

IA & DIALOGUE SOCIAL : CE QUE VOUS DEVEZ ANTICIPER POUR ÉVITER LES CONFLITS ET LES NON-CONFORMITÉS RH

Le 19 juin 2025

ABV Group

Créons de la valeur par le management
stratégique des coûts



Par Jose-Marie JAEGER,
Directeur d'ABV Group

Le 17 juin 2025, ABV Group a organisé un webinar 15-15 consacré à un sujet encore mal appréhendé par les entreprises : les impacts sociaux et juridiques de l'intelligence artificielle.

Animé par Damien Riso, ce webinar a donné la parole à Alexandre Duprey, avocat spécialiste en droit social au sein du cabinet Capstan, pour dresser une checklist des obligations RH à respecter, sous peine de blocage social, d'illégalité... ou de crise interne.

IA ET CSE : LA CONSULTATION COMMENCE DÈS LA PHASE TEST

Dès lors qu'un projet d'intelligence artificielle affecte l'organisation du travail, les conditions d'emploi ou les effectifs, **la nécessité de consulter le CSE doit être étudiée**. Et cela **s'applique aussi aux phases de test ou pilotes**.

"Même un déploiement à titre expérimental peut devoir être présenté aux représentants du personnel", insiste Alexandre Duprey.

Un exemple concret a été partagé : **une décision du tribunal judiciaire de Nanterre** a suspendu un projet IA pour défaut de consultation. La direction a été contrainte d'informer et consulter à nouveau, tout en s'exposant à une plainte pour entrave au fonctionnement du CSE, passible de sanctions pénales.

Risques si non-respect :

- Suspension judiciaire du projet
- Allongement des délais
- Sanctions pénales pour le dirigeant ou le DRH
- Altération de la relation sociale

RÉORGANISATIONS LIÉES À L'IA : VOS OBLIGATIONS RH RESTENT INCHANGÉES

Oui, une réorganisation liée à l'IA peut réunir les conditions d'une cause économique de licenciement (mutation technologique ou sauvegarde de la compétitivité). Mais cela ne vous dispense pas des obligations classiques :

- Anticiper les conséquences de l'IA sur l'emploi
- Former les salariés à l'IA
- Accompagner les salariés : GEPP, bilans de compétences, adaptation au poste
- Respecter les procédures en cas de suppression de postes : reclassement, plan de sauvegarde etc.

"Dire que l'IA supprime un poste ne suffit pas. Il faut démontrer que tout a été tenté pour adapter, former, repositionner les salariés concernés."

La logique du règlement européen IA Act renforce cette exigence : l'humain doit rester au centre des décisions, et l'employeur doit prouver sa démarche responsable.

Risques si non-respect :

- Litiges prud'homaux pour licenciement abusif
- Blocages syndicaux
- Risque d'image et perte d'attractivité ►

SHADOW AI : UN RISQUE INVISIBLE, MAIS RÉEL

L'un des angles morts les plus fréquents en entreprise est **l'usage d'IA hors de tout cadre interne**. C'est ce que l'on appelle le shadow AI.

- 55 % des salariés déclarent avoir utilisé une IA de leur propre initiative
- Ils le font souvent sans prévenir la hiérarchie, ni connaître les règles RGPD
- Cela crée des risques pour l'entreprise tels que : violation des données confidentielles et du secret des affaires, violation de données personnelles

“Le problème n'est pas seulement technique, il est aussi social : le salarié se tourne vers une IA plutôt que vers ses collègues ou sa hiérarchie.”

Mesures proposées :

- Mettre à jour le règlement intérieur et la charte informatique
- Rédiger une charte IA interne claire
- Prévoir une formation obligatoire à l'usage de l'IA
- Mettre à disposition une IA maison encadrée et sécurisée

Risques si non-encadré :

- Non-conformité RGPD
- Décisions RH contestables
- Perte de compétence collective
- Tensions sociales si l'usage est découvert après coup
- Fuite de données confidentielles et du secret des affaires

DIALOGUE SOCIAL ET IA : 7 POINTS À ANTICIPER DÈS MAINTENANT

Alexandre Duprey a partagé une checklist RH opérationnelle pour tout projet IA en entreprise :

1. Intégrer l'IA Act européen dans vos projets RH
2. Évaluer les impacts sur l'emploi, la santé et la sécurité
3. Informer et consulter le CSE dès la phase de test
4. Encadrer les usages avec une charte IA claire
5. Adapter les plans de formation et la GEPP
6. Tracer les décisions prises par l'IA pour garantir la transparence
7. Mobiliser un groupe projet interdisciplinaire : RH, juridique, DSI, DPO

“Ce n'est pas à la DSI ou au DPO de porter seuls le sujet. Le dialogue social commence par une bonne gouvernance interne.”

SE METTRE EN CONFORMITÉ AVEC L'IA ACT DÈS À PRÉSENT

Alexandre Duprey conclut ce premier échange par une ouverture vers le prochain rendez-vous : une session dédiée au règlement européen IA Act.

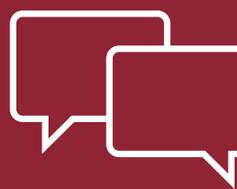
“L'IA Act vise à encadrer l'usage de l'IA au nom des droits fondamentaux. Et ce sont les DRH qui seront en première ligne face aux syndicats pour démontrer la conformité sociale de leurs projets IA.” ■

Comment Alexandre Duprey peut vous aider ?

- **Audit social** des projets IA
- **Accompagnement juridique** des consultations CSE
- **Rédaction de chartes IA** adaptées à votre culture d'entreprise
- **Formations à la conformité RH** de l'IA
- **Gestion des contentieux collectifs, individuels, et du risque pénal**

Contactez-nous :

contact@abv-group.com - ou sur www.abv-group.com



Découvrez les Webinars d'ABV Group
15 minutes pour faire de l'IA un levier RH... sans conflit ni non-conformité.

www.abv-group.com/webinars-15-15