

Check IA et dialogue social

Votre rapport sur l'association du CSE à vos projets d'IA

Établi le 31 octobre 2026 pour exemple.fr

VERDICT

Rouge

8 / 100

Exposition élevée

En l'état, un projet d'IA pourrait être suspendu par le juge des référés, sous astreinte, faute de consultation régulière du CSE. Qualifiez vos projets et inscrivez la consultation au calendrier, avant tout pilote.

Vos résultats par pilier

Qualification

Information, consultation ou expertise ?



8 / 100

Consultation

Le bon moment, le bon dossier, le bon délai



8 / 100

Accord et garanties

Accord de méthode, contrôle, garanties



8 / 100

Suivi

Compétences, effets, haut risque



8 / 100

Les écarts relevés et quoi faire

POINT CLÉ • QUALIFICATION

Le régime applicable (information, consultation, expertise) n'est pas qualifié avant les projets.

Qualifier chaque projet en amont avec le juridique social : information, consultation, consultation avec expertise probable ou haut risque AI Act. C'est ce qui fixe le calendrier et le budget.

POINT CLÉ • CONSULTATION

Le CSE n'est pas consulté avant le déploiement des outils d'IA.

Inscrire la consultation du CSE avant tout déploiement (article L. 2312-8) : une information en réunion n'est pas une consultation, et un déploiement engagé sans avis peut être suspendu sous astreinte.

POINT CLÉ • ACCORD ET GARANTIES

Les fonctions de suivi de l'activité ou d'évaluation des salariés ne sont pas identifiées ni soumises au CSE.

Repérer les indicateurs individuels d'usage et les fonctions d'évaluation, les désactiver ou les encadrer par écrit, et consulter le CSE sur ces moyens de contrôle de l'activité (article L. 2312-38).

QUALIFICATION

Les pilotes d'outils d'IA démarrent sans cadre convenu avec le CSE.

Traiter tout pilote qui équipe réellement des salariés comme un déploiement (TJ Nanterre, 14 février 2025) : consulter avant, ou convenir avec les élus d'un cadre d'expérimentation volontaire, limité dans le temps et le périmètre.

QUALIFICATION

Les usages déjà installés et la charte qui les encadre ne sont pas passés par le CSE.

Soumettre au CSE la charte et la liste des outils autorisés : autoriser et encadrer un outil que les salariés ont adopté d'eux-mêmes, c'est l'introduire (CA Paris, 21 mai 2026).

CONSULTATION

Le dossier remis au CSE n'est pas assez écrit ni assez précis.

Remettre un dossier écrit et précis : usages, populations, données traitées, effets sur la charge, l'organisation, la santé et les compétences, formation, calendrier. C'est le dossier que l'expert attendra.

CONSULTATION

La consultation n'est pas planifiée avec ses délais légaux.

Bâtir le rétroplanning à partir de la date de déploiement visée : un mois de délai, deux avec expertise, trois si plusieurs établissements sont consultés, pour que l'avis tombe avant la mise en service.

ACCORD ET GARANTIES

Aucun accord de méthode n'organise les consultations sur l'IA.

Proposer un accord de méthode (article L. 2312-55) : grille de qualification, délais, cadre d'expérimentation, commission IA. Il sécurise les consultations suivantes sans les remplacer.

ACCORD ET GARANTIES

Les garanties individuelles des salariés face aux outils d'IA ne sont pas définies.

Écrire les garanties individuelles : contrôle humain, droit à la formation, absence de sanction fondée sur les seuls indicateurs d'usage, conduite à tenir si un salarié refuse l'outil.

SUIVI

Les effets de l'IA sur les métiers et les compétences ne sont pas présentés au CSE.

Présenter au CSE les métiers touchés et le plan de formation associé : c'est aussi votre réponse à l'article 4 de l'AI Act sur la maîtrise de l'IA.

SUIVI

Les effets des outils déployés ne sont ni suivis ni partagés avec le CSE.

Définir avec les élus quelques indicateurs (usages, charge de travail, santé) et un point de suivi à 3 et 6 mois après le déploiement.

SUIVI

Les systèmes d'IA à haut risque dans le champ RH ne sont pas anticipés.

Recenser les systèmes RH concernés et prévoir, avant leur mise en service, l'information des représentants exigée par l'AI Act (article 26, paragraphe 7) en plus de la consultation du CSE : échéance au 2 décembre 2027.

Votre plan d'action à 90 jours

1	0 à 30 jours	Recenser les projets et outils d'IA en cours, pilotes et usages spontanés compris, et qualifier le régime de chacun avec le juridique social.
2	31 à 60 jours	Préparer le dossier d'information-consultation des projets à consulter et l'inscrire à l'ordre du jour du CSE.
3	61 à 90 jours	Proposer un accord de méthode aux organisations syndicales et encadrer les fonctions de suivi de l'activité.

Ce que demande le Code du travail

Depuis 2025, les juges des référés considèrent l'introduction d'outils d'IA comme une nouvelle technologie au sens de l'article L. 2312-8 du Code du travail : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté avant tout déploiement, pilote compris lorsqu'il équipe réellement des salariés (TJ Nanterre, 14 février 2025), et autoriser un outil par une charte revient à l'introduire (CA Paris, 21 mai 2026). La consultation suppose un dossier écrit et précis et un délai d'un mois, deux avec expertise, trois si plusieurs établissements sont consultés. Les moyens de contrôle de l'activité des salariés relèvent aussi de la consultation (article L. 2312-38). À défaut, le déploiement peut être suspendu sous astreinte. Côté AI Act, l'information des représentants avant la mise en service d'un système à haut risque (article 26, paragraphe 7) s'appliquera au 2 décembre 2027.

Pour passer à l'action

Kit IA et dialogue social du commanditaire (Word + Excel, gratuit) : arbre de décision en huit questions, rétroplanning, dossier en douze rubriques, accord de méthode, FAQ pour les élus.

www.nextstart.ai/kit-ia-dialogue-social/

Modèle de charte IA, à soumettre au CSE. www.nextstart.ai/modele-charte-ia/

Pour préparer la consultation avec nous ou former vos équipes et vos élus : Flavien Besset, 01 89 16 48 05, flavienbesset@nextstart.fr

Ce rapport est établi à partir de vos seules réponses. C'est un outil d'aide à la décision : il ne constitue pas un avis juridique.