

Que doit l'employeur communiquer aux salariés sur les outils RH automatisés ?

Réponse courte

Assurer la **transparence** des traitements RH automatisés suppose une **information claire et complète** des salariés, dès la collecte des données, sur l'existence de ces traitements, leur **finalité**, leur **logique** et leurs **conséquences**. L'article **5 du RGPD** pose le principe de **loyauté et de transparence**, décliné par les articles **13 et 14** en obligations concrètes d'information.

L'employeur doit fournir une **notice d'information**, tenir un **registre des traitements** accessible au DPO, et prévoir une **gouvernance algorithmique** formelle incluant documentation, audits et supervision humaine. La délégation du personnel doit également être **informée préalablement** en vertu de l'article **L.261-1 du Code du travail** lorsque le traitement a pour finalité la surveillance des salariés.

Définition

La **transparence** est un principe fondamental du RGPD qui impose au responsable du traitement de fournir aux personnes concernées des informations compréhensibles, aisément accessibles et formulées en termes clairs sur l'usage qui est fait de leurs données. Appliquée aux traitements RH automatisés, elle couvre l'existence de l'outil, ses objectifs, ses effets et les droits des salariés. Elle est indissociable du principe plus large d'**accountability**, qui exige que le responsable puisse démontrer sa conformité à tout moment.

Questions fréquentes

Comment matérialiser la transparence des outils automatisés ?

La transparence se matérialise par une notice remise à l'embauche, un registre des traitements tenu par le DPO, une fiche technique par outil et une publication intranet listant les dispositifs utilisés avec leur finalité et leur logique.

Comment vérifier l'effectivité de la transparence ?

Il convient d'auditer périodiquement la cohérence entre les informations fournies et la réalité des traitements, en corrigeant rapidement toute divergence identifiée. La CNPD met régulièrement en avant le principe de transparence dans ses recommandations.

Faut-il informer la délégation des outils RH automatisés ?

Oui, l'article L.261-1 du Code du travail impose une information préalable de la délégation du personnel lorsque le traitement a pour finalité la surveillance. La délégation doit être impliquée dès la phase de conception des projets d'automatisation.

Faut-il une notice spécifique pour les outils automatisés ?

Il est recommandé de rédiger une notice dédiée distincte de la notice RGPD générale, afin de rendre visibles les dispositifs spécifiques et leurs implications. Cette notice est mise à jour à chaque évolution des traitements.

Que doit communiquer l'employeur sur les outils RH automatisés ?

L'employeur doit fournir une information claire et complète sur l'existence des traitements automatisés, leur finalité, leur logique et leurs conséquences. Cette obligation découle des articles 5, 13 et 14 du RGPD au titre du principe de transparence.

Quelle gouvernance algorithmique mettre en place ?

L'employeur doit prévoir une gouvernance formelle incluant documentation, audits, supervision humaine et formation des équipes. Cette gouvernance est essentielle pour démontrer le principe d'accountability prévu à l'article 5.2 du RGPD.

Conditions d'exercice

L'article 13 du RGPD exige une information dès la collecte, en langage clair, précisant la finalité, la logique décisionnelle et les droits du salarié, complétée par l'information préalable de la délégation (L.261-1).

Condition	Détail
Information initiale	Art. 13 RGPD : lors de la collecte
Clarté	Langage simple, pas de formulations juridiques opaques
Logique décisionnelle	Explication du fonctionnement général
Finalités	Précises et limitées
Droits des salariés	Accès, rectification, opposition
Art. <u>L.261-1</u>	Information préalable de la délégation

Modalités pratiques

La transparence se matérialise par une notice d'information remise dès l'embauche, un registre des traitements tenu à jour par le DPO et une fiche technique documentant le fonctionnement de chaque outil RH automatisé.

Étape	Détail
Notice d'information	Remise lors de l'embauche et mise à jour
Registre des traitements	Tenu par le DPO, à jour
Fiche technique IA	Documentation fonctionnelle de chaque outil
Formation	Sessions régulières pour les salariés et les managers
Communication interne	Intranet, livret d'accueil, panneaux d'information
Consultation délégation	Information préalable et dialogue social

Pratiques et recommandations

Rédiger une notice d'information dédiée aux traitements automatisés, distincte de la notice RGPD générale, afin de rendre visibles les dispositifs spécifiques et leurs implications.

Impliquer la délégation du personnel dès la phase de conception des projets d'automatisation, en respectant les obligations d'information préalable et en recueillant les questions des représentants.

Publier sur l'intranet une liste à jour des outils automatisés utilisés par le service RH, avec une fiche explicative par outil décrivant la finalité et la logique.

Former régulièrement les salariés et les managers à la lecture des notices d'information et à l'exercice de leurs droits, pour rendre la transparence effective dans la pratique.

Auditer périodiquement la cohérence entre les informations fournies et la réalité des traitements, en corrigeant rapidement toute divergence identifiée.

Cadre juridique

Les textes applicables se trouvent dans le RGPD et le Code du travail.

Référence	Objet
Art. 5.1.a RGPD	Principe de licéité, loyauté et transparence
Art. 13 RGPD	Information lors de la collecte directe
Art. 14 RGPD	Information en cas de collecte indirecte
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Information préalable de la délégation
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'IA

La CNPD met régulièrement en avant le principe de transparence dans ses décisions et ses recommandations. Une notice claire et une documentation complète sont des éléments essentiels pour démontrer la conformité et désamorcer les contestations des salariés.

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.