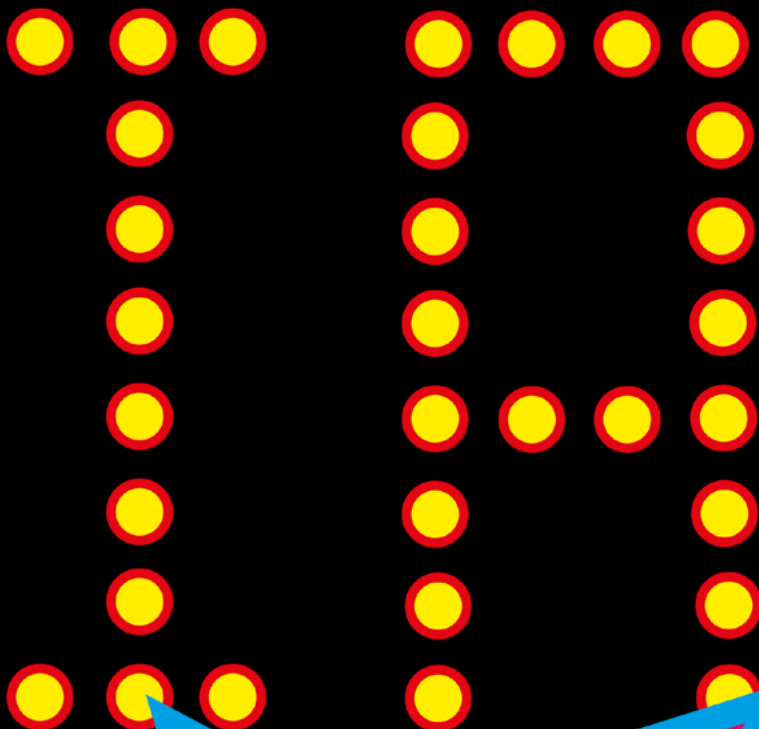


Face
à l'



Union
syndicale
Solidaires

**AGIR
SYNDICALEMENT
DANS LES CSE**



1. POURQUOI L'IA EST UN ENJEU SYNDICAL	4
2. IA ACT, CE QUE LA RÉGLEMENTATION EUROPÉENNE PRÉVOIT CONCERNANT L'USAGE DE L'IA EN ENTREPRISE	5
3. INFORMATION-CONSULTATION OBLIGATOIRE DU CSE, UN LEVIER CENTRAL	8
4. DEUX TYPES DE CONSULTATIONS	10
5. QUE FAIRE SI L'EMPLOYEUR « OUBLIE » DE CONSULTER LE CSE ?	13
6. L'EXPERTISE : UN OUTIL À ACTIVER !	17
7. SANTÉ, SÉCURITÉ ET IA : UN ANGLE STRATÉGIQUE	21
8. NÉGOCIER SUR L'IA : OPPORTUNITÉ OU PIÈGE ?	23
RESSOURCES : LIENS VERS LES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL	27

1. POURQUOI L'IA EST UN ENJEU SYNDICAL

L'intelligence artificielle n'est pas un simple outil technique ou une innovation neutre. Son déploiement transforme déjà en profondeur le monde du travail, souvent sans véritable débat et sans prise en compte des conséquences pour les travailleureuses.

Pour Solidaires, l'IA est pleinement un sujet syndical, parce qu'elle touche directement à l'organisation du travail, à l'emploi, aux conditions de travail et à la santé. Elle a de forts impacts environnementaux, comme les conséquences sur les ressources en eau et en énergie. Ces impacts évoluent de façon exponentielle, tant l'engouement pour l'IA est fort. Les puissants de ce monde y vont à fond, sans autre but que la domination de ce monde, en faisant fi de toutes les conséquences écologiques.

Derrière les discours patronaux et gouvernementaux sur la « modernisation » ou les « gains de productivité », les usages actuels de l'IA servent souvent à accélérer les cadences, renforcer le contrôle et réaliser toujours plus de productivité. Dans de nombreux secteurs, des postes sont supprimés, transformés ou précarisés, tandis que les travailleureuses doivent s'adapter dans l'urgence à des outils imposés.

L'IA est également utilisée pour automatiser des décisions en matière de gestion qui relevaient auparavant de choix humains : évaluation des performances, recrutement, attribution des tâches, surveillance des comportements ou gestion des plannings. Ces dispositifs renforcent l'opacité des décisions, déshumanisent et standardisent les relations de travail. Ils accentuent aussi les discriminations, les risques de surcharge mentale et de perte de sens au travail.

Les conséquences environnementales ne peuvent pas non plus être ignorées. Le développement massif des technologies d'IA entraîne une explosion des besoins en ressources matérielles — notamment pour la construction de data centers —, en énergie, en minerais, en eau et en infrastructures numériques, dans un contexte déjà marqué par l'urgence climatique.

Face à cela, les directions cherchent à avancer rapidement, en contournant les instances représentatives du personnel. L'introduction de l'IA se fait fréquemment sans transparence sur les objectifs réels, les données utilisées, les conséquences sur l'emploi ou les impacts sur les conditions de travail.

Il est donc indispensable que les militant-es se saisissent de ces questions.

Cette fiche se veut être un outil pour les équipes syndicales, pour agir concrètement face à l'IA dans les entreprises et les CSE.

2. IA ACT¹, CE QUE LA RÉGLEMENTATION EUROPÉENNE PRÉVOIT CONCERNANT L'USAGE DE L'IA EN ENTREPRISE

La réglementation européenne change pas mal de choses pour le travail, surtout côté RH, management algorithmique et surveillance des salarié-es.

L'IA Act donne un cadre strict en classant les systèmes d'intelligence artificielle par niveaux de risque, avec des interdictions pour les pratiques jugées inacceptables. Dès qu'une IA influence des décisions importantes sur les travailleurs (recrutement, évaluation, promotion, licenciement, surveillance...), elle est généralement classée « à haut risque ».

Les entreprises doivent se conformer à des obligations renforcées de transparence, de documentation et de supervision humaine d'ici août 2026.

Ces obligations s'ajoutent aux obligations déjà existantes, comme le respect du RGPD et la consultation obligatoire du CSE.

1. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ:L_202401689

→ Ce que l'AI Act considère comme « IA à haut risque » dans le travail

L'AI Act vise notamment les systèmes utilisés pour le tri de CV et le recrutement, le scoring de candidats, l'analyse vidéo/audio d'entretien, l'évaluation de performance, la gestion algorithmique des salarié-es, les décisions de promotion ou licenciement, la surveillance comportementale ou de productivité.

→ Certaines pratiques sont interdites

Depuis février 2025, certaines utilisations sont interdites. Dans le travail, les gros sujets sont la reconnaissance des émotions au travail, certaines formes de manipulation comportementale, et le scoring social des salarié-es.

→ Sont interdits les systèmes conduisant aux pratiques suivantes :

- manipulation mentale (techniques subliminales d'influence au-dessous du seuil de conscience d'une personne, ayant pour objet ou effet d'altérer substantiellement son comportement, avec un risque raisonnable de préjudice physique ou psychologique) ;
- abus de faiblesse (exploitation des vulnérabilités liées à l'âge, au handicap, à la situation économique ou sociale, avec un risque raisonnable de préjudice physique ou psychologique) ;
- crédit social (classement de personnes physiques en fonction de leur comportement social ou de caractéristiques personnelles avec un traitement préjudiciable ou défavorable) ;
- évaluation des risques des personnes physiques de commettre une infraction pénale, sur la seule base du profilage d'une personne physique ou de l'évaluation de ses traits de personnalité et de ses caractéristiques ;

- déduction des émotions d'une personne physique sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement ;
- extraction de données issues des réseaux sociaux pour alimenter les bases de données ;
- classement des personnes physiques sur la base de leurs données biométriques afin de déduire ou d'inférer leur race, leurs opinions politiques, leur appartenance syndicale, leurs croyances religieuses ou philosophiques, leur vie sexuelle ou leur orientation sexuelle ;
- identification biométrique des personnes physiques (par exemple, par reconnaissance faciale) dans l'espace public par les forces de l'ordre, en temps réel et a posteriori. Cette dernière catégorie est cependant assortie d'exceptions strictement encadrées, qui ont pu être considérées comme trop étendues à l'issue des négociations :
 - pour l'identification biométrique en temps réel [exceptions liées à l'utilisation de ces systèmes pour rechercher des victimes potentielles d'enlèvement, de traite des êtres humains et d'exploitation sexuelle des femmes et des enfants, pour la recherche d'auteurs d'infractions graves et en cas de terrorisme] ;
 - pour l'identification biométrique a posteriori [liées à l'utilisation de ces systèmes par les forces de l'ordre pour la poursuite d'infractions graves et seulement après autorisation judiciaire].

→ Les dates importantes

La mise en œuvre de la réglementation européenne est progressive. Depuis février 2025, l'interdiction des usages jugés inacceptables s'applique.

À partir du 2 août 2026, les entreprises utilisant des IA à « haut risque » devront mettre en place :

- un système de gestion des risques ;
- une gouvernance stricte des données ;
- une documentation technique complète ;
- un dispositif de supervision humaine ;
- des exigences de précision, de robustesse et de cybersécurité ;
- un processus complet de conformité, incluant le marquage CE et l'enregistrement dans une base européenne.

3. INFORMATION-CONSULTATION OBLIGATOIRE DU CSE, UN LEVIER CENTRAL

Les représentant·es du personnel ont les moyens de mettre en visibilité les systèmes d'intelligence artificielle (SIA) dans leur entreprise, d'utiliser les dispositions réglementaires existantes pour encadrer l'usage des SIA, de mobiliser les outils (information, consultation, expertise...) à leur disposition dans les instances, de rappeler aux personnels les enjeux autour de l'utilisation de leurs données personnelles.

L'intégration de l'IA dans le travail des travailleuses et travailleurs doit respecter deux grands principes :

- l'adaptation des technologies au travail humain (et non l'inverse, comme le précise le quatrième des principes généraux de prévention de l'article L4121-2 du Code du travail) afin que les outils numériques soient adaptés à la réalité des tâches, aux contraintes de leur activité réelle, et à leurs compétences.
- La préservation de leur possibilité d'agir et de garder une certaine latitude sur leur travail. L'IA ne doit pas devenir une contrainte supplémentaire dans l'activité des personnes.

En matière de nouvelles technologies, dont l'IA, les représentant·es du personnel ont des droits sur lesquels ils et elles peuvent s'appuyer pour obtenir de leurs directions des informations et un respect de leurs obligations.

Par ailleurs, il faut tenir compte du caractère évolutif et rapide des nouvelles technologies, ce qui va entraîner des informations et/ou des consultations régulières des instances.

Lorsqu'une entreprise déploie un système d'intelligence artificielle, elle ne peut pas le faire unilatéralement. Le Code du travail impose des obligations précises d'information et de consultation du CSE dès lors qu'un projet introduit une nouvelle technologie et/ou modifie les conditions de travail. L'introduction d'un système d'IA entre pleinement dans ce cadre.

Le Code du travail prévoit en effet que le CSE est consulté :

- sur « **les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** » (article L2312-8 du Code du travail) ;
- et notamment sur « **l'introduction de nouvelles technologies** » ainsi que sur leurs **conséquences sur l'emploi, les qualifications, les conditions de travail ou encore la santé et la sécurité des salarié-es** (article L2312-8).

L'employeur doit donc fournir au CSE des informations précises permettant d'évaluer :

- les effets de l'IA sur l'emploi et les métiers ;
- les transformations de l'organisation du travail ;
- les impacts sur la charge de travail, la santé et la sécurité ;
- les dispositifs de surveillance ou d'évaluation automatisée ;
- ainsi que, dans certaines limites, les conséquences environnementales liées aux infrastructures et usages numériques.

Il est important de rappeler qu'il ne faut pas se laisser piéger par le discours patronal consistant à présenter l'IA comme une simple « fonctionnalité technique ». Même une petite brique IA intégrée dans un logiciel existant peut modifier profondément le travail réel : automatisation de tâches, management algorithmique, nouvelles formes de contrôle, modification des objectifs ou intensification du travail. Dès lors qu'il existe un impact sur les conditions de travail, l'emploi ou la santé, la consultation du CSE devient obligatoire.

Et cette obligation ne disparaît pas après une première consultation. Les mises à jour et évolutions des outils doivent également être examinées. À chaque modification, une question simple doit être posée :

- est-ce qu'il y a des modifications des conditions de travail ?
- est-ce que l'organisation de l'emploi ou des tâches est modifiée ?
- est-ce qu'il y a des impacts sur la santé ou la sécurité des salarié-es ?
- quels sont les impacts environnementaux ?

Dans les faits, la réponse est presque toujours oui. Les systèmes d'IA évoluent en permanence : nouvelles fonctionnalités, nouveaux traitements de données, nouvelles capacités de surveillance ou d'automatisation... Ces évolutions ne sont jamais neutres !

L'information-consultation du CSE n'est pas une formalité administrative. C'est un outil de rapport de force collectif permettant d'obtenir des informations, de demander des expertises (voir le chapitre expertises), d'identifier les risques, d'exiger des mesures de prévention et de contester des déploiements imposés sans garanties suffisantes pour les salarié-es.

4. DEUX TYPES DE CONSULTATIONS

Il faut distinguer les consultations récurrentes et les consultations ponctuelles du CSE.

4.1 Les consultations récurrentes

L'intelligence artificielle doit être abordée dans chacune des trois grandes consultations récurrentes du CSE prévues par l'article L2312-17 du Code du travail.

Pour les équipes syndicales, ces consultations constituent des points d'appui essentiels pour imposer un débat collectif sur les usages de l'IA, leurs finalités et leurs conséquences concrètes pour les salarié-es.

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise**
(articles L2312-17 et L2312-24 du Code du travail)

L'IA doit d'abord être interrogée comme un choix stratégique de l'employeur.

Le CSE peut demander :

- pourquoi l'entreprise déploie des outils d'IA ;
- quels sont les objectifs visés ;
- quels métiers ou services sont concernés ;
- quels impacts sur l'emploi, l'organisation du travail ou la qualité du service rendu...

L'IA peut également être interrogée sous l'angle :

- des choix d'investissement ;
- de la dépendance à des prestataires privés ;
- de la collecte et de l'utilisation des données...

Derrière les discours sur « l'innovation », il s'agit de questionner les véritables finalités d'un système d'IA : amélioration des conditions de travail ou logique de réduction des coûts et d'intensification du travail ? On a une idée de la réponse...

● **La situation économique et financière de l'entreprise**

(articles L2312-17 et L2312-25 du Code du travail)

Le développement de l'IA s'accompagne généralement d'investissements importants : achat de licences, infrastructures numériques, prestations externes, recherche et développement, stockage de données, sous-traitance ou recours à des cabinets spécialisés...

Le CSE doit donc analyser le coût réel des projets IA, aussi parmi les choix budgétaires effectués et les financements consacrés à ces outils. Et il faut garder une analyse de leur cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise et d'autres orientations. Ces éléments sont particulièrement importants lorsque l'employeur justifie ensuite des suppressions de postes, des réorganisations ou des politiques d'austérité salariale au nom de contraintes économiques.

● **La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**

(articles L2312-17 et L2312-26 du Code du travail)

Voir aussi la partie 7 — Santé et sécurité et IA

C'est souvent ici que les conséquences concrètes de l'IA apparaissent le plus clairement et que les directions ont le plus de difficultés à esquiver le débat.

Le CSE peut y aborder notamment :

- les suppressions ou transformations de postes ;
- les risques de perte d'expertise ;
- l'évolution des métiers et des compétences ;
- les besoins de formations ;
- les effets sur les rémunérations ;
- les formes de management algorithmique ;
- l'intensification du travail ;
- les dispositifs de surveillance ou d'évaluation automatisée ;
- les conséquences sur la santé physique et mentale des salarié-es.

L'IA modifie souvent le travail réel bien au-delà des annonces de l'employeur. Derrière l'automatisation affichée, on retrouve notamment davantage de contrôle, une standardisation des tâches, une perte d'autonomie, une perte de sens du travail et une intensification de celui-ci. C'est la chasse au temps perdu.

Ces consultations doivent être utilisées comme de véritables outils d'enquête syndicale et de construction du rapport de force, afin d'empêcher que les choix technologiques soient imposés.

4.2 Les consultations ponctuelles

Le Code du travail impose des consultations ponctuelles du CSE lorsqu'un projet précis modifie l'organisation du travail ou les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité. **C'est ce qu'on peut considérer comme un projet important.** L'introduction d'un système d'intelligence artificielle entre directement dans ce cadre.

● Introduction d'un système d'IA (SIA)

L'employeur doit solliciter l'avis du CSE lorsqu'il introduit une nouvelle technologie ou met en place un changement important affectant la santé, la sécurité ou les conditions de travail, et l'environnement (article L. 2312-8, 4°). Cela inclut directement l'introduction d'un système d'IA.

L'introduction d'un SIA peut entraîner, une modification de l'organisation du travail, une transformation ou suppression de certaines tâches, une évolution des compétences attendues, des besoins de formation, une intensification du travail, de nouvelles formes de contrôle ou de surveillance, des impacts sur la santé mentale et physique, ainsi qu'une augmentation des besoins numériques et énergétiques. Cela rend la consultation du CSE juridiquement difficile à contourner.

D'autres situations imposent également d'informer ou de consulter le CSE :

- mise en place de moyens de contrôle de l'activité des salarié-es (article L. 2312-38),

- utilisation de méthodes ou outils d'aide au recrutement,
- introduction ou modification de traitements automatisés de gestion du personnel.

Une grande partie des systèmes d'IA déployés dans les entreprises reposent précisément sur ces usages : pilotage de l'activité, évaluation des performances, recrutement automatisé, analyse comportementale, gestion des plannings ou tri des candidatures.

Les directions tentent souvent de banaliser ces outils en parlant « d'assistance », « d'optimisation » ou « d'innovation », ou simplement de mises à jour d'outils existants. Mais derrière ces termes, il s'agit bien de nouvelles technologies qui modifient concrètement le travail réel et les rapports de pouvoir dans l'entreprise.

C'est un sujet que, pour l'instant, dans leur grande majorité, les entreprises ne maîtrisent pas. Ça ne durera certainement pas, mais, chaque fois que l'IA sera introduite, cette case du Code du travail sera cochée.

Nous serons d'autant plus légitimes à exiger la consultation du CSE, car, en règle générale, les projets incluant l'IA impactent à la fois : les conditions de travail, l'emploi, l'introduction de nouvelles technologies. Et cela a une incidence certaine sur l'environnement.

5. QUE FAIRE SI L'EMPLOYEUR « OUBLIE » DE CONSULTER LE CSE ?

Lorsque l'employeur contourne ces obligations, les représentant-es du personnel disposent de moyens d'action juridiques et syndicaux pour faire respecter leurs droits. **Il est important d'agir rapidement en cas de manquement de l'employeur et saisir les tribunaux compétents.**

→ Saisine du tribunal judiciaire en référé

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'informer et consulter le CSE avant d'introduire des outils d'IA, le comité peut saisir le tribunal judiciaire en référé pour obliger l'employeur à procéder à la consultation.

La procédure de référé permet d'obtenir rapidement une décision du juge lorsqu'il existe une atteinte manifeste aux droits du CSE, un risque de dommage imminent, ou un trouble manifestement illicite.

Le juge peut alors :

- ordonner à l'employeur de communiquer les informations manquantes ;
- imposer la reprise correcte de la procédure d'information-consultation ;
- accorder des délais supplémentaires ;
- autoriser une expertise ;
- ou suspendre le projet tant que la consultation n'est pas achevée.

C'est un levier particulièrement important sur les projets IA, car les directions tentent souvent d'avancer vite.

→ La suspension du projet

Par ailleurs, **le projet ne peut pas être déployé tant que le CSE n'a pas rendu son avis.** Lorsqu'un employeur déploie un système d'IA avant la fin de la consultation, il porte atteinte aux prérogatives du CSE. Cela peut constituer un trouble manifestement illicite permettant au juge d'ordonner la suspension immédiate du projet.

La jurisprudence récente confirme cette possibilité. Le tribunal judiciaire de Nanterre a ainsi considéré, dans une ordonnance du 14 février 2025 (n° 24/01457), que le déploiement d'un système d'IA avant l'achèvement de la procédure de consultation constituait une atteinte aux droits du CSE justifiant la suspension du projet.

Cette décision est importante, car elle rappelle que les projets IA

ne sont pas hors du droit du travail et les directions ne peuvent pas imposer un outil, puis consulter « à posteriori ». Le juge peut intervenir rapidement pour stopper un déploiement irrégulier.

→ Le délit d'entrave

Le non-respect des obligations d'information-consultation peut également constituer un délit d'entrave. L'article L.2317-1 du Code du travail sanctionne le fait de porter atteinte au fonctionnement régulier du CSE. Cela concerne l'absence totale de consultation, une consultation volontairement incomplète, le refus de transmettre les informations nécessaires, ou la mise en œuvre du projet avant la fin de la procédure.

Dans ce cas, l'employeur encourt une amende de 7 500 €, et l'action est portée devant le tribunal correctionnel. Même si les sanctions financières restent souvent insuffisantes au regard des moyens des grandes entreprises, la qualification pénale constitue un outil politique et juridique important pour dénoncer les pratiques patronales.

→ Un enjeu de rapport de force

Le recours au droit ne remplace jamais le rapport de force syndical et la mobilisation des salarié-es. Mais il peut constituer un point d'appui utile pour ralentir ou empêcher des déploiements imposés et surtout de pouvoir informer et organiser les personnels concernés.

Jurisprudence récente

Le CSE central de France Télévisions a demandé à être consulté sur deux projets de nouveaux outils : la mise en place d'une plateforme d'accès aux outils d'IA générative (assistant personnalisé) et d'une nouvelle version d'un agent conversationnel (destiné à mieux répondre aux questions des salarié-es sur différents sujets RH et interagir de manière plus dynamique avec les salarié-es). Face au refus de l'employeur, qui estime que ces outils n'impactent pas les conditions de travail des salarié-es, le CSEC a porté le litige devant le tribunal judiciaire.

En s'appuyant sur les articles L.2312-14, L.2312-15 ainsi que sur l'ar-

ticle L.2312-8 du Code du travail qui prévoit que le CSE est informé et consulté sur « l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », les juges ont considéré qu'il y avait nécessité de consulter préalablement le CSE pour les motifs suivants :

- la rédaction de l'article L.2312-8 évoque l'introduction de nouvelles technologies, mais sans l'associer à une modification des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail, contrairement au projet important ;
- ainsi, il n'y a aucune exigence d'importance ni d'impact sur les aspects ciblés de la relation de travail et il suffit que la mise en œuvre des nouvelles technologies soit susceptible d'avoir un impact sur la situation des travailleurs ;
- par ailleurs, il est manifeste qu'une technologie faisant appel à l'IA est une technologie nouvelle. Les juges précisent que si ces technologies peuvent tout à la fois être bénéfiques pour les salarié·es, en termes de gain de temps notamment, mais peuvent également avoir des impacts négatifs, tels que la perte d'autonomie, d'initiative ou de réflexion ou encore une intensification du travail.

Ensuite, le tribunal a examiné les éléments au regard de chacun des deux outils. Il a estimé que la nouvelle version du « chatbot » n'est qu'un changement de langage et n'introduit aucune technologie nouvelle. Comme par ailleurs, le CSE avait été consulté sur la version une de l'outil, les juges considèrent qu'il n'y avait pas lieu de le consulter de nouveau.

En revanche, les juges ont suspendu le déploiement de la plateforme dont l'objet est de permettre un accès sécurisé aux outils d'intelligence artificielle générative, ce qui constitue manifestement une technologie nouvelle. En effet, les documents de présentation laissaient supposer des impacts potentiels, notamment sur l'organisation du travail, et qu'en conséquence, le CSE devait être informé et consulté.

Il est à noter que dans une affaire similaire, le Tribunal judiciaire de Nanterre a enjoint à une entreprise, le 14 février 2025, de suspendre le déploiement d'outils d'intelligence artificielle tant que le CSE ne serait pas consulté.

S'agissant de référés, il faut attendre ce qu'en dira la Cour de cassation si les employeurs font appel.

TJ Paris, ord. réf., 2 septembre 2025, n° 25/53278

6. L'EXPERTISE : UN OUTIL À ACTIVER!

Les équipes syndicales se retrouvent souvent confrontées à une difficulté majeure : l'asymétrie d'information. Les directions choisissent les prestataires, contrôlent les données techniques... Les projets sont présentés comme purement « techniques », alors qu'ils transforment profondément le travail.

Dans ce contexte, le recours à l'expertise doit devenir un réflexe syndical. L'expertise n'est pas un simple appui technique, d'accès à l'information notamment. Elle permet aussi de ralentir les déploiements imposés.

→ Pourquoi recourir à une expertise ?

L'expertise a pour objet d'apporter aux membres du CSE des éléments d'information leur permettant d'émettre un avis sur le projet présenté ou sur une situation de travail.

● **Accéder à des informations que l'employeur ne transmet pas spontanément afin d'émettre un avis motivé sur la consultation du CSE sur un projet.**

Les employeurs communiquent souvent de manière très partielle sur les projets IA :

- fonctionnement réel des outils ;
- données utilisées, effet boîte noire ;
- conséquences sur l'emploi ;
- impacts environnementaux ;
- dispositifs de surveillance ;
- ou critères algorithmiques.

L'expertise permet de contraindre l'employeur à transmettre davantage d'informations et à objectiver des éléments qu'il cherche parfois à minimiser. Elle permet aussi de déconstruire le discours des directions sur « l'innovation », « l'aide au travail » ou « l'assistance intelligente ».

● **Disposer d'une analyse technique, sociale et stratégique**

Comme c'est le cas pour les nouvelles technologies de manière générale, les outils d'IA sont souvent complexes et volontairement opaques.

L'expertise permet d'analyser :

- les effets réels sur l'organisation du travail ;
- les impacts sur les qualifications ;
- les risques psychosociaux ;
- les conséquences sur la charge de travail ;
- les transformations managériales ;
- les risques de discrimination ;
- les enjeux de protection des données ;
- les conséquences économiques et environnementales.

Elle permet également de replacer le projet dans la stratégie globale de l'entreprise. Il faudra donc veiller à bien cadrer le cahier des charges.

● **Construire un rapport de force**

L'expertise produit du temps, de l'information et de la légitimité pour les représentant·es du personnel. Elle peut permettre de ralentir un projet, de rendre visibles les risques et en informer les salarié·es. Cela peut aussi permettre de donner de la matière pour construire une mobilisation et/ou préparer une action judiciaire. Dans beaucoup d'entreprises, le simple fait de voter une expertise modifie déjà le rapport de force !

→ **Les différents types d'expertises**

Plusieurs expertises prévues par le Code du travail peuvent être utilisées face à des projets IA.

● **Expertise « introduction de nouvelles technologies » (article L2315-94 du Code du travail)**

C'est l'expertise la plus directement mobilisable lorsqu'un système d'IA est introduit dans l'entreprise.

● **Expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**

Cette expertise peut être votée dans le cadre des consultations récurrentes du CSE. Dans ce cas-là, il s'agit d'un recours à un·e expert·e comptable (L2315-91 et L2315-91-1).

● **Expertise sur la situation économique et financière**

Les projets IA représentent souvent des investissements lourds (achats de licences, prestations de conseil...).

● **Expertise sur les orientations stratégiques**

L'IA n'est jamais juste un « outil » ou un nouveau logiciel neutre. Son développement s'inscrit dans des choix stratégiques de l'entreprise. Cette expertise permet de replacer les projets IA dans la stratégie globale de l'employeur.

● **Expertise pour risque grave (article L2315-94)**

L'introduction de systèmes d'IA peut entraîner :

- une dégradation importante des conditions de travail ;
- des risques psychosociaux ;
- une surcharge de travail ;
- des situations de souffrance ;
- des atteintes à la santé mentale.

Aussi, le CSE peut voter une expertise pour risque grave. Il revient au CSE de démontrer le risque grave qui doit être actuel et avéré par des arguments précis. Ce levier peut devenir particulièrement important face au management algorithmique ou aux dispositifs de surveillance automatisée, mais pas exclusivement.

● **Expertise dans le cadre d'un licenciement économique**

Dans le cas d'annonce de suppressions de postes ou de réorganisations massives, l'expertise peut permettre de démontrer les justifications économiques avancées par l'employeur et de montrer les liens entre automatisation et réduction des effectifs.

→ Ne pas attendre!

Les directions avancent souvent vite pour installer les outils avant que les salarié·es et leurs représentant·es aient le temps d'en mesurer les conséquences. **Il est donc stratégique d'exiger des informations précises le plus tôt possible et de tenter de faire voter une expertise. Il ne faut pas attendre que les outils soient déployés pour réagir.** Y compris lorsque le projet est présenté comme une expérimentation.

Type d'expertise	Référence juridique	Avantages	Inconvénients	Financement (art. L2315-80 CT)
Introduction d'une nouvelle technologie	art. L 2315-94 2° CT	Notion autonome — pas de nécessité d'avoir des conséquences sur les conditions de santé, sécurité et conditions de travail*	Si le système d'IA a déjà été introduit dans l'entreprise — risque de refus de l'expertise au motif que l'introduction de la nouvelle technologie a déjà eu lieu	80 % employeur 20% CSE
Consultations récurrentes — politique sociale de l'entreprise	art. L2315-91 CT	Peut se rattacher aisément à l'IA qui est susceptible d'avoir des conséquences sur la politique sociale de l'entreprise. Ne nécessite pas que l'introduction soit prévue, si un système d'IA est déjà implanté dans l'entreprise, possibilité de recourir à l'expertise tout de même.	Nomination d'un expert-comptable	100 % employeur
Consultations récurrentes — situation économique et financière de l'entreprise	art. L2315-88 CT	Financement à 100 % par l'employeur	Nomination d'un expert-comptable — il peut s'avérer difficile de rattacher l'IA à la situation économique et financière de l'entreprise, sauf à ce que l'introduction de l'IA suppose des conséquences sur la situation économique et financière	100 % employeur

Consultations récurrentes — orientations stratégiques	art. L2315-87 CT	Peut facilement se rapporter à l'introduction d'un système d'IA dans l'entreprise	Nomination d'un expert-comptable — pas de prise en charge à 100 % par l'employeur	80 % employeur 20% CSE
Projet de licenciement économique	art. L 2315-92 2° CT	Peu de contestation de l'expertise sur ce motif — prise en charge à 100 %	Est subordonné à l'existence d'un projet de licenciement économique	100 % employeur
Risque grave	art. L 2315-94 1° CT	Expert habilité	Attention, dans ce cas le CSE doit apporter des éléments attestant de l'existence d'un risque grave — Cass. soc. 18 mai 2022 n° 20-23.556	80 % employeur 20% CSE

7. SANTÉ, SÉCURITÉ ET IA : UN ANGLE STRATÉGIQUE

La question de la santé au travail est centrale dans l'action syndicale, aussi quand il s'agit d'IA. C'est un enjeu concret pour les travailleur-euses.

L'employeur a une obligation générale de protection de la santé physique et mentale des salarié-es. L'article L4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de :

- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité ;
- protéger la santé physique et mentale des travailleur-euses ;
- mettre en œuvre des actions de prévention ;
- adapter le travail à l'humain ;
- évaluer les risques professionnels.

Voir aussi la partie 37 — Santé et sécurité et IA/les consultations récurrentes

→ **Le DUERP et PAPRIACT : intégrer les risques liés à l'IA**

L'employeur a également l'obligation d'évaluer les risques professionnels et de les retranscrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) conformément à l'article L.4121-3 du Code du travail.

Comme l'utilisation de l'IA peut engendrer des risques pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels, il est important qu'ils soient évalués et intégrés dans le DUERP et que les mesures de prévention figurent bien dans le programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) (article L 4121-3 du Code du travail).

Le CSE doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour. Or, le document unique doit être actualisé :

- au minimum une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ou lorsqu'une nouvelle information concernant un risque apparaît (article R.4121-2 du Code du travail).

Le déploiement ou l'évolution d'un système d'IA justifie une mise à jour du DUERP et une nouvelle consultation du CSE.

Le DUERP ne doit pas être réduit à un document administratif rempli pour respecter une obligation légale. Il doit être un outil concret permettant aux représentant-es du personnel d'imposer une analyse réelle des conséquences des technologies sur la santé et les conditions de travail.

Les équipes syndicales ont donc intérêt à utiliser le DUERP comme un levier pour exiger une évaluation sérieuse des risques liés à l'IA et des mesures de prévention adaptées.

Étroitement lié au DUERP, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) fait l'objet d'un document spécifique. Il résulte en partie du DUERP. Le PAPRIACT formalise la politique de l'entreprise

en matière de prévention des risques professionnels. Il établit pour l'année à venir les actions de prévention à mettre en place en fonction des résultats de l'évaluation des risques professionnels consignés dans le DUERP et notamment ceux qui ont un lien avec l'utilisation de l'IA.

Le CSE est consulté tant sur le DUERP (article L 421-3 du Code du travail) que sur le Papripact (article L 2312-7 du Code du travail).

8. NÉGOCIER SUR L'IA : OPPORTUNITÉ OU PIÈGE ?

Au-delà du rôle des représentant·es du personnel en CSE, l'IA peut aussi être un objet de négociation. Les accords portant spécifiquement sur l'IA représentent une faible part des accords signés ces dernières années, mais leur nombre tend à augmenter considérablement².

Le Code du travail ne prévoit pas aujourd'hui d'obligation de négocier spécifiquement sur l'IA. En pratique, l'employeur peut donc refuser d'ouvrir une négociation sur ce sujet si celui-ci n'entre pas dans un thème de négociation obligatoire. Pour autant le sujet fait désormais régulièrement l'objet de négociations spécifiques, à l'initiative de l'employeur.

La négociation peut porter sur l'introduction d'un système d'IA dans l'entreprise, par exemple en prévoyant les étapes de déploiement.

Les transformations liées à l'IA traversent désormais une grande partie des thèmes déjà couverts par les négociations obligatoires ou facultatives dans l'entreprise. Mais ça peut également être l'objet d'autres thèmes de négociation (gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers [GEPPMM], négociations annuelles obligatoires [NAO], l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, etc.).

². https://hal.science/hal-04720975v1/file/CDE_200_L%27IA%20dans%20les%20entreprises.pdf

Potentiellement, toutes les négociations peuvent inclure l'IA, car son utilisation ou sa conception a des impacts sur la rémunération, l'emploi, la formation, l'environnement... Les questions qui peuvent être mises en discussion sont nombreuses :

- conditions de déploiement des outils IA ;
- transparence sur les usages et les données ;
- impacts sur l'emploi et les qualifications ;
- droit à la formation ;
- management algorithmique ;
- dispositifs de surveillance ;
- protection des données des salarié-es ;
- charge de travail...

Focus loyauté des négociations

La négociation collective est devenue centrale dans le droit du travail, surtout depuis les réformes de 2017. Tout doit reposer sur la qualité de la négociation, ce n'est pas un « plus », c'est la condition pour que la négociation soit valide et crédible. Enfin, théoriquement !

La loyauté est un principe juridique... mais surtout construit par les juges. On peut déplorer que la notion soit quasi inexistante dans le Code du travail. La jurisprudence en a fait un principe structurant, mais qu'il faut imposer aux employeurs.

Ce que veut dire « négocier loyalement » = Trois grandes obligations ressortent :

1— L'Information doit se faire correctement.

L'employeur doit fournir toutes les informations utiles pour permettre une négociation « en connaissance de cause ». Sinon, la négociation est biaisée dès le départ.

2— Les syndicats doivent être traités de la même manière

Tous doivent avoir le même niveau d'information et d'écoute. Pas de « je discute sérieusement avec certains et je fais semblant avec les autres » ou de négociation de couloir.

3— Négocier réellement (et ne pas faire semblant).

L'employeur doit répondre de manière motivée aux propositions

et ne pas décider à l'avance.

L'employeur ne doit pas faire traîner volontairement, prendre des décisions unilatérales pendant la négociation et organiser une « fausse négociation ».

Les pratiques déloyales

- donner des infos incomplètes ou tardives
- arriver en négociation avec une décision déjà prise
- utiliser la négociation comme simple formalité
- contourner les syndicats.

Pour un CSE/syndicat

Le principe de loyauté des négociations est un outil stratégique pour les élu-es, on peut s'en servir pour :

- contester une négociation biaisée
- exiger des informations
- dénoncer une décision déjà actée
- appuyer une demande d'expertise.

→ Pour autant, doit-on négocier sur l'IA ?

Dans certaines situations, ouvrir une négociation pourrait permettre d'obtenir des garanties concrètes et d'imposer un cadre collectif face aux déploiements « sauvages » de l'IA. Dans d'autres, cela peut devenir un piège.

Certaines directions peuvent chercher à utiliser la négociation pour contourner le rôle du CSE, déplacer le débat du terrain des droits collectifs vers celui du compromis négocié, pour obtenir une forme de blanc-seing syndical préalable ou limiter ensuite les possibilités de contestation lors des consultations obligatoires.

Le risque existe alors que l'employeur tente d'opposer un accord signé au principe d'information-consultation du CSE, voire de réduire le débat collectif à quelques échanges techniques entre directions et organisations syndicales.

Il faut donc rappeler un principe fondamental : la négociation collective ne remplace jamais les obligations d'information-consultation du CSE.

Même en présence d'un accord collectif, l'employeur reste tenu de consulter le CSE dès lors qu'un projet introduit une nouvelle technologie ou modifie les conditions de travail, la santé, l'emploi ou l'environnement. Ce principe vaut également lorsque l'IA n'est qu'une fonctionnalité intégrée à un outil plus large.

Il n'existe donc pas de réponse unique sur l'opportunité d'ouverture de négociations spécifiques sur l'IA. Cela dépend du rapport de force dans l'entreprise, de la possible unité syndicale et la position des autres OS et de la capacité réelle à imposer des garanties utiles aux salarié-es.

L'enjeu est donc moins de « faire une négociation IA » à tout prix que de conserver des leviers collectifs permettant d'empêcher les directions d'imposer seules leurs choix.

RESSOURCES

Liens vers les articles du Code du Travail

Article L2312-8

I. — Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. — Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. — Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article. [...]

Article L2312-17

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section 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.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Article L2312-24

Le comité social et économique est consulté 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. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

Article L2312-26

I.-La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, les périodes de reconversion

mentionnées à l'article [L. 6324-1](#), l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

II. — À cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article [L. 2312-21](#) ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 :

1° les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;

2° Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article [L. 2312-36](#), ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article [L. 2242-1](#) ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article [L. 2242-3](#) ;

3° Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;

[...] 4° ter les informations sur la mise en œuvre des périodes de reconversion mentionnées à l'article [L. 6324-1](#) ;

5° Les informations sur la durée du travail [...] lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et

les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6° Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

[...];

9° Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Article L2312-38

Le comité social et économique est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Article L2317-1

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation

de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L2314-1 à L2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. [...]

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées.

Article L4121-3-1

I.-Le document unique d'évaluation des risques professionnels répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

[...]

1° Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui :

a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;

c) Comprend un calendrier de mise en œuvre ;

[...]

IV. - Les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels prévu au I, dans la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu au 1° du III ainsi que dans la définition des actions de prévention et de protection prévues au 2° du même III au moyen de méthodes et référentiels adaptés aux risques considérés et d'outils d'aide à la rédaction. [...]

Article R4121-2 — DUERP

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels est réalisée :

1° Au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

La mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou de la liste des actions de prévention et de protection mentionnés au III de l'article L. 4121-3-1 est effectuée à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, si nécessaire.

L'intelligence artificielle transforme le travail en profondeur. Souvent présentée comme une innovation incontournable, elle modifie l'organisation du travail, les emplois, les conditions de travail et les rapports de pouvoir dans les entreprises. Derrière les promesses de modernisation, elle renforce le contrôle, accélère les cadences, accroît les discriminations et dégrade la santé au travail.

Pour Solidaires, l'IA est un sujet pleinement syndical. Ce guide donne aux équipes syndicales des clés pour comprendre ces transformations, défendre les droits des travailleur-euses et intervenir concrètement dans les entreprises et les CSE.



Plus d'infos :
solidaires.org