

Emilie Meridjen,  
Associée, Cabinet Sekri Valentin Zerrouk



SEKRI  
VALENTIN  
ZERROUK

# IA et droit du travail, quels enjeux pour les DRH ?

Alors que l'intégration de l'intelligence artificielle progresse et s'immisce au sein des processus des entreprises un peu plus chaque jour, il paraît essentiel de s'interroger sur les risques juridiques induits en matière RH, et le cadre à instituer pour garantir un usage éthique et responsable.

Maître Meridjen nous donne de précieux conseils.

**Quels sont les principaux risques à anticiper pour les employeurs, avec l'introduction de l'IA dans les processus RH ?**

Il me semble que le principal risque pour les DRH, est que l'Intelligence Artificielle (IA) s'introduise de manière quasiment invisible et naturelle dans les processus. Alors qu'il apparaît comme naturel de se servir de l'IA dans son quotidien, assez peu d'entreprises se sont finalement interrogées sur les conséquences de cette introduction et l'importance de s'assurer que les process sont adaptés et suffisamment robustes. À noter que l'introduction de l'IA est souvent progressive, et n'implique donc que rarement des ruptures de fonctionnement.

Pour autant, l'IA peut avoir des impacts majeurs et donc générer des risques. La première question à se poser, est celle de consulter le Comité social et éco-

***« La première chose va être de considérer l'IA comme une question juridique ! Il faut que les entreprises la considèrent comme étant susceptible d'avoir des impacts RH et droit social majeurs. »***

nomique (CSE) avant l'introduction d'une IA. On peut citer une décision du Tribunal judiciaire de Nanterre de février 2025 qui a suspendu le déploiement d'un projet d'IA, présenté comme en phase exploratoire, au motif que le CSE n'avait pas été consulté. Concernant le recrutement, on dénombre un grand nombre d'outils d'IA, qui peuvent être, dans le cas de grandes entreprises, une assistance précieuse. Attention cependant à ce que ces outils soient en conformité à l'AI Act, entré en vigueur en août 2024. Celui-ci propose en effet une approche fondée sur les risques en classant les systèmes d'IA en quatre niveaux. Ainsi,

les IA dites à « risques inacceptables » sont interdites. Certains outils RH peuvent être considérés comme tels : citons ceux qui vont détecter les émotions pendant un entretien ou encore ceux qui classent les individus en fonction de critères de comportement... Rappelons que les discriminations sont interdites et il faut également s'assurer que c'est bien un humain qui prendra la décision finale.

Autre question qui me paraît essentielle : la manière dont l'IA va impacter les métiers des individus. Si une partie des tâches à effectuer est sous-traitée à l'IA, faut-il remettre à jour la fiche de poste ? Modifier son contrat de

travail ? Faire évoluer sa rémunération variable ? Les entreprises vont être amenées, il me semble, à se poser ce type de questions. Les risques psycho-sociaux ont aussi été mis en exergue par certaines études. S'il se décharger de certaines tâches considérées comme rébarbatives peut sembler être un progrès, un juste équilibre entre tâches mécaniques et tâches à forte valeur ajoutée intellectuelle est néanmoins nécessaire à une bonne santé mentale. Des postes plus au contenu exclusivement exigeants intellectuellement peuvent être générateurs d'une souffrance psychique nouvelle.

**Quels impacts concrets les DRH doivent-ils anticiper avec l'arrivée prochaine du règlement européen sur l'IA ?**

Le règlement européen est déjà en vigueur avec des étapes échelonnées ! Il faut tout d'abord se poser la question de savoir si on a des IA à « risque inacceptable », car elles sont désormais interdites. D'ici août 2025, un socle commun de règles à respecter va entrer en vigueur dans chaque État européen, et les entreprises devront s'y conformer. Puis en août 2026 est prévu que toutes les dispositions du règlement sur l'IA deviennent applicables.

**Dans quelle mesure l'utilisation de l'IA peut-elle remettre en cause les principes fondamentaux du droit du travail, comme l'égalité de traitement ou la transparence des décisions ?**  
Il va être essentiel d'avoir des

dispositifs au sein des entreprises extrêmement robustes pour lutter contre les biais de l'IA. Certaines organisations y réfléchissent, comme le Syntec, qui a rédigé un Manifeste pour une utilisation responsable de l'IA dans les sociétés de conseil. L'objectif est bien de faire de l'IA une opportunité et non une menace, et surtout de savoir comment sécuriser cette opportunité avec des engagements d'usages éthiques et écoresponsables. Il est essentiel de mettre en place ce type de garanties afin d'éviter aux entreprises de céder aux sirènes de l'IA sans respecter un minimum de valeurs.

Le Pacte européen sur l'IA a également été signé par plus de 200 entreprises à ce jour. Accenture, Amazon, Deutsche Telekom ou encore IBM... sont signataires de ce Pacte qui met l'accent sur la gouvernance, l'adoption et la connaissance de l'IA, identifie les bonnes priorités pour garantir que les bénéfices de l'IA soient largement répartis.

D'autres secteurs, bancaire notamment, réfléchissent également aux bonnes pratiques pour s'assurer un usage conforme et éthique.

**Quels conseils donneriez-vous aux DRH pour intégrer l'IA de manière juridiquement sécurisée et socialement responsable dans leurs pratiques ?**

La première chose va être de considérer l'IA comme une question juridique ! Il faut que les entreprises la considèrent comme étant susceptible d'avoir des im-

pacts RH et droit social majeurs. Il pourra être important également de réaliser un audit, afin d'avoir un regard distancé et critique par rapport aux pratiques en cours et se demander si celles-ci sont adaptées aux dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Cet audit devra être réalisé régulièrement pour s'assurer la conformité sur le long terme, eu égard à l'évolutivité très rapide de l'IA.

**Contact :**

- 16 cours Albert 1<sup>er</sup>  
75 008 Paris France
- 01 58 18 30 30
- [contact@svz.fr](mailto:contact@svz.fr)