte de sens, sentiment de dénaturation du métier.
Insécurité socio-professionnelle	Crainte du remplacement par l'automatisation, déqualification progressive ou transformation du métier.	Anxiété, perte de confiance, sentiment d'obsolescence professionnelle.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Textes applicables : articles L. 4121-3, L. 4121-3-1, R. 4121-2 et R. 4121-4 du Code du travail

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue l'outil central de la démarche de prévention dans l'entreprise. Il recense l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés, qu'il s'agisse de risques physiques, chimiques, organisationnels ou psychosociaux et – grâce à ses mises à jour régulières – garantit un suivi dans la durée des effets de l'IA sur la santé et les conditions de travail.

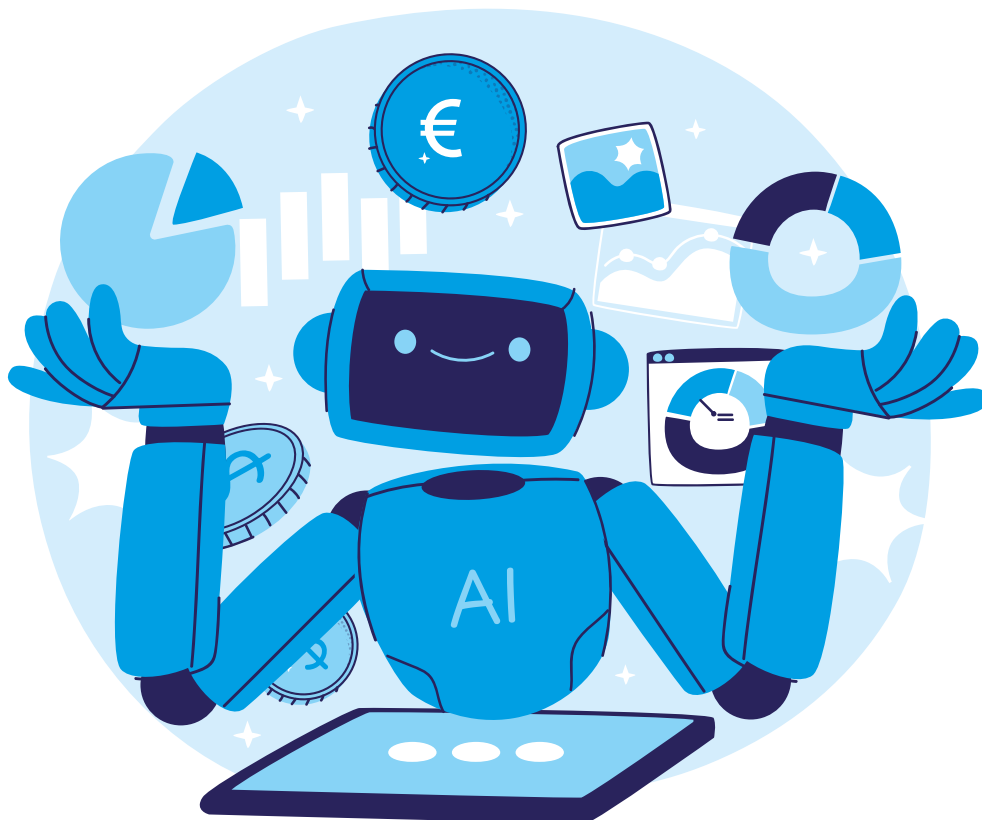
Il sert de fondement à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (**Papripact**).

RÔLE DU CSE

Le DUERP est mis à la disposition du CSE. Celui-ci doit être associé à son élaboration et consulté lors de ses mises à jour.

Cette exigence a été renforcée par la loi du 2 août 2021 relative à la santé au travail, qui a consolidé la place du dialogue social dans la démarche d'évaluation des risques.

Le CSE doit veiller à ce que l'évaluation repose sur une analyse du travail réel.



À ce titre, doivent notamment être pris en compte :

- les observations de terrain ;
- les remontées des salariés ;
- les indicateurs sociaux (absentéisme, turn-over, arrêts maladie, etc.) ;
- les avis du médecin du travail.

L'analyse doit également intégrer les situations particulières et les populations vulnérables, notamment les salariés seniors ou en situation de handicap. L'intelligence artificielle peut, selon sa conception et son utilisation, constituer soit une barrière supplémentaire, soit un levier d'adaptation des postes.

INTÉGRATION DES RISQUES LIÉS À L'IA

L'introduction ou l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle modifie l'organisation du travail et doit, à ce titre, être intégrée dans le DUERP.

Peuvent notamment être concernés :

- les risques de surcharge cognitive ou mentale ;
- l'intensification du travail liée à des objectifs automatisés ;
- les effets sur la santé mentale et l'autonomie professionnelle ;
- les risques psychosociaux liés au contrôle algorithmique ou à la perte de sens.

Le CSE peut exiger que ces risques soient formellement identifiés, évalués et traduits en mesures de prévention concrètes et opérationnelles.

LE RAPPORT ANNUEL ET LE PROGRAMME DE PRÉVENTION

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, doivent être présentés au CSE :

- un **rapport écrit** sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact – articles L. 2312-27 et L. 2312-27-1 du Code du travail)**.

Le CSE peut proposer des priorités et des mesures supplémentaires. L'employeur doit motiver ses décisions, notamment lorsqu'il refuse de mettre en œuvre les mesures proposées.

Ces actions peuvent inclure :

- La définition de périodes de déconnexion obligatoires pour prévenir la surcharge cognitive.
- La mise en place d'espaces de discussion sur le travail pour réguler l'usage des outils.
- L'ajustement des postes de travail physiques pour limiter les troubles musculo-squelettiques induits par de nouvelles postures de contrôle.
- Des sessions de formation continue pour maintenir l'employabilité face aux évolutions de l'outil.

Le déploiement de l'IA doit être pris en compte dans ces documents, tant au titre du diagnostic que des actions de prévention envisagées.

INITIATIVES ET PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile en matière de santé et de sécurité et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Lorsque l'employeur refuse de donner suite à ces propositions, il doit motiver sa décision (article L. 2312-9 du Code du travail).

- Le CSE peut proposer des actions de prévention spécifiques lorsque l'IA :
- renforce des mécanismes de contrôle ou de surveillance ;
- favorise des pratiques managériales déshumanisées ;
- contribue à des situations de stress, de mise en concurrence ou d'isolement des salariés ;
- et, plus globalement, génère ou accentue des risques professionnels.

FORMULATION DE PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition visant à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise (article L. 2312-12 du Code du travail).

- Dans le cadre de projets ou d'outils IA, le CSE peut formuler – à son initiative et à n'importe quel moment – des propositions portant notamment sur :
- l'accompagnement des salariés face aux transformations des métiers ;
- l'adaptation de la formation aux nouveaux outils ;
- l'organisation du travail et la répartition des tâches entre humains et systèmes automatisés.



CONTRIBUTION À L'ADAPTATION DES POSTES ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le CSE contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problématiques liées à la maternité, ainsi qu'à l'**adaptation et à l'aménagement des postes de travail** afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (article L. 2312-9 du Code du travail).

Les outils d'IA peuvent :

- modifier les exigences cognitives des postes ;
- transformer les conditions d'accès à certains emplois ;
- créer de nouvelles formes d'exclusion indirecte.

Le CSE peut intervenir pour veiller à ce que les outils d'IA soient compatibles avec l'égalité professionnelle et l'adaptation des postes, et pour proposer des aménagements appropriés.

INSPECTIONS, ENQUÊTES ET ÉTUDES

Textes applicables : articles L. 2312-13, L. 2315-11 et R. 2312-4 du Code du travail

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE dispose de prérogatives d'investigation propres.

Il procède, à intervalles réguliers — au minimum quatre inspections par an — à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il réalise également des enquêtes à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, y compris lorsqu'elles présentent un caractère psychosocial.

En outre, le CSE peut :

- mener des enquêtes auprès des salariés ;
- organiser des consultations internes ;
- solliciter ponctuellement le concours de personnes qualifiées au sein de l'entreprise.

LIEN AVEC L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Ces prérogatives doivent intégrer une dimension numérique dès lors que des outils d'intelligence artificielle sont déployés dans l'entreprise.

Elles peuvent être mobilisées notamment lorsque :

- un outil d'IA est impliqué dans un accident ou un incident ;
- des alertes signalent une dégradation des conditions de travail liée à des systèmes automatisés ;
- certains indicateurs (absentéisme, turn-over, arrêts maladie, etc.) révèlent des risques psychosociaux susceptibles d'être associés à l'usage de l'IA.

Les inspections régulières doivent intégrer cette dimension. Les élus peuvent s'appuyer sur des grilles d'observation spécifiques afin d'évaluer l'environnement de travail assisté par des systèmes automatisés.



POINTS DE VIGILANCE LORS D'UNE INSPECTION PORTANT SUR UN SYSTÈME D'IA

1. Environnement physique

- qualité de l'éclairage des écrans ;
- ergonomie des interfaces ;
- niveau sonore des machines automatisées.

2. Contrôle de l'activité

- présence éventuelle de dispositifs de surveillance invisibles ;
- fréquence des notifications ou alertes générées par le système ;
- pression induite par les indicateurs de performance automatisés.

3. Interactions humaines

- temps réellement consacré aux échanges entre collègues ;
- accessibilité du manager en cas de défaillance technique ;
- possibilité de signaler un dysfonctionnement sans crainte de sanction.

4. Perception du salarié

- sentiment d'autonomie ;
- compréhension du fonctionnement de l'outil ;
- niveau de fatigue mentale ou émotionnelle.

LES ENQUÊTES À LA SUITE D'UN INCIDENT OU D'UNE ALERTE

À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le CSE doit conduire une enquête visant à identifier les causes de l'événement.

- Dans un contexte d'introduction ou d'utilisation d'un système d'IA, l'enquête devra notamment rechercher :
- si le système a fourni une information erronée ayant conduit à une erreur de manipulation ;
- si le rythme imposé par l'algorithme a empêché le respect des consignes de sécurité ;
- si l'opacité du fonctionnement du système a généré une anxiété ou une surcharge ayant contribué à la réalisation du risque révélé par l'accident ou par la maladie.

ARTICULATION AVEC LE DROIT D'ALERTE

Lorsque le fonctionnement d'un système d'IA présente une défaillance de sécurité critique ou lorsque son usage entraîne une dégradation immédiate de la santé d'un salarié, **le recours au droit d'alerte pour danger grave et imminent**.

L'IA À TRAVERS LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE

Le CSE doit être consulté sur :

«1° **Les orientations stratégiques de l'entreprise ;**

2° **La situation économique et financière de l'entreprise ;**

3° **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** » (art. L. 2312-17 du Code du travail).

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

En l'absence d'accord d'adaptation, le CSE est consulté chaque année sur **les orientations stratégiques** de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages (art. L 2312-22 du Code du travail).

Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences (art. L 2312-24 du Code du travail).

Le comité émet un avis et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe mentionné ci-dessus, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

La consultation du CSE sur la situation économique et financière a lieu chaque année (art. L. 2312-22 du Code du travail) et porte non seulement sur la situation économique et financière de l'entreprise, mais également sur sa politique de recherche **et de développement technologique** (art. L. 2312-25 du Code du travail).

POLITIQUE SOCIALE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

La consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur :

- l'évolution de l'emploi ;
- les qualifications ;
- le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées par l'employeur ;
- les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions de travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2312-26 du Code du travail).

→ **En synthèse :**

TYPE DE CONSULTATION	BASE LÉGALE	IMPACT SPÉCIFIQUE DE L'IA
Consultation Ponctuelle	Art. L. 2312-8	Introduction de systèmes de pilotage, de surveillance ou d'aide à la décision.
Orientations Stratégiques	Art. L. 2312-17	Prospective sur l'automatisation des tâches et l'évolution des métiers.
Situation Économique	Art. L. 2312-17	Analyse des coûts de licence, de maintenance et de dépendance aux fournisseurs d'IA.
Politique Sociale	Art. L. 2312-17	Bilan des formations IA, impact sur la charge de travail et le DUERP.

Le recours à l'expertise du CSE face aux projets impliquant l'intelligence artificielle (éclairer la boîte noire).

L'introduction ou le déploiement d'outils d'intelligence artificielle dans l'entreprise peut justifier le recours à une expertise du comité social et économique (CSE), dès lors que ces outils affectent l'organisation du travail, les conditions d'emploi, la santé ou la sécurité des salariés. Le Code du travail prévoit plusieurs fondements juridiques distincts permettant au CSE de désigner un expert, selon la nature de la consultation ou de la situation rencontrée.

Les recours par le comité social et économique aux expertises du CSE, dans le champ de l'IA par nature ou accessoire, peuvent se faire dans le cadre des consultations récurrentes ou spécifiques.



[Tableau des expertises IA du Comité social et économique](#)

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES EXPERTISES DU CSE ET DE LEUR FINANCEMENT

Le contentieux de l'expertise

L'employeur peut contester devant le président du tribunal judiciaire :

- la décision du CSE de recourir à une expertise ;
- le choix de l'expert ;
- le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de la mission (art. L. 2315-86, R. 2315-49 et R. 2315-50 du Code du travail).

DÉLAIS

L'employeur dispose d'un délai de 10 jours pour saisir le juge, à compter :

- de la délibération du CSE (contestation de la nécessité) ;
- de la désignation de l'expert (contestation du choix) ;
- de la notification du cahier des charges ou du coût prévisionnel (contestation du périmètre ou du coût).

LES DROITS D'ALERTE ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'introduction ou l'utilisation d'outils d'intelligence artificielle peut justifier la mise en œuvre de différents droits d'alerte prévus par le Code du travail.

Ces droits d'alerte ne constituent pas uniquement des outils de réaction à une situation de crise : ils peuvent également être mobilisés à titre préventif, dès lors que l'IA est susceptible d'affecter la **situation économique de l'entreprise, les conditions de travail, la santé, l'environnement ou les droits fondamentaux des salariés.**

→ Lien avec l'IA

Ce droit d'alerte peut être mobilisé notamment en cas :

- de centres de données internes fortement consommateurs d'énergie ;
- d'impact environnemental lié à l'entraînement massif de modèles d'IA ;
- de procédés numériques présentant un risque pour la santé publique.

À RETENIR

Deux droits d'alerte (économique et social) relèvent du **CSE en tant qu'instance collective.**

Les trois autres (atteinte aux droits, danger grave et imminent, santé publique et environnement) peuvent être **initiés individuellement par un élu du CSE**, voire par un salarié.

Face à l'intelligence artificielle, les droits d'alerte constituent des **leviers juridiques essentiels** permettant d'agir en amont, d'ouvrir le dialogue social et, le cas échéant, de contraindre l'employeur à revoir ses choix technologiques.

DROITS D'ALERTE



[Droit d'alerte](#)

TABLEAU DE SYNTHÈSE

DROIT D'ALERTE	TEXTES APPLICABLES	TITULAIRE	OBJET	PROCÉDURE	EXEMPLES LIÉS À L'IA
Alerte économique	L. 2312-63 à L. 2312-69 C. trav.	CSE (ou CSE central)	Faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise	<p>Demande d'explications à l'employeur</p> <p>→ si réponse insuffisante : rapport (possible avec expert-comptable)</p> <p>→ information de l'organe de direction ou des associés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Investissements massifs en IA fragilisant la trésorerie - Dépendance excessive à un prestataire IA - Stratégie IA mettant en péril l'emploi
Alerte sociale (précarité)	L. 2312-70 et L. 2312-71 C. trav.	CSE	Recours abusif ou accru aux contrats précaires (CDD, intérim, etc.)	<p>Inscription de plein droit à l'ordre du jour</p> <p>→ possibilité de saisine de l'inspection du travail</p> <p>→ enquête et éventuel plan de résorption</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Multiplication de contrats courts pour l'entraînement ou l'exploitation d'algorithmes - Externalisation précaire liée aux outils numériques
Alerte pour atteinte aux droits des personnes	L. 2312-59 C. trav.	Membre du CSE (initiative individuelle)	Atteinte aux droits, libertés individuelles ou à la santé physique ou mentale, non justifiée ni proportionnée	<p>Saisine immédiate de l'employeur</p> <p>→ enquête conjointe</p> <p>→ à défaut de solution : saisine du juge prud'homal en urgence</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IA discriminante en recrutement ou évaluation - Surveillance algorithmique excessive - Collecte ou analyse intrusive de données personnelles
Alerte en cas de danger grave et imminent	L. 2312-60 ; L. 4131-2 ; L. 4132-1 à L. 4132-5 C. trav.	Membre du CSE (initiative individuelle)	Situation présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé	<p>Alerte immédiate + inscription au registre</p> <p>→ enquête conjointe</p> <p>→ réunion d'urgence du CSE</p> <p>→ information inspection du travail</p> <p>→ mesures éventuelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - IA pilotant des machines dangereuses sans garanties suffisantes - Modification automatique des cadences au-delà des seuils de sécurité - Surcharge cognitive mettant en danger la santé
Alerte en matière de santé publique et d'environnement	L. 4133-1 à L. 4133-4 C. trav.	Salarié ou membre du CSE	Risque grave pour la santé publique ou l'environnement lié aux procédés de l'entreprise	<p>Inscription dans registre spécifique</p> <p>→ examen par l'employeur</p> <p>→ information sur les suites données</p> <p>→ protection du lanceur d'alerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Centres de données énergivores - Impact environnemental de l'entraînement massif de modèles IA - Procédés numériques présentant un risque sanitaire

MISE EN ŒUVRE DE MOYENS DE CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être informé et consulté préalablement à toute décision de mise en place d'un dispositif d'IA permettant le contrôle de l'activité des salariés (art. L. 2312-38, al. 3 du Code du travail).

Cette consultation sur l'IA doit permettre au CSE d'apprécier la conformité du dispositif à l'article L. 1121-1 du Code du travail, qui impose que les restrictions aux droits et libertés des salariés soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Cass. soc., 10 avril 2008, n° 06-45.741).

NOTION DE CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ

Relèvent de cette obligation :

- la surveillance des salariés aux fins de s'assurer du respect des obligations contractuelles ou disciplinaires ;
- l'évaluation professionnelle des salariés.

Peu importe que le dispositif n'ait pas pour finalité principale le contrôle : dès lors qu'il permet un suivi ou une traçabilité de l'activité, la consultation est requise.

CUMUL ÉVENTUEL AVEC D'AUTRES OBLIGATIONS DE CONSULTATION

L'information-consultation prévue par l'article L. 2312-38 peut se cumuler avec d'autres consultations obligatoires lorsque le dispositif :

- constitue un traitement automatisé de gestion du personnel ;
- s'inscrit dans l'introduction d'une nouvelle technologie ;
- ou modifie de manière importante les conditions de santé, de sécurité ou de travail.

Ces obligations ont des objets distincts et ne se substituent pas les unes aux autres.

Exemples de dispositifs concernés

Les moyens ou techniques de contrôle sont variés. Peuvent notamment être concernés :

- les badges électroniques d'accès aux locaux ;
- les dispositifs de vidéosurveillance ;
- l'enregistrement des communications téléphoniques ;
- les systèmes de géolocalisation des véhicules professionnels ;
- les logiciels de surveillance des connexions internet ;
- les outils d'analyse algorithmique de performance ou de productivité.

La jurisprudence a reconnu qu'un système d'écoute et d'enregistrement des appels de salariés en contact avec la clientèle, pouvant conduire à leur notation et à des sanctions, influence les conditions de travail en raison de l'accroissement du stress et du renforcement du contrôle. Sa mise en place nécessite consultation et peut justifier une expertise (CA Paris, 5 décembre 2007, n° 07/11402).

LIEN AVEC L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Les systèmes d'IA de pilotage, de scoring⁶, d'analyse comportementale ou d'évaluation automatisée entrent pleinement dans le champ de l'article L. 2312-38 dès lors qu'ils permettent un suivi individualisé de l'activité.

⁶ Système de scoring : dispositif d'évaluation automatisé qui attribue une note ou une probabilité à partir de données et de critères prédéfinis afin d'orienter une décision (recrutement, évaluation, gestion des risques, etc.)..

La consultation préalable est donc requise, indépendamment de la qualification éventuelle du projet au titre des nouvelles technologies ou de la santé-sécurité.

CHARTE INFORMATIQUE

Les entreprises peuvent mettre en place une charte informatique afin d'encadrer l'usage des outils numériques et des technologies de l'information et de la communication (TIC) au sein de l'entreprise, notamment pour garantir la sécurité du réseau informatique et la protection des données.

Elles peuvent également adopter une charte éthique (ou code de conduite), destinée à formaliser les valeurs et les règles de comportement applicables aux salariés et aux dirigeants.

CHARTE ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR : QUELLE ARTICULATION ?

Lorsqu'une charte comporte des dispositions contraignantes, fixant des règles générales et permanentes relevant normalement du champ du règlement intérieur (discipline, sanctions, restrictions aux libertés individuelles, contrôle de l'activité, obligations professionnelles), elle doit être considérée comme une annexe au règlement intérieur.

Dans ce cas, elle est soumise :

- à la consultation préalable du CSE ;
- aux formalités applicables au règlement intérieur (dépôt, transmission à l'inspection du travail, publicité).

À défaut, ses dispositions disciplinaires peuvent être inopposables aux salariés.

Cette vigilance est particulièrement importante lorsque la charte encadre :

- l'usage d'outils d'intelligence artificielle ;
- la surveillance numérique ;
- l'analyse des données professionnelles ;
- ou les modalités d'évaluation algorithmique.

DROIT À LA DÉCONNEXION : UNE CHARTE OBLIGATOIRE À DÉFAUT D'ACCORD

En l'absence d'accord collectif sur le droit à la déconnexion, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, conformément à l'article L. 2242-17, 7° du Code du travail.

Cette charte doit :

- définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion ;
- prévoir des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, à destination des salariés ainsi que du personnel d'encadrement et de direction.

Dans un contexte de déploiement d'outils d'intelligence artificielle, cette charte peut jouer un rôle essentiel pour prévenir :

- l'hyperconnexion ;
- l'intensification du travail ;
- la disponibilité permanente induite par les outils numériques.



NOTES DE FIN

ⁱ **Acteurs de l'IA et du dialogue social** : représentation du personnel, élu·es du CSE (Comité Social et Économique), de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail), des instances publiques représentatives des agents (CSA, Comité Social d'Administration), CST, Comité Social Territorial, CAP (Commission Administrative Paritaire), CCP (Commission Consultative Paritaire), CSE hospitalier (Comité Social d'Établissement hospitalier), CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), Représentants de proximité, Administrateurs salariés / représentants syndicaux au conseil d'administration.

Représentants syndicaux (Délégués syndicaux centraux (DSC), Délégué·es syndicaux, Responsables syndicaux, Négociateurs de branche et d'entreprise.

Acteurs de la médiation, de la prévention et régulation : référents déontologues dans la fonction publique, harcèlement, IA/NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication), délégué à la protection des données (DPO – Data Protection Officer), Référents CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés), Inspection du travail / DR(I)EETS (Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), autorités indépendantes légale ou de normalisation (CNIL, Défenseur des droits, ANACT – Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, HAS – Haute Autorité de Santé), Médecins du travail et services de santé au travail.

Experts et consultants : juristes, formateurs, chercheurs et universitaires spécialisés (droit du travail, sociologie, IA), cabinets RH.

Défense, recours et vigilance : conseillers du salarié, défenseurs syndicaux, avocats, lanceurs d'alerte, associations de défense des droits des travailleurs / ONG.

ⁱⁱ Le **Digital Markets Act (DMA)**, le **Digital Services Act (DSA)**, et le **Digital Governance Act (DGA)**, encadreront le marché des grandes plateformes numériques.

Le DMA, notamment, a pour objectif d'accentuer la transparence et la responsabilisation (accountability), des plateformes envers les usagers. Ce texte pourrait également avoir des conséquences pour les plateformes utilisant des algorithmes de recommandation. Plus récemment introduit, le **Data Act**, vise à faciliter les échanges de données au sein de l'Europe.

ⁱⁱⁱ Ces **obligations d'informations préalables** sont celles aussi d'utilisation de l'IA qui vont « revenir » aux salariés via les actions et la communication des représentant élus (CSE, CSSCT, représentants de proximité) et désignés (délégués syndicaux, représentants de la section syndicale, négociateurs de branches, mandataires syndicaux de toutes représentations syndicales ou paritaires (cf. IA et relations collectives de travail).

^{iv} Le **RGPD** permet à toute personne d'obtenir gratuitement une copie de l'ensemble des données traitées la concernant. Cela suppose le droit d'obtenir **ces extraits de bases de données d'apprentissage lorsque cela est indispensable pour permettre à la personne concernée d'exercer effectivement ses autres droits (CJUE, 4 mai 2023, aff. [C-487/21](#))**.

^v **Transparence : sanction de 15 millions d'euros infligée à OpenAI** par la garante italienne de la protection des données : traitement illicite des données personnelles, le manque de transparence et l'absence de mesures de protection des mineurs (la

vérification de l'âge). Le RGPD impose aux entreprises des obligations strictes : obtenir un consentement explicite pour toute collecte de données sensibles, informer clairement les utilisateurs sur les traitements effectués et prendre des mesures spécifiques pour protéger les utilisateurs vulnérables, notamment les enfants.

En l'espèce, OpenAI aurait failli à ses obligations, non seulement en raison d'une collecte massive de données sans consentement adéquat, mais aussi **par son incapacité à garantir un usage éthique et transparent de son IA.**

Dans **son arrêt du 4 septembre 2025 (CJUE, 4 sept. 2025, n° C-655/23), la Cour de justice de l'Union européenne opère une clarification majeure du régime de sanctions prévu par le règlement général sur la protection des données.** La principale avancée réside dans la consécration **d'une notion autonome et extensive du « préjudice moral »** au sens de l'article 82 du règlement général sur la protection des données.

La **Cour de justice de l'Union européenne** a ainsi jugé que la simple « perte de contrôle » sur ses données constitue un dommage réparable, indépendamment de tout seuil de gravité. Elle rappelle également que la réparation civile (art. 82) a une finalité purement compensatoire, distincte de la fonction punitive des amendes administratives (art. 83), rendant la gravité de la faute inopérante pour l'évaluation du dommage (cf. Guide IA, Outil RGPD).

vi L'article 4 de la législation sur l'IA précité vise à fournir les formations et les orientations les plus appropriées en fonction du niveau et du type de connaissances de chaque groupe cible, ainsi que du contexte et de la finalité des systèmes d'IA utilisés dans l'organisation. » (« IA Alphabétisation » - Questions-réponses de la Commission européenne, 18 août 2025.

vii **Confirmé par la Cour de Cassation :**

« (...) le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi » (6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile).

Le juge doit rechercher si cette communication « n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de l'inégalité de traitement alléguée et proportionnée au but poursuivi et s'il existe ainsi un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitée (...) la salariée était bien fondée à obtenir la communication des bulletins de salaires de huit autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien dans des fonctions d'encadrement, commerciales ou de marché, avec occultation des données personnelles à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute totale cumulée par année civile. » - [Cour de cassation 8 mars 2023, pourvoi n° 21-12.492.](#) »

viii **Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'accord collectif peut être négocié et conclu :**

- avec **les élus titulaires du CSE**, qu'ils soient mandatés ou non par une organisation syndicale ;
- avec un ou plusieurs **salariés mandatés** par une organisation syndicale représentative ;
- dans les **entreprises de moins de 11 salariés**, directement **avec les salariés.**

Lorsque la négociation est conduite avec des salariés mandatés ou directement avec le personnel, **l'accord doit être approuvé par les salariés par référendum, dans les conditions prévues par le Code du travail.**

Lorsque l'accord est conclu avec les élus du CSE, sa validité est subordonnée à la représentativité des signataires (lesquels doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles).

Point de vigilance (entreprises d'au moins 50 salariés).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **l'employeur doit informer préalablement les organisations syndicales représentatives** de son intention d'engager des négociations. À défaut, l'accord conclu est **susceptible d'être annulé** (articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail).

ix **L'accord-cadre européen sur la transformation numérique des entreprises du 22 juin 2020**

1. Contexte et genèse de l'accord

Signé le **22 juin 2020** en pleine pandémie de COVID-19, cet accord-cadre est le fruit d'un compromis entre les organisations syndicales (comme la **CES**) et patronales (**Business Europe, SMEunited, SGI Europe**) au niveau européen.

L'objectif principal est de fournir un cadre pour anticiper les changements, saisir les opportunités du numérique tout en préve-

nant les risques pour les conditions de travail. Il s'agit d'un **accord-cadre autonome**, ce qui signifie qu'il n'est pas une directive juridique contraignante, mais qu'il appartient aux partenaires sociaux de chaque pays de l'implémenter.

2. Une méthode et une vision globales

L'accord ne se contente pas de lister des principes ; il propose une approche structurée en deux volets :

→ Une vision panoramique

Il définit quatre blocs organisationnels impactés par le numérique :

- **Contenu du travail et compétences** : autonomie, charge de travail et besoins de formation.
- **Conditions d'emploi** : temps de travail, lieux de travail et équilibre vie privée/professionnelle.
- **Environnement de travail** : santé, sécurité et bien-être.
- **Relations de travail** : climat social, style de management et collaboration.

→ Une méthode en cinq étapes

Pour réussir la transition, l'accord préconise un processus circulaire de co-construction :

- **Exploration conjointe** des enjeux et risques.
- **Cartographie et évaluation** régulière des opportunités.
- **Définition de stratégies** partagées.
- **Adoption de mesures concrètes** (tests, pilotes, priorités).
- **Suivi et évaluation** pour tirer des enseignements.

→ Synthèse des recommandations

L'accord-cadre européen invite les partenaires sociaux à accompagner la transformation numérique selon plusieurs principes directeurs :

- **Anticiper les effets du numérique sur l'emploi et les compétences**, en développant l'accès à la formation, l'acquisition de compétences numériques et l'adaptation des parcours professionnels.
- **Encadrer l'usage des technologies numériques dans l'organisation du travail**, notamment afin de prévenir l'hyperconnexion et de garantir le respect des temps de repos et du droit à la déconnexion.
- **Maintenir un contrôle humain sur les systèmes automatisés**, en particulier lorsque des outils d'intelligence artificielle influencent l'organisation du travail ou les décisions relatives aux salariés.
- **Garantir la protection des données et le respect de la dignité des travailleurs**, en veillant à la proportionnalité des dispositifs de collecte et d'analyse des données.
- **Renforcer le rôle du dialogue social**, afin que l'introduction des technologies numériques fasse l'objet d'une information, d'une consultation et, lorsque cela est pertinent, d'une négociation avec les représentants des travailleurs.

* **Transparence salariale** (directive UE 2023/970 du 10 mai 2023)

La directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence salariale vise à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en réduisant l'asymétrie d'information entre employeurs et salariés. Elle introduit plusieurs obligations nouvelles : information des candidats sur la rémunération ou la fourchette salariale avant l'embauche, interdiction pour l'employeur de se fonder sur l'historique de rémunération, droit pour les salariés d'obtenir des informations sur leur rémunération et sur les niveaux moyens pratiqués pour des emplois comparables, ainsi que des obligations de publication et d'évaluation des écarts de rémunération dans certaines entreprises.

Cette directive, qui doit être transposée dans les droits nationaux avant le **7 juin 2026**, renforce le rôle du dialogue social et des représentants du personnel dans l'analyse des systèmes de rémunération et la prévention des discriminations salariales.

^{xi} **Des accords collectifs peuvent également être conclus au niveau du groupe entre :**

- **l'employeur de l'entreprise dominante**, ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet des employeurs des entreprises comprises dans le champ de la convention ou de l'accord ;
- et les **organisations syndicales représentatives** dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées.

Ces organisations syndicales peuvent désigner **un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe**, choisis parmi les délégués syndicaux du groupe, habilités à négocier et à signer la convention ou l'accord.

Les syndicats représentatifs dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le périmètre de l'accord sont **informés préalablement de l'ouverture de la négociation**.

Toutes les négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent, en principe, être engagées et conclues au niveau du groupe.

^{xii} **Les rubriques de la BDESE concernées par l'intelligence artificielle** notamment :

- à l'investissement social et à l'investissement matériel et immatériel ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'intelligence artificielle doit être explicitement identifiée dans ces rubriques, et en particulier dans celle consacrée aux investissements, qui constitue l'un des piliers de la BDESE.

Investissements matériels et immatériels

L'acquisition de licences de logiciels intégrant de l'IA, le développement de modèles propriétaires (par exemple au sein de « digital factories ») ou l'achat d'infrastructures de calcul (serveurs dédiés, GPU) constituent des investissements matériels et immatériels majeurs.

L'employeur doit fournir des informations, sur :

- l'évolution des actifs immobilisés liés à ces technologies ;
- les amortissements correspondants ;
- la manière dont ces investissements transforment les méthodes de production ou de prestation de services.

Ces éléments permettent au CSE d'analyser les orientations stratégiques de l'entreprise et d'en mesurer les conséquences sur la structure du coût du travail et la répartition de la valeur ajoutée.

Recherche et développement (R&D)

Les dépenses de recherche et développement consacrées à l'intelligence artificielle doivent être isolées et détaillées.

Elles incluent notamment :

- les coûts salariaux des ingénieurs, data scientists et personnels associés ;
- les dispositifs de soutien public, tels que le crédit d'impôt recherche (CIR) ou le crédit d'impôt innovation (CII).

La place occupée par l'IA dans le budget R&D constitue un indicateur déterminant de la stratégie de transformation technologique de l'entreprise et de sa capacité à faire face à la concurrence.

Investissement social et formation

La BDESE doit également intégrer **le plan de développement des compétences, en incluant les actions spécifiques liées à l'IA :**

- formation à l'usage des outils (AI literacy) ;
- sensibilisation aux biais algorithmiques ;
- formation aux nouvelles formes de coopération entre humains et systèmes automatisés.

À défaut d'accord collectif, les articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail précisent les informations devant figurer dans la BDESE, notamment :

- les investissements en formation et les publics concernés ;
- les dépenses de R&D ;
- l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables.

^{xiii} **L'IA : un outil de prévention**

Utilisée dans une logique de prévention primaire, **l'IA peut constituer un levier d'amélioration des conditions de travail.**

Réduction de l'exposition aux risques physiques

L'automatisation peut limiter l'intervention humaine dans des environnements dangereux (risques chimiques, nucléaires) ou pour accomplir des tâches pénibles, contribuant à réduire les accidents du travail et certains troubles musculo-squelettiques.

Détection précoce des situations à risque

Les outils d'analyse de données, de vision industrielle ou de maintenance prédictive permettent d'identifier plus rapidement des anomalies ou des défaillances mécaniques, facilitant une intervention avant la survenance d'un incident.

Allègement des tâches répétitives

L'IA peut diminuer la part des tâches routinières ou administratives, permettant aux salariés de se recentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée.

Ces opportunités ne produisent toutefois des effets bénéfiques que si elles sont intégrées dans une démarche globale de prévention et d'accompagnement des salariés.

xiv Les risques psychosociaux susceptible d'être créés ou aggravés par l'IA

Intensité du travail et charge mentale

L'intelligence artificielle est souvent présentée comme un facteur de gain de temps. En pratique, elle peut conduire à une intensification du travail.

L'automatisation des tâches simples tend à concentrer l'activité humaine sur des tâches complexes, à forte responsabilité ou à forte charge émotionnelle, sans que les objectifs de production ou de performance soient ajustés en conséquence.

L'apparition de phénomènes de « Shadow IA » – c'est-à-dire l'utilisation par les salariés d'outils non officiellement validés afin de tenir les délais ou les objectifs – constitue un signal d'alerte révélateur d'une surcharge de travail non reconnue et insuffisamment prise en charge par l'organisation du travail.

L'IA générative introduit en outre une charge cognitive nouvelle : le salarié doit superviser la machine, détecter ses erreurs factuelles plausibles (« hallucinations ») et corriger ses productions. Cette activité de contrôle permanent exige une vigilance soutenue, susceptible d'accroître la fatigue mentale.

Autonomie professionnelle et contrôle algorithmique

Un système algorithmique peut devenir un prescripteur rigide, réduisant la marge d'initiative individuelle et la capacité d'adaptation propre au « travail réel » – c'est-à-dire l'ensemble des ajustements que les salariés opèrent pour faire face aux imprévus et assurer la qualité du service.

La perte d'autonomie décisionnelle constitue un facteur reconnu de stress et de désengagement.

L'IA peut également réduire les marges de manœuvre temporelles en imposant des cadences dictées par des flux de données continus que le salarié ne maîtrise pas. Le contrôle algorithmique permanent peut ainsi se substituer à l'appréciation humaine, transformant la relation de travail.

Effets sur les rapports sociaux et la reconnaissance

La médiation technologique fragilise le collectif de travail. Lorsque les consignes, évaluations ou objectifs sont transmis via des interfaces numériques, les échanges directs entre collègues ou avec la hiérarchie se raréfient.

La reconnaissance du travail se trouve également fragilisée. Lorsqu'une tâche complexe est réalisée avec l'appui d'un système d'IA, la contribution humaine tend à être reléguée au second plan. À terme, cette invisibilisation alimente une crainte de déqualification ou de perte de valeur professionnelle.

Conflits de valeurs et sens du travail

L'utilisation d'outils d'intelligence artificielle expose les salariés à des dilemmes éthiques, en les contraignant à valider des décisions produites par l'algorithme afin de respecter des indicateurs de performance automatisés, alors même qu'ils les estiment erronées, injustes ou contraires à leurs valeurs professionnelles.

La sensation d'être réduit à un rôle de « correcteur de machine » ou de simple fournisseur de données altère profondément le sens du travail, l'engagement professionnel et la fierté d'exercer son métier.

xv Le « rapport Gollac » est le rapport du collège d'expertise présidé par le sociologue Michel Gollac (remis en 2011 au ministre du Travail), qui propose une définition de référence des risques psychosociaux (RPS) et une grille d'analyse en six grandes catégories de facteurs de risque au travail.

Le rapport définit les RPS comme des « *risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».

xvi Exemple d'accord d'entreprise sur l'IA : le cas Albéa Tubes (2026)

En février 2026, Albéa Tubes France a conclu un **accord de méthode sur le dialogue social autour de l'intelligence artificielle**, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cet accord a pour objet d'encadrer l'introduction et le suivi des outils d'IA dans l'entreprise industrielle, en instituant un dialogue social structuré et continu.

L'accord :

- définit les **cas d'introduction de l'IA justifiant une consultation du CSE**, notamment en cas de suppressions de postes, de transformation significative des métiers (formation > 35 heures), d'impact sur la qualification/classification ou de mise en place d'un management algorithmique coordonné ;

- consacre le principe d'un **dialogue social continu**, en reconnaissant le caractère évolutif et non figé des systèmes d'IA ;
- crée un **registre des systèmes d'IA**, accessible via la BDESE, permettant le suivi des outils déployés (finalité, données utilisées, logique générale, conformité RGPD/AI Act, etc.) ;
- prévoit la possibilité de **recours à l'expertise du CSE** en cas de projet majeur ;
- impose une **supervision humaine des décisions automatisées** ;
- instaure une **procédure de signalement des dérives algorithmiques** ;
- prévoit la **mise à jour du DUERP**, l'évaluation des risques psychosociaux et des actions de formation des représentants du personnel.

Cet accord s'inscrit dans une logique de sécurisation mutuelle : l'employeur bénéficie d'un cadre méthodologique clair pour ses projets, tandis que les représentants du personnel disposent d'outils de suivi renforcés.

xvii **CSE central et CSE d'établissement**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, l'organisation de la représentation du personnel repose sur la mise en place :

- d'un comité social et économique central (CSEC) ;
- et de CSE d'établissement.

La répartition des compétences entre ces instances dépend du niveau auquel les décisions sont prises.

Le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui dépassent les pouvoirs des chefs d'établissement. À ce titre, il est informé et consulté sur les projets importants décidés au niveau de l'entreprise, notamment en matière économique et financière, mais également en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. **Relèvent en particulier de sa compétence les projets d'introduction de nouvelles technologies, tels que les outils d'intelligence artificielle, ainsi que les projets d'aménagement importants susceptibles de modifier les conditions de travail ou de sécurité des salariés.**

Le CSE d'établissement dispose des mêmes attributions que le CSE d'entreprise, mais uniquement dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement. Il est donc compétent pour les projets et décisions qui relèvent effectivement de l'échelon local. **En revanche, lorsqu'un projet est arrêté au niveau de l'entreprise et ne laisse aucune marge de manœuvre au chef d'établissement, le CSE d'établissement n'a pas à être consulté.** La Cour de cassation a ainsi jugé qu'un CSE d'établissement ne peut être consulté sur un projet d'aménagement important décidé au niveau central, dès lors que le chef d'établissement n'a pas la capacité de le modifier.

En principe, sauf cas de consultation conjointe du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, les délais de consultation applicables sont identiques à ceux prévus pour le CSE d'entreprise.

Par une ordonnance de référé du 29 janvier 2026 (n°25/02856), le tribunal judiciaire de Nanterre a jugé que le déploiement des logiciels **NAPTA** et **CORNERSTONE SKILLS** par la société CS GROUP FRANCE constituait une **introduction de nouvelles technologies impactant les conditions de travail**, rendant **obligatoire la consultation préalable du CSE central sur le fondement des articles L. 2312-8 et L. 2312-38 du Code du travail.**

Le juge relève que, même si un outil antérieur (WHOZ) utilisait déjà certaines fonctionnalités reposant sur l'intelligence artificielle, les nouveaux logiciels :

- étendent le périmètre d'utilisation à l'ensemble des salariés,
- rendent l'usage des outils quasi obligatoire,
- alimentent directement l'évaluation des salariés, la gestion des compétences, les entretiens annuels et les décisions de formation,
- et modifient ainsi de manière significative et durable les conditions de travail.

Le tribunal considère que l'absence de consultation préalable du CSE caractérise un **trouble manifestement illicite**.

En conséquence, il ordonne :

l'ouverture d'une **procédure d'information-consultation du CSE central** sur ces projets,

la **suspension du déploiement** des logiciels dans l'attente de cette consultation,

le tout sous **astreinte de 500 € par jour de retard**.

Le syndicalisme des solutions

Mon choix c'est l'UNSA

SUIVEZ-NOUS



@UNSA_Officiel



www.unsa.org