



POURQUOI L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE EST-ELLE UN SUJET DE DIALOGUE SOCIAL ?

L'IA regroupe des outils informatiques capables d'analyser des données, de produire des contenus ou d'aider à la prise de décision. En entreprise, ces outils sont déjà utilisés pour recruter, organiser le travail, analyser des documents ou assister les salariés dans leurs tâches quotidiennes.

- ⇒ Contrairement aux outils informatiques classiques, l'IA ne se contente pas d'exécuter des instructions fixes : elle peut apprendre à partir de données et influencer la manière dont le travail est réalisé. C'est précisément pour cette raison que **l'IA a des effets directs sur les métiers, l'organisation du travail et les conditions de travail.**

Pendant plusieurs années, l'IA s'est développée sans cadre spécifique. Face aux risques potentiels (biais, automatisation excessive, décisions opaques), les pouvoirs publics ont progressivement mis en place des règles.

- ⇒ L'étape majeure est l'adoption du **règlement européen sur l'IA (IA Act) du 13 juin 2024**, qui repose sur une idée simple : plus un système d'IA est risqué, plus il doit être encadré. Dans le domaine du travail, les systèmes d'IA utilisés pour le recrutement sont ainsi qualifiés de « systèmes à haut risque » et soumis à des exigences renforcées (évaluations, gestion des risques, documentation). Ce règlement européen ne remplace toutefois pas le droit du travail : il s'y ajoute.

L'IA améliore-t-elle vraiment le travail ?

Les études disponibles montrent des effets contrastés mais intéressants. Selon un rapport de l'OCDE, une majorité de salariés utilisant l'IA déclarent une amélioration de leurs performances professionnelles et de leur plaisir au travail. Des effets positifs sur la santé mentale sont également observés dans certains secteurs, comme la finance et l'industrie manufacturière.

- ⇒ En revanche, **les effets sur la santé physique sont plus variables selon les activités.** Autrement dit, l'IA peut produire des bénéfices, mais ceux-ci dépendent fortement de la manière dont elle est utilisée et intégrée dans le travail réel.

Pourquoi le CSE est-il concerné ?

Le Code du travail prévoit que le CSE doit être informé et consulté lorsqu'une entreprise **introduit une nouvelle technologie** susceptible d'avoir un impact sur l'organisation du travail, l'emploi ou les conditions de travail.

- ⇒ Or, l'IA répond précisément à cette définition : elle modifie la façon de travailler, les tâches confiées aux salariés et parfois les critères d'évaluation ou de décision. **Son déploiement relève donc pleinement du dialogue social.**

À quels moments la direction peut-elle parler d'IA dans les consultations du CSE ?

L'IA n'est pas cantonnée à une seule consultation. Selon son usage et ses impacts, elle doit également être abordée dans les autres consultations obligatoires du CSE :

Type d'IA	Situat° économique et financière	Politique sociale	Orientations stratégiques	Nouvelle technologie
IA du quotidien (bureautique, assistants, automatisations simples)	Gains, coûts globaux (TCO), productivité	Conditions de travail	—	Oui
IA des métiers (outils spécialisés par fonction)	Gains par métier	Emploi, compétences, GEPP	Transformation des organisations	Oui
IA des modèles (modèles internes, algorithmes structurants, LLM)	Risques majeurs, investissements	Éthique, données, responsabilités	Stratégie IA, modèles internes	Oui (fort)

Cette lecture permet de comprendre que la consultation « nouvelle technologie » est souvent centrale, mais qu'elle ne suffit pas à elle seule à couvrir l'ensemble des enjeux économiques, sociaux et stratégiques liés à l'IA.

Ce que disent les tribunaux

La jurisprudence récente est venue préciser ce cadre, tout en laissant subsister des zones d'incertitude.

- ⇒ En **février 2025**, le tribunal judiciaire de Nanterre a jugé que le déploiement d'outils d'IA, y compris en phase pilote, constituait une nouvelle technologie nécessitant une consultation préalable du CSE, sans attendre de constater des effets concrets sur les conditions de travail. À l'inverse, en **septembre 2025**, le tribunal judiciaire de Paris a estimé que la mise à jour d'un outil existant intégrant un moteur d'IA ne constituait pas nécessairement une nouvelle technologie.
- ⇒ Cette distinction rend parfois difficile l'identification du moment où une consultation du CSE est obligatoire.

Des IA de plus en plus invisibles

Aujourd'hui, l'IA est de plus en plus intégrée directement dans les outils numériques du quotidien, souvent via des mises à jour automatiques. Ces évolutions peuvent passer inaperçues, alors même qu'elles introduisent de nouvelles fonctionnalités fondées sur l'IA.

- ⇒ À titre d'illustration, les dernières versions des systèmes d'exploitation intègrent désormais par défaut des agents conversationnels fondés sur des modèles d'IA (tels que **Microsoft 365 Copilot pour Windows**), souvent déployés par le biais de

mise à jour automatiques, sans que les entreprises aient en pratique procédé à une consultation spécifique du CSE à ce titre.

- ⇒ *Est-ce qu'il s'agit d'une introduction d'une nouvelle technologie au sens de la plateforme d'IA générative de France Télé, ou bien la mise à jour d'un logiciel déjà existant avec une technologie LLM ?*

Cette situation pose une question simple : comment assurer une information et une consultation effectives du CSE lorsque les technologies évoluent en continu et sans annonce formelle ?

L'IA peut-elle aussi servir le travail des élus ?

Au-delà de l'IA comme objet de dialogue social, ces outils peuvent également être utilisés par les élus du CSE eux-mêmes.

- ⇒ Ils peuvent faciliter l'analyse de documents, la structuration d'un raisonnement ou la rédaction de certains travaux.

À retenir

L'intelligence artificielle n'est ni un sujet purement technique ni un phénomène marginal. Elle transforme durablement le travail. À ce titre, elle relève pleinement du dialogue social, à la fois comme objet, parce qu'elle modifie l'organisation et les conditions de travail, et comme outil, parce qu'elle peut aussi être mobilisée par les représentants du personnel.

*Dans ce contexte, le cabinet **TANDEM EXPERTISE** accompagne les élus du CSE dans l'acculturation à l'intelligence artificielle et dans les différentes consultations prévues par le Code du travail, qu'il s'agisse de l'introduction de nouvelles technologies, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la politique sociale ou des orientations stratégiques.*

*Nous vous invitons à télécharger la 1ère partie du **Guide pratique IA** à l'usage des représentants du personnel en suivant ce lien :*

Tandem_Guide_pratique_IA_1 Enjeux et définitions

