

LES COMPÉTENCES DU CSE EN CAS D'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES, DONT LES OUTILS D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA)

SOMMAIRE

LES POINTS À RETENIR

AVANT-PROPOS

RAPPEL SUR LA COMPÉTENCE GÉNÉRALE DU CSE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

LA COMPÉTENCE DU CSE SUR L'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES DONT LES OUTILS D'IA À L'OCCASION DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES

LA COMPÉTENCE DU CSE EN CAS D'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES DONT LES OUTILS D'IA DANS LE CADRE DE CONSULTATIONS PONCTUELLES

ANNEXE : FOCUS SUR LES OUTILS D'IA

Pour tenir compte du développement rapide des outils d'IA dans les entreprises, un focus sur cette technologie est développé dans une annexe spécifique à la fin de la fiche.

Cette fiche sur les compétences du CSE s'articule avec celle relative aux moyens du CSE en cas d'introduction d'outils numériques dont les outils d'IA.

AVANT-PROPOS

S'APPROPRIER LES ENJEUX DU RECOURS À DES OUTILS NUMÉRIQUES AU TRAVAIL DONT LES OUTILS D'IA

Les impacts d'une introduction d'outils numériques dont les outils d'IA peuvent être importants sur les organisations du travail voire de l'entreprise.

Ils emportent des conséquences en termes d'emploi (évolution, externalisation, suppression), de formation (maîtrise de l'outil, reconversion), de conditions de travail et de qualité de vie au travail (renforcement du suivi de l'activité qui peut basculer dans la surveillance, multiplicité des sollicitations et de leurs canaux) et de protection de la vie privée (travail à domicile, utilisation d'outils technologiques personnels, collecte et le traitement de données personnelles comme l'image, la voix, les empreintes digitales et les informations sur sa situation personnelle et familiale).

Concernant spécifiquement les outils d'IA, l'application de certaines dispositions du règlement européen sur l'IA depuis le 2 février 2025 oblige l'employeur à se conformer :

- à l'interdiction de certains outils d'IA dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- à obligation de former son personnel qui utilise les outils d'IA pour une maîtrise de ces outils au sens de la loi européenne. Le sujet est donc plus que jamais d'actualité !

LA LÉGITIMITÉ DES ÉLUS DU CSE POUR EN PARLER²

C'est parce ces outils impactent le travail dans un service, un établissement voire dans l'entreprise que **les représentants du personnel qui connaissent les réalités professionnelles des salariés, sont légitimes** pour assurer l'expression des salariés lors du recours à ces outils. Pas besoin d'être expert en informatique pour poser les bonnes questions qui permettront à la direction d'expliciter

2. [Accord du 6 octobre 2021.](#)

ATTENTION



Cette fiche présente les règles du Code du travail qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif ou d'accord entre la direction et les membres du CSE ayant prévu d'autres modalités de fonctionnement, notamment sur la périodicité des consultations et l'articulation des consultations entre le CSE et le CSEC en cas d'entreprise à établissements multiples.

ter les objectifs et le périmètre de l'utilisation des outils numériques. **Dialoguer** sur ce sujet entre la direction et les élus du CSE offre une **occasion d'une bonne compréhension, d'une adaptation de l'outil aux réalités**, d'une bonne adhésion des salariés et donc d'une **bonne efficacité** pour tout le monde.

Ce principe d'ailleurs a été acté dans **l'accord collectif multibranche** signé entre l'UDES et toutes les organisations syndicales dont la Confédération, le 6 octobre 2021, sur l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire. Il affirme, dès son premier article, l'importance d'un dialogue commun direction/représentant du personnel à toutes les étapes : diagnostic, observation et expérimentation.

LE PERSONNEL D'ENCADREMENT AUX PREMIÈRES LOGES

Les premiers concernés par l'introduction de technologies sont souvent les personnels d'encadrement dans le cadre de leurs responsabilités techniques ou d'encadrement d'équipe. Les nouveaux outils peuvent changer l'exercice de l'expertise et peuvent conduire à de nouvelles pratiques managériales. Les responsables d'équipes seront également en première ligne pour expliquer et accompagner la déclinaison de la technologie à leur niveau.

En votre qualité de militant CFE-CGC issu du personnel d'encadrement, vous êtes la VIGIE naturelle et légitime pour mesurer les impacts de l'introduction de ces nouveaux outils numériques sur leurs conditions de travail et d'emploi.

RAPPEL SUR LA COMPÉTENCE GÉNÉRALE DU CSE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION

Le CSE 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.

Cette compétence s'exprime à travers un droit à l'information et à l'expression d'un avis (consultation) sur tous ces sujets. Ils peuvent porter sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, sur la

RÉFLEXE MILITANT

Les premiers concernés par l'introduction de technologies sont souvent les personnels d'encadrement dans le cadre de leurs responsabilités techniques ou d'encadrement d'équipe. Il faut donc veiller à ce que toute technologie introduite dans l'entreprise soit accompagnée d'une étude d'impact sur l'évolution du rôle de la hiérarchie intermédiaire et sur l'évolution des compétences techniques. Il convient de demander à ce que la hiérarchie intermédiaire soit associée à l'élaboration de l'étude d'impact.

modification de son organisation économique ou juridique, sur les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle, sur l'introduction de nouvelles technologies et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Concernant l'introduction d'outils numériques, le droit d'information/consultation du CSE s'exerce à la fois dans un cadre général (consultation récurrente) et dans un cadre dédié (consultation ponctuelle, dédiée).

LA COMPÉTENCE DU CSE SUR L'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES À L'OCCASION DES CONSULTATIONS RÉCURRENTES³

L'introduction dans l'entreprise d'outils numériques, selon son ampleur et le type d'outils envisagés, peut être un sujet de discussion entre le CSE et la direction de l'entreprise lors de l'information/consultation prévue chaque année :

- sur les orientations stratégiques (évolution de la transformation numérique) ;
- sur la situation économique et financière (gain de productivité généré par ces outils) ;
- sur la politique sociale de l'entreprise (impact sur les conditions de travail, sur l'emploi et les compétences).

RÉFLEXE MILITANT⁴

Si l'entreprise appartient à un groupe avec plusieurs filiales ou un groupe de dimension européenne, **pensez à recouper les informations transmises au comité de groupe sur le groupe par la direction ou par l'expert ou au comité d'entreprise européen** et à vous rapprocher des représentants CFE-CGC dans ces deux institutions. Vous pourrez ainsi avoir une vision plus globale et vérifier la cohérence des informations transmises au CSE.

Le contexte de l'application du règlement européen sur l'IA du 13 juin 2024 renforce la pertinence de cette coordination et l'opportunité de parler des outils d'IA dans l'entreprise à tous les niveaux (cf. annexe).

3. [Article L. 2312-17 du Code du travail](#).

4. [Articles L. 2332-1 et L. 2334-4 du Code du travail](#) ; [articles L. 2341-4 et L. 2343-2 alinéa n° 5 et n° 7](#) (cf. guide CFE-CGC sur les comités d'entreprise européen).

COMMENT ABORDER L'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES LORS DE LA CONSULTATION DU CSE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE ?⁵

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise concerne non seulement les orientations mais également leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences et l'organisation du travail.

Cette consultation porte en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. À noter que l'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ; il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences. Il y a donc bien un lien entre outils numériques, adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi.

En votre qualité de représentant du personnel d'encadrement, il convient ici de s'assurer **de la cohérence** des éléments transmis sur ces orientations et leurs conséquences notamment en termes d'emploi, de formation et d'organisation avec le projet d'introduction des nouveaux outils voire avec une expérimentation déjà menée.

ATTENTION

La consultation prévue sur les orientations stratégiques de l'entreprise est conduite au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement.

5. [Article L. 2312-24 du Code du travail](#) pour les CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ; [article L. 6321-1 du Code du travail](#).

RÉFLEXE MILITANT

Deux arguments peuvent renforcer votre démarche de recherche de cohérence :

- lors de la discussion sur les orientations stratégiques, il semble logique qu'apparaissent des éléments sur la mise en place d'outils numériques, celle-ci pouvant s'avérer structurante pour l'évolution de l'entreprise (ex : reconfiguration d'entités, évolution d'une offre de services) mais aussi sur les métiers (ex : suppression de mission par l'installation de machines autonomes). Il ne s'agit pas de discuter lors de cette consultation du type de technologie envisagé mais de vérifier si la stratégie de l'entreprise est en phase avec les potentiels impacts de ces outils ;
- votre collecte d'informations du terrain ou dans le groupe révèle que des outils numériques sont mis en place à titre expérimental, localement, expérimentation annonçant un potentiel déploiement plus large. Il importe de remonter ces informations lors de cette consultation. C'est un moyen de faire savoir à la Direction que vous êtes au courant d'une telle approche et d'évaluer en fonction des informations complémentaires qu'elle apporte sur un projet éventuel de généralisation, si ce sujet exige d'être inscrit à un autre ordre du jour du CSE pour être approfondi.

COMMENT ABORDER L'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES LORS DE LA CONSULTATION DU CSE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE ?⁶

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise conduit souvent le CSE à se focaliser sur les comptes de l'entreprise avec souvent l'aide d'un expert-comptable.

6. [Article L. 2312-25 du Code du travail.](#)

RÉFLEXE MILITANT

Dans le cadre du recours à l'expert-comptable, il serait pertinent de lui demander, lors de l'établissement de la lettre de mission, de regarder plus spécifiquement les gains de productivité générés par la mise en place de nouvelles technologies. Ces éléments permettront de préparer l'argumentation d'une potentielle réallocation de ceux-ci vers la formation des salariés.

Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

Ainsi, l'évolution envisagée dans la technologie des outils utilisés dans l'entreprise devrait pouvoir être mise en perspective avec les éléments transmis aux membres du CSE par la direction via la BDESE.

Cette démarche se défend à deux égards :

- le recours à de nouvelles technologies peut être justifié par la direction par des gains de productivité et donc au service de la situation économique de l'entreprise ;
- les technologies correspondant souvent à un coût important, il importe de voir comment ces dépenses sont traduites dans les comptes de l'entreprise.

Et la boucle est bouclée !

COMMENT ABORDER L'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES LORS DE LA CONSULTATION DU CSE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE ?⁷

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise couvre les conditions de travail et l'emploi.

Elle aborde notamment l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur et les conditions de travail.

ATTENTION



La consultation prévue sur la politique sociale de l'entreprise est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

⁷ Article L. 2312-26 du Code du travail ; article L. 2312-27 du Code du travail.

Consultation très large, elle peut permettre **la mise en perspective d'une politique globale** avec une utilisation de nouveaux outils numériques envisagés ou avec une expérimentation technologique en cours à un niveau local pouvant avoir des impacts dépassant le niveau local. Le recours à des outils numériques peut avoir des impacts positifs et négatifs sur l'emploi, sur la formation, sur les conditions de travail, et/ou sur le temps de travail. Le sujet peut donc avoir toute sa place dans cette consultation.

Le rapport annuel écrit faisant le bilan spécifiquement **de la situation générale des conditions de travail** et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi que **le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** sont des documents utiles en ce sens. Ils permettent de susciter des remarques, des questions, des discussions au sein du CSE sur les usages d'outils numériques et leurs impacts sur les conditions de travail ou les besoins de formation.

RÉFLEXE MILITANT

Cette consultation est une occasion de mettre en lien le recours à des outils numériques dans l'entreprise avec des éléments sur la conformité de l'entreprise au règlement général de la protection des données (RGPD). En effet, la politique sociale de l'entreprise s'appuie sur une consolidation de données concernant les salariés.

Le traitement de ces données doit être conforme au RGPD.

Tout traitement de données personnelles des salariés doit être déclaré sur un registre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la mention du type de données et la finalité de sa collecte (gestion du contrat de travail, paie...)⁸.

De plus, chaque année, le délégué à la protection des données (DPD/DPO), lorsqu'il a été nommé dans l'entreprise, rédige un rapport sur l'état des traitements des données. Il est utile d'avoir ce rapport à disposition lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Il permet de connaître les traitements nouveaux de données personnelles des salariés, les problèmes rencontrés et de détecter des traitements parfois locaux ou circonscrits en lien avec l'utilisation d'outils numériques mais qui pourraient être généralisés.

8. Pour vous familiariser avec ce sujet, appuyez-vous sur la charte CFE-CGC éthique et numérique RH ainsi que sur les fiches « les obligations de l'employeur en matière de protection des données au travail » et « les droits des salariés de la protection de leurs données personnelles au travail ».

LA COMPÉTENCE DU CSE EN CAS D'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES DONT LES OUTILS D'IA DANS LE CADRE DE CONSULTATIONS PONCTUELLES

Des situations particulières concernant des outils numériques peuvent conduire le CSE à mobiliser un droit légal d'information voire de consultation, en plus de son droit à information/consultation dans le cadre des consultations récurrentes.

Nous en avons identifié cinq :

- l'introduction de nouvelles technologies ;
- la mise en œuvre des moyens de contrôle d'activité des salariés ;
- des traitements automatisés de gestion du personnel et méthodes ou technique d'aide au recrutement ;
- la mise en place d'une charte informatique quand il est prévu de l'annexer au règlement intérieur ;
- la mise en place d'une charte sur le droit à la déconnexion et d'une charte sur le télétravail en cas d'absence d'accord.

L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES ET TOUT AMÉNAGEMENT IMPORTANT MODIFIANT LES CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ OU LES CONDITIONS DE TRAVAIL⁹

Le CSE 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.

À ce titre, il est informé et consulté sur l'introduction de nouvelles technologies et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

ATTENTION 

La qualification de « nouvelle technologie » est importante car elle va entraîner la consultation du CSE. Si le recours à l'outil numérique n'est pas considéré comme « une nouvelle technologie », l'employeur pourra se contenter d'une simple information du CSE.

9. Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav., n° 84/8 bis ; [Cass. Soc., 9 juill. 1997](#) ; Cass. crim. 17 juin 1986 ; [Cass. Soc., 2 juill. 1987](#) ; CA Paris, 2 juill. 1991, n° 91/8732 ; CA Versailles, 14^e ch., 5 déc. 1990, n° 1750/90 ; tribunal judiciaire de Pontoise, 15 avril 2022 n° RG 22/00134 ; [Cass. Soc., 27 nov 2024](#) ; voir la fiche G2 sur les moyens d'expertise du CSE ; [article L. 2312-19 du Code du travail](#).

- fabrication d'une nouvelle famille de transmission automatique pour traction avant qui s'est traduite par la construction d'une nouvelle fonderie ;
- l'installation d'un matériel informatique plus performant affectant profondément les méthodes de gestion de l'entreprise (à savoir notamment la connexion entre les divers matériels informatiques des sociétés du groupe, la multiplication des terminaux, l'augmentation du nombre de salariés travaillant sur écran) ;
- l'installation au domicile de certains salariés d'équipements informatiques et de logiciels, pour leur permettre de mettre à jour les fichiers clients et de suivre les actes de gestion, modifiant les méthodes de gestion de l'entreprise (multiplication des terminaux et augmentation du nombre de salariés y ayant accès) ;
- l'acquisition d'un matériel informatique plus performant bouleversant toute la gestion matérielle et comptable de l'entreprise et ayant certaines conséquences sur les conditions de travail et la formation des salariés ;
- le recours à un outil d'IA, par son caractère novateur, pour en mesurer les répercussions potentielles dans l'entreprise.

À quel moment le CSE doit-il être consulté ?

• Un projet élaboré

Le CSE doit être consulté sur le choix technologique ainsi que sur les conditions de son introduction dans l'entreprise et sur ses conséquences sociales dès lors que le projet est élaboré.

RÉFLEXE MILITANT

Un juge a récemment estimé que le projet de déploiement d'outils d'IA en phase « pilote » en conditions réelles est suffisamment élaboré pour devoir être soumis à l'information/consultation du CSE, sous peine de sanction contre la direction (suspension du projet ; délit d'entrave)¹⁰.

• Quels sont les éléments que l'employeur doit transmettre au CSE ?

L'employeur doit transmettre des informations précises et écrites ou mises à disposition et répondre de façon motivée aux observations du CSE.

10. Ordonnance du Tribunal judiciaire de Nanterre, 14 février 2025, RG 24/01457.

RÉFLEXE MILITANT

La consultation du CSE est un droit en cas d'introduction de nouvelles technologies. On voit que la jurisprudence peut être souple sur la notion de « nouvelles technologies ».

Nous préconisons de partir du principe que la consultation peut être justifiée :

- dès lors que les technologies sont objectivement nouvelles du point de vue de l'état de la technique ;
- ou qu'elles sont nouvelles par rapport à celles jusques là utilisées dans l'entreprise.

ATTENTION

Le CSE ne peut prétendre être consulté sur de simples études ou sur un cahier des charges confié à un cabinet extérieur en vue d'une étude prospective alors que le projet n'est pas élaboré. Il faut donc que le projet soit suffisamment formalisé.

Ces éléments doivent être adressés dans un délai suffisant pour que le CSE puisse rendre un avis éclairé.

Concernant l'introduction de nouvelles technologies, l'information écrite devra porter sur :

- le projet élaboré précisant le type de technologie, les objectifs poursuivis... ;
- les conséquences en matière d'emploi, de qualification, de rémunération, de formation et de conditions de travail (charge de travail...).

LA CONSULTATION DÉDIÉE DU CSE EN CAS DE MISE EN ŒUVRE DES MOYENS DE CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ DES SALARIÉS¹¹

Le CSE est consulté sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés.

Son rôle consiste à s'assurer de la pertinence et de la proportionnalité entre les moyens de contrôle et le but recherché par la direction. Le CSE est un garde-fou collectif du pouvoir de contrôle de l'activité des salariés que l'employeur tient du contrat de travail.

Quels moyens et techniques sont soumis à la consultation du CSE ?

Sont concernées toutes les technologies de contrôle de l'activité des salariés au sens large du terme, qu'elles soient visuelles (vidéosurveillance), spatiales (géolocalisation), temporelles (chronométrage, collecte de temps de connexion) ou physique (biométrie).

Quelles sont les questions à poser lors de la consultation ?

Plusieurs questions sont à poser : qu'est-ce qui justifie la mise en place de ce dispositif de contrôle ? Quelle est sa finalité ? Qui a accès aux enregistrements ? Combien de temps sont-ils conservés ? Comment peuvent-ils être utilisés contre un salarié, etc.

Il conviendra également de s'assurer que l'entreprise a bien procédé à la réalisation d'une étude d'impact (devant être adressée à la CNIL), ou à défaut de connaître les motifs de non-recours à cette étude et de le notifier au PV.

RÉFLEXE MILITANT

Le recours massif au télétravail conduit parfois l'employeur à substituer à un contrôle « visuel » sur site un contrôle « numérique » à partir de logiciel traceur d'activité des salariés travaillant à distance (keylogger).

À l'occasion des discussions sur le travail à distance grâce aux outils numériques, il est indispensable d'aborder le sujet du contrôle de l'activité des salariés qui sont dans cette situation : y a-t-il un contrôle ? Si oui, de quelle façon ? Quel traitement des données ? Ce dernier est-il déclaré sur le registre ? Les salariés sont-ils personnellement informés ? Le référentiel GRH de la CNIL¹³ ainsi que son QR sur le télétravail¹⁴ rappellent les fondements et les limites de ce contrôle des activités des salariés par voies numériques.

11. [Article L. 2312-37 du Code du travail](#) ; [Cass. Soc. 26 juin 2013](#) ; [Cass. Soc. 3 novembre 2011](#) ; [Cass. Soc. 25 janvier 2016](#) ; [Conseil d'État 15 décembre 2017](#) ; [CNIL délibérations 2016-186 et 2016-187](#) ; [Cass. Soc. 7 juin 2006](#) ; [Cass. Soc. 11 décembre 2019](#) ; en ce sens l'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation qui a reconnu un délit d'entrave suite à la non-consultation par l'employeur des représentants du personnel sur un outil d'évaluation du personnel : [arrêt du 6 juin 2023 n° 22-83037 FD](#).

L'INFORMATION DÉDIÉE DU CSE SUR LES TRAITEMENTS AUTOMATISÉS DE GESTION DU PERSONNEL ET MÉTHODES OU LES TECHNIQUES D'AIDE AU RECRUTEMENT¹⁵

Le CSE est informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Ces traitements peuvent concerner par exemple une gestion des demandes et des suivis des congés, la dématérialisation du bulletin de paie.

Le CSE est également 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.

RÉFLEXE MILITANT

Au regard du recours de plus en plus répandu à des algorithmes pour sélectionner des candidatures et ensuite des candidats ou évaluer des salariés, il est regrettable que la loi se contente d'une simple information et n'exige pas une consultation. Il est donc important d'augmenter la qualité des informations auxquelles pourront avoir accès les membres du CSE pour parfaire la connaissance des impacts qu'auront ces méthodes et techniques.

Ainsi, il sera utile de mettre en lien les éléments transmis par l'employeur et les questions posées par les élus lors de cette réunion d'information :

- avec les informations transmises par ailleurs sur le suivi de la conformité des traitements de données personnelles dans l'entreprise conformément au RGPD (cf. charte CFE-CGC éthique et numérique RH ainsi que les fiches sur la protection des données)¹⁶ ;
- et avec celles découlant des liens à établir avec le délégué à la protection des données (DPD/DPO) qui a été désigné dans l'entreprise (information du CSE sur sa désignation, prise de contact, accès à son rapport annuel notamment).

La jurisprudence a reconnu la nécessité de demander l'avis du CSE en cas de recours à des critères d'évaluation dès lors qu'ils faisaient peser des risques sur la santé mentale des salariés¹⁷. Il nous semble que cette jurisprudence peut être mobilisée en cas d'évaluation du salarié via des supports numériques ou traitements automatisés.

15. [Article L. 2312-38 du Code du travail.](#)

16. <https://fr.calameo.com/read/003664566071549f23d87>

17. [Cass. Soc. 28 novembre 2007](#) ; [cour d'appel de Toulouse 21 septembre 2011.](#)

LA CONSULTATION DÉDIÉE DU CSE SUR LA CHARTE INFORMATIQUE EN CAS D'ANNEXE AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR¹⁸

La charte informatique est un texte qui définit les droits et les obligations des salariés concernant l'utilisation du matériel informatique de l'entreprise.

Si les plus anciennes visaient principalement à lister les règles à suivre pour prévenir ou limiter l'usage abusif des outils bureautiques mis à la disposition du personnel, leur contenu a évolué pour tenir compte d'un nouveau contexte :

- des enjeux de cyber-sécurité avec le développement des outils numériques utilisés par de plus en plus de salariés dans l'entreprise et de plus en plus souvent à distance ;
- des enjeux de protection des données depuis l'application du RGPD.

Dans tous les cas, les obligations prévues par la charte ne doivent pas être disproportionnées par rapport à l'objectif recherché par l'employeur.

Pour être opposable aux salariés, la mise en place de la charte informatique doit respecter certaines règles. À défaut, elle n'a pas de valeur contraignante pour le personnel.

L'employeur peut faire figurer la charte en annexe du contrat de travail mais le plus souvent, la charte informatique figure en annexe du règlement intérieur de l'entreprise. Dans ce dernier cas, avant son entrée en vigueur, le projet de mise en place de l'annexe doit être soumis à l'avis du comité social et économique (CSE).

RÉFLEXE MILITANT

En vue d'une consultation sur un projet de charte informatique, vous pouvez regarder si le projet reprend les conseils de la CNIL¹⁹.

18. [Article L. 1121-1 du Code du travail](#).

19. <https://www.cnil.fr/fr/securite-informatique-sensibiliser-les-utilisateurs>

LA CONSULTATION DÉDIÉE DU CSE SUR LA CHARTE SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION ET SUR LA CHARTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN CAS D'ABSENCE D'ACCORD²⁰

Le droit à la déconnexion

Le Code du travail a consacré en 2016 un droit à la déconnexion sans en prévoir une définition claire et précise. C'est donc au sein des entreprises que sont définies les modalités concrètes de ce droit.

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales (dès lors qu'un délégué syndical a été désigné) doivent mener des négociations sur l'exercice du droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion fait partie des sujets à aborder lors de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail. La négociation doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

La loi ne prévoit pas d'obligation d'aboutir à un accord. La seule réponse apportée par le législateur à une négociation avortée sur ce sujet est l'obligation d'élaborer une charte sur laquelle sera consulté le CSE.

Le but de cette charte est de définir les modalités concrètes d'exercice du droit à la déconnexion en l'absence d'accord avec le contenu prévu par la loi.

Cette charte doit déterminer les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Dans les entreprises n'ayant pas de section syndicale implantée, le recours à la charte devient une simple possibilité.

Avec la généralisation du télétravail, le droit à la déconnexion est revenu sur le devant de la scène.

RÉFLEXE MILITANT

En vue de la consultation sur la charte du droit à la déconnexion, vous pouvez vous appuyer sur la fiche CFE-CGC dédiée au droit à la déconnexion disponible sur l'intranet.

Veillez, dans notre environnement hyperconnecté, à rendre effectif le droit à la déconnexion en fixant les règles et plages d'activité habituelles, ce qui permettra de dégager les responsabilités des salariés hors de ces périodes. Pour cela, être attentif à ce que les objectifs donnés aux membres de l'encadrement et à leurs équipes permettent une charge de travail compatible avec un temps de travail raisonnable. Un suivi des temps de connexion hors des plages habituelles pourrait être un indicateur de suivi du bien-être des salariés.

²⁰ Article L. 2242-17 du Code du travail ; article L. 1222-9 du Code du travail.

Le guide du ministère du Travail sur le télétravail rappelle notamment que l'employeur doit définir précisément les « plages horaires pendant lesquelles le salarié est disponible ». Les télétravailleurs restent en effet protégés par le droit à la déconnexion et la durée légale du travail. Par ailleurs, rappelle le document, si le salarié se doit de rester disponible et actif durant ces plages horaires cadrées, cela ne signifie pas pour autant qu'il n'a pas le droit de faire des pauses, y compris pour déjeuner.

Le recours au télétravail

Le code du travail ne prévoit plus d'obligation d'un accord collectif ou d'une charte, même en cas de télétravail régulier. S'il n'y a ni l'un ni l'autre, salarié et employeur « formalisent leur accord par tout moyen ».

Lorsqu'une charte est élaborée, l'employeur doit recueillir l'avis du CSE.

RÉFLEXE MILITANT

En vue de la consultation du CSE, si vous n'avez pu réussir à conclure un accord sur le sujet, vous pouvez continuer à vous appuyer sur le guide CFE-CGC dédié au télétravail.

ANNEXE : FOCUS SUR LES OUTILS D'IA

Tout le contenu de cette fiche est valable pour les outils d'IA. Cependant, cette technologie ayant des caractéristiques propres, elle est régie par un cadre spécifique qui est présenté brièvement ci-dessous. Il est indispensable de connaître ces particularités pour être plus pertinent dans l'information/consultation du CSE.

QU'EST-CE QU'UN SYSTÈME OU UN OUTIL D'IA ?

Un système d'IA est un système basé sur une machine qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des données qu'il reçoit et génère des résultats tels que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer des environnements physiques ou virtuels.

Différents systèmes d'IA varient dans leurs niveaux d'autonomie et d'adaptabilité après leur déploiement (définition OCDE).

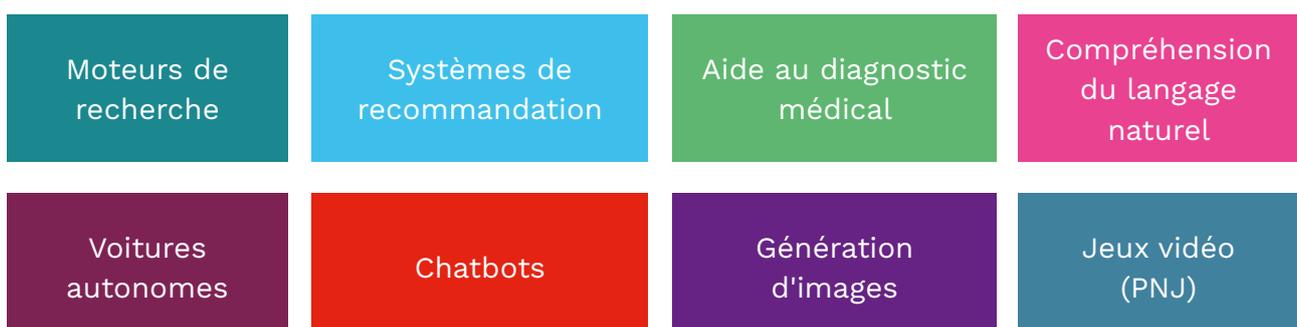
Ainsi, 4 caractéristiques principales définissent un système ou outil d'IA :

- il a besoin de données pour fonctionner ;
- il permet une prise de décision plus ou moins automatisée ;
- il le fait avec un certain degré d'autonomie ;
- il interagit avec et influence son environnement.

On pourrait plus parler « **d'Informatique avancée** » que « d'intelligence artificielle », traduction malheureuse du terme anglais « intelligence ».

IL EXISTE PLUSIEURS TYPES D'IA

Il est impropre de parler d'IA au singulier tant les outils d'IA peuvent avoir des fonctions très différentes. Le schéma ci-dessous résume les différentes applications :



LES QUESTIONS SPÉCIFIQUES À POSER EN CAS D'INTRODUCTION D'UN OUTIL D'IA

L'outil d'IA pouvant avoir des impacts différents des autres outils numériques, il est indispensable de comprendre à quoi il va servir et comment il va s'intégrer dans les outils existants. On doit comprendre ce qui va se passer pour le travail des salariés concernés.

Pour ce faire, il y a des questions incontournables à poser lors du CSE :

- Quel cas d'usage ?
- Qui est le destinataire ? Qui est le bénéficiaire ?
- Qui est l'initiateur ? Qui est impacté ?
- Quelles données : internes ? Externes ?
- Quel process : amélioration du travail humain ou substitution/subordination ?

UNE PREMIERE JURISPRUDENCE PROMETTEUSE POUR UN DIALOGUE SOCIAL INCONTOURNABLE

La direction d'une société a déployé des outils d'IA en « phase pilote » pendant plusieurs mois. Le CSE demande une information/consultation. L'employeur refuse au motif que le projet n'était pas suffisamment « élaboré » pour le présenter devant le CSE. Le projet continue de se déployer toujours « en phase pilote ». Les élus du CSE ont saisi, en urgence, le tribunal pour obtenir de l'employeur des informations complémentaires et pour un délai supplémentaire pour la consultation.

Le TJ de Nanterre, dans un jugement du 14 février 2025, affirme « *qu'une phase pilote qui implique l'utilisation des nouveaux outils, au moins partiellement, par l'ensemble des salariés concernés, ne peut être regardée comme une simple expérimentation mais s'analyse comme une première mise en œuvre des applicatifs informatiques soumis à consultation. Le déploiement anticipé sans avis du CSE est un trouble manifestement illicite* ».

La conséquence : suspension de la mise en œuvre de la phase pilote jusqu'à la clôture de la consultation, sous astreinte de 1 000 euros par infraction pendant 90 jours.

Mes notes



A large rectangular area enclosed by a blue border, containing 25 horizontal dotted lines for writing notes.