

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

Odile CHAGNY

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle (IA) établit un cadre juridique contraignant pour les systèmes d'IA, avec une approche centrée sur le produit et les risques. S'il n'a pas été conçu pour le monde du travail, il concerne de nombreux systèmes qui l'impactent, notamment les systèmes RH, considérés comme à haut risque. Il reconnaît peu de droits aux représentants du personnel, mais leur ouvre de nombreux leviers *via* l'information et la formation, dont ils pourront s'emparer, à côté de ceux fournis par le règlement général sur la protection des données (RGPD) et le Code du travail.

The European Artificial Intelligence (AI) Act establishes a strict legal framework for AI systems, with an approach centred on the product and the risks. While not aimed at the world of employment, it covers a number of systems which do have an impact on it, particularly HR systems, considered to be at high risk. It recognizes few rights for worker representatives, but opens up a number of levers for them through information and training, which they may seize, alongside those provided by the General Data Protection Regulation (GDPR) and the Employment code.

*Odile Chagny est
chercheuse à l'Ires.*

Le règlement sur l'intelligence artificielle (RIA) a été adopté le 13 juin 2024. Il s'agit du premier instrument juridique contraignant ayant pour objectif d'encadrer le développement de l'intelligence artificielle (IA)¹, applicable à tous les systèmes d'IA (SIA) déployés dans l'Union européenne (UE). Son entrée en application est très progressive, s'étalant de février 2025 à août 2031 (voir *infra*, tableau 1).

Le RIA n'a pas été conçu pour traiter des questions relatives au lieu de travail. Il a une approche « produit » des systèmes et modèles : en vue de leur commercialisation ou construction, de leur déploiement, de leur usage. Son objectif principal est en effet de stimuler l'adoption et la diffusion de l'IA dans l'UE en établissant un cadre juridique uniforme pour une « IA digne de confiance ».

La base légale du règlement sur l'IA est essentiellement les dispositions du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) relatives au marché unique. Pour autant, les SIA, tout particulièrement ceux destinés à la gestion de la main-d'œuvre comme les systèmes utilisés pour le recrutement, la planification et la gestion des horaires et des tâches, le suivi de la performance, le *reporting*, voire la surveillance ou encore l'assistance aux fonctions RH (*chatbot* par exemple) ou la recommandation de formations personnalisées ont des impacts dans le monde du travail. Au fil du temps, de nombreux logiciels, qu'ils soient spécifiques à un secteur ou généralistes, seront dotés de fonctionnalités d'IA qui auront une

incidence sur les conditions de travail². Ces systèmes sont visés par le règlement, comme tous les autres SIA. En découleront des obligations, tant pour les fournisseurs que les utilisateurs de ces systèmes.

Cette contribution propose d'apporter de premiers éléments d'analyse du RIA, en se centrant sur les potentialités qui en résultent pour les acteurs syndicaux et les représentants du personnel.

Elle prend appui sur et prolonge les travaux menés dans le cadre de l'Ires depuis 2020 sur l'impact de l'IA sur le dialogue social, en partenariat avec les organisations syndicales³. Elle défend l'idée que le dialogue social a un rôle majeur à jouer dès à présent : « en plein » en se saisissant des droits prévus pour les travailleurs et leurs représentants figurant dans le règlement, « en creux », à défaut de dispositions suffisantes du règlement, en se mobilisant pour s'assurer du respect des droits fondamentaux et de la santé et sécurité des travailleurs.

Elle présente d'abord le processus européen ayant conduit au RIA, le contenu de ce dernier ainsi que ses objectifs et son champ d'application. Elle souligne ensuite la prise en compte des enjeux du travail dans la gouvernance de l'IA au niveau européen, ainsi que la place laissée aux représentants du personnel et aux organisations syndicales dans cette gouvernance. Enfin, elle discute des potentialités explicitement ou implicitement rendues possibles par le RIA pour le dialogue social.

1. Règlement (UE) n° 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024, établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

2. STOA (Scientific Foresight) Study on the Use of Artificial Intelligence in Workplace Management, June 1, 2022, <https://bit.ly/4kKuZNa>.

3. Projet Secoia Deal (<https://secoiadeal.eu/>) et projet Dial-IA (<https://dial-ia.fr/>). Cette contribution a été nourrie par les discussions qui ont accompagné ces travaux. Un remerciement particulier va toutefois à Pierrette Howayek et au partage de références précieuses qu'elle avait identifiées dans le cadre de sa thèse.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

Le règlement sur l'intelligence artificielle et l'agenda numérique européen⁴

Après une première période dominée par la voie non juridiquement contraignante, centrée sur l'éthique, l'agenda numérique européen de la nouvelle Commission européenne issue des élections de 2019 a marqué une inflexion vers une approche législative uniforme de l'IA, qui s'est concrétisée en avril 2021 dans la proposition de règlement sur l'IA, officiellement adopté le 13 juin 2024.

La période « soft law »

Dans un premier temps, c'est la « voie éthique », et non la promotion d'un instrument législatif contraignant, qui a été privilégiée par la Commission européenne (schéma 1). Si la Commission Juncker a marqué le « retour du travail sur la scène institutionnelle européenne » avec tout particulièrement l'adoption du Socle européen des droits sociaux (Chagny, Teissier, 2021), elle a privilégié s'agissant de l'IA une approche exploratoire.

La Commission européenne a publié en avril 2018 sa communication pour « l'intelligence artificielle en Europe »⁵, la première traitant de l'IA. Elle y appelait à la mise

en place d'un cadre éthique et juridique conforme aux valeurs de l'UE et à la Charte des droits fondamentaux, mais sans préconiser la création d'une législation contraignante spécifique à l'IA. Au lieu de cela, la communication attirait l'attention sur les cadres juridiques existants comme la protection des données personnelles avec le règlement général sur la protection des données (RGPD) – adopté en 2016 et qui venait à peine d'entrer en vigueur – ou les règles relatives à la sécurité des produits et les régimes de responsabilité civile ordinaires⁶.

L'approche par la voie éthique s'est concrétisée par la nomination en juin 2018 d'un groupe d'experts de haut niveau sur l'IA (High-level experts group on artificial intelligence ou HLEG AI). Celui-ci était composé de 52 membres issus du monde académique, de l'industrie, et de la société civile. Un seul représentant syndical y était présent⁷. Ce groupe a publié une définition de la notion d'IA qui lui a permis de circonscrire le périmètre de ses travaux. Il a notamment fixé des « lignes directrices en matière d'éthique pour une IA de confiance » (avril 2019)⁸ et établi une liste de recommandations en matière de politiques publiques et d'investissements⁹ (avril 2019), toujours en vue de garantir une « IA de confiance »¹⁰.

4. Le lien suivant permet d'avoir une vision globale de la stratégie numérique européenne : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en>.

5. Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions, « L'intelligence artificielle pour l'Europe », COM(2018) 237 final, 25 avril 2018, <https://bit.ly/3FnYBkM>.

6. Rapport au nom de l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques sur les nouveaux développements de l'intelligence artificielle, 28 novembre 2024, <https://bit.ly/3HqAlcO>.

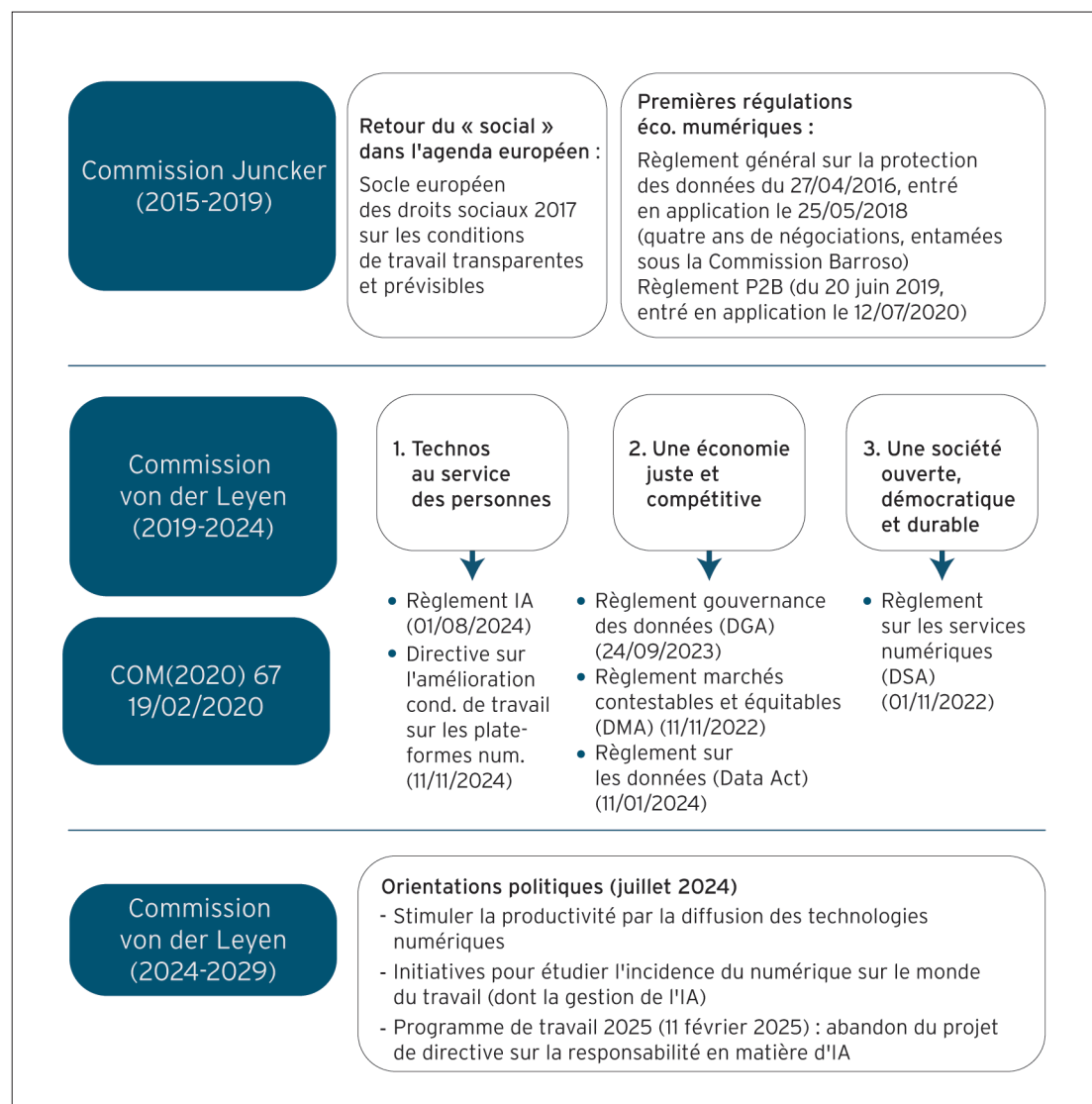
7. En la personne de Thiébault Weber, secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats (CES).

8. « Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance », Groupe d'experts de haut niveau sur l'IA, 8 avril 2019, <https://bit.ly/43NIISO>.

9. « Policy and investment recommendations for trustworthy AI », High-Level Expert Group on AI (AI HLEG), April 8, 2019, <https://bit.ly/45tiaCT>.

10. Parallèlement au groupe d'experts, la Commission avait lancé l'Alliance européenne pour l'intelligence artificielle, une plateforme visant à rassembler les parties prenantes intéressées par l'IA, y compris des représentants de l'industrie, du milieu académique et de la société civile.

Schéma 1 - L'agenda numérique européen de la Commission européenne au fil du temps



Source : représentation par l'auteur, sur la base des sources officielles européennes.

Le dialogue social est évoqué à une seule reprise dans les recommandations du groupe d'experts, comme moyen de promouvoir une « approche de l'intelligence artificielle au travail centrée sur l'humain ». Mais elles sont assez précises, allant jusqu'à l'idée de « co-création » des SIA. Il s'agirait « d'appliquer un processus de représentation,

de consultation et, si possible, de co-création dans le cadre duquel les travailleurs seraient impliqués dans la discussion sur la production, le déploiement ou le processus d'approvisionnement de l'intelligence artificielle afin de garantir que les systèmes sont utilisables et que le travailleur conserve suffisamment d'autonomie et de contrôle,

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

d'épanouissement et de satisfaction au travail¹¹ ». Point notable, dans les lignes directrices du groupe d'experts, l'une des sept « exigences essentielles » pour une IA de confiance était « une IA source de progrès social et environnemental ». La dimension environnementale a quasi disparu par la suite des travaux sur l'IA.

L'inflexion vers une approche législativement contraignante de l'intelligence artificielle

Le tournant vers une approche législative de l'IA a été pris après les élections européennes de 2019 et la mise en place de la première Commission von der Leyen. Dès ses orientations politiques, la future commissaire annonçait qu'elle proposerait – dans les 100 premiers jours de son mandat – « une législation pour une approche européenne coordonnée sur les implications humaines et éthiques de l'intelligence artificielle¹² ».

La base de la stratégie numérique initiée par la Commission von der Leyen I est la Communication « Façonner l'avenir numérique de l'Europe » de février 2020¹³. Celle-ci fixe trois objectifs à l'agenda numérique européen : a) une technologie au service des personnes ; b) une économie juste et compétitive ; c) une société ouverte, démocratique et durable¹⁴. Cette stratégie débouche sur un nombre conséquent de propositions législatives, dont l'adoption s'étale

entre novembre 2022 et novembre 2024 (schéma 1). Le règlement sur l'IA et la directive sur l'amélioration des conditions de travail sur les plateformes numériques sont les deux textes majeurs du volet « technologies au service des personnes ». Deux approches très différentes ont pour autant présidé à l'élaboration de ces deux textes. Le règlement sur l'IA est indissociable des initiatives de la Commission visant à promouvoir l'investissement et a pour objectif d'élaborer un cadre législatif uniforme pour une IA digne de confiance susceptible de favoriser un « écosystème d'IA qui fera bénéficier l'ensemble de la société et de l'économie européennes des avantages de la technologie ». La communication de 2020 est accompagnée d'un Livre blanc sur l'IA¹⁵, destiné à présenter diverses possibilités de cadre législatif pour une IA digne de confiance.

L'initiative législative sur les plateformes affirme le souhait de la nouvelle Commission de garantir une mise en œuvre effective du socle européen des droits sociaux, avec l'objectif d'« améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes¹⁶ », une volonté rendue plus pressante par la crise sanitaire, eu égard à la situation à laquelle cette dernière a exposé les travailleurs des plateformes (Chagny, Tessier, 2021).

La communication et le Livre blanc de 2020 ont ouvert la voie aux différentes consultations et élaborations de rapports de

11. « Policy and investment recommendations for Trustworthy IA », *op. cit.*

12. U. von der Leyen, « A Union that strives for more. My agenda for Europe », Political Guidelines for the next European Commission 2019-2024, <https://bit.ly/4jCyMeM>.

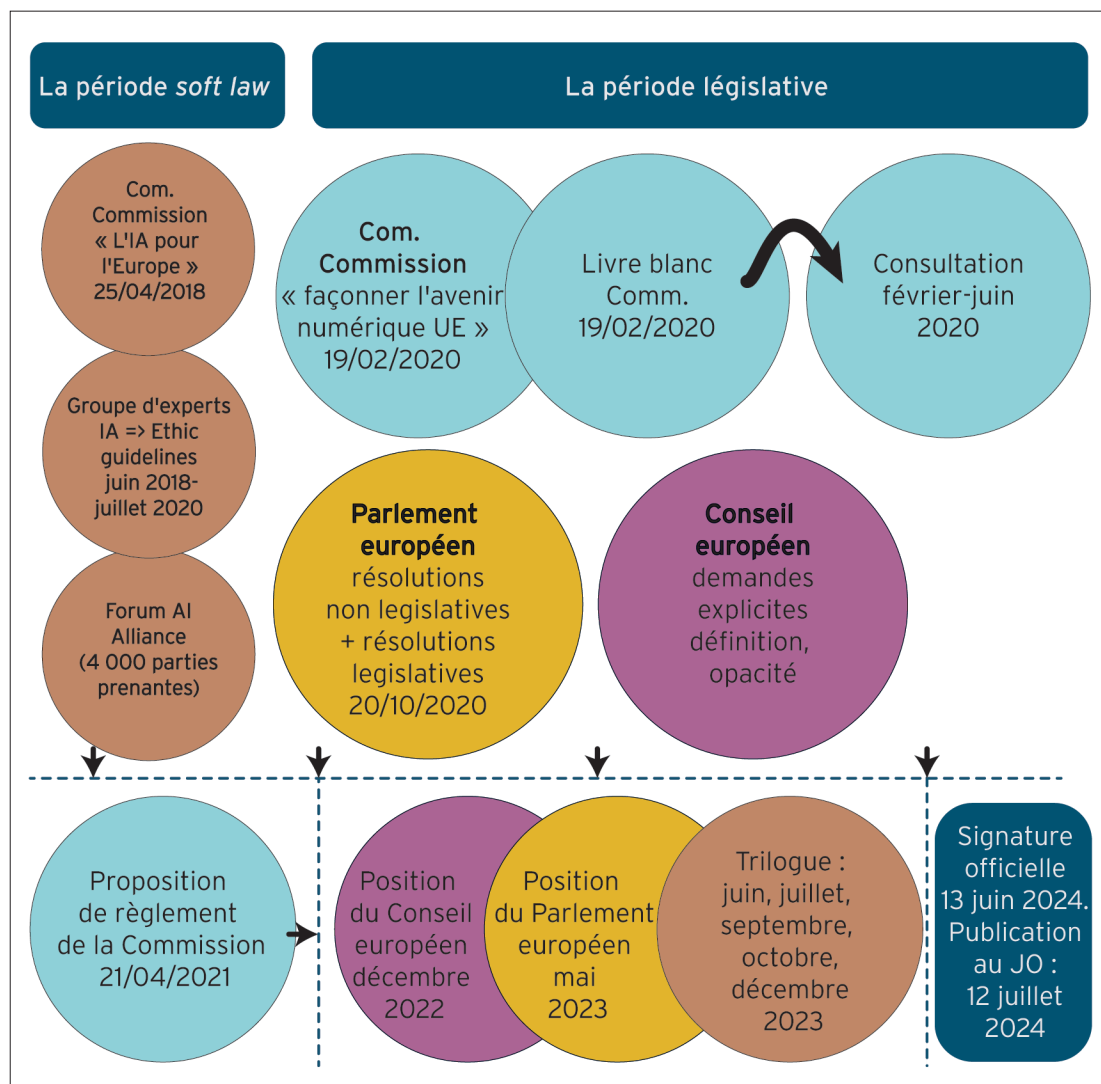
13. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. « Façonner l'avenir numérique de l'Europe », COM(2020) 67 final, 19 février 2020, <https://bit.ly/4jA2iBy>.

14. Une analyse détaillée de la stratégie numérique est fournie par Ponce del Castillo (2021).

15. Livre blanc de la Commission européenne, « Intelligence artificielle. Une approche européenne axée sur l'excellence et la confiance », COM(2020) 65 final, 19 février 2020, <https://bit.ly/3FKKNAP>.

16. Communication de la Commission, 19 février 2020, *op. cit.*, p. 9.

Schéma 2 - La construction de la norme à travers l'exemple du règlement IA



Source : représentation par l'auteur, sur la base des sources officielles européennes.

position du Parlement européen, du Conseil, du Comité économique et social européen¹⁷. Plus de 1 215 contributions (dont 400 prises de position) ont été reçues dans le cadre de la consultation publique ouverte. 20 d'entre elles ont émané d'organisations syndicales de

salariés, dont deux pour la France (CFDT, CFE-CGC). Celles-ci mettaient en avant l'importance du dialogue social et de la transparence dans le déploiement des SIA : « sur les lieux de travail, l'évaluation *ex ante* devrait être menée dans le cadre d'un processus de

17. Notamment : Résolution du Parlement européen du 20 octobre 2020 contenant des recommandations à la Commission sur un régime de responsabilité civile pour l'intelligence artificielle (2020/2014(INL)), <https://bit.ly/3FGUpNI> ; Résolution du Parlement européen du 20 octobre 2020 contenant des recommandations à la Commission concernant un cadre pour les aspects éthiques de l'intelligence artificielle, de la robotique et des technologies connexes (2020/2012(INL)), <https://bit.ly/3HIDSyC> ; Avis du CESE : Livre blanc sur l'intelligence artificielle, 2020, <https://bit.ly/3HIE80y>.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

dialogue social bien informé, lors duquel une totale transparence dans l'utilisation, le déploiement et l'impact du SIA sur les conditions de travail est garantie¹⁸ ».

La proposition de règlement a été transmise par la Commission européenne le 21 avril 2021¹⁹. Le Conseil a adopté sa position commune en décembre 2022. Au Parlement, les discussions ont été menées par la commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs (IMCO) et la commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures (LIBE) dans le cadre d'une procédure de comité mixte. La position du Parlement a été adoptée en juin 2023, avec des apports considérés comme majeurs en faveur des droits des travailleurs, notamment en ce qui concerne la liste des systèmes interdits, en matière de droit d'information et de consultation, d'études d'impact sur les droits fondamentaux²⁰. C'est également le Parlement qui a inscrit dans le règlement une approche à plusieurs niveaux pour réglementer les SIA (à usage général, y compris les modèles d'IA fondateurs ; voir *infra*). L'ensemble de la procédure législative (schéma 2) a duré un peu plus de trois ans. Le règlement sur l'IA a été officiellement signé le 13 juin 2024 et publié au *Journal officiel de l'UE* le 12 juillet 2024.

Les objectifs poursuivis par le règlement, les enjeux de définition

Un texte principalement destiné à promouvoir l'adoption et l'utilisation de l'IA, et non à traiter de ses impacts dans le monde du travail

Comme il s'agit d'un texte législatif transversal, le règlement poursuit un certain nombre d'objectifs primordiaux tels qu'un niveau élevé de protection de la santé, de la sécurité et des droits fondamentaux. Sa base juridique n'est toutefois pas l'article 153 du TFUE²¹ (politique sociale), mais ses dispositions relatives au marché unique (article 114 en particulier).

À la différence de la directive sur l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme (mais sur un champ d'application restreint), le règlement sur l'IA n'a pas été conçu pour traiter spécifiquement des enjeux de l'IA liés au lieu de travail. Il part du principe que si les risques associés à l'utilisation de l'IA [*ses usages*] sont maîtrisés, son adoption sera facilitée²². Comme le rappelle Grégoire Loiseau, « le règlement ne se préoccupe pas des travailleurs, des droits, mais principalement des usages²³ ». Un parallèle

18. « At the workplace the ex-ante assessment should be done through a well-informed social dialogue by which full transparency concerning the use, the deployment and the impact on workers conditions of the AI system is assured », extrait de la contribution de la CFDT.

19. Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant certains actes législatifs de l'Union, Commission européenne, COM(2021) 206 final, 21 avril 2021, <https://bit.ly/43RreyU>.

20. <https://bit.ly/4jyamTt>. Christina Colclough, spécialiste de l'IA et fondatrice du Why Not Lab, a exercé durant tout le processus législatif une veille très active sur ce sujet, <https://bit.ly/3SEtLHt>.

21. <https://bit.ly/3FFSrfP>.

22. Règlement sur l'intelligence artificielle, *op. cit.*, considérant 1.

23. Intervention de Grégoire Loiseau au séminaire « Réguler le déploiement de l'IA au travail » dans le cadre du cycle organisé par l'Anact et le BIT : <https://www.youtube.com/watch?v=S-1I73fYBu0>.

peut être effectué avec le RGPD²⁴, dont l'article 88 dispose que le traitement des données à caractère personnel dans le contexte de l'emploi doit faire l'objet de « règles plus spécifiques », qui doivent être fixées par les États membres dans la loi ou par le biais de conventions collectives²⁵. Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, l'article 88 est pourtant resté lettre morte dans presque tous les États membres (Abraha, 2023).

Enjeux autour de la définition des systèmes d'intelligence artificielle

Comme le résume le rapport de l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (OPECST²⁶), « le concept [d'IA] a fait l'objet de longs débats ». C'est précisément parce qu'il « n'existe pas de définition universellement admise de l'IA » (OECD, 2024) que l'OCDE a choisi de définir le concept de « système d'intelligence artificielle » (SIA), plus concret et opérationnel, notamment pour l'élaboration des politiques publiques. Ce sont les travaux menés dès 2018-2019 par les groupes d'experts de l'OCDE « AIGO » (OECD, 2019), et de haut niveau de la Commission européenne (« HLEG ») qui ont permis d'aboutir à la définition finalement retenue dans le cadre du règlement.

Selon l'article 3 du règlement, qui reprend pour l'essentiel la définition du groupe d'experts de l'OCDE :

« Un “système d'IA” [est] un système automatisé qui est conçu pour fonctionner à différents niveaux d'autonomie et peut faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels. »

L'intérêt de cette définition, susceptible d'évoluer²⁷, est qu'elle est suffisamment large pour couvrir quatre caractéristiques essentielles des SIA (European Commission, 2025), du point de vue de leurs effets et des conséquences que l'on peut en tirer pour le dialogue social.

Les systèmes d'IA :

- sont dotés d'un degré plus ou moins élevé d'autonomie ;
- génèrent des résultats sur la base d'inférences ;
- interagissent avec et influencent leur environnement ;
- peuvent, dans certains cas, apprendre et s'adapter après leur déploiement.

Les SIA :

- sont donc conçus pour fonctionner avec un certain degré d'indépendance, ce qui les différencie des systèmes exclusivement manuels ;

24. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>. Le texte de la proposition de directive sur les conditions de travail sur les plateformes numériques rappelait explicitement que « si le RGPD accorde des droits individuels aux personnes touchées, il n'englobe pas les importants aspects collectifs inhérents au droit du travail, notamment les aspects liés au rôle des représentants des travailleurs, à l'information et à la consultation des travailleurs et au rôle des inspections du travail dans l'application des droits du travail », <https://bit.ly/3HJ79TK>.

25. L'article 88 reste largement sous-utilisé dans les États membres de l'UE.

26. Rapport de l'OPECST sur les nouveaux développements de l'intelligence artificielle, *op. cit.*

27. La définition retenue par le règlement n'intégrait pas la notion de contenu avant l'arrivée de ChatGPT, en novembre 2022. Elle a été adaptée depuis, et est susceptible de l'être de nouveau pour tenir compte du caractère très évolutif de l'IA. Cette capacité d'adaptation est prévue par l'article 112 (§ 2 et § 10) du règlement.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

- se différencient des logiciels traditionnels par leur capacité d'inférence. Ils sont conçus pour déduire comment générer des résultats, ce qui signifie : - qu'ils traitent les données d'entrée pour générer des résultats significatifs, - utilisent des modèles statistiques, - l'apprentissage automatique ou des techniques d'inférence logique, - vont au-delà du traitement de base des données ou des règles codées manuellement ;
- doivent avoir un impact sur les espaces physiques ou virtuels par le biais de leurs résultats. Ces résultats et impacts peuvent être des prédictions (de comportement par exemple), du contenu (du texte, de l'image, du son, etc.), des recommandations (d'embauche par exemple), des décisions (diagnostic médical, approbation d'un prêt bancaire, etc.) ;
- ont une capacité d'adaptation éventuelle : un SIA peut apprendre à partir de nouvelles données au-delà de son entraînement initial, modifier ses comportements en fonction des interactions en temps réel, développer de nouvelles techniques d'inférence sans programmation explicite. Un exemple est la capacité d'un tel système à détecter la fraude, alors même que la fraude va évoluer.

À cela se rajoute le fait que quand les SIA reposent sur des techniques dites « probabilistes », ce qui est le cas des systèmes basés sur le « *machine learning* », le résultat et l'inférence proposés par le système sont incertains, puisque non basés uniquement sur des règles logiques.

On peut donc se retrouver avec des systèmes qui s'intègrent en profondeur dans l'organisation du travail, réalisent des actions plus ou moins autonomes, pouvant évoluer au cours du temps, dans lesquels peut intervenir une certaine dose de sérendipité (hasard). Parce qu'ils sont instantanés, interactifs et opaques, les systèmes d'IA portent en germe des transformations profondes du contrôle organisationnel et managérial²⁸.

C'est ce constat qui conduit à considérer, comme cela a été le cas dans le cadre des projets Dial-IA et Secoia Deal sur le dialogue social technologique²⁹, que l'IA n'est ni une technologie, ni un objet socio-technique comme les autres, mais bien « une matière spéciale à travailler », tout particulièrement dans le cadre du dialogue social.

L'approche par les risques

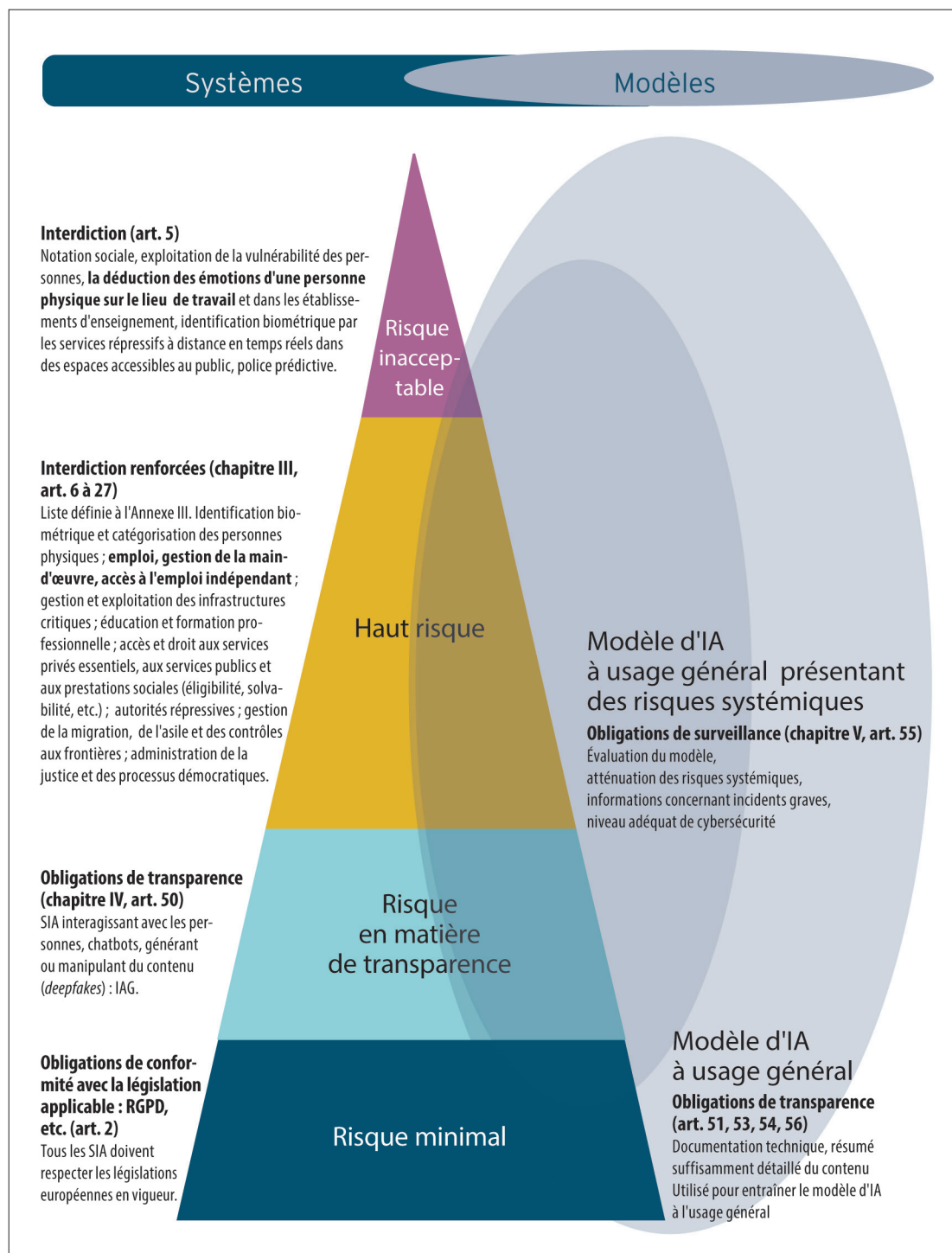
La Commission européenne a fait le choix dans sa proposition de ne pas réglementer l'IA en tant que technologie, mais de se centrer sur les systèmes d'IA, en adoptant une approche par les risques sur la santé, la sécurité et les droits fondamentaux. C'est un texte qui protège donc indirectement, *via* la prise en compte des impacts potentiels des usages des produits que sont les SIA, et donc des risques potentiels qui leur sont associés³⁰. L'approche *in fine* retenue par le règlement est mixte : elle intègre des dispositions s'appliquant aux usages, mais certains modèles « à usage général », en l'occurrence les modèles de fondation les plus puissants, comme les modèles GPT 4

28. Pour comprendre ces enjeux, voir Kellogg *et alii* (2020).

29. Le projet Dial-IA (dialoguer sur l'IA), coordonné par l'Ires et copiloté par la CFDT, la CFE-CGC, FO Cadres et l'UGICT CGT ; le projet Secoia-Deal, porté par la CFE-CGC et copiloté par l'Ires et ASTREES. Le projet Dial-IA a débouché sur l'élaboration d'outils et de leviers mobilisables pour déployer un dialogue social en entreprise ou administration en cas d'introduction de SIA.

30. Grégoire Loiseau, intervention au webinaire Anact-BIT, *op. cit.*, <https://www.youtube.com/watch?v=S-1I73fYBu0>.

Schéma 3 - L'approche hybride du règlement : risques et technologie



Note : le schéma montre l'imbrication *in fine* retenue entre l'approche par les risques et par la technologie. Il distingue les différents niveaux de risque, l'interaction entre l'approche par la technologie et l'approche par les risques, et met en évidence les principaux articles concernés.

Source : représentation de l'auteur, inspiré de G'sell (2024).

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

d'Open AI ou Gemini de Google, font l'objet d'un encadrement par le règlement³¹.

Le niveau d'encadrement dépend du type de risque et de SIA, allant de l'interdiction pour ceux considérés comme inacceptables (car portant atteinte aux valeurs fondamentales) à la transparence pour les systèmes à risque minima, en passant par l'encadrement pour ceux à haut risque et la surveillance pour les modèles à usage général présentant des risques systémiques (schéma 3). L'IA générative apparaît de façon marginale dans le règlement, principalement au travers d'obligations de transparence.

Dès lors que des systèmes sont utilisés dans une entreprise ou une administration, et selon le niveau de risque, il en découle des obligations que les différentes parties prenantes – fournisseurs, déployeurs, fabricants, mandataires des fournisseurs – doivent respecter. La notion de « déployeur » est ambiguë. Au sens du règlement, dans la plupart des cas, l'employeur est qualifié de déployeur (c'est-à-dire qu'il utilise un RIA sous sa propre autorité). Mais il peut être qualifié de fournisseur s'il modifie un SIA existant pour l'adapter au cadre du travail (comme par exemple dans le cas d'un réglage fin d'un modèle d'IA pour l'adapter aux spécificités métiers)³². Certains considèrent même que l'écriture d'un *prompt* (des instructions données au modèle conversationnel) pourrait entraîner des obligations de déployeur.

D'un point de vue social, le cœur du règlement se rapporte à huit utilisations spécifiques à haut risque figurant à l'annexe III. Celles-ci touchent à des aspects importants

de la vie des gens, dont, tout particulièrement, l'emploi et la gestion de la main-d'œuvre. L'ensemble de la section 2 du chapitre III détaille les obligations qui incomberont aux fournisseurs et déployeurs des systèmes : en matière de respect des exigences, de système de gestion des risques tout le long du cycle de vie du SIA, de données et de gouvernance des données (article 10), de documentation technique (article 11), d'enregistrement (journaux des événements ; article 12), de transparence et d'information (article 13), de notice d'utilisation, de contenu de la notice, de contrôle humain (article 14), d'exactitude, robustesse et cyber sécurité (article 15). L'article 26 porte spécifiquement sur les obligations des déployeurs de systèmes à haut risque, en particulier en matière d'information des représentants du personnel.

Prise en compte des enjeux du travail et opportunités pour les représentants du personnel et les organisations syndicales

Le règlement a une portée générale et est, à la différence d'une directive, directement applicable dans les États membres. Le choix a été fait d'étaler le calendrier de l'application des dispositions sur 7 ans (tableau 1) et de proposer une structure de gouvernance innovante, donnant une place prépondérante à la Commission européenne. Cette structure a ouvert la possibilité pour la Commission de recourir à des « actes délégués » pour préciser les dispositions du texte au fur et à mesure de leur entrée en vigueur. L'objectif affiché est de garantir la réactivité

31. Du simple fait de la puissance de calcul nécessaire à l'entraînement du modèle. L'article 51 établit une présomption d'impact élevé et de risque systémique quand le volume cumulé de calcul utilisé pour l'apprentissage du modèle est supérieur à 10^{25} opérations à virgule flottante par seconde (FLOPS). Les modèles de pointe d'Open AI ou de Google dépassent ce seuil avec GPT 4 et Gemini depuis 2023.

32. Ce point est souligné par Picart-Cartron (2024).

Tableau 1 - Le calendrier d'application du règlement européen sur l'IA

Date d'entrée en application	Dispositions concernées
1 ^{er} août 2024	Date de démarrage de l'entrée en application
2 février 2025	Définition des SIA (art. 3) Interdiction des SIA inacceptables (art. 5) Obligations de maîtrise de l'IA (art. 4)
2 août 2026	Date de démarrage de l'application des règles relatives aux modèles d'IA à usage général (chapitre V), horizon d'une conformité d'ici le 2 août 2027 Désignation des autorités compétentes par les États membres
2 février 2026	Avant le 2 février 2026, la Commission européenne (CE) doit fournir des lignes directrices précisant la mise en œuvre pratique de l'article 6 (classification des SIA selon leur niveau de risque)
2 août 2026	Application des exigences liées aux SIA à haut risque
2 août 2028	Rapport de la CE au Parlement européen sur la nécessité de revoir l'annexe III (liste détaillée des usages IA à haut risque), la liste des systèmes nécessitant des mesures de transparence supplémentaires (article 50)
2 août 2028 (puis tous les quatre ans)	La CE présente au Parlement et au Conseil un rapport sur l'évaluation et le réexamen du règlement
2 août 2031	La CE procède à une évaluation de l'application du présent règlement et fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen.

Source : d'après : <https://bit.ly/43MV4Vg>.

du cadre réglementaire européen face à l'évolution rapide des technologies d'IA.

La structure de gouvernance se compose de plusieurs nouveaux organes : le bureau de l'IA (article 64), le comité européen de l'IA (article 65), le forum consultatif (article 67) et le groupe scientifique d'experts indépendants (article 68).

Le bureau de l'IA est amené à jouer un rôle majeur dans la mise en œuvre, le suivi et la surveillance des SIA et de modèles d'IA à usage général. C'est une innovation importante dans le fonctionnement de l'UE.

Au travers de cette fonction de « bureau de l'IA », la Commission européenne est amenée

à adopter des actes délégués, qui viennent préciser ou compléter certaines dispositions législatives sans passer par une procédure législative complète³³ : le Parlement européen est donc *de facto* exclu. Or le nombre d'actes délégués attendus est très conséquent. La Commission européenne a identifié 130 responsabilités qui lui incombaient dans le cadre du règlement (39 tâches de gouvernance, 39 actes de droit dérivé, 34 activités d'exécution, 18 tâches d'évaluation *ex post*)³⁴. Pour 144 pages de règlement, 10 000 pages d'actes délégués sont attendues.

Le bureau a été en outre établi au sein de la Commission, dans le cadre de la Direction générale Communications Networks,

33. Le site dédié de la Commission européenne permet de suivre en temps réel la parution des actes délégués : <https://bit.ly/3ZSeIxN>.

34. <https://bit.ly/444e82k>.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

Content and Technology (DG CONNECT), sans lien donc avec la DG Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL).

Pour les organisations syndicales, il est essentiel de suivre attentivement ces actes délégués, car ils seront nombreux et pourront concerner des éléments clés comme la définition des systèmes à haut risque, les exigences en matière de transparence ou encore les conditions d'usage de l'IA sur les lieux de travail. Une veille active est donc nécessaire pour défendre les droits des travailleurs dans un contexte en évolution.

Nécessité d'une implication plus forte des partenaires sociaux européens dans la structure de gouvernance

Une implication plus forte des partenaires sociaux européens dans les activités du bureau de l'IA serait possible. Dans son avis adopté en janvier 2025 sur l'IA au travail, le Comité économique et social européen (2025) invite le bureau de l'IA à établir une coopération étroite avec les partenaires sociaux européens intersectoriels, afin de garantir que le rôle du dialogue social soit reflété de manière adéquate dans les prochaines lignes directrices du bureau. Le CESE appelle également à ce que des canaux de coordination approfondis, solides et clairement structurés soient établis entre le bureau de l'IA et la DG EMPL au sein de la Commission européenne.

Le comité européen de l'IA³⁵ est quant à lui un organe consultatif plus large composé de représentants de chaque État membre, du contrôleur européen de la protection des données et d'autres experts invités. Il est chargé d'un large éventail d'activités,

notamment de conseiller et d'aider la Commission européenne et les États membres à faciliter l'application cohérente et efficace du règlement. Il encouragera également entre autres la connaissance de l'IA, la sensibilisation du public et la compréhension de ses avantages et risques (articles 65-66).

Le forum consultatif fournira une expertise technique et conseillera la Commission européenne. Il est composé de membres et d'organismes tels que l'Agence des droits fondamentaux, l'ENISA, le Comité européen de normalisation (CEN), le Comité européen de normalisation électrotechnique (CENELEC) et l'Institut européen des normes de télécommunication (ETSI). Il s'appuiera sur une sélection de parties prenantes, y compris l'industrie, les *start-ups*, les PME, les universités, la société civile et les partenaires sociaux. Le forum consultatif peut préparer des avis, des recommandations et des contributions écrites à la demande du conseil d'administration ou de la Commission européenne (considérant 150, article 67). Les partenaires sociaux ont la possibilité de mieux définir progressivement leur contribution exacte au sein de ce forum et d'y jouer un rôle actif (Ponce del Castillo, 2024).

Le dernier organe de gouvernance du règlement est le groupe scientifique d'experts indépendants sélectionnés par la Commission. Le groupe scientifique conseillera le bureau de l'IA dans le cadre de l'application de la législation. Sa mise en place effective est attendue à partir du 2 août 2025. Les partenaires sociaux ont la possibilité de répondre à la manifestation d'intérêt. Mais il faut rappeler qu'un seul représentant syndical était présent au sein du groupe d'experts de haut niveau de la Commission européenne

35. Pour une présentation détaillée de la gouvernance européenne du règlement, voir Ponce Del Castillo (2024), *op. cit.*

de 2018 (ETUC), deux au sein du groupe d'experts de l'OCDE de 2019 (TUAC), un seul au sein du groupe d'experts actuel de l'OCDE (CFE-CGC).

Au niveau national, chaque État membre doit désigner une autorité de surveillance pour l'application du règlement. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) et la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) sont les deux organisations identifiées en France, le défenseur des droits étant l'autorité désignée pour faire respecter les droits fondamentaux (article 77).

Le rôle majeur de la normalisation

En pratique, quand une entreprise souhaitera déployer un système d'IA, elle devra s'assurer au préalable que ce système est conforme au règlement, et connaître son niveau de risque. Cet examen de conformité sera rendu possible par la transcription des obligations techniques en normes harmonisées. Une demande d'élaboration de normes européennes harmonisées a en conséquence été initiée auprès des instances de normalisation CEN-CENELEC pour concrétiser les obligations du règlement³⁶. Cette technique législative vise à permettre aux entreprises de vendre leurs services produits dans l'UE avec une seule procédure d'évaluation de la conformité. Il est important de noter que, bien que le système européen de normalisation soit ouvert à la participation de toutes les parties intéressées, il est largement dominé par l'industrie (Giorgi, 2024) et caractérisé par un déficit important en termes de représentation des organisations syndicales. Le risque est élevé que les gros acteurs du numérique pèsent pour assouplir certaines obligations du RIA et en retarder la mise en

application, en jouant sur leur capacité d'influencer le processus de normalisation.

Des potentialités explicitement prévues pour le dialogue social

Le règlement est assez pauvre en termes de droits accordés aux travailleurs. Les principales dispositions concernent le contrôle humain, l'explicabilité et la transparence, le droit à l'information, ainsi que le droit à la formation. Le règlement encourage également les pratiques de « droit mou » (chartes, codes de bonne conduite).

Contrôle humain, transparence et explicabilité

Le règlement est assez peu disert sur le contrôle humain. Le droit à une intervention humaine n'est pas considéré comme tel dans le règlement, qui se concentre principalement sur la capacité pour les utilisateurs d'exercer un contrôle effectif non pas sur les décisions prises par le système, mais plutôt sur la prévention des risques pour la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux. Les dispositions sur le contrôle humain sont précisées principalement par l'article 14 du règlement.

L'approche « *human-in-command* » (voir l'encadré) est l'approche structurante du règlement. Celui-ci insiste sur le fait que les systèmes d'IA, y compris les plus autonomes, ne doivent jamais échapper à la supervision ou au contrôle humain global. L'article 14 détaille à cet effet les différents types de mesure de contrôle pouvant être mis en œuvre : capacités de comprendre les limites du système, d'en surveiller le fonctionnement, de détecter et traiter les anomalies, d'avoir conscience du risque de se

36. <https://bit.ly/45cwFe8>.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

Encadré - Les trois approches du contrôle humain dans le cadre des SIA

Dans leurs lignes directrices, le groupe d'experts de haut niveau de la Commission européenne¹ distingue principalement trois approches pour le contrôle humain. Dans le premier cas, dit « *human-in-the-loop* », l'humain peut intervenir dans le processus à chaque cycle de décision du système, ce qui, dans de nombreux cas, n'est ni possible, ni souhaitable. Dans le second cas de figure, « *human-on-the-loop* », l'humain peut superviser le processus dans le cycle de conception du système et la surveillance du fonctionnement du système. Dans le dernier cas de figure, « *human-in-command* », l'humain reste aux commandes. Cette approche désigne la capacité de contrôle de l'activité globale du système d'IA (y compris de ses incidences économiques, sociétales, juridiques et éthiques au sens large) et la faculté de décider quand et comment utiliser le système dans une situation donnée. Cette faculté peut inclure la décision de ne pas utiliser un système d'IA dans une situation donnée, de définir des marges d'appréciation pour les interventions humaines lors de l'utilisation du système ou d'ignorer une décision prise par un système.

1. « Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance », Groupe d'experts de haut niveau sur l'IA, *op. cit.*, <https://bit.ly/43NIISO>.

fier excessivement aux sorties proposées par le SIA, d'être en capacité de ne pas utiliser le système, de l'interrompre. Le règlement prévoit également que le contrôle humain soit confié à des personnes disposant de la compétence, de la formation et de l'autorité nécessaires (article 26), ainsi qu'un droit à l'explication des décisions individuelles (article 86), mais uniquement dans le cas où ces décisions auraient des conséquences négatives sur la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux.

Plusieurs limites découlent de cette conception. En premier lieu, seuls les systèmes à haut risque sont concernés par les obligations de supervision et d'explicabilité. On est très en deçà du droit à une interface humaine et au réexamen humain exigé par la directive sur les travailleurs de

plateformes. En effet, son article 10 sur le contrôle humain dans le cadre du management algorithmique prévoit une évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes, et la garantie que des ressources humaines suffisantes sont prévues pour assurer un contrôle et une évaluation de l'incidence des évaluations ; son article 11 sur le réexamen humain prévoit quant à lui un droit à l'explicabilité beaucoup plus large que celui du RIA³⁷.

En matière de transparence, trois principales approches sont prévues par le règlement, selon le type de SIA. Certains systèmes interagissant avec les personnes, *chatbots*, ou générant ou manipulant du contenu produit par des IA génératives seront uniquement assujettis à des obligations de transparence (article 50) : obligation pour l'employeur

37. Droit d'obtenir une explication orale ou écrite concernant toute décision prise ou appuyée par un système de prise de décision automatisé, fournie de manière transparente et intelligible, dans un langage clair et simple.

d'informer clairement les utilisateurs s'ils interagissent avec une IA, d'indiquer que le contenu est généré artificiellement, obligation d'information d'utilisation d'un SIA de notation quand cela est susceptible d'affecter les droits ou la réputation. Il s'agit ici de faire prendre conscience aux humains qu'ils communiquent ou interagissent avec un SIA. Pour les modèles à usage général, les obligations de transparence portent principalement sur les données, et non le modèle (article 53)³⁸. Pour les systèmes à haut risque (et donc tous les systèmes qui interviennent dans le champ de la gestion de la main-d'œuvre), les obligations de transparence (article 13) visent principalement à permettre aux déployeurs de comprendre, via la notice d'utilisation, le fonctionnement du SIA, d'évaluer sa fonctionnalité et d'en appréhender les forces et limites.

La transparence visée par le règlement ne porte donc pas sur l'opacité des décisions et des recommandations des SIA. L'objectif n'est pas d'ouvrir la « boîte noire » des algorithmes et des modèles mais de s'assurer d'une utilisation éclairée des systèmes, pour en limiter les risques. L'approche du règlement est en retrait par rapport à celle de la directive sur les travailleurs de plateformes, qui étend dans son article 9 aux données, aux paramètres et aux modèles les obligations de transparence concernant les systèmes de surveillance et de prise de décision automatisés. Plus généralement, on peut s'interroger sur la capacité à ouvrir la « boîte noire » de certains SIA, tant ceux-ci deviennent complexes. Comme le souligne le rapport de l'OPECST, « les réseaux de neurones profonds, surtout avec leurs milliards de paramètres, sont si complexes qu'il

n'est plus possible – même pour les meilleurs développeurs – d'expliquer pourquoi telles ou telles entrées parviennent à telles ou telles sorties, seules les entrées et les sorties du système peuvent être observées (...). Parvenir à des résultats traçables et interprétables est un défi pour la recherche et les entreprises³⁹. »

En matière de transparence, il importe de rappeler que « le droit du travail va bien souvent plus loin que la simple exigence de transparence de l'information et oblige l'employeur à rendre compte des raisons qui ont présidé à sa prise de décision » (Sweeney, 2024:274).

Obligations de l'employeur en matière de maîtrise de l'IA

L'article 4 sur la maîtrise de l'IA, entré en vigueur le 5 février 2025, est un levier important à destination des représentants des travailleurs. Il pose une obligation légale spécifique aux acteurs qui fournissent et déploient des SIA de s'assurer que les personnes engagées dans l'exploitation et l'utilisation d'un tel système possèdent un niveau de connaissances et de compétences adéquat. Cette obligation ne s'applique de surcroît pas uniquement en cas de déploiement de systèmes à haut risque.

Le bureau de l'IA de la Commission européenne met à disposition de toutes les parties prenantes, en lien avec l'initiative du « Pacte pour l'IA » un référentiel de bonnes pratiques sur l'application de l'article 4 sur l'apprentissage et l'échange sur la culture de l'IA⁴⁰. Ce référentiel constitue une base de connaissances utilement mobilisable par les organisations syndicales.

38. Alexandra Bensamoun parle à cet effet de transparence sur la matière, et non la manière (« Pourquoi et comment réguler l'intelligence artificielle », rencontre Cairn du 5 mars 2025, <https://bit.ly/45O9CXO>).

39. Rapport de l'OPECST, *op. cit.*

40. <https://bit.ly/43yTS9a>.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

Les droits des représentants des travailleurs et la place limitée du dialogue social

Les droits accordés par le règlement aux représentants du personnel en cas de déploiement de SIA sont limités. Ils ont le droit d'être informés, mais non d'être consultés, avant que leur employeur (le déployeur) ne mette en service un système considéré comme à haut risque (article 26, paragraphe 7⁴¹). Ce droit à l'information n'est prévu que pour les systèmes à haut risque. Dans les autres cas, comme par exemple les *chatbots* ou les SIA génératives, ce sont les obligations de transparence qui s'appliqueront (schéma 3), pas forcément vis-à-vis des instances représentatives du personnel. En outre, ce droit à l'information n'est prévu qu'au moment de l'introduction d'un système, ce qui ne tient pas compte de la dimension adaptative de nombreux SIA⁴². Ces dispositions s'articulent dans tous les cas avec celles prévues dans les législations nationales, et comme dans la plupart des textes européens, l'article 2 ouvre aux États membres la possibilité d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, d'encourager ou de permettre l'application de conventions collectives plus favorables aux travailleurs. C'est une voie qui peut s'ouvrir pour les organisations syndicales.

En France, au moment de l'introduction d'un SIA, les représentants du personnel peuvent déjà faire valoir leurs droits à une information-consultation. En sus des consultations générales récurrentes, le

Code du travail donne en effet au comité social et économique (CSE) le droit d'être informé et consulté ponctuellement en cas « d'introduction de nouvelles technologies, de tout aménagement important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail » (article L. 2312-8). Dans ces situations, le CSE dispose également du droit de recourir à une expertise (article L. 2315-94), droit qui n'est pas prévu par le règlement.

Depuis la mise en place du CSE, deux exigences ont été supprimées pour recourir à l'expertise : le seuil de 300 salariés est abaissé à 50 ; par ailleurs, la notion de « projet important » ne porte plus sur l'introduction des nouvelles technologies.

Deux décisions récentes sont venues préciser l'interprétation à donner à ces textes sur le recours à l'expertise. En vertu d'un jugement du Tribunal judiciaire de Pontoise⁴³ (15 avril 2022), l'introduction d'une nouvelle technologie justifie à elle seule le droit de recourir à une expertise sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence de répercussions sur les conditions de travail des salariés. S'il s'agit là d'un élargissement des prérogatives du CSE, un doute peut subsister quant à la notion même de « nouvelle technologie ». Si la jurisprudence a déjà reconnu de longue date qu'une technologie nouvelle au sens du Code du travail n'est pas forcément une technologie inédite au sein de l'entreprise, il reste à clarifier si la simple évolution d'un logiciel d'IA déjà en place dans l'entreprise (cas extrêmement fréquent) peut répondre à cette définition. Par ordonnance

41. Ces dispositions ont été introduites par le Parlement européen, qui prévoyait dans sa version adoptée en mai 2023 des prérogatives plus larges de consultation des représentants du personnel.

42. Cette nécessité de tenir compte du cycle de vie des SIA est au cœur des outils et recommandations de dialogue social itératif qui ont été formulées dans le cadre des projets Dial-IA et Secoia Deal précités.

43. TJ Pontoise, 15 avril 2022, SAS Atos International c/ CSE de la société Atos International, n° RG 22/00134.

du 14 février 2025⁴⁴, le Tribunal judiciaire de Nanterre a également précisé les prérogatives du CSE dans les phases « pilotes » d'introduction d'un SIA. Selon cette décision, le CSE doit être consulté en amont de la phase « pilote » en conditions réelles. Cette décision va dans le sens d'un renforcement des prérogatives du CSE le long des phases du cycle de vie du projet de SIA.

Le droit mou : les codes de conduite, les chartes

Pour pallier la longueur du calendrier d'application des différentes dispositions, le règlement et la Commission européenne ont favorisé l'adoption de chartes et de codes de bonnes pratiques.

Le Pacte pour l'IA⁴⁵ a été initié par la Commission européenne en septembre 2024. Il permet aux entreprises d'anticiper l'entrée en vigueur du règlement. Des entreprises comme Dassault Systèmes, Microsoft, Adecco, ou encore Generali ont signé ce pacte. Pour les représentants du personnel, cela constitue une opportunité de faire valoir leurs droits sans attendre l'entrée en vigueur du règlement.

L'article 95 du RIA encourage également l'élaboration de codes de conduites pour l'application volontaire de certaines exigences, donnant la possibilité d'étendre aux systèmes non considérés à haut risque tout ou partie des exigences réservées à ces systèmes. Cela peut constituer un levier à destination des représentants du personnel. Les limites d'une approche non encadrée et

négociée des codes de bonne conduite et des chartes dans le cadre du déploiement de l'IA sont nombreuses (Chagny, Blanc, 2024).

En l'absence de processus de standardisation pour les dispositions afférentes aux modèles à usage général, et dans l'attente de l'entrée en vigueur des obligations qui leur incomberont (entre août 2026 et 2027), les fournisseurs de ces modèles pourront par ailleurs s'appuyer sur des codes de bonnes pratiques (tels qu'introduits par l'article 56)⁴⁶. Dans une lettre envoyée à la vice-présidente de la Commission européenne, Henna Virkkunen, des membres du Parlement européen se sont d'ailleurs vivement inquiétés du fait que ces codes soient désormais considérés comme entièrement volontaires pour les fournisseurs de modèles d'IA à usage général, avec des risques potentiels majeurs d'atteinte aux droits fondamentaux⁴⁷.

Les limites et omissions du RIA amenant à d'autres formes de régulation

Les représentants des salariés et plus généralement le dialogue social peuvent également être amenés à exercer un « contrôle de premier niveau » sur le lieu de travail⁴⁸, pour pallier les lacunes ou ambiguïtés du règlement quant à la garantie des droits des travailleurs.

Les limites et exceptions aux interdictions de certains SIA

Les systèmes de déduction des émotions sont interdits sur le lieu de travail et dans les

44. TJ Nanterre, 14 février 2025, n° RG 24/01457.

45. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-pact>.

46. <https://artificialintelligenceact.eu/introduction-to-code-of-practice/>.

47. <https://aeur.eu/f/g4f>.

48. La formule a été élaborée dans le cadre du projet Secoia Deal précité, <https://secoiadeal.eu/>.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

établissements d'enseignement, sauf quand ils sont destinés à être mis en place pour raisons médicales ou de sécurité (article 5). Les interdictions ne concernent pas les états physiques comme la douleur ou la fatigue, ni la détection simple d'expressions comme les expressions faciales, sauf quand elles sont destinées à identifier ou déduire des émotions.

Cette interdiction ne figurait pas dans la version initiale, et a été rajoutée par le Parlement européen en mai 2023. Le risque que ces systèmes présentent tient, d'après les auteurs du règlement, à l'inquiétude qu'ils suscitent en raison de leur caractère particulièrement intrusif pour les droits et libertés des personnes⁴⁹.

La formulation de l'article 5 du RIA laisse subsister de nombreuses ambiguïtés, en partie levées par les lignes directrices publiées par la Commission européenne pour son interprétation⁵⁰, ce qui souligne au passage le rôle crucial du bureau de l'IA (voir *supra*) dans l'explicitation des dispositions du règlement.

La définition du lieu de travail pouvait prêter à confusion : qu'en est-il des SIA utilisés pour le recrutement de candidats ? La notion de lieu de travail a été clarifiée par la Commission dans ses lignes directrices : elle en a donné une interprétation extensive, l'appliquant aussi aux processus de sélection et d'embauche de candidats, y compris pour les travailleurs indépendants.

Comme le rappelle Picart-Cartron (2025), l'exception de sécurité pose également question tant « le mot est polysémique au sein du RIA : sécurité physique, juridique, etc. » L'employeur devra démontrer la nécessité

du SIA pour la sécurité, notamment au regard des obligations qui leur sont imposées en sa qualité de déployeur. En particulier, toujours selon Picart-Cartron, l'employeur devra démontrer que ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace⁵¹.

Toujours dans les lignes directrices, la Commission a donné une interprétation plutôt stricte à la notion d'exception de sécurité, limitée uniquement à la protection de la vie et de la santé et non à celle d'autres intérêts, comme la protection contre le vol ou la fraude. Selon ces lignes directrices, les exceptions doivent rester limitées au strict nécessaire (limites de temps, d'application personnelle et d'échelle) et doivent être accompagnées de garanties suffisantes.

L'article 5 interdit les systèmes d'identification biométrique à distance en temps réel dans des espaces accessibles au public, mais il prévoit de nombreuses exceptions et dérogations possibles (recherche de victimes d'enlèvement, menace spécifique, substantielle et imminente pour la vie ou la sécurité physique de personnes, infraction pénale, etc.). En particulier, en situation d'urgence, il sera possible de commencer à utiliser de tels systèmes sans enregistrement dans la base de données, ce qui ouvre la voie à de nombreuses possibilités d'utilisation.

Les dérogations aux procédures d'évaluation de la conformité pour les systèmes à haut risque

Il sera possible, pour les autorités de surveillance du marché, d'autoriser la mise sur le marché ou la mise en service de SIA à

49. Grégoire Loiseau, intervention au webinaire Anact-BIT, *op. cit.*, <https://www.youtube.com/watch?v=S-1l73fYBu0>.

50. <https://bit.ly/3T80hBV>.

51. Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-14.631, <https://bit.ly/4jF6dNv>.

haut risque pour des raisons exceptionnelles de sécurité publique ou de protection de la vie et de la santé des personnes, de protection de l'environnement ou de protection d'actifs industriels et d'infrastructures clés (article 46.1). Cette autorisation sera accordée pour une période limitée, pendant que les procédures d'évaluation de la conformité nécessaires sont menées à bien, compte tenu des raisons exceptionnelles justifiant la dérogation. Le panel des exceptions est large, et ouvre la voie à de nombreuses interprétations. Le règlement précise que si l'autorisation est refusée, l'utilisation sera interrompue avec effet immédiat, impliquant la mise au rebut des résultats et produits de cette utilisation.

Les exceptions aux systèmes à haut risque

L'article 6 prévoit des dérogations aux systèmes à haut risque, en particulier quand ils seront considérés comme n'étant pas réellement autonomes ni générateurs de résultats (Picart-Cartron, 2024) : tâches procédurales limitées ou encore amélioration de résultats d'activités humaines. L'appréciation de ce qu'est une tâche procédurale limitée ou la délimitation de la frontière entre tâche préparatoire et tâche finale sera laissée aux fournisseurs. Une appréciation sur les lieux de travail sera nécessaire, au regard des enjeux en cas de non-assujettissement aux obligations afférentes aux systèmes à haut risque.

Les limitations apportées aux études d'impact sur les droits fondamentaux

La proposition initiale de la Commission ne prévoyait aucune obligation de réaliser

une évaluation de l'impact sur les droits fondamentaux pour les applications à haut risque (Mantelero, 2024), ni de proposer des mesures correctives. Cette lacune a été dénoncée au cours de la procédure législative par 118 organisations de la société civile, dont Algorithm Watch et European Digital Rights (EDRI), qui ont publié une déclaration commune appelant à placer les droits fondamentaux au premier plan⁵².

Des améliorations substantielles avaient été introduites par le Parlement européen dans sa position adoptée en mai 2023, imposant à ceux qui déploient un système à haut risque dans l'UE l'obligation de réaliser une évaluation de l'impact sur les droits fondamentaux, y compris la consultation des autorités compétentes et des parties prenantes concernées.

Dans la version finale du règlement, l'obligation de réaliser une étude d'impact sur les droits fondamentaux a été restreinte aux dépoyeurs de systèmes à haut risque qui sont des organismes de droit public, des entités privées fournissant des services publics, ainsi qu'aux systèmes d'évaluation des risques et de solvabilité (banque/assurance) (article 27).

Les inquiétudes légitimes sur les risques d'atteintes aux droits fondamentaux

Les restrictions apportées par les co-législateurs durant l'étape législative du trilogue (voir *infra*, schéma 2) aux études d'impact sur les droits fondamentaux sont d'autant plus problématiques que le règlement reconnaît ne pas être en capacité d'éliminer toute atteinte aux droits fondamentaux. Est

52. « Civil society calls on the EU to put fundamental rights first in the AI Act », *Algorithm Watch*, November 30, 2021, <https://bit.ly/4kvu8jX>.

Union européenne

Règlement européen sur l'intelligence artificielle : quelle place pour le dialogue social et les syndicats ?

admis ainsi explicitement par l'article 82 la possibilité qu'un SIA, bien que conforme au règlement, puisse présenter un risque pour la santé ou la sécurité des personnes ou pour les droits fondamentaux.

C'est un point crucial et paradoxal : le règlement, censé garantir l'absence d'impact négatif sur les droits fondamentaux, indique explicitement que les règles qu'il introduit ne peuvent pas atteindre avec certitude cet objectif (Kusche, 2024). Il reviendra à l'autorité de protection des droits fondamentaux de demander la documentation aux fournisseurs, ou de demander le cas échéant à l'autorité de surveillance de mener des tests (article 77). Il reviendra *in fine* à l'autorité de surveillance de demander au fournisseur de prendre les mesures appropriées (article 82). Ces procédures seront longues et coûteuses. Ici encore, le rôle des représentants du personnel sera crucial pour identifier les risques sur le lieu de travail.

Conclusion

Cette contribution s'est centrée sur l'identification des dispositions du règlement européen sur l'intelligence artificielle que les acteurs syndicaux et les représentants du personnel peuvent mobiliser pour initier un dialogue sur l'IA dans leur entreprise ou leur administration. Force est de constater que la place accordée par le règlement au dialogue social est faible, l'approche privilégiée par le règlement visant principalement à favoriser le déploiement de l'IA tout en contrôlant les risques.

Pour autant, le règlement sur l'IA constitue une avancée majeure en termes de régulation de l'IA dans le contexte européen.

Même s'il n'a pas été conçu spécifiquement pour traiter du déploiement de l'IA dans le monde du travail, il permettra toutefois de prévenir les risques liés au déploiement des systèmes à haut risque, notamment ceux qui portent sur la gestion de la main-d'œuvre. Un enjeu majeur, pour les représentants du personnel et plus généralement pour le dialogue social, sera de parvenir à articuler les droits qui en découleront avec ceux déjà prévus par le Code du travail et le RGPD.

La nouvelle Commission européenne issue des élections de 2024 a largement révisé à la baisse les exigences en matière de régulation de l'IA. Alors que Nicolas Schmitt, Commissaire à l'emploi et aux droits sociaux de 2019 à 2024, avait annoncé la possibilité d'une initiative législative sur l'impact du management algorithmique pour l'ensemble du monde du travail (et non pour les seuls travailleurs de plateformes), la Commission von der Leyen II⁵³ a recentré les actions sur l'innovation dans le domaine de l'IA. Une initiative est envisagée pour étudier l'incidence du numérique sur le monde du travail, dont l'IA, mais sans préciser si elle sera d'ordre législatif. À cela s'ajoutent les pressions en faveur de moins de réglementation, dans un climat où l'UE a été vivement critiquée pour son approche réglementaire jugée excessive et potentiellement néfaste pour l'innovation. La Commission européenne a créé la surprise en février 2025 en retirant de son programme de travail final pour 2025 la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'adaptation des règles en matière de responsabilité civile extracontractuelle au domaine de l'IA, communément appelée « Directive sur la responsabilité en matière d'IA ». Le Conseil

53. U. von der Leyen, « Europe's choice », Political Guidelines for the Next European Commission 2024-2029, July 18, 2024, <https://bit.ly/4kPoBUS>.

économique et social européen a récemment adopté un avis appelant la Commission européenne à une initiative législative ambitieuse sur l'IA au travail, et à promouvoir le dialogue social. Un rapport d'initiative législative sera adopté toujours sur le même sujet par le Parlement européen à la fin de l'année 2025.

D'autres approches que celle proposée par le règlement sont pourtant possibles. La convention-cadre sur l'intelligence artificielle adoptée en mai 2024⁵⁴ en est une. Elle constitue le premier traité international pour encadrer l'utilisation de l'IA dans le respect des droits fondamentaux, de la démocratie et de l'État de droit, et tout le long du cycle de vie des SIA. Pour y parvenir, elle établit un certain nombre de principes aux activités menées dans le cadre du cycle de vie des systèmes d'intelligence artificielle, en matière de dignité humaine et d'autonomie personnelle, de transparence et de contrôle, d'obligation de rendre des comptes et responsabilité, d'égalité et de non-discrimination, de respect de la vie privée et de protection des

données à caractère personnel, de fiabilité, et d'innovation « sûre ». La France figure parmi les 39 pays signataires initiaux de cette convention, mais la ratification nécessite une approbation parlementaire, à ce jour manquante.

Une seconde approche consiste à favoriser la création de label favorisant le développement de SIA « *social/ethic by design* », c'est-à-dire d'imposer le respect des droits fondamentaux, de la santé et sécurité aux fournisseurs eux-mêmes. C'est l'approche proposée par exemple par l'ADM Manifesto porté par l'ONG ALgorithm Watch⁵⁵.

La voie de la limitation des usages de l'IA au regard des risques humains, sociaux et, surtout, environnementaux est aussi à envisager. Cette approche est par exemple portée en France par les travaux de l'Afnor⁵⁶ et du CESE sur l'IA frugale⁵⁷ par plusieurs ONG dans le cadre de la coalition Hiatus⁵⁸ lancée à l'occasion du sommet mondial pour l'action sur l'IA en France⁵⁹ ou, de façon plus radicale, par des activistes comme l'association française contre l'IA⁶⁰.

54. <https://bit.ly/442Q6F1>.

55. <https://algorithmwatch.org/en/the-adm-manifesto/>.

56. <https://bit.ly/4dSOgtK>.

57. <https://bit.ly/45H9AJL>.

58. <https://bit.ly/4k00XX9>.

59. <https://www.elysee.fr/sommet-pour-l-action-sur-l-ia>.

60. <https://afcia-association.fr/>.

Sources :

- Abraha H. H. (2023), « Hauptpersonalrat der Lehrerinnen: Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data Protection Rules », *The Modern Law Review*, vol. 87, n° 2, p. 484-496, <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12849>.
- CESE (2025), *Une intelligence artificielle au service des travailleurs : leviers pour exploiter le potentiel et atténuer les risques de l'IA dans le cadre des politiques de l'emploi et du marché du travail*, avis du Conseil économique et social européen, SOC/803, <https://bit.ly/4krKppU>.
- Chagny O., Blanc N. (2024), « Social dialogue as a form of bottom-up governance for AI: the experience in France », in Ponce del Castillo A. (ed.), *Artificial Intelligence, Labour and Society*, Brussels, ETUI, p. 197-205, <https://bit.ly/43NjWfk>.
- Chagny O., Teissier C. (2021), « Quand l'Europe régule le travail. L'exemple des plateformes numériques », *Revue Cadres*, n° 490, <https://www.larevuecadres.fr/articles/quand-l-europe-regule-le-travail/6877>.
- European Commission (2025), *Approval of the content of the draft Communication from the Commission—Commission Guidelines on the definition of an artificial intelligence system established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act)*, Annex to the Communication of the Commission C(2025) 924 final, Brussels, February 6, <https://bit.ly/4dLkuXK>.
- Giorgi N. (2024), « Standardising AI – a trade union perspective », in Ponce del Castillo A. (ed.), *Artificial Intelligence, Labour and Society*, Brussels, ETUI, p. 115-123, <https://bit.ly/4kPTxV7>.
- G'sell F. (2024), *Regulating Under Uncertainty: Governance Options for Generative AI*, Cyber Policy Center, Stanford University, October 6, <https://bit.ly/4kV1msJ>.
- Kellogg K. C., Valentine M. A., Christin A. (2020), « Algorithms at work: The new contested terrain of control », *Academy of Management Annals*, vol. 14, n° 1, p. 366-410, <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>.
- Kusche I. (2024), « Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: Fundamental rights and risk », *Journal of Risk Research*, p. 1-14, <https://doi.org/10.1080/13669877.2024.2350720>.
- Mantelero A. (2024), « The Fundamental Rights Impact Assessment (FRIA) in the AI Act: Roots, legal obligations and key elements for a model template », *Computer Law & Security Review*, n° 54, p. 106020, <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.106020>.
- OECD (2019), *Scoping the OECD AI principles*.

- OECD (2024), « Explanatory memorandum on the updated OECD definition of an AI system », *OECD Artificial Intelligence Papers*, n° 8, Paris, <https://doi.org/10.1787/623da898-en>.
- Picart-Cartron E. (2024), « Le domaine de la responsabilité pour faute au sein du règlement sur l'intelligence artificielle », *Revue Lamy droit civil*, n° 229.
- Picart-Cartron E. (2025), « LE RGPD et le RIA au soutien du travailleur contrôlé », *Présentation au colloque IA et travail*, 24 avril 2025.
- Ponce del Castillo A. (2021), « La stratégie numérique de l'Europe : centrée sur les personnes, sur les données ou sur les deux ? », in Vanhercke B., Spasova S. (eds.), *Bilan social de l'Union européenne 2021*, Brussels, ETUI, p. 89-114, <https://bit.ly/43xm7Fb>.
- Ponce del Castillo A. (2024), « The EU's AI Act: Governing through uncertainty and complexity, identifying opportunities for action », *Global Workplace Law & Policy*, June 20, <https://bit.ly/4dYZ6yn>.
- Sweeney M. (2024), « Apprivoiser la gestion algorithmique par les droits », *Revue de droit du travail*, n° 12, décembre, p. 724-730.