

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE. Une simple expérimentation d'un système d'intelligence artificielle (SIA) au sein d'une communauté de travail nécessite-t-elle une consultation préalable du CSE ? L'enjeu du caractère définitif ou non du recours à un SIA dans l'entreprise est au cœur des premiers contentieux relatifs à l'introduction d'un SIA dans l'entreprise. Mais au-delà de la distinction entre mise en œuvre et expérimentation, l'employeur ne doit-il pas apprécier les modalités d'utilisation et les objectifs poursuivis par l'introduction d'un tel dispositif pour déterminer s'il y a lieu ou non de consulter le CSE ? C'est la question posée ici par Maïté Ollivier, Avocat associé, CMS Francis Lefebvre Avocats.

Le déploiement des systèmes d'intelligence artificielle à l'épreuve du droit social

Maïté Ollivier, Avocat associé, CMS Francis Lefebvre Avocats

L'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et de l'intelligence artificielle (IA) s'est inscrit depuis les 20 dernières années dans le quotidien des entreprises et des salariés. Messagerie électronique, smartphones, internet : autant d'outils désormais indispensables à l'activité professionnelle mais dont l'usage n'est pas anodin et doit être encadré par l'employeur afin d'éviter les risques et abus qui peuvent découler tant de son utilisation par l'employeur pour la gestion des ressources humaines que par les salariés eux-mêmes dans l'exercice de leurs fonctions.

Le développement de l'intelligence artificielle et son usage croissant dans tous les domaines créent de nouvelles opportunités mais aussi de nouveaux défis aux entreprises.

Le règlement européen du 13 juin 2024¹ permet de donner un cadre au déploiement des systèmes d'intelligence artificiel (SIA) au sein des entreprises en définissant en particulier des obligations en matière de structure de gouvernance, de transparence, de contrôle et de prévention des risques. Certaines de ses dispositions sont entrées en vigueur depuis le 2 février 2025² et notamment la définition³ du SIA qui s'entend d'un « système automatisé qui est conçu pour fonctionner à différents niveaux d'autonomie et peut faire

preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels ».

La nécessaire réflexion stratégique et transverse de l'usage des SIA dans les entreprises conduit les directions à s'interroger sur les domaines et conditions de son intégration dans les activités des salariés et dans leur business model. Les opportunités que ces outils offrent pour améliorer la productivité, l'efficacité et la sécurité au travail doivent néanmoins être garanties par un strict respect de la réglementation en vigueur et, en particulier, des attributions des représentants du personnel.

En droit français, la lecture des textes légaux⁴ conduit à relever que le déploiement des SIA au sein de l'entreprise entre dans le champ de compétences des CSE, le cas échéant des CSST, mais également dans le périmètre de la négociation collective. Ce nécessaire dialogue social doit permettre d'assurer la transparence vis-à-vis des salariés et leur sécurisation. C'est dans ce contexte juridique que s'inscrivent les premières décisions des juges du fond rendues par

1. Régl. (UE) 2024/1689, 13 juin 2024, sur l'intelligence artificielle.

2. L'article 5 de la directive est également entré en vigueur le 2 février 2025 et prévoit des pratiques interdites et notamment celle de l'utilisation de systèmes d'IA sur le lieu de travail pour la reconnaissance des émotions.

3. Régl. (UE) 2024/1689, 13 juin 2024, art. 3,1).

4. Dans l'attente d'un éventuel ANI que le Conseil économique, social et environnement a recommandé dans son avis « pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général », 14 janv. 2025.

les Tribunaux judiciaires de Paris et de Nanterre. À travers ce décryptage nous tenterons de définir le cadre à respecter pour sécuriser l'intégration des SIA dans les processus internes à l'entreprise.

1 LA CONSULTATION DU CSE PRÉALABLEMENT À L'INTRODUCTION DE L'IA AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

L'introduction d'un nouveau SIA dans l'entreprise implique généralement une phase d'expérimentation préalable auprès des salariés. Il peut en effet être nécessaire de s'assurer que ces nouveaux systèmes – souvent coûteux pour l'employeur – présentent de réels avantages, avant de choisir de les implanter définitivement.

Se pose alors la question de la nécessité ou non de consulter le CSE en amont de cette expérimentation. La consultation doit-elle porter sur le processus d'expérimentation en lui-même ? Ou doit-elle être effectuée au terme de l'expérimentation, au moment du choix définitif de l'implantation du système s'appuyant notamment sur les résultats de l'essai ?

C'est précisément autour de cette question que s'est noué le litige qui a donné lieu à l'ordonnance de référé rendue le 14 février 2025 par le Tribunal judiciaire de Nanterre⁵.

En l'espèce, la société souhaitait tester le déploiement de plusieurs applications informatiques intégrant de l'IA au sein de l'entreprise, et n'avait pas consulté le CSE sur ce projet.

Le CSE ayant demandé à être consulté à plusieurs reprises, en vain, a saisi le président du Tribunal judiciaire de Nanterre en injonction à ouvrir la consultation et suspension de la mise en place des nouveaux outils. La consultation ayant finalement été engagée par la direction, le CSE a de nouveau saisi le tribunal judiciaire aux fins d'obtenir la communication de documents supplémentaires et la suspension de la mise en place des nouveaux outils dans l'attente de la finalisation de sa consultation.

Au soutien de sa demande, le CSE faisait valoir que les applications informatiques soumises à sa consultation avaient été mises en œuvre dans l'entreprise sans attendre que son avis soit rendu, constituant ainsi un trouble manifestement illicite et une entrave à ses prérogatives.

En défense, l'employeur soutenait que la consultation du comité⁶ n'était pas requise dès lors que les outils informatiques étaient en cours d'expérimentation et n'étaient pas encore mis en œuvre.

Dans son ordonnance rendue le 14 février 2025, le juge des référés a ordonné la suspension de la mise en œuvre des outils jusqu'à la clôture de la consultation⁷.

En l'espèce, le Tribunal judiciaire de Nanterre relève que le déploiement des outils était en « phase pilote », impliquant l'utilisation des nouveaux outils, au moins partiellement, par l'ensemble des salariés concernés. Dès lors, la phase constituait une première mise en œuvre, caractérisant un déploiement anticipé, et non pas une expérimentation nécessaire à la présentation d'un projet suffisamment abouti.

Pour le juge du fond, dès lors que les nouveaux outils sont déjà implantés dans l'entreprise et utilisés par l'ensemble des salariés en conditions réelles, le système ne peut pas s'inscrire dans le cadre d'une phase d'expérimentation menée préalablement à toute prise de décision sur le projet mais constitue une phase pilote, caractérisant une première étape de mise en œuvre du projet et nécessitant la consultation préalable du CSE.

Cette décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de cassation qui juge que lorsqu'une mesure comporte des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles⁸.

Mais elle précise au cas particulier la distinction à opérer entre une phase d'expérimentation qui constitue une étape de mise en œuvre du projet, et pour laquelle le CSE doit nécessairement être consulté en amont, et une phase de test qui n'impliquerait pas cette consultation. Tel serait le cas d'une phase d'évaluation permettant à la direction d'identifier ses besoins et procéder à une appréciation de différents SIA afin de retenir celui qu'elle estime le plus adapté.

Dans l'affaire en question il semble que le nombre de salariés impliqués a significativement influencé l'analyse du juge. Il a en effet considéré qu'au vu du nombre de salariés concernés, le projet n'était plus à un stade de « simple expérimentation nécessaire à la présentation d'un projet suffisamment abouti » ne nécessitant pas une consultation préalable du CSE.

2 LA NÉCESSAIRE DISTINCTION ENTRE MISE EN ŒUVRE ET PHASE DE TEST

Cette analyse implique de déterminer la visée concrète de l'expérimentation. S'il s'agit d'une phase pilote, qui constituerait en réalité une première étape de mise en œuvre du projet de déploiement du SIA identifié auprès des ●●●

La consultation du CSE doit-elle porter sur le processus d'expérimentation en lui-même ? Ou doit-elle être effectuée au terme de l'expérimentation, au moment du choix définitif de l'implantation du système s'appuyant notamment sur les résultats de l'essai ?

5. Tj Nanterre, réf., 14 févr. 2025, n° 24/01057.

6. L'employeur soutenait également que le CSE avait rendu un avis négatif au terme de la procédure consultative de deux mois (compte tenu de la désignation d'un expert), de sorte que la consultation ne pouvait plus être suspendue. Le juge a retenu qu'au jour de sa saisine la procédure consultative n'était pas achevée et a rejeté l'argument de la société défenderesse.

7. Sous astreinte de 1 000 euros par jour d'infraction constatée pendant 900 jours et l'employeur a été condamné au paiement de 5 000 euros de dommages et intérêts au CSE, à titre de provision à valoir sur l'indemnisation de son préjudice en raison de l'atteinte portée à ses prérogatives.

8. Cass. soc., 7 févr. 1996, n° 93-18.756, Bull. civ. V, n° 47.

●●● salariés, le CSE devrait être consulté. Si en revanche, il s'agit d'une véritable phase d'essai de l'outil auprès de certains salariés, menée dans le cadre de la préparation d'un projet, il pourrait être soutenu que cette phase de réflexion ne donne pas lieu à une consultation préalable du CSE.

Cette distinction entre phase de test et première étape d'implantation avait déjà été retenue par le Tribunal judiciaire de Paris dans une ordonnance de référé rendue le 16 janvier 2024⁹, portant également sur l'introduction dans l'entreprise d'un système utilisant l'intelligence artificielle.

Dans cette affaire, la société envisageait de mettre en œuvre un nouveau système de mesure de l'engagement des salariés. À ce titre, il était mis en expérimentation de manière temporaire une plateforme permettant de renseigner le temps effectif passé sur chaque tâche de travail, lequel pouvait être comparé avec un temps prévisionnel standard et prérempli. Le CSE n'ayant pas été consulté sur cette expérimentation, il avait alors saisi le président du Tribunal judiciaire de Paris en référé pour obtenir la suspension de la mise en place

de la plateforme dans l'attente d'une consultation.

Rappelant que la consultation du CSE n'avait pas nécessairement à intervenir avant le lancement d'une phase d'étude préalable, le juge des référés avait relevé que cette consultation devait avoir lieu avant qu'une mesure définitive relative au contrôle de l'activité des salariés ne soit prise. Le juge du fond avait ensuite développé une distinction entre une expérimentation constituant une phase préalable à une prise de décision, et ne nécessitant pas de consultation du CSE, et une expérimentation constituant une phase intermédiaire de mise en œuvre d'une décision définitive d'installation d'un nouveau système, nécessitant quant à elle une consultation du CSE.

Considérant que la plateforme en question s'inscrivait dans un processus décisionnel définitif dès lors qu'il avait déjà été décidé qu'un nouveau système d'engagement serait introduit, le Tribunal judiciaire de Paris avait jugé que l'expérimentation nécessitait une consultation préalable du CSE.

La solution adoptée par le Tribunal judiciaire de Nanterre est comparable à celle du Tribunal judiciaire de Paris en ce qu'elles distinguent l'une et l'autre l'expérimentation qui a vocation à essayer l'outil, de celle qui permet de commencer à l'introduire dans l'entreprise.

Sujet sensible par définition, et en constante évolution, l'introduction des SIA est envisagée par les juges du fond, en ce qui concerne les obligations consultatives du CSE, sur la base des principes de droit commun. Il est donc essentiel, avant d'engager une phase d'expérimentation, de déterminer l'objectif recherché et les salariés concernés afin d'anticiper le cas échéant la consultation du CSE préalablement à cette phase.

Notons également que la présentation de cette réflexion pourrait s'inscrire dans le cadre de la présentation des orientations stratégiques (*C. trav.*, art. L. 2312-17) afin précisément de sensibiliser le CSE sur les enjeux qui pourraient lui être soumis à l'avenir. Dans l'affaire ayant donné lieu à l'ordonnance de référé du 14 février 2025, une telle démarche aurait peut-être pu limiter le risque d'un contentieux sur la phase d'expérimentation, le CSE ayant été en mesure de cerner les objectifs en amont.

3 LA DÉFINITION D'UN CADRE SÉCURISÉ EN DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF POUR L'INTÉGRATION DE L'IA

L'introduction d'un SIA dans l'entreprise implique une évaluation des domaines d'utilisation et des objectifs que la direction s'est fixée en la matière.

Cette analyse doit permettre, au plan opérationnel, de déterminer l'impact de l'intégration des SIA sur l'exercice des missions des salariés et sur leurs conditions de travail (optimisation de l'organisation de travail, allègement des tâches de faible valeur ajoutée, conditions d'évaluation des performances...). Quand bien même la réflexion porterait sur un objectif d'amélioration des conditions de travail, l'impact sur les salariés de la recherche de la performance ou le risque d'un contrôle renforcé de leur activité devrait être évalué à ce stade afin de déterminer le champ de la consultation du CSE.

Or, le dialogue social en la matière est peu développé, alors même qu'au-delà des obligations, il peut s'agir d'une opportunité pour sécuriser les projets d'intégration des SIA au sein des entreprises.

En effet, l'impact des SIA sur les conditions de travail des collaborateurs impliquerait de consulter le CSE sur le projet d'intégration de cette technologie sur la base de l'article L. 2312-8 du Code du travail et la mise en œuvre de certains SIA pourrait également emporter une obligation consultative en matière d'outil de surveillance visées aux articles L. 2312-37 et L. 2312-38 du Code du travail.

Ce déploiement de SIA au sein de l'entreprise devrait également être envisagé sous l'angle disciplinaire avec une nécessaire évolution du règle-

Le dialogue social en la matière est peu développé, alors même qu'au-delà des obligations, il peut s'agir d'une opportunité pour sécuriser les projets d'intégration des SIA au sein des entreprises

⁹ Tj Paris, réf., 16 janv. 2024, n° 23/57300

ment intérieur, le cas échéant en y annexant une charte d'utilisation de l'IA.

De même l'analyse préalable à l'introduction d'un SIA pourrait conduire la direction à proposer la mise en place d'une commission IA au sein des grands CSE. Cette démarche pourrait être menée en parallèle de la mise en place d'une évaluation avec les CSSCT de l'impact des SIA en matière de risques psychosociaux et d'anticipation des mesures de prévention (à intégrer, le cas échéant, au document unique d'évaluation des risques) pour accompagner très concrètement les salariés dans ces changements.

L'engagement d'une négociation avec les organisations syndicales sur la gestion des conséquences de l'utilisation de l'IA dans l'entreprise pourrait également s'avérer utile. En effet, les SIA sont susceptibles, au-delà de l'évolution des emplois, d'emporter la suppression de certaines tâches. Il apparaît dans ce contexte très opportun à l'occasion de la négociation sur la GEPP d'intégrer l'impact des SIA sur les emplois. L'accord pourra alors définir les emplois menacés à moyen et long terme pour organiser une transition vers

les compétences nécessaires à l'entreprise et préparer les salariés à ces évolutions.

Enfin, il pourrait s'avérer utile dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) d'intégrer l'impact des SIA en accompagnant les salariés sur leur réinvestissement lié à l'amélioration des conditions de travail et/ou aux gains de temps en résultant, renforçant ainsi le sens du travail.

On le voit, si le recours à l'IA se généralise aujourd'hui, son utilisation dans l'entreprise doit faire l'objet de précautions particulières qu'il s'agisse de l'utilisation d'une IA librement disponible par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions, de l'introduction d'un SIA dans l'entreprise à l'initiative de l'employeur pour la gestion des ressources humaines ou le contrôle de l'activité des salariés. Si le droit de l'IA reste encore à construire, il ne fait guère de doute que la consultation du CSE constitue une étape souvent incontournable préalablement à son introduction dans l'entreprise compte tenu des impacts pour les salariés. Il revient aux directions de déterminer le moment le plus adapté au regard de leur besoin. ■