

Les dangers de l'intelligence artificielle en matière de gestion des ressources humaines

L'intelligence artificielle (IA) est une technologie qui révolutionne de nombreux domaines d'activité, dont celui des ressources humaines (RH). C'est d'ailleurs un sujet de préoccupation majeure de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés), dans le cadre de la mise en œuvre du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Quels sont les avantages et les inconvénients de l'IA pour les fonctions RH ? Comment l'IA peut-elle aider à optimiser le recrutement, la formation, l'évaluation et la fidélisation des employés ? Quels sont les défis à relever pour une mise en œuvre éthique et responsable de l'IA dans le domaine des RH ?

Quel est le rôle du comité social et économique (CSE) sur ce sujet sensible et très technique ?

L'utilisation de l'IA, principalement dans le secteur du recrutement

L'IA peut aider à automatiser certaines tâches répétitives et

chronophages du processus de recrutement, telles que la diffusion des offres d'emploi, le tri des CV, la présélection des candidats ou la planification des entretiens. L'IA peut également aider à réduire les biais et à **améliorer la diversité** des profils recrutés, en utilisant des algorithmes capables d'analyser les compétences et les aptitudes des candidats sans tenir compte de leur genre, de leur âge ou de leur origine. Enfin, l'IA peut aider à prédire la performance et l'adéquation des candidats à la culture de l'entreprise.

L'IA peut également aider à personnaliser les parcours de formation en fonction des besoins et des préférences de chacun. En outre, l'IA peut aider à créer des contenus de formation interactifs et immersifs, en utilisant des technologies comme la réalité virtuelle ou augmentée.

L'évaluation des salariés, un domaine sensible !

L'évaluation consiste à mesurer la performance et la satisfaction des employés. L'IA peut aider à automatiser et à objectiver

Éditorial

L'inflation des dividendes versés aux actionnaires

Une nouvelle fois, l'ONG Oxfam dénonce la très forte augmentation des dividendes versés par les 100 plus grandes entreprises françaises à leurs actionnaires.

Entre 2011 et 2017, les dividendes de ces sociétés ont fait un bond de 40 %.

Pendant cette même période, les salaires des employés stagnaient.

Ce qui pose une nouvelle fois la question du partage de la richesse créée par les entreprises.

Inflation des dividendes pour les actionnaires... inflation des prix pour les salariés...

Le partage semble équitable. Non ?



l'évaluation, en utilisant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs basés sur les données collectées par les systèmes d'information ou les capteurs. Par ailleurs, l'IA peut aider à identifier les besoins de développement ou de mobilité des employés.



L'IA, un outil de fidélisation des salariés

Les entreprises connaissent de grandes difficultés de recrutement. Fidéliser les salariés est donc un enjeu majeur. L'IA peut aider à détecter les signes de désengagement ou de turnover, en utilisant des techniques d'analyse du comportement ou de détection des anomalies. L'IA peut également aider à améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail des employés.

Les dangers de l'IA dans la fonction RH

L'utilisation de l'IA dans le domaine des RH pose des **défis éthiques, juridiques et organisationnels** qu'il faut prendre en compte. Par exemple, il faut veiller à respecter la vie privée et les droits des employés, à garantir la transparence et l'explicabilité des décisions prises par l'IA, à assurer la sécurité et la fiabilité des systèmes d'IA, ou encore à accompagner le changement culturel et managérial induit par l'IA.

La prise de décision RH, avec cette nouvelle technologie, est particulièrement problématique. En effet, il existe une **contradiction** entre le RGPD (une machine ne doit pas prendre une décision seule, à l'égard d'un individu) et l'interférence dans les résultats générés par l'IA.

On peut même se demander si la gestion des ressources humaines, ou la relation humaine est fondamentale, n'est pas antinomique avec l'IA...

Rôle du CSE dans l'utilisation de l'IA par la fonction RH

Les traitements automatisés de gestion du personnel sont étroitement encadrés par le RGPD :

- Obligation pour l'employeur de tenir un registre des traitements des données,
- Information et consentement préalable des salariés,
- Exigence d'une collecte minimum des données personnelles,
- Obligation de garantir la sécurité et la confidentialité des données personnelles,
- Reconnaissance du droit du salarié sur ses données personnelles,
- Durée de conservation des données personnelles des employés limitée,
- Désignation d'un Délégué à la protection des données personnelles (DPO).

Dans ce cadre législatif très strict, le CSE doit être informé et consulté sur plusieurs aspects liés au recrutement, à la gestion du

personnel et au contrôle de l'activité des salariés. Ainsi, le CSE doit être informé, **préalablement à leur utilisation**, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Il doit aussi être informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Enfin, le CSE doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

La consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise peut également être l'occasion d'échanger avec l'employeur et le service RH, sur les technologies IA utilisées par l'entreprise.

N'ayez pas peur, mais soyez vigilants !

L'intelligence artificielle (IA) est la capacité d'une machine à imiter certaines fonctions cognitives humaines, comme le raisonnement, la planification ou la créativité. L'IA peut aider à résoudre des problèmes complexes et à optimiser des processus, mais elle n'est pas une solution miracle. Elle nécessite un **usage éthique et responsable**, en respectant les droits et les valeurs des personnes.

Le CSE a un rôle important à jouer pour garantir que les outils IA sont utilisés de manière appropriée. Il se doit de prévenir toute dérive.

Chez RENAULT, les entretiens professionnels sont en panne !

RENAULT France (30 000 salariés) n'a jamais déployé d'entretien professionnel, selon la Fédération générale de la métallurgie et des mines CFDT. Le constructeur vient d'être mis en demeure par la justice, de faire le nécessaire. Pourquoi ces entretiens sont-ils si importants ? Que dit la loi ? Quel est le rôle des syndicats en cas de défaillance de l'employeur ? Quel est le rôle du CSE sur la mise en place et le suivi de ces entretiens ?

L'importance des entretiens professionnels

Les entretiens professionnels sont des moments clés dans la vie d'un salarié, offrant une occasion privilégiée d'échanger avec son supérieur hiérarchique sur son parcours, ses compétences, ses aspirations et ses objectifs professionnels. Ces entretiens, menés de manière régulière au sein des entreprises, revêtent une grande importance tant pour les salariés que pour les employeurs.

Ils permettent :

- D'évaluer les compétences actuelles du salarié,
- De vérifier la concordance des objectifs du salarié avec ceux de l'entreprise, ce qui favorise la motivation,
- De reconnaître et de valoriser les réussites et les efforts du salarié,
- De détecter les besoins en formation : l'anticipation des compétences futures est devenue prioritaire pour de nombreux secteurs d'activités.

Que dit la loi en matière d'entretien professionnel ?

De nombreuses obligations pèsent sur l'employeur en matière d'entretien professionnel.



Un article du Code du travail traite, en particulier, ce sujet :

[Article L6315-1](#) : (extrait)

« I. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. **Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.** Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui

reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article [L. 1222-12](#), d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article [L. 1225-47](#) du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article [L. 324-1](#) du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — **Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.** Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La situation chez RENAULT France

Alors que les entretiens professionnels existent et sont obligatoires depuis 2014, le constructeur ne les a pas mis en place.

Une action juridique a été lancée par un syndicat de l'entreprise devant le Conseil des prud'hommes de Rouen. RENAULT a été mis en demeure de mettre en œuvre cet entretien professionnel. La société a fait appel en vain, la Cour d'appel de Rouen confirmant la décision de première instance. RENAULT a fait le choix de ne pas se pourvoir en cassation et de

faire le nécessaire pour se conformer à la loi.

Le rôle des syndicats en cas de défaillance de l'employeur

Nous venons de le voir dans le « cas » RENAULT, si l'employeur ne met pas en place les entretiens professionnels, les syndicats peuvent saisir la justice pour faire reconnaître la défaillance de l'employeur et contraindre celui-ci à appliquer la loi.



Le rôle du CSE en matière d'entretien professionnel

Le rôle du CSE (Comité Social et Économique) en matière d'entretien professionnel est de veiller à ce que ces entretiens soient mis en place et réalisés conformément aux dispositions légales

- Information et consultation : Le CSE doit être informé et consulté par l'employeur sur la mise en œuvre des entretiens professionnels, leur fréquence et les modalités de leur déroulement,
- Contrôle de la mise en œuvre : Le CSE doit s'assurer que les entretiens professionnels sont effectivement réalisés,
- Suivi des accords et plans d'action : Si des accords collectifs ou des plans d'action en matière d'entretiens professionnels sont conclus, le CSE a pour rôle de vérifier leur mise en œuvre et leur efficacité,
- Représentation des salariés : Le CSE peut être sollicité par les salariés pour recueillir leurs demandes, leurs attentes ou leurs éventuelles difficultés concernant les entretiens professionnels,
- Sensibilisation et formation : Le CSE peut également jouer un rôle dans la sensibilisation des salariés à l'importance des entretiens professionnels, en les informant sur leurs droits et en

les encourageant à en tirer le meilleur parti.

Conclusion

Les entretiens professionnels jouent un rôle essentiel dans le déroulement de carrière des salariés. Ils sont l'occasion d'échanges privilégiés entre les employés et leur supérieur hiérarchique, favorisant ainsi l'évaluation des compétences, l'alignement des objectifs, la reconnaissance des accomplissements et la détection des besoins en formation.

Ces entretiens contribuent à l'épanouissement professionnel des salariés, renforcent leur motivation et leur engagement envers l'entreprise. Il est donc primordial que les entreprises accordent une attention particulière à ces entretiens, afin de ne pas rester en panne sur le bord de la route...

Les syndicats et les CSE jouent un rôle important sur ce thème et disposent de moyens d'action étendus.

Prévenir les risques liés à la canicule sur le lieu de travail : un devoir partagé

Avec le réchauffement climatique, nous constatons une augmentation régulière des températures et une intensification des vagues de chaleur. Face à ce phénomène, et selon les prévisions les plus pessimistes de Météo France, nous pourrions faire face à des canicules plus sévères et plus longues que celle de 2003, qui a

malheureusement entraîné 15 000 décès en France.

Pour les années 2019 et 2020, les vagues de chaleur ont été marquées par leur durée, leur fréquence, leur étendue géographique et leur intensité. Ainsi, les canicules extrêmes ont nécessité l'activation du niveau rouge de la vigilance

météorologique pour la première fois en 2019, et encore en 2020.

Dans cette perspective, nous devons nous préparer à une possible canicule cet été, qui pourrait être d'une ampleur tout aussi exceptionnelle. Le thermomètre pourrait grimper à des niveaux de 35 à 40 °C dans la plupart des régions, rendant les conditions de travail

particulièrement éprouvantes dans de nombreuses entreprises.

Rôle de l'employeur face aux vagues de chaleur

L'employeur a la **responsabilité d'assurer la sécurité et la protection de la santé de ses salariés**, et ce, quelles que soient les conditions météorologiques. Dans le contexte des vagues de chaleur, l'employeur doit prendre des mesures spécifiques pour protéger ses salariés. Dans le cadre de son obligation de sécurité, il doit :

- Intégrer au « document unique (DUERP) » les risques liés aux ambiances thermiques,
- Elaborer un plan de gestion interne des vagues de chaleur,
- Désigner un responsable de la préparation et de la gestion des vagues de chaleur,
- Recenser les postes de travail les plus exposés,
- Informer les salariés des risques et des moyens de prévention,
- Prévoir des sources d'eau potable fraîche à proximité des postes de travail en quantité et en qualité suffisante,
- Mettre en place une ventilation des locaux de travail correcte et conforme à la Réglementation,
- Prévoir des pauses régulières et, si nécessaire, de veiller à aménager les horaires de travail,
- Informer le CSE et la CSSCT des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs,
- Revoir l'organisation du travail afin de réduire les cadences si nécessaire, de limiter au maximum les manutentions manuelles,

- Consulter régulièrement les prévisions météorologiques.



Le Directeur Général du Travail a récemment transmis une [instruction sur la gestion des vagues de chaleur](#) pour la période de veille saisonnière 2023 à l'Inspection du travail et aux Dcrets (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Ce document vient en complément du plan "ORSEC". Ce plan vise à anticiper les canicules, à définir les actions à mettre en œuvre pour **prévenir et limiter leurs effets sanitaires**, et à adapter les mesures de prévention et de gestion en fonction des situations locales.

Instruction interministérielle : https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_interministerielle_-_gestion_sanitaires_vagues_de_chaleurs_en_france-_maj_120623.pdf

Rôle du Comité social et économique (CSE) et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Le CSE et la CSSCT jouent un rôle essentiel dans la prévention des risques liés à la canicule. Ils ont pour mission d'assurer la santé, la sécurité et les bonnes conditions de travail des salariés. Il est crucial pour eux de rester vigilants et d'être activement impliqués dans la préparation et la mise en œuvre des

plans de gestion des vagues de chaleur.

Quelques conseils pratiques pour les salariés

Pour se protéger des effets de la chaleur, il est recommandé aux salariés de boire régulièrement (toutes les 15 à 20 min), de porter des vêtements légers qui favorisent l'évaporation de la sueur, de se protéger la tête du soleil, d'utiliser un ventilateur d'appoint si possible, d'éviter de consommer de l'alcool, et de manger des repas légers et fractionnés.



Actualisation législative

Il convient de noter que la loi ne fixe pas de température maximale de travail. Cependant, il est généralement recommandé aux salariés d'exercer leur droit de retrait si la température dépasse 33°C, et l'Assurance maladie recommande d'évacuer les locaux si la température atteint 34°C. Il faut toutefois faire preuve de prudence, car un salarié qui cesserait de travailler de manière abusive pourrait être sanctionné. Il est essentiel que les employeurs, le CSE et la CSSCT travaillent ensemble pour garantir un environnement de travail sûr et sain pendant les vagues de chaleur.

Peut-on être licencié pour avoir incité ses collègues à faire grève ?

Non !

L'article L. 2511-1 du code du travail dispose que :

« L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. »



Il résulte de ce texte que la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un

fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.

Pour la Cour de cassation, inciter ses collègues à faire grève est un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève ne pouvant être assimilé à une faute lourde pouvant justifier un licenciement^[1].

Par cette décision la Cour de cassation met fin aux errements passés de nombreuses Cours d'appel sanctionnant les salariés incitant leurs collègues à faire grève.

La Cour d'appel de Riom avait jugé :

« si Monsieur Michel F. peut légitimement revendiquer un droit à l'expression comme tout salarié, celui-ci est limité par son obligation de loyauté et de réserve renforcée attachée à sa position de cadre. Dès lors, c'est à juste titre que les premiers Juges ont estimé qu'il avait franchi cette limite en incitant d'autres salariés à cesser le travail puisqu'il allait même au-delà d'une manifestation publique de son désaccord sur une décision de la

direction, laquelle serait déjà blâmable. En conséquence, ce grief constitue bien un motif de licenciement. »^[2]



La Cour d'appel de Nîmes avait jugé :

« le fait d'avoir incité des salariés à faire grève (...) est justifié »^[3]

La Cour d'appel d'Angers avait jugé :

« il n'appartient pas, à priori, à un directeur de site d'inciter son personnel à faire grève pour obtenir satisfaction de la direction générale »^[4]

^[1] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 novembre 2022, 21-19.722

^[2] Cour d'appel de de Riom 14 novembre 2006 / n° 06/00807

^[3] Cour d'appel de de Nîmes – ch. Sociale 27 mai 2010 / n° 10/03242

^[4] Cour d'appel de d'Angers – ch. Sociale 15 mars 2018 / n° 16/02502

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail

et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblav>



Céolis



Formations pour les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

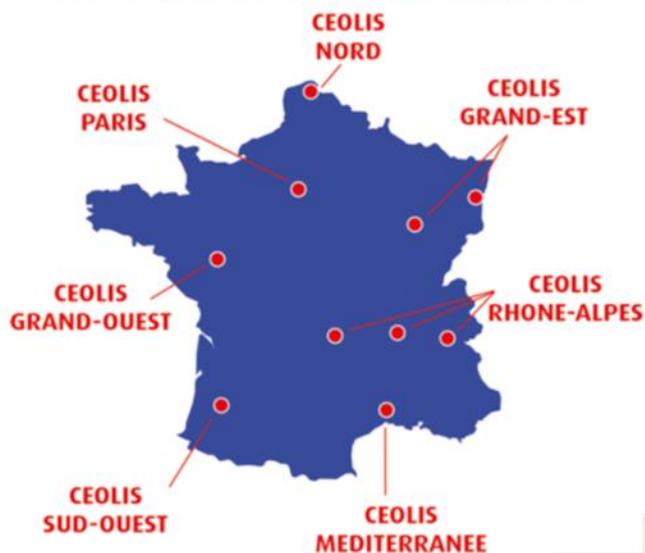
Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juillet/août 2023)

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juillet/août 2023)