

Information

L'intelligence artificielle : enjeux en matière de ressources humaines et de consultation des IRP

Le monde de l'entreprise est aujourd'hui confronté au déploiement des systèmes d'intelligence artificielle (SIA). Cette révolution technologique n'est pas sans conséquence : entre opportunités et risques, les entreprises doivent veiller aux implications de l'IA en matière de droit social.

Plusieurs impacts sont à relever en matière de droit social :

→ Consultation du CSE : un préalable à l'introduction de l'IA au sein de l'entreprise

Compte tenu des attributions du Comité Social et Economique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il convient de l'informer et de le consulter (donc recueillir son avis) avant la mise en place d'un dispositif d'IA au sein de l'entreprise. A défaut, le CSE pourrait agir en justice et solliciter la suspension du projet.

Dans le cadre de cette information-consultation, le CSE pourrait solliciter le recours à une expertise afin de l'éclairer.

Attention à la phase « pilote » ! Dans une affaire récente, l'employeur avait mis en place ce qu'il considérait être une phase d'expérimentation de l'IA dans l'entreprise. Pour l'employeur, une telle situation ne nécessitait pas l'information consultation préalable du CSE. Le juge n'a pas été du même avis : compte tenu notamment du fait que les outils étaient utilisables par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, il a analysé la situation comme une première mise en œuvre du dispositif d'IA, laquelle nécessitait l'information-consultation préalable du CSE (TJ Nanterre, 14 février 2025, n° 24/01457)

L'introduction de l'IA peut également justifier la mise à jour du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), laquelle suppose également une information-consultation du CSE.

→ Pouvoir disciplinaire de l'employeur : encadrement de l'utilisation de l'IA

Afin d'encadrer l'usage de l'IA au travail et de protéger l'entreprise, il sera opportun de procéder à la modification du règlement intérieur et de mettre à jour la charte informatique voire d'élaborer une charte d'utilisation de l'IA.

Pour que le règlement intérieur et/ou la charte puissent être opposables aux collaborateurs, l'employeur doit préalablement : informer et consulter le CSE à leur sujet, transmettre ces textes à l'inspection du travail et informer les salariés sur leur existence et leur contenu.

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

L'intelligence artificielle : enjeux en matière de ressources humaines et de consultation des IRP

Jurisprudence

Erreur de La Poste et irrégularité de la procédure de licenciement

Le conseil

La signature électronique : quelle fiabilité ?

Pensez-y !

-A noter dans l'agenda

-Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

Si l'IA était utilisée comme mode de surveillance de l'activité des salariés, il conviendrait au préalable d'avoir informé et consulté le CSE et d'avoir informé les salariés à ce sujet.

→ Impacts de l'IA sur le contrat de travail

Une modification du contrat de travail ? – Il convient d'être vigilant concernant l'impact de l'IA sur le contrat de travail du salarié (modification des attributions, des responsabilités, de la durée du travail ...), puisque, dans certains cas, ces situations peuvent relever d'une modification du contrat de travail, laquelle nécessite alors l'accord exprès du salarié (matérialisé par un avenant au contrat de travail).

Formation et adaptation au poste de travail – Rappelons que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, notamment au regard des évolutions technologiques (Article L.6321-1 du Code du travail). Dans ce cadre, la formation à l'utilisation de l'IA revêt une grande importance.

« Expliquer le mode de fonctionnement d'une IA, c'est avant tout responsabiliser le salarié sur son propre rôle » !

→ La négociation collective obligatoire

L'introduction de l'IA dans l'entreprise peut être judicieusement abordée à l'occasion de certaines thématiques de négociation obligatoire telles que :

- La gestion des emplois et des parcours professionnels (*formation, évolution des postes, évaluation des performances ...*) ;
- La qualité de vie et des conditions de travail (*équilibre vie professionnelle-vie personnelle, télétravail ...*).

→ Apports du droit européen

RGPD – Les principes dégagés par le Règlement Européen sur la Protection des Données Personnelles sont particulièrement applicables à l'utilisation de l'IA au travail. Rappelons que l'employeur doit garantir la conformité de ses pratiques aux règles de protection des données personnelles. A défaut, il s'expose à des sanctions pouvant être prononcées par la CNIL (mises en demeure et amendes notamment).

IA Act – Un règlement européen dénommé « IA Act » a été adopté le 12 juillet 2024. Il met un certain nombre d'obligations à la charge des entreprises qui créent l'IA et la développent mais également à la charge de celles qui ne font qu'utiliser l'IA.

Certains systèmes d'IA sont classés « à haut risque » par l'Union Européenne. Il s'agit notamment des IA utilisées dans le cadre de la formation professionnelle, du recrutement et de la gestion du personnel (conditions des relations de travail, la promotion ou résiliation des relations contractuelles, attribution de tâches sur la base du comportement individuel ou de traits ou caractéristiques personnels, ou pour surveiller et évaluer les performances et le comportement ...).

Pour l'utilisation de ces IA à « haut risque », l'employeur doit respecter certaines obligations spécifiques, notamment : la prise de mesures visant à un usage approprié, la surveillance du fonctionnement de l'IA par l'humain, l'élaboration d'une analyse d'impact à la protection des données ...

Plus généralement, chaque fois que l'IA est utilisée comme aide à la prise d'une décision qui concerne le recrutement, la carrière, la rémunération, la formation ... : il convient de s'assurer que des garanties sont apportées par le système, permettant d'écarter toute discrimination.

Jurisprudence

Erreur de La Poste et irrégularité de la procédure de licenciement (Cass., soc., 11 décembre 2024, N°22-18.362)

LES FAITS | Dans le cadre d'une procédure de licenciement qu'il souhaite entamer vis-à-vis d'une salariée, l'employeur adresse à celle-ci une convocation à entretien préalable au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception.

La salariée ne se présente pas à l'entretien. Néanmoins, les informations relatives au suivi du courrier font apparaître que le recommandé a été « *avisé et non réclamé* ». Rassuré de savoir que son courrier a bien été présenté à la salariée qui n'est pas allé le chercher, l'employeur poursuit la procédure et notifie le licenciement.

Cependant, la salariée saisit le conseil des prud'hommes considérant que la procédure n'a pas été respectée. Elle invoque le fait qu'elle a été privée de la possibilité de se rendre à l'entretien préalable, puisqu'elle n'a pas reçu dans sa boîte aux lettres d'avis de passage l'invitant à aller chercher le pli recommandé en attente. La procédure permettra de découvrir que l'avis de passage n'a effectivement pas été délivré par le facteur.

La cour d'appel saisie de la question avait considéré que l'employeur avait bien respecté la procédure et qu'aucune irrégularité de procédure ne pouvait dès lors lui être reprochée. La salariée a donc porté l'affaire devant la Cour de cassation.

RAPPEL DES REGLES | Lorsque la procédure de licenciement n'est pas respectée, on parle d'irrégularité de la procédure. *Exemples d'irrégularités* : absence d'entretien préalable, défaut de respect des délais entre la réception de la convocation et l'entretien, omission de certaines mentions dans la lettre de convocation, ...

Dans cette hypothèse, le salarié peut demander une indemnité. Le montant de cette indemnité ne peut pas être supérieur à un 1 mois de salaire.

LA DECISION | La Cour de cassation confirme l'existence d'une irrégularité de procédure. Elle considère en effet que la procédure n'est pas régulière dès lors que la lettre recommandée n'avait pas été présentée à la salariée, même si ce défaut de présentation résultait d'une erreur de La Poste non imputable à l'employeur.

QUE RETENIR DE CETTE DECISION ? | Pour éviter une irrégularité de la procédure de licenciement, il convient de s'assurer que le salarié a bien reçu sa convocation à l'entretien préalable dans les délais.

Il convient de distinguer 2 types de situations concernant la non-délivrance de la convocation à entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception :

- « *Pli avisé non réclamé* » ou « *Pli refusé par le destinataire* » : dans ces situations, le salarié est (en principe ...) informé qu'un courrier recommandé lui a été adressé.
- « *Défaut d'accès ou d'adressage* », « *destinataire inconnu à l'adresse* » : dans ces situations, le salarié n'est pas informé qu'un courrier recommandé lui a été adressé. Une erreur dans le nom ou l'adresse du salarié peuvent être à l'origine de la non-distribution du courrier : dans ce cas, il faut procéder au report de l'entretien préalable en délivrant une nouvelle convocation en bonne et due forme.

Pour éviter les déconvenues de l'acheminement postal (délais, traçabilité...), il est possible d'utiliser la lettre recommandée électronique. Il s'agit d'un pli recommandé avec avis de réception mais délivré exclusivement par la voie électronique, au moyen d'emails. L'envoi recommandé électronique est équivalent à l'envoi par lettre recommandée, dès lors qu'il satisfait aux exigences du règlement (UE) n° 910/2014 du 23 juillet 2014 (vigilance donc s'agissant de la sélection du prestataire de ce service).

L'utilisation de la lettre recommandée électronique suppose l'accord préalable du salarié (moyennant une clause du contrat de travail ou un document signé par le salarié qui matérialise son accord exprès à ce sujet). Compte-tenu de la sévérité de la jurisprudence, il semble qu'il convienne de s'interroger sur la généralisation du recours à la lettre recommandée électronique, y compris pour les procédures de licenciement.

Le conseil

La signature électronique : quelle fiabilité ?

À l'ère du numérique, la question de la signature par voie électronique et de sa valeur juridique se pose de plus en plus. En effet, le recours à la signature électronique permet de gagner du temps, tout en s'assurant que l'acte est authentique, infalsifiable, non réutilisable, inaltérable et irrévocable.

1. CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA SIGNATURE ÉLECTRONIQUE

L'écrit sur support électronique a la même force probante que l'écrit sur support papier sous réserve :

- Que la personne dont il émane puisse être dûment identifiée ;
- Que l'écrit soit établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité.

L'usage de la signature électronique doit passer par un procédé fiable d'identification qui garantit son lien avec l'acte auquel elle s'attache. Dans les faits, il s'agit de garantir que le document n'a pas été modifié postérieurement à la signature.

2. NIVEAUX DE SÉCURITÉ DES SIGNATURES ÉLECTRONIQUES

Le règlement européen eIDAS prévoit 3 niveaux de sécurité différents, en fonction de la signature utilisée :

- **La signature électronique qualifiée = plus haut niveau de sécurité**

Ce type de signature est la seule équivalente à la signature manuscrite et :

- correspond à la définition d'une signature électronique avancée ;
- a été créée à l'aide d'un dispositif de création de signature électronique qualifié [Voir Annexe II : exigences applicables aux dispositifs de création de signature électronique qualifiés]
- repose sur un certificat qualifié de signature électronique [voir Annexe I : exigences applicables aux certificats qualifiés de signature électronique].

Il s'agit du niveau le plus robuste et sûr car la fiabilité de ce procédé de signature électronique est présumée, jusqu'à preuve du contraire.

- **La signature électronique avancée = niveau de sécurité intermédiaire**

La signature électronique avancée :

- est liée au signataire de manière univoque ;
- permet d'identifier le signataire ;
- a été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif ;
- est liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

C'est souvent la plus utilisée par les entreprises, notamment pour la signature des contrats de travail, et fonctionne généralement grâce à l'utilisation d'une clé privée accessible seulement à la personne qui signe.

- **La signature électronique simple = plus bas niveau de sécurité**

Sa valeur juridique est limitée car elle ne garantit par l'intégrité des données signées, ni l'identité du signataire.

3. L'ARCHIVAGE DES DOCUMENTS SIGNÉS ÉLECTRONIQUEMENT

Dans le cadre de son obligation de conservation des documents de l'entreprise, l'employeur doit archiver :

- Le document électronique dans des conditions de nature à garantir leur intégrité ;
- Les éléments ayant servi à la conclusion de l'opération, c'est-à-dire les certificats de signature des parties, la preuve des processus mis en œuvre, l'horodatage du document ...

La difficulté est que la durée standard de conservation, prévue par les prestataires de signature électronique, est souvent de 10 ans à compter de la signature. Or, cette durée n'est pas nécessairement conforme aux durées de conservation imposées par la loi (voir Top 3 Actu d'avril 2025). Deux options s'offrent à l'employeur :

- Payer le prestataire de signature électronique pour augmenter la durée de conservation ;
- OU prévoir la récupération de ces documents dans le système d'archivage électronique de l'entreprise, en utilisant un service qualifié de conservation des signatures électroniques qualifiées.

Que faut-il retenir ? Il est possible de recourir à la signature électronique pour un certain nombre d'actes de la vie courante d'une entreprise (contrat de travail, ...), dès lors que les conditions de validité de celle-ci sont réunies. Dans ce cas, nous vous recommandons de prioriser l'utilisation de la signature électronique qualifiée. En effet, en cas de contentieux, ce sera à celui qui la met en cause de démontrer qu'elle n'est pas fiable.

Dans les autres cas, signature simple ou avancée, il faut rapporter la preuve de la fiabilité du procédé, ce qui est plus contraignant.

⚠ La signature manuscrite numérisée ne peut pas être assimilée à une signature électronique. Elle constitue un commencement de preuve qu'il faut étayer par d'autres éléments de preuve.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

9 juin 2025 : La journée de solidarité est souvent fixée le Lundi de Pentecôte. N'oubliez pas que les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité peuvent être fixées par accord collectif ou, en l'absence d'un tel accord, par décision unilatérale de l'employeur (après consultation préalable du CSE)

Nos prochains événements

19 juin 2025 – Matinée de l'actualité | [Informations / s'inscrire \(cliquez ici\)](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !