

# L'employeur doit-il informer les salariés de l'utilisation de l'IA dans la gestion RH ?

## Réponse courte

L'employeur est tenu d'**informer les salariés** de l'utilisation de systèmes d'IA dans la gestion RH, en vertu de plusieurs obligations convergentes. L'article [L.261-1](#) du Code du travail impose une **information préalable** de la délégation du personnel pour tout traitement de données à des fins de surveillance. Le RGPD (articles 13 et 14) exige une information individuelle des personnes concernées. L'[AI Act](#) impose une obligation de **transparence** pour tous les systèmes à haut risque.

Cette triple obligation est **cumulative** : l'employeur doit informer la délégation au titre du Code du travail, chaque salarié au titre du RGPD, et garantir la transparence au titre de l'AI Act. Le défaut d'information est sanctionnable par la CNPD et expose à des recours. L'information doit être **claire, accessible** et formulée en langage compréhensible.

## Définition

L'**obligation d'information** en matière d'IA en entreprise recouvre trois dimensions distinctes. L'information collective, adressée à la délégation du personnel, porte sur la **finalité du traitement**, les modalités de mise en œuvre et la durée de conservation des données. L'information individuelle, adressée à chaque salarié, précise les données traitées, la base légale et les droits de la personne.

La **transparence algorithmique** exigée par l'AI Act va au-delà de la simple notification : elle impose que les personnes affectées par un système d'IA à haut risque comprennent le rôle de l'IA dans les décisions qui les concernent et puissent exercer leurs droits en conséquence. Cette exigence s'inscrit dans le principe de loyauté du traitement des données personnelles.

## Conditions d'exercice

Les obligations d'information s'articulent selon le cadre réglementaire applicable.

Obligation	Destinataire	Contenu	Moment
<b>Art. L.261-1 - Information préalable</b>	Délégation du personnel (ou ITM à défaut)	Finalité, modalités de surveillance, durée de conservation, engagement de non-détournement	Avant le déploiement
<b>RGPD - Articles 13-14</b>	Chaque salarié individuellement	Identité du responsable, finalité, base légale, destinataires, durée, droits	Avant ou au moment de la collecte
<b>AI Act - Transparence</b>	Personnes affectées par le système	Existence du système d'IA, son rôle dans les décisions, possibilité de contestation	Avant que la décision ne produise ses effets
<b>AI Act - Article 26.7</b>	Salariés et représentants	Information sur l'utilisation d'un système à haut risque au travail	Avant la mise en service

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'obligation d'information nécessite des supports adaptés à chaque destinataire.

Support	Détail
<b>Note d'information délégation</b>	Document détaillé décrivant le système, sa finalité, les données traitées et les garanties
<b>Notice individuelle</b>	Information concise adressée à chaque salarié concerné, conforme aux exigences RGPD
<b>Charte IA interne</b>	Document de référence accessible à tous, décrivant la politique IA de l'entreprise
<b>Mentions dans le règlement intérieur</b>	Intégration des informations sur l'utilisation de l'IA dans le règlement interne
<b>Formation</b>	Sessions de sensibilisation des salariés aux outils IA utilisés et à leurs droits

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** une charte IA claire et accessible, couvrant l'ensemble des systèmes utilisés en RH, les finalités poursuivies et les droits des salariés.

**Inform**er la délégation du personnel en amont de tout déploiement, en lui fournissant une description détaillée du système et un délai suffisant pour examiner le projet et formuler un avis.

**Individualiser** l'information adressée aux salariés en fonction des systèmes qui les concernent directement, en évitant les formulations trop génériques qui ne satisferaient pas les exigences du RGPD.

**Actualiser** les supports d'information en cas de modification du système, de changement de fournisseur ou d'extension du périmètre d'utilisation de l'IA.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.261-1</u>, §2</b>	Information préalable de la délégation du personnel sur les traitements de surveillance
<b>RGPD - Articles 13-14</b>	Obligation d'information des personnes concernées
<b>AI Act - Article 26, §7</b>	Information des salariés et représentants sur l'utilisation de systèmes à haut risque
<b>AI Act - Article 50</b>	Obligations de transparence pour tous les systèmes d'IA
<b>Art. <u>L.414-1</u></b>	Principes d'information et de consultation de la délégation du personnel

L'obligation d'information est une condition de licéité du traitement. Un système d'IA déployé sans information préalable de la délégation et des salariés est en infraction au Code du travail, au RGPD et à l'AI Act. Les salariés peuvent saisir la CNPD pour faire vérifier la conformité du traitement.

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.