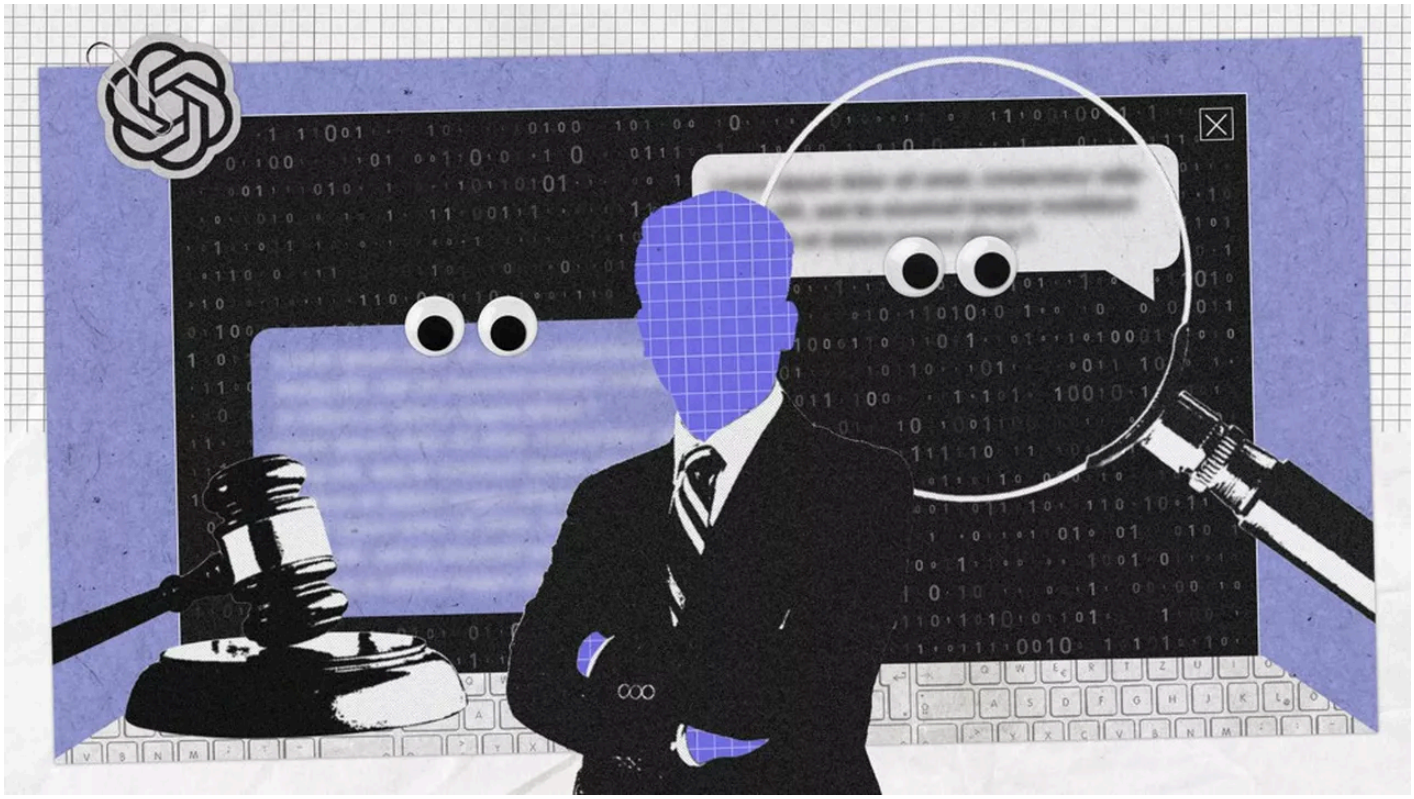
DÉCRYPTAGE

« L'employeur ne peut pas surveiller les prompts de manière sauvage » : ce que votre employeur a le droit de lire dans vos conversations avec l'IA

Requêtes personnelles, préparation d'entretiens, réunions confidentielles… Alors que l'usage de l'IA s'installe au bureau, le flou juridique demeure. Voici six cas pratiques pour savoir dans quelle mesure votre entreprise peut lire vos échanges avec la machine.



La formation et l'encadrement des usages de l'IA par l'entreprise sont essentiels pour éviter les abus et les sanctions. (Collage Alexia Mayoux pour « Les Echos »/Photos iStock et Shutterstock)

Par **Neïla Beyler**

Publié le 30 oct. 2026 à 06:40

Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article

Un salarié ouvre ChatGPT et demande comment négocier son salaire. Une autre y glisse les notes d'une réunion stratégiquepour en tirer un compte rendu. Un troisième prépare, depuis son ordinateur professionnel, un entretien d'embauche chez un concurrent. Dans

quelle mesure leur employeur peut-il savoir ce qu'ils ont demandé à l'IA, voire lire leurs échanges ?

Sur ce terrain, le droit avance encore par analogie. « On est véritablement dans un droit prospectif », résume Arnaud Sirven, avocat en droit du travail et fondateur du cabinet Auron Avocat. En attendant que les tribunaux tranchent les premiers contentieux liés aux prompts, « on est obligé de traiter pour l'heure actuelle les sujets qui s'offrent à nous avec les anciennes méthodes ».

La CNIL rappelle de son côté que les contenus créés avec les outils informatiques mis à disposition par l'employeur sont en principe présumés professionnels, sauf s'ils sont identifiés comme personnels. Ce principe « pourrait constituer un point d'appui » pour les prompts, sans qu'aucune jurisprudence ne semble encore avoir tranché spécifiquement la question. Voici six cas pratiques pour savoir jusqu'où l'employeur peut aller.

1. J'utilise l'IA fournie par mon entreprise : mon employeur peut-il lire mes prompts ?

Potentiellement oui, mais pas dans n'importe quelles conditions. La CNIL rappelle qu'un dispositif permettant de surveiller ou d'analyser les prompts doit poursuivre un objectif déterminé et légitime, être nécessaire et proportionné. « Une surveillance permanente de l'activité des salariés est en principe excessive », précise-t-elle. Les salariés doivent également être informés des caractéristiques du traitement de leurs données et les représentants du personnel consultés lorsque le dispositif permet un contrôle de l'activité.

LIRE AUSSI :

- **MUST READ – « Le sujet remonte très vite quand on gratte un peu » : les burn-out IA débarquent en France**

Pour Emilie Meridjen, avocate associée chargée du droit social au sein du cabinet Sekri Valentin Zerrouk et conseillère prud'homale, l'employeur doit avoir préparé le terrain avant même de mettre l'outil entre les mains de ses salariés. « Il ne peut pas faire ça de manière sauvage. Il doit se poser un certain nombre de questions, les documenter et les soumettre à son CSE », explique-t-elle.

Arnaud Sirven insiste lui aussi sur cette nécessité d'anticiper : l'employeur doit déterminer quels outils sont autorisés, dans quelles conditions ils peuvent être utilisés et quelles règles s'appliquent aux salariés. Plus le cadre est précis en amont, plus il sera facile ensuite d'identifier un éventuel manquement, et de sanctionner si besoin.

2. Je pose une question personnelle à mon IA professionnelle : est-ce encore privé ?

C'est l'un des points les plus délicats. Pour les fichiers ou les mails professionnels, rappelle Arnaud Sirven, le principe est ancien : « Tout ce qui est sur l'ordinateur professionnel qui est confié au salarié est présumé être à vocation professionnelle ». Mais un contenu clairement identifié comme personnel bénéficie d'une protection particulière.

Le problème est que cette distinction est moins évidente avec l'IA. « Evidemment que si on prompte dans ChatGPT, on ne va pas écrire : attention, ce prompt est personnel », relève Emilie Meridjen. Selon elle, les juges pourraient néanmoins raisonner par analogie. Si la demande est manifestement privée, par exemple « aide-moi à choisir ma prochaine voiture », elle devrait pouvoir être considérée comme telle.

LIRE AUSSI :

- **DECRYPTAGE – « J'interviens davantage », « je prends moins de notes », « je pèse mes mots » : comment l'IA change le visage des réunions**

Reste la question de la quantité. Un usage personnel marginal n'est pas la même chose qu'un salarié qui consacre une part importante de son temps de travail à des requêtes privées. Emilie Meridjen rappelle que l'on retrouve ici les raisonnements déjà appliqués à l'usage personnel d'Internet ou du téléphone au bureau.

3. J'utilise mon compte ChatGPT personnel sur l'ordinateur du travail : mon patron peut-il y accéder ?

En principe, non. Pour Emilie Meridjen, un compte ChatGPT ou Claude personnel relève de la vie privée, même s'il est utilisé depuis un ordinateur professionnel. L'employeur peut en revanche éventuellement savoir que le salarié s'est connecté à ChatGPT et combien de temps il y a passé, sans pour autant pouvoir lire ses conversations.

Arnaud Sirven se montre plus prudent. Les juges devront dire s'ils assimilent un compte d'IA personnel à une messagerie personnelle, alors qu'il s'agit de deux outils différents. Il relève qu'un salarié pourrait d'ailleurs se voir reprocher d'avoir installé un tel logiciel sur son poste professionnel, compte tenu des données qu'il est susceptible d'aspirer.

Par prudence, il recommande donc de bien séparer les usages : « Si un salarié ne veut pas qu'un échange personnel puisse poser question, mieux vaut éviter de connecter son compte personnel d'IA à son ordinateur professionnel. »

4. Je prépare un entretien chez un concurrent avec l'IA de mon entreprise : est-ce une faute ?

Pas nécessairement. « Ce n'est pas interdit pour un salarié de postuler ailleurs », rappelle Arnaud Sirven. Emilie Meridjen fait elle aussi la distinction entre une simple recherche d'emploi et un comportement qui porterait atteinte aux intérêts de l'entreprise. « S'il s'agit juste de refaire un CV et qu'aucune information confidentielle n'est introduite dans l'outil, le salarié aura éventuellement passé une demi-heure de son temps de travail à préparer sa candidature. Ce n'est pas bien mais pour moi, ça ne justifie pas un licenciement. »

Le raisonnement change si le salarié utilise des données de l'entreprise. Arnaud Sirven prend l'exemple d'un salarié qui transmet à l'IA fournie par l'entreprise des données clients pour préparer une activité concurrente. Le comportement est alors illicite, et le débat portera sur la possibilité pour l'employeur d'exploiter ce qu'il a découvert dans l'outil. S'il s'agissait d'un outil professionnel et que le salarié avait été informé de ses règles d'usage, il lui sera difficile de contester la sanction.

LIRE AUSSI :

- **TEMOIGNAGE – « Avec l'IA, il ne faut pas rester sur une déception datant de trois ou six mois » : la nouvelle routine de travail d'un cadre d'IBM**

Même logique pour un salarié qui colle dans une IA grand public les notes d'une réunion stratégique afin d'obtenir un compte rendu. Si elles contiennent des informations confidentielles, l'usage de l'outil peut déjà poser problème.

5. Mon entreprise découvre un prompt problématique : peut-elle me sanctionner ?

Oui, potentiellement, surtout si les règles étaient claires. Pour Emilie Meridjen, l'employeur peut contrôler le respect des règles internes si le dispositif a été prévu et encadré en amont. Mais la sanction dépendra de la gravité du manquement : un oubli ponctuel n'a pas la même portée qu'un usage répété ou massif contraire aux règles de confidentialité. A l'inverse, si l'entreprise a fourni un outil sans fixer de règles ni former les salariés, « la validité de la sanction est fragile ».

La formation devient donc incontournable. « Sanctionner un travail qui est en partie effectué par l'intelligence artificielle, c'est possible si le collaborateur a les moyens de correctement travailler avec l'intelligence artificielle », insiste l'avocate. Pour elle, une entreprise qui veut pouvoir reprocher un mauvais usage doit être en mesure de montrer qu'elle a réellement expliqué les règles de confidentialité, d'anonymisation et les limites de l'outil.

6. Un prompt peut-il être utilisé comme preuve contre moi ?

Sur ce point, Arnaud Sirven est catégorique… sur l'incertitude : « Aujourd'hui, on ne sait pas. Ça n'a pas encore été jugé. On connaît la valeur juridique d'un mail, puisqu'on a des milliers de procédures devant lesquelles un mail a été évoqué, explique-t-il. Pour un prompt, en revanche, il n'existe pas encore ce recul. Si jamais les conditions sont réunies pour que ce prompt soit déclaré recevable, il pourra être apprécié par le juge comme un élément de preuve du procès et c'est le juge qui va décider de la valeur juridique à apporter à ce prompt. »

LIRE AUSSI :

- **INTERVIEW – « L'IA prépare une tempête parfaite » : l'avertissement du grand gourou du management Vineet Nayar**

La manière dont l'employeur obtient cette preuve compte aussi. Emilie Meridjen prend l'exemple d'un salarié qui montre lui-même à son supérieur le résultat obtenu grâce à ChatGPT : « Là, on va avoir une preuve puisque c'est le salarié lui-même qui nous l'aura donnée. Ça ne nous autorise pas à rentrer dans son compte, mais si on a obtenu la preuve d'une manière loyale, on peut l'utiliser. »

Et rappelle enfin que, dans certaines circonstances, une preuve obtenue de manière déloyale peut être admise : « si on n'a pas d'autre moyen de l'obtenir, si c'est

proportionné au but recherché » et si le droit à la preuve l'emporte sur l'atteinte à la vie privée. Elle imagine ainsi le cas d'un salarié ayant laissé son compte ChatGPT ouvert et soupçonné de fuites massives de données : « Il y a une chance pour que la preuve soit admise malgré sa déloyauté. »

ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER « WORK IN PROGRESS »

Recevez tous les mardis un concentré d'inspiration pour avancer au travail et dans la vie, préparé avec soin par Chloé Marriault > S'inscrire

Vous pouvez aussi nous suivre sur Instagram > Rejoindre le canal Work in Progress

APPROFONDISSEZ CE SUJET

Interrogez l'Assistant IA des Echos : la seule IA ayant accès à 100% de nos articles

- Quels sont les risques de licenciement en utilisant l'IA au travail ?
- L'employeur est-il responsable des fuites de données causées par l'IA ?

Neïla Beyler

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Cybersécurité