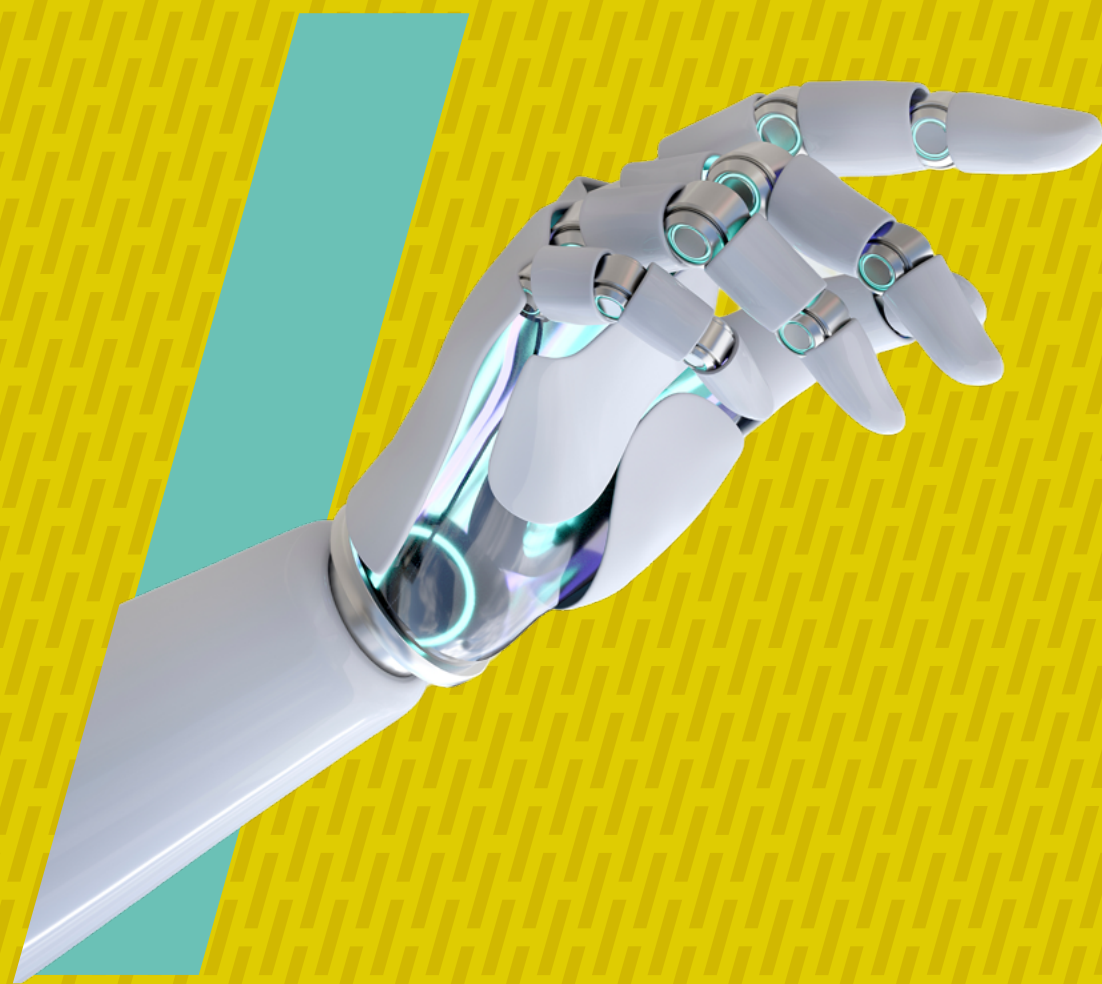


LA PAUSE ACTU

SOCIAL



RGPD & RIA

Quelles obligations pour les
employeurs face à l'IA en
entreprise ?



Pourquoi encadrer l'IA est devenu une priorité juridique ?

L'IA s'installe dans toutes les fonctions de l'entreprise : RH, finance, commercial, juridique, support... La question n'est plus de savoir si l'IA doit être utilisée, mais **comment l'encadrer**.

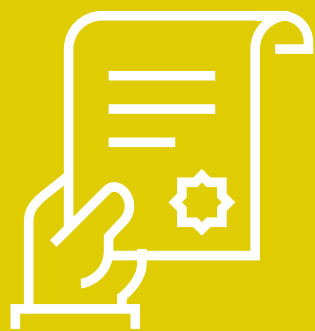
L'entreprise reste la seule **responsable des usages déployés en interne en termes de :**



Protection des données



Conditions de travail



Conformité contractuelle



Risques réputationnels

Comment cartographier et qualifier vos usages IA ?

La première étape est de **cartographier les usages de l'IA** présents ou envisagés. De nombreux outils intègrent déjà des fonctionnalités IA sans que vous en ayez pleinement conscience.

Pour chaque outil, documentez :



La finalité :

gain de temps, aide à la décision, automatisation, ...



Les utilisateurs concernés :

RH, finance, managers, salaries, ...



Les données traitées :

clients, salariés, données financières, ...



Les impacts possibles

sur les conditions de travail.



A NOTER : Le **Règlement européen sur l'IA (RIA)** impose une approche par les risques. Intégrez-le dès la phase d'identification, et non après déploiement.

Comment sécuriser l'adoption de l'IA face au RGPD ?

Dès qu'un outil d'IA traite des données personnelles, le **RGPD s'applique**. Les utilisateurs peuvent facilement **saisir des informations sensibles** dans des outils dont les conditions d'utilisation ne sont pas maîtrisées.



Minimisation des données

Ne saisir que les données strictement nécessaires. Ne pas copier-coller un contrat client dans un outil public.



Sécurité & localisation

Vérifier que les données ne sont pas réutilisées pour entraîner le modèle, ni transférées hors UE sans garanties.



Contrôle des sous-traitants

Analyser les contrats éditeurs. Prévoir un accord de sous-traitance conforme si l'éditeur agit comme sous-traitant RGPD.

Quelles obligations sociales respecter lors de l'introduction de l'IA ?

L'IA peut **modifier l'organisation du travail, les méthodes de management et les conditions d'exécution des missions**. Une démarche transparente est alors indispensable.

Quand informer le CSE ?

Lorsqu'un outil d'IA :

- Automatise **une partie significative des tâches**
- Introduit un **suivi de l'activité des salariés**
- Intervient dans **l'évaluation ou la gestion RH**
- Transforme **les compétences nécessaires** au poste

L'employeur doit également **informer individuellement chaque salarié et l'accompagner dans l'usage des nouveaux outils**, y compris dans la compréhension de leurs limites : biais, erreurs, hallucinations, risques de confidentialité.

Que doit contenir une charte IA efficace ?

La charte IA est un **outil opérationnel**, pas un simple document de principes. Elle doit préciser clairement ce qui est autorisé, encadré ou interdit.

Outils autorisés

Liste des outils validés et ceux soumis à validation préalable

Exemples d'usages permis & interdits

- ✓ Rédaction, synthèse, veille sont autorisées
- ✗ Décision automatisée non validée, notation de salariés sont interdites

Données & confidentialité

Données personnelles, RH, financières et secrets d'affaires interdits dans les outils non validés

Supervision humaine

Obligation de vérifier les résultats produits par l'IA. Elle reste un outil d'assistance, pas un substitut

Comment mettre en place une gouvernance IA durable ?

Encadrer l'IA ne se résume pas à un document ponctuel. Les usages évoluent rapidement et les obligations du RIA (Règlement sur l'intelligence artificielle) vont progressivement se renforcer. Une **gouvernance structurée** est indispensable.

1

Identifier des référents

DSI, RH, Juridique, DPO, Cybersécurité, Métiers

2

Valider & qualifier

Circuit clair pour analyser les risques et qualifier chaque système au regard du RIA

3

Auditer régulièrement

Vérifier les usages réels, actualiser registre, charte, contrats et formations

Cette démarche instaure une **culture interne de l'IA responsable**, où innovation et conformité restent compatibles.

Vous souhaitez en savoir plus sur le RGPD et le RIA en entreprise ?

Retrouvez notre article
complet sur

implid.com

Nos avocats en droit
du numérique vous
accompagnent dans
votre démarche.

imp/id