

Quelles sont les responsabilités RH en cas d'erreur liée à une IA utilisée en RH ?

Réponse courte

La responsabilité en cas d'erreur d'une **intelligence artificielle** utilisée en RH repose avant tout sur l'**employeur**, en tant que **responsable du traitement** au sens du RGPD. Il ne peut se décharger sur le fournisseur de l'outil ; il lui appartient de **choisir un prestataire conforme**, de **paramétrer** correctement la solution, et d'assurer une **supervision humaine** effective.

En cas de préjudice pour un salarié ou un candidat (discrimination, décision injustifiée, fuite de données), l'employeur s'expose à une **sanction CNPD**, à une **action en réparation** du préjudice subi, et potentiellement à des poursuites pour **discrimination**. Le **fournisseur** peut être tenu pour **sous-traitant** (art. 28 RGPD) et engagé en cascade, mais la responsabilité principale reste celle de l'employeur.

Définition

La **responsabilité RH en matière d'IA** recouvre l'ensemble des obligations juridiques, organisationnelles et éthiques imposées à l'employeur utilisateur d'un outil d'intelligence artificielle dans la gestion du personnel. Elle concerne aussi bien les décisions automatisées en recrutement que les outils d'évaluation, de gestion des carrières, de détection de fraude ou d'analyse prédictive. La responsabilité s'étend à l'ensemble du cycle de vie de l'outil, du choix au déploiement et jusqu'au retrait.

Conditions d'exercice

L'employeur est responsable de traitement par défaut (art. 4.7 RGPD), le fournisseur d'IA intervient comme sous-traitant (art. 28), et une supervision humaine est obligatoire pour toute décision significative.

Condition	Détail
Responsable du traitement	L'employeur, par défaut (art. 4.7 RGPD)
Sous-traitant	Le fournisseur est souvent sous-traitant (art. 28)
Accountability	L'employeur doit démontrer sa conformité
Intervention humaine	Obligatoire pour les décisions significatives
Supervision continue	Obligation de contrôler l'outil dans le temps
Recours possible	Contre le fournisseur en cas de défaillance technique

Modalités pratiques

La maîtrise des risques IA repose sur un contrat article 28 avec le fournisseur, des audits périodiques, une procédure d'incident et une couverture assurantielle dédiée.

Étape	Détail
Contrat	Clauses de l'art. 28 RGPD avec le fournisseur
Audit	Contrôle initial et périodique de l'outil
Documentation	Fiche de conformité et registre des traitements
Procédure d'incident	Gestion des erreurs et des plaintes
Information	Transparence vis-à-vis des salariés
Assurance	Couverture spécifique des risques IA

Pratiques et recommandations

Contractualiser rigoureusement la relation avec le fournisseur de l'outil d'IA, en intégrant les clauses obligatoires de l'article 28 du RGPD et des engagements sur la qualité, la documentation et l'assistance.

Superviser systématiquement les décisions produites par l'outil par un humain qualifié, en documentant les validations et les éventuels écarts constatés.

Formaliser une procédure de gestion des incidents liés à l'IA, incluant la détection, l'analyse, la correction, la notification éventuelle à la CNPD et l'information des personnes concernées.

Auditer régulièrement l'outil pour vérifier l'absence de biais, de dérives et de dysfonctionnements, et conserver les rapports d'audit pendant toute la durée d'utilisation.

Assurer un niveau de formation suffisant des équipes RH utilisatrices, pour qu'elles puissent exercer un regard critique sur les résultats et alerter en cas d'anomalie.

Cadre juridique

Le cadre juridique combine RGPD, règlement IA et droit du travail.

Référence	Objet
Art. 4.7 RGPD	Définition du responsable de traitement
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée
Art. 24 RGPD	Responsabilité générale du responsable
Art. 28 RGPD	Relation avec le sous-traitant
Art. 82 RGPD	Droit à réparation en cas de dommage
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'IA
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination

L'article 82 du RGPD ouvre un droit à réparation pour toute personne ayant subi un dommage matériel ou moral du fait d'un traitement non conforme. En pratique, l'employeur reste en première ligne même si l'erreur trouve son origine chez le fournisseur de l'outil.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.