

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

SOMMAIRE

LES POINTS À RETENIR

AVANT-PROPOS

**LES MOYENS D'EXPERTISE DU CSE LORS DE L'INTRODUCTION D'OUTILS
NUMÉRIQUES**

**LES MOYENS DE CONTRÔLE DU CSE DU RESPECT DU RGPD PAR L'EMPLOYEUR
EN CAS D'INTRODUCTION D'UN OUTIL NUMÉRIQUE**

LE DROIT D'ALERTE EN CAS D'ATTEINTE AUX DROITS FONDAMENTAUX

LE DROIT DU CSE DE PRÉSENTER DES RÉCLAMATIONS

LES MOYENS D'INSPECTION DU CSE

AVANT-PROPOS

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

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.

Il est important de se convaincre et de convaincre la direction de l'entreprise de l'intérêt d'associer les représentants du personnel et syndicaux dès le début des projets d'évolution technologique, surtout avec le recours accru à de l'intelligence artificielle dans les processus de travail.

Les impacts potentiels ou avérés des outils numériques dans l'entreprise sur l'organisation du travail et les conditions de travail doivent être éclairés en amont de leur introduction par la connaissance des réalités professionnelles des représentants syndicaux et au sein du CSE.

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 ;
- l'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 !

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, vous êtes la VIGIE pour les personnels d'encadrement pour mesurer les impacts de l'introduction de ces nouveaux outils numériques sur leurs conditions de travail et d'emploi.

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 multiples¹.

1. [Article L. 2312-19 du Code du travail.](#)

LES MOYENS D'EXPERTISE DU CSE LORS DE L'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES²

Le Code du travail ouvre au CSE des entreprises d'au moins 50 salariés, le droit de recourir à divers experts. Il prévoit spécifiquement ce recours en cas d'introduction de nouvelles technologies.

L'expertise a pour objet d'éclairer les membres du CSE sur les sujets en question en leur apportant une information claire, précise et impartiale, en établissant un diagnostic et en présentant des propositions d'action et des solutions concrètes sur la base de celui-ci.

DANS QUELS CAS LE CSE PEUT-IL RECOURIR À L'EXPERTISE SPÉCIFIQUE EN CAS D'INTRODUCTION D'OUTILS NUMÉRIQUES ?³

Deux cas légaux

Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité :

- en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
- ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le Code du travail ne définissant pas la notion de « projet important », il est revenu aux juges d'apporter des réponses au cas par cas.

Le recours à l'expertise en cas de « nouvelle technologie »

À partir de quand peut-on considérer que l'employeur a introduit une nouvelle technologie nécessitant la consultation du CSE et ouvrant droit à expertise ?

Il faut démontrer le caractère nouveau de la technologie. Ce n'est pas toujours simple...

Voici des exemples cas où le juge a reconnu la nouveauté de la technologie justifiant le recours à une expertise :

- la généralisation dans une banque d'un dispositif informatique utilisé par des personnels qui travaillaient auparavant dans les services dits administratifs avec

2. [Article L. 2315-94 du Code du travail.](#)

3. Pour en savoir plus sur l'expertise du CSE reportez-vous à la fiche « CSE l'expertise » ; jugement du 15 avril 2022 n° RG 22/00134 ; [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 ; [Cass. Soc., 10 février 2010](#) ; [Cass. Soc., 29 septembre 2009](#) ; [Cass. crim 29 mars 1994](#) ; [Cass. Soc. 4 mai 2011](#) ; TJ Nanterre 14 février 2025 n° RG 24/01457.

des logiciels et un matériel installés dans le cadre d'un précédent plan informatique ;

- la 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 ;
- la mise en place d'un nouveau logiciel d'IA permettant d'anticiper les causes de dysfonctionnement informatiques et de les résoudre, de façon à améliorer l'expérience numérique des salariés ;
- la phase pilote impliquant l'utilisation de nouveaux outils d'IA, au moins partiellement, par l'ensemble des salariés concernés.

Le recours à l'expertise en cas de projet important

L'introduction d'outils numériques dans l'entreprise peut conduire à un recours à l'expertise au titre « de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

En effet, l'installation de logiciels de dématérialisation de tâches administratives, outils numériques sans aucun doute, peuvent ne pas être une nouvelle technologie mais être un projet important modifiant les conditions de travail.

Tout changement dans l'entreprise ne justifie pas le recours à une expertise. Il faut qu'il ait une certaine importance.

Notion non définie par la loi, il est revenu aux juges d'en donner des critères pour légitimer ou non un recours à l'expertise de la part des élus du personnel.

RÉFLEXE MILITANT

Les deux derniers exemples concernant des décisions de justice de 2022 et 2025 mettent en avant le rôle de préventeur des élus du CSE en de recours à des outils d'IA. N'hésitez pas à les mobiliser !

Qu'est-ce qu'un projet important ?

Le critère neutre du nombre de salariés concernés

La qualification de « projet important » ne dépend pas du nombre de salariés concernés. Ainsi, un projet de restructuration entraînant un transfert de salariés peut donner lieu à une expertise, quand bien même les modifications des conditions de travail concernent un petit nombre d'entre eux (une vingtaine seulement risquait d'être affectée). Ce n'est pas tant le nombre de salariés impactés que l'incidence sur chacun des salariés qui détermine si le projet est important ou ne l'est pas, ce que d'autres décisions confirment.

Cependant, cette position signifie qu'elle permettrait d'invalider un recours du CSE à une expertise si celle-ci n'est fondée que sur le seul critère d'un grand nombre de salariés concernés par l'outil numérique introduit.

L'importance de l'impact sur les conditions de travail

La notion d'importance s'apprécie nécessairement en fonction des modifications que le projet apporte dans l'organisation et la marche de l'entreprise et des conséquences qu'il peut avoir sur l'emploi, la qualification, la rémunération et la formation ou les conditions de travail.

Un projet n'ayant aucune incidence ni sur la rémunération, ni sur les horaires de travail ni sur les conditions de travail des salariés, ne constitue pas un projet important au regard de la loi.

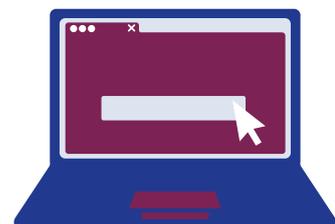
L'ampleur de l'impact du projet sur les conditions de santé et de sécurité des salariés ou de leurs conditions de travail dépend aussi de savoir si le projet est temporaire ou pérenne et si l'outil mis en place était totalement nouveau ou une simple amélioration du système ou logiciel précédent.

Exemple de jurisprudence

À des fins pédagogiques, voici ci-dessous des cas où le juge a invalidé le recours à l'expertise du CSE mais également des cas où le juge, au contraire, l'a validé.

Des situations où le juge a **invalidé** le recours à l'expertise :

- un projet réorganisant certains services d'une grande surface alimentaire et introduisant une plus grande polyvalence dont l'impact sur les conditions de travail, les horaires et la rémunération n'a pas été démontré ;
- la mise en œuvre d'un système de géolocalisation ;
- la décision d'implantation d'un logiciel informatique constituant une version améliorée d'un logiciel déjà en application⁴ ;



4. [Cass. Soc., 4 mai 2011, n° 09-67.476.](#)

Des situations où le juge **a validé** le recours à l'expertise :

- un projet de mise en place d'un dispositif d'écoutes et d'enregistrements de chargés de clientèle, notamment destiné à l'évaluation professionnelle des salariés¹⁰ ;
- un dispositif ayant pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat des tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale¹¹ ;
- une nouvelle organisation n'est plus un projet mais une réalité, l'employeur ayant déjà commencé à la mettre en œuvre, l'expertise étant un droit pour le CSE à être éclairé sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions¹².

Ces décisions montrent que le bien-fondé du recours à l'expertise est évalué en fonction de la situation spécifique que vivent les salariés dans l'entreprise.

Nouvelle technologie ? Projet d'aménagement important ? C'est la question qu'en qualité d'élus du CSE vous devez impérativement vous poser lorsque l'employeur présente le projet et que vous souhaitez vous faire assister par un expert habilité.

Il n'y a pas de réponse toute faite à cette question.

Il y a des éléments à réunir pour aider à évaluer a priori :

- l'objectif visé par la technologie envisagée, le type de technologie, son périmètre de son application, son coût, sa temporalité, les modalités précises de sa déclinaison : identification de l'équipe interne/externe en charge de l'installation, calendrier de mise en œuvre, éventuel changement de matériel, lieux d'installation, éventuelle formation... ;
- vérifier si ce sujet a été abordé lors des consultations du CSE récurrentes (voir fiche « Les compétences du CSE en cas d'introduction d'outils numériques, dont les outils d'IA » partie 1) et si les éléments présentés sont en rapport avec ceux évoqués dans les documents transmis et les questions posées lors de ces consultations génériques.

10. CA Paris, 14^e ch., sect. A, 5 déc. 2007, n° 07/11402.

11. [Cass. Soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382.](#)

12. [Cass. Soc., 14 mars 2018, n° 16-27.683](#) ; [Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 18-10.079](#) ; [Cass. Soc., 11 mars 2020, n° 18-23.575.](#)

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE RECOURS À CETTE EXPERTISE SPÉCIFIQUE ?¹³

L'objet de l'expertise

L'expertise est conduite en matière d'organisation, de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Elle a pour objet d'apporter aux membres du comité social et économique des éléments d'information lisibles et objectifs leur permettant de formuler un avis éclairé. À cette fin, elle favorise les échanges entre l'employeur et les membres du comité social et économique et réduit l'asymétrie des connaissances au sein du comité social et économique.

L'expertise contribue en particulier à :

- analyser les situations de travail ;
- évaluer les risques professionnels et, le cas échéant, les événements accidentels ;
- évaluer les incidences, pour les travailleurs, de la mise en place d'un projet important ou de l'introduction d'une nouvelle technologie ;
- identifier les opportunités qui permettraient, notamment, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, l'organisation, la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- formuler des recommandations en la matière ;
- restituer sous forme écrite et orale au comité social et économique les conclusions de l'expertise en apportant, notamment la démonstration du diagnostic et des recommandations formulées.

Le délai de désignation de l'expert

L'expert ayant pour mission d'éclairer l'avis du CSE sur le projet, il doit être désigné avant l'expiration du délai de la consultation. Et comme il doit remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration de ce délai, il importe de le désigner le plus en amont possible de la réunion de consultation, sur la base des documents présentés au CSE lors de la réunion d'information du CSE.

Le choix d'un expert habilité

L'expert pouvant être choisi par le CE doit être habilité. Cette habilitation est une certification qui atteste que l'organisme expert dispose des compétences nécessaires pour répondre à la demande d'expertise.

RÉFLEXE MILITANT

La dimension de l'impact sur les managers est souvent oubliée dans le cahier des charges de l'expertise. Il faut veiller à intégrer dans la commande l'impact du projet sur les processus de décision et d'exercice des responsabilités notamment dans le cadre du développement du numérique : décloisonnement des unités et métiers, dématérialisation, autonomie des équipes, désintermédiation.

Lorsqu'une technologie est introduite dans l'entreprise, il faut veiller à ce que l'étude d'impact intègre l'évolution du rôle du management intermédiaire et l'évolution des compétences techniques.

13. [Arrêté du 7 août 2020](#) ; [article R. 2315-47 du Code du travail](#) ; [article L. 2315-80 du Code du travail](#).

La prise en charge financière des frais d'expertise

Le recours à l'expertise dans le cas présent relève du co-financement entre le CSE et l'employeur.

Les frais d'expertise sont pris en charge à hauteur de 20 % par le budget du CSE et de 80 % par l'employeur.

L'employeur peut être amené à prendre en charge la totalité si le budget du CSE est insuffisant et qu'il n'y aura pas eu de transfert d'excédents de ce budget vers celui des activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes.

LES MOYENS DE CONTRÔLE DU CSE DU RESPECT DU RGPD PAR L'EMPLOYEUR EN CAS D'INTRODUCTION D'UN OUTIL NUMÉRIQUE

Beaucoup d'outils numériques au travail reposent sur des données personnelles du salarié : image, voix, matricule, code d'accès... Ces données personnelles ne peuvent être collectées et traitées que dans le cadre légal posé à la fois par le Code du travail et depuis 2018 par le RGPD.

Le CSE a des moyens pour s'assurer dans le temps que l'employeur, à l'occasion d'introduction d'outils numériques, en cas de collectes de données personnelles, respecte les exigences du RGPD.

RÉFLEXE MILITANT

Il ne s'agit pas de vous transformer en spécialiste du RGPD, souvent abusivement présenté comme un sujet ultra-technique maîtrisé par les seuls spécialistes en informatique. L'idée ici est de vous permettre de mobiliser les principes du RGPD qui sont compréhensibles par tout à chacun, pour appréhender les impacts de l'outil numérique envisagé sur les droits des salariés, en posant des questions simples et souvent de bons sens.

Appuyez-vous sur la [charte CFE-CGC éthique et numérique RH](#) pour vous sensibiliser au RGPD.

QUE RECOUVRENT LES PRINCIPES DU RGPD QUE L'EMPLOYEUR DOIT RESPECTER ?¹⁴

Les principes prévus par le RGPD sont présentés dans la charte CFE-CGC éthique et numérique RH.

Pour mémoire, ils concernent principalement :

- la responsabilité de l'employeur, en sa qualité de responsable de traitements de données des salariés ;
- la transparence et la communication de l'information des salariés sur le traitement de leurs données personnelles ;
- la licéité des traitements effectués ;
- la limitation des finalités des traitements faits ;
- l'exactitude des données collectées et traitées ;
- la confidentialité et la sécurité des données traitées.

Lorsqu'un outil numérique est introduit et va utiliser des données personnelles du salarié, l'employeur doit répondre de la conformité aux principes du RGPD de cet outil dans son introduction et dans son utilisation.

À défaut, il encourt une pénalité pouvant aller jusqu'à 4 % de son chiffre d'affaires.

QUELS SONT LES OUTILS DU CSE POUR VÉRIFIER LE RESPECT DES PRINCIPES DU RGPD ?¹⁵

Une fois bien identifiés, les principes du RGPD deviennent une législation comme une autre à respecter pour l'employeur et dont la conformité est à suivre par le CSE.

Le droit du CSE à poser des questions sur le respect de ces principes lors de la réunion d'information/consultation dédiée

L'introduction d'outils numériques peut conduire à une collecte de données personnelles. Dans ce cas, le CSE est fondé à demander des précisions à l'employeur sur ses actions permettant une conformité de l'utilisation de cet outil au RGPD.

RÉFLEXE MILITANT

Devant les enjeux en termes de droits et de libertés au sein de l'entreprise, que constitue le traitement de données personnelles par l'employeur, la CFE-CGC pousse à ce que le sujet de la conformité au RGPD des pratiques professionnelles devienne un sujet collectivement débattu au sein du CSE et avec les délégués syndicaux.

Le kit CFE-CGC sur la charte CFE-CGC éthique et numérique RH donne des outils pour que vous, élus et délégués syndicaux, soyez sensibilisés et informés sur les enjeux. Vous pourrez ainsi vous sentir plus à l'aise pour en faire un sujet collectivement discuté et le sortir d'une vision de spécialistes informaticiens ou d'un pouvoir de l'employeur sans régulation.

14. Kit syndical complet disponible sur l'intranet CFE-CGC, onglet « nos ressources », rubrique numérique.

15. [Référentiel CNIL des traitements de données personnel en matière de ressources humaines, publié en avril 2020](#) ; [CNIL registre des traitements](#) ; [article L. 1221-15 du Code du travail](#) ; [article L. 2315-14 du Code du travail](#) (élus CSE et RS au CSE) ; [article L. 2143-20 du Code du travail \(DS\)](#) ; [les lignes directrices du G29](#) ; [Cass. Soc. 9 avril 2025](#).

La question sur la licéité des traitements engendrés par le recours à l'outil numérique

Un traitement de données personnelles est licite quand il repose sur une base prévue par la loi et qu'il est effectué conformément aux prescriptions de la loi.

Se faire préciser la base légale du traitement

Dans le cadre du contrat de travail, le traitement des données personnelles est souvent fondé sur les obligations légales qu'a l'employeur vis-à-vis du salarié pour verser sa rémunération, assurer sa couverture sociale, gérer son parcours professionnel...

Pour s'y retrouver, la CNIL a publié un référentiel des traitements de données personnelles en matière de ressources humaines.

Se faire préciser la finalité du traitement

Le traitement des données collectées par l'outil numérique doit être justifié par un objectif précis.

Ex : l'employeur met en place un accès à des locaux par badge en le justifiant par l'objectif de sécurité dans l'accès du site pour les biens et les personnes.

Ainsi, il ne pourra à aucun moment utiliser les données de passage à d'autres finalités, comme par exemple tracer les trajets de telle ou telle personne ou de contrôler ses horaires d'arrivée et de sortie.

En cas de détournement de finalité, les preuves invoquées par l'employeur pour sanctionner un salarié seront illicites. La Cour de cassation l'a rappelé dans un arrêt du 9 avril 2025 concernant le croisement de fichiers de journalisation avec des messages envoyés de l'adresse IP attribuée au salarié. Ce croisement avait pour but de contrôler l'activité du salarié, ce qui était un détournement de finalité de l'outil. Les preuves basées sur ce croisement ont été considérées comme illicites et donc ont été écartées.

Se faire préciser si l'introduction de l'outil numérique exige ou non une analyse d'impact

Lorsque l'outil numérique envisagé conduit à traiter des données personnelles sensibles (ex : la santé du salarié) ou à faire un traitement pouvant apporter une atteinte importante aux droits et libertés des salariés (ex : le vote électronique, la surveillance systématique), le RGPD exige une analyse d'impact. Cette analyse, faite de façon indépendante et en amont de l'introduction de l'outil, sert à identifier les éléments susceptibles de restreindre des droits et des libertés.

ATTENTION

L'analyse d'impact est un document technique qui n'est pas accessible à des non spécialistes. De plus, il n'existe aucune obligation de l'employeur de la communiquer aux élus du CSE. Il doit la tenir à disposition de la CNIL, dans le cadre du registre des traitements, en cas de contrôle. Cependant, les élus du CSE peuvent tout à fait demander si une analyse d'impact a été faite. Si elle a été faite, quelles en sont les conclusions quant à la compatibilité de l'outil numérique envisagé avec le respect des droits et libertés des salariés ? Si elle n'a pas été faite, quelles en sont les raisons ?

Lors de la réunion, si jamais l'employeur n'aborde pas le sujet des modalités de cette information individuelle ou est évasif, les élus du CSE sont en droit de poser des questions sur ces modalités :

- Quel support prévu (affiche, note de service) ?
- Quelles modalités de diffusion (affichage, envoi sur adresse électronique des salariés, rubrique RH de l'intranet de l'entreprise, remise en main propre) ?
- Dans quel délai ?

Par ailleurs, les élus du CSE ont un droit d'accès au registre du personnel. Cet accès qui permet de connaître les dernières arrivées de salariés, est un moyen d'identifier ces nouveaux arrivants et de prendre contact avec eux pour savoir comment ils ont été informés de ces traitements.

La liberté de circulation dans l'entreprise pour rencontrer les salariés et visiter les locaux

Pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants élus du CSE, les représentants syndicaux au CSE et les délégués syndicaux peuvent, durant leurs heures de délégation et en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail.

Cette liberté de circulation est précieuse pour voir, au sein des locaux comme au plus près des outils de travail, les réalités professionnelles, pour connaître les salariés et se faire connaître.

En cas d'introduction d'outils numériques entraînant des collectes de données personnelles (vidéosurveillance, système de badge d'accès, outil de reconnaissance faciale ou biométrique, logiciel de traçage d'activité...), cette liberté de circulation permet également aux élus et aux représentants syndicats :

- de constater les installations de ces outils numériques ;
- de vérifier la concordance de ces installations avec les informations données par l'employeur au CSE ;
- de recueillir les vécus et ressentis des salariés ;
- et de vérifier auprès des salariés, lorsqu'une information individuelle est nécessaire, si cette information a été reçue et sous quelle forme.

RÉFLEXE MILITANT

Pour faciliter le dialogue avec l'employeur, nous vous proposons le grille de questionnement ci-dessous. Elle vise à vous aider à formuler les questions et à recueillir les réponses de l'employeur :

- L'activité de traitement est-elle nécessaire et le cas échéant quel en serait le fondement juridique applicable ?
- En quoi l'activité de traitement est-elle proportionnelle aux préoccupations soulevées ?
- Quels ont été les résultats de l'analyse d'impact RGPD de ce nouveau traitement ?
- Quelles vont être les modalités de transparence de l'activité de traitement ?

La mobilisation d'un échange avec le délégué à la protection des données (DPD ou DPO en anglais)

Le délégué est chargé de mettre en œuvre la conformité au Règlement européen sur la protection des données (RGPD) au sein de l'entreprise ou de l'organisme qui l'a désigné s'agissant de l'ensemble des traitements mis en œuvre par cette entité.

Le RGPD pose les règles applicables à la désignation, à la fonction et aux missions du délégué, sous peine de sanctions. Les lignes directrices du G29 (groupe européen de coordinations des « CNIL » de chaque pays membres de l'Union européenne) ont pour objectif d'accompagner les responsables de traitement dans la mise en place de la fonction de délégué ainsi que d'assister ces délégués dans l'exercice de leurs missions.

Elles contiennent des recommandations et des bonnes pratiques permettant aux professionnels de se préparer et de mettre en œuvre leurs obligations avec flexibilité et pragmatisme.

Un échange sur les questions de collectes de données découlant de l'introduction de l'outil numérique

Le DPD étant le référent d'une bonne application du RGPD dans l'entreprise, il devient naturellement un interlocuteur des représentants du personnel en cas de questionnement sur la conformité au RGPD de l'introduction d'outils numériques.

Un échange sur le rapport annuel du DPD

Pratique prévue dans le cadre réglementaire d'exercice des missions du correspondant informatique et liberté (CIL), « ancêtre » du délégué à la protection des données (DPD), la réalisation d'un rapport annuel n'a pas été reprise explicitement dans les textes du RGPD à l'égard des missions du DPD.

Cependant, le groupe appelé G29 tout comme la réputée Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel (AFCDPD), recommandent fortement la poursuite de cette pratique.

La Commission nationale informatique et liberté (CNIL) reprend ces grands principes sur son site : <https://www.cnil.fr/fr/devenir-delegue-la-protection-des-donnees>

À défaut de maintien d'une obligation légale, il reste une forte incitation à poursuivre la réalisation d'un rapport annuel, considérée comme une bonne pratique.

ATTENTION

Le DPD nommé dans l'entreprise n'est pas le DPD du CSE ou des sections syndicales.

Il conseille les responsables de traitements notamment de données personnelles des salariés dans une démarche de conformité au RGPD. Il n'est pas un « consultant » au service du CSE pour contrôler que l'employeur respecte bien le RGPD. Cependant, au regard de ses compétences et de l'intérêt légitime des élus du CSE à comprendre l'application du RGPD pour remplir leurs missions, il devrait répondre à leur demande de compréhension.



LES MOYENS D'INSPECTION DU CSE²⁰

Pour exercer l'ensemble de ses missions, le CSE dispose d'un droit à procéder, à intervalle régulier, à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La visite d'inspection est une voie d'accès directe aux salariés. Un moyen pour les représentants du personnel d'approcher l'activité réelle de travail, de recenser les problématiques du terrain, d'engager une réflexion sur l'organisation et d'aboutir à des actions cohérentes au regard des contraintes réelle de l'activité.

Les outils numériques structurent de plus en plus l'activité de l'entreprise et des salariés. Ils peuvent concerner les conditions de travail. Le CSE peut donc mobiliser son droit général d'inspection pour connaître les pratiques des outils numériques introduits et le ressenti des salariés.

Ce droit d'inspection est indépendant du droit d'enquête ouvert en cas d'accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il est aussi indépendant de l'exercice par un membre du CSE du droit d'alerte prévu en cas de risque grave et imminent. C'est une prérogative de l'institution elle-même et non celle de l'un de ses membres.

RÉFLEXE MILITANT

Ce droit d'inspection du CSE peut être délégué en son sein à la commission santé, sécurité et conditions de travail voire être confiée aux représentants de proximité.

20. [Article L. 2312-13 du Code du travail](#) ; [Cass. Soc. 19 janvier 2010](#), décision rendue pour un CHSCT qui vaut certainement pour le CSE ; [article L. 2312-13 du Code du travail](#) ; [article R. 2312-4 du Code du travail](#).