

[ACCUEIL \(/\)](#)[IDÉES - DÉBATS \(HTTPS://WWW.LESECHOS.FR/IDEES-DEBATS/\)](https://www.lesechos.fr/idees-debats/)

LE CERCLE

Opinion | Intelligence artificielle et droit du travail : quelle(s) stratégie(s) pour une nouvelle révolution ?

MICKAËL D'ALLENDE (HTTPS://WWW.LESECHOS.FR/IDEES-DEBATS/CERCLE/AUTEURS/?ID=55500) /

Avocat associé, spécialiste en droit social, Altana | Le 30/08 à 18:39

Alors que les rapports relatifs aux défis liés au développement de l'intelligence artificielle se multiplient, une question émerge : le droit du travail offre-t-il aux entreprises les moyens d'anticiper ces évolutions ?

"Pour l'instant, les gens sont sur la plage : ils contemplant les vaguelettes et ne voient pas l'énorme tsunami qui arrive". Ces mots, qui viennent de Charles-Édouard Bouée, président du cabinet de conseil Roland Berger, à propos des défis inhérents à l'arrivée de l'intelligence artificielle, sont dépourvus d'ambiguïté.

Le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi (2017), le rapport de France Stratégie (2018) ou encore celui de Cédric Villani (2018) sont également très tranchés quant aux bouleversements que nos vies connaîtront très prochainement.

Les entreprises n'échapperont pas à cette révolution. Dès lors se pose la question de savoir si le droit du travail leur offre déjà les outils permettant d'y faire face.

L'intelligence artificielle au quotidien

L'employeur peut recourir à l'intelligence artificielle afin d'être assisté dans le recrutement. Les garde-fous posés par la législation doivent toutefois être respectés, en particulier :

Si l'employeur recourt à l'intelligence artificielle pour évaluer ses salariés, il devra les en informer préalablement. Les méthodes utilisées devront être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

La formation professionnelle ne doit pas être négligée. Rappelons que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En revanche, il n'est pas tenu d'assurer au salarié une qualification qu'il n'a pas.

Modification et suppression des emplois

Certaines tâches seront susceptibles d'être retirées aux salariés dès lors qu'elles seront automatisées. La question est de savoir dans quelle mesure l'employeur peut imposer aux salariés l'évolution de leurs fonctions, et donc de déterminer s'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail ou d'une modification du contrat de travail. Tout dépendra de l'ampleur des changements et de la rapidité avec lesquels ils surviendront. Afin de limiter les débats, plusieurs solutions pourraient être envisagées parmi lesquelles le **[recours \(https://www.lesechos.fr/finance-marches/vernimmen/definition_recours.html#xtor=SEC-3168\)](https://www.lesechos.fr/finance-marches/vernimmen/definition_recours.html#xtor=SEC-3168)** à la négociation collective.

Par ailleurs, si le développement de l'intelligence artificielle doit aboutir à la suppression de certains emplois, les entreprises pourront envisager de recourir à des licenciements pour motif économique. À cet égard, le deuxième des quatre motifs prévus à l'article L. 1233-3 du Code du travail pourrait être d'un grand secours : les mutations technologiques. Si l'entreprise n'attend pas d'être confrontée à des difficultés économiques, face à des concurrents qui se seront rapidement saisis de l'intelligence

artificielle, ou de devoir se réorganiser en vue de sauvegarder sa compétitivité, l'introduction des nouvelles technologies liées à l'intelligence artificielle devrait pouvoir, le cas échéant, s'analyser en une mutation technologique.

Quel rôle pour les représentants du personnel ?

Les représentants du personnel auront un rôle important à jouer dans les transformations à venir, la question de leur information et consultation se posant nécessairement en fonction des projets envisagés par la direction.

Les premières décisions rendues font preuve de pragmatisme, les juges ayant visiblement à l'esprit d'éviter d'ouvrir trop largement la porte au contentieux. La Cour de cassation a par exemple considéré le 12 avril 2018 que le projet d'introduction dans une entreprise d'un programme visant notamment à trier les emails reçus par les chargés de clientèle, à proposer un ordre de priorité dans le traitement des emails restants en fonction du degré d'urgence, et offrant des réponses préformatées ne constitue pas un projet important offrant au CHSCT la possibilité de désigner un expert.

Le droit du travail est déjà opérationnel

Ainsi, le droit du travail semble largement opérationnel pour aider les entreprises à gérer l'émergence de l'intelligence artificielle. Bien sûr, tout n'est pas parfait, mais ce constat représente déjà une excellente nouvelle.

Au demeurant, seules celles qui se saisiront en amont des outils qu'offre l'intelligence artificielle en tireront avantage dans la détermination et la conduite de leur stratégie.

Comme souvent, la mise en oeuvre optimisée du droit du travail est avant tout une affaire d'anticipation. Qu'il en aille également ainsi s'agissant de l'intelligence artificielle ne surprendra personne.

[@mdallende \(https://twitter.com/mdallende\)](https://twitter.com/mdallende)

Suivre