# Consulter le CSE sur l'arrivée de l'IA

Ce que la loi demande, ce qu'on présente, un modèle d'ordre du jour et un modèle de note aux salariés. Version du 17 novembre 2026.

Ce guide accompagne une entreprise qui met en place un outil d'intelligence artificielle pour ses équipes. Il rassemble ce que le Code du travail, le RGPD et le règlement européen sur l'IA demandent, ce que les juges ont décidé depuis 2025, et des modèles à reprendre. Il ne remplace pas l'avis de votre conseil en droit social sur votre situation ; vous pouvez le copier et l'adapter librement.

## 1. Les cinq étapes, dans l'ordre

1. Choisir l'usage. Un usage précis (répondre aux questions sur les procédures, rédiger, lire des chiffres, le premier niveau du support informatique) se présente, se mesure et s'explique.
2. Consulter le CSE quand l'entreprise compte au moins 50 salariés et que l'outil modifie les conditions de travail, avant la décision de déployer.
3. Informer chaque salarié avant le premier usage : ce que fait l'outil, ce qu'il lit, ce qu'il garde.
4. Écrire la charte d'usage : les outils autorisés, les données qui n'y vont jamais, ce qui se relit avant de partir.
5. Former et tenir un registre des actions, pour l'article 4 du règlement européen.

## 2. Ce que la loi demande, selon votre taille

| | Moins de 11 salariés | De 11 à 49 | 50 et plus |
|---|---|---|---|
| **Le CSE** | Pas de CSE obligatoire. | Missions resserrées (réclamations, santé, sécurité, conditions de travail) : pas de consultation sur un projet. | Consulté avant la décision sur l'introduction de nouvelles technologies (L2312-8, II, 4°) et sur les moyens de contrôle de l'activité (L2312-38). |
| **Chaque salarié** | Informé avant qu'un outil ne collecte une information qui le concerne (L1222-4). | Idem. | Idem. |
| **Le RGPD** | Base légale, information, analyse d'impact quand le risque est élevé. | Idem. | Idem. |
| **Règlement européen sur l'IA** | Article 4 : prendre des mesures pour développer la maîtrise de l'IA (obligation de moyens depuis le 27 juillet 2026, règlement 2026/1744). | Idem. | Idem, et pour un système à haut risque lié à l'emploi, l'information des représentants, reportée au 2 décembre 2027. |

## 3. Ce que les juges ont décidé (relevé le 17 novembre 2026)

| Décision | Outils | Ce qui a été jugé |
|---|---|---|
| **TJ Nanterre, référé, 14 février 2025** | Applications d'IA en phase pilote. | La phase pilote ouverte à tous les salariés concernés est une première mise en œuvre : suspension jusqu'à la fin de la consultation. |
| **TJ Créteil, référé, 15 juillet 2025 (n° 25/00851)** | Rédaction, transcription, synthèse, presse professionnelle. | L'IA est une nouvelle technologie au sens de L2312-8 : usage suspendu jusqu'à l'avis du CSE. |
| **TJ Paris, référé, 10 février 2026 (n° 25/57412)** | Copilot 365, essai de quatre mois, volontaires. | Pas de projet important : expérimentation volontaire, sans décision de déployer, effet très limité. Délibération du CSE annulée. |
| **CA Paris, 21 mai 2026 (RG 25/13232 et 25/13234)** | ChatGPT et un assistant de rédaction. | Les outils transforment les tâches : suspension confirmée, faute de consultation préalable (L2312-14). |

Sources : analyses publiées par CMS Francis Lefebvre (4 septembre 2025 et 12 mars 2026), Voltaire Avocats (25 février 2025) et Kohen Avocats (29 juin 2026). La ligne qui se dessine : un outil qui transforme les tâches demande la consultation avant son déploiement ; un essai court, volontaire, sans poste visé, n'en demande pas encore.

## 4. Le dossier à remettre aux élus

- L'usage visé, les équipes concernées, le nombre de personnes.
- L'outil : son éditeur, le fournisseur du modèle, où il est hébergé.
- Les données lues (documents, logiciels, messagerie) et celles qui ne le sont pas ; ce qui part chez le fournisseur du modèle.
- Qui voit quoi : les profils et les droits, la relecture humaine avant qu'une réponse ne parte vers un client.
- Ce qui change dans les postes : les tâches qui s'allègent, celles qui apparaissent.
- La formation prévue, la charte d'usage, le calendrier, le bilan prévu au bout de quelques mois.
- La réponse aux deux questions qui reviennent : l'outil sert-il à évaluer ou à surveiller les salariés ? et que devient le travail de chacun ?

## 5. Modèle d'ordre du jour

Réunion du comité social et économique du [date].
Point [n] : information et consultation sur le projet de mise en place de [nom de l'outil], outil d'intelligence artificielle destiné à [usage], pour [équipes concernées].
Documents remis le [date] : note de présentation du projet, charte d'usage, plan de formation, analyse d'impact le cas échéant.
Avis du comité attendu le [date], dans le délai fixé par l'accord ou, à défaut, par l'article R2312-6 du Code du travail.

## 6. Modèle de note d'information aux salariés

Objet : l'arrivée de [nom de l'outil] dans notre travail.

À partir du [date], [nom de l'outil] sera disponible pour [équipes]. Il sert à [usage]. Il lit [sources : nos procédures, la documentation de nos logiciels…] et ne lit pas [ce qui est exclu]. Les questions et les extraits utiles sont traités par [fournisseur du modèle] ; vos conversations sont conservées [durée] et visibles par [qui].

Il ne sert pas à évaluer votre travail. Une réponse qui part vers un client est relue par une personne, ou signée comme automatique. La charte d'usage est jointe ; une prise en main est prévue le [date]. Vos questions : [nom, contact].

## 7. La formation et son registre

L'article 4 du règlement européen sur l'IA, dans sa rédaction applicable depuis le 27 juillet 2026, demande des mesures pour développer la maîtrise de l'IA des personnes qui l'utilisent, proportionnées aux usages. Une preuve simple : un inventaire des usages (outil, équipe, finalité), une liste d'actions datées (prise en main, rappel de la charte, mise à jour quand l'outil change), et une personne désignée qui tient ce registre.

Ce guide est publié par IntraIA, la plateforme d'IA interne de l'entreprise : intraia.fr/articles/mettre-en-place-ia-entreprise. Il est relu à chaque décision importante ; vérifiez sa date avant de vous en servir.