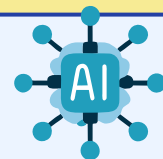




Exposé des faits



Le Groupe Moniteur avait développé l'usage de l'IA au travers de deux outils :

- Un assistant rédactionnel interne, « DIGI », dont l'accès était possible via l'intranet de l'entreprise ;
- ChatGPT, dont l'usage était encadré via une charte d'utilisation des moyens informatiques (outil externe).

Le CSE, considérant que ces outils s'analysent en une « *nouvelle technologie* » au sens de l'article L2312-8 du Code du travail, a saisi le juge des référés afin d'obtenir la suspension de l'utilisation de ces outils jusqu'à l'achèvement de la procédure d'information-consultation.

Décision de la Cour d'appel de Paris



La Cour d'appel confirme que ces outils constituent en effet une « *nouvelle technologie* » au regard de l'article L2312-8 du Code du travail, et précise qu'« *aucun logiciel bureautique ne pouvait auparavant prétendre à la reproduction de « capacités intellectuelles », comme le font désormais les outils d'intelligence artificielle* ».



La Cour souligne notamment qu'« *Il importe peu que des outils IA aient été utilisés antérieurement par les salariés eux-mêmes, dès lors qu'aucune consultation préalable n'était intervenue et que cette utilisation était occulte voire prohibée, compte tenu du risque afférent aux données personnelles* ».



En outre, la Cour souligne en particulier que les outils envisagés sont susceptibles « *d'affecter notablement les conditions de travail des salariés, la nature et le volume des tâches qui leur sont dévolues* ».



Le CSE aurait du être préalablement informé et consulté s'agissant de ces dispositifs. L'absence de cette information-consultation préalable s'analyse en un trouble manifestement illicite, « qu'il convient de faire cesser en ordonnant à la société la suspension de l'utilisation des outils d'intelligence artificielle, jusqu'à la clôture du processus de consultation du CSE ».



Principales implications

- L'introduction d'outils d'IA, y compris externes, tels que ChatGPT, peut nécessiter l'information et la consultation préalable du CSE, dès lors qu'il s'agit d'une nouvelle technologie (au sens du droit du travail) ayant un impact sur les conditions de travail des salariés.
- L'usage préalable d'une telle technologie par les salariés eux-mêmes n'est pas de nature à exonérer l'employeur de cette obligation.