

## L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE

### L'IA en entreprise : La jurisprudence 2025 siffle la fin de la récréation

L'année 2025 restera comme celle du réveil judiciaire des CSE face à l'intelligence artificielle. Alors que les déploiements de l'IA générative (ChatGPT, Gemini, Grok, Mistral AI qui peuvent générer du texte, des images, des vidéos et de la musique) s'accroissent, les tribunaux judiciaires viennent de poser, en une série de décisions importantes, les bornes strictes du dialogue social technologique ajusté à l'IA. Fini le temps des expérimentations sauvages : le juge des référés pose les règles des projets d'implantation de l'IA au travail.

Les Directions des Systèmes d'Information (DSI) ont souvent avancé à marche forcée, protégées par la complexité technique de leurs projets. Mais face à l'arrivée massive de l'IA générative, notamment dans le secteur tertiaire - à commencer par la santé, la comptabilité et finance, et la banque-, les représentants du personnel ont commencé à s'inquiéter du déploiement plus ou moins clandestin de l'IA générative dans leur entreprise. Trois décisions judiciaires rendues cette année dessinent le nouvel équilibre des forces.

### Le mythe du « POC » sans contrainte rejeté par Nanterre

L'argument était devenu un classique des réunions CSE : « *Rassurez-vous, ce n'est qu'un "POC" (Proof of Concept), un test de l'IA sur une équipe pilote. Nous vous consulterons si nous décidons de généraliser.* »

Cette stratégie d'évitement a été sanctionnée sans détour par le **Tribunal Judiciaire de Nanterre le 14 février 2025** (n° 24/01057). Dans cette affaire, l'employeur avait déployé un assistant IA auprès d'un groupe restreint de salariés sans consultation préalable. Le juge a tranché : dès lors qu'un outil est utilisé en conditions réelles, même par une population test, et qu'il n'est plus au stade de la recherche pure, cela constitue un début de déploiement. La décision est lourde de conséquences : le tribunal a ordonné la **suspension immédiate du projet sous astreinte**. Le message est clair : la consultation doit avoir lieu avant le test, pour garantir l'effet utile de l'avis des élus.

### L'arme de la suspension confirmée par Créteil pour les journalistes

Le **Tribunal Judiciaire de Créteil, dans une ordonnance du 15 juillet 2025** (n° 25/00851), concernant deux filiales du plus grand groupe français de presse professionnelle médias Infopro Digital qui va être très impacté par l'IA générative, a rappelé que l'introduction d'une IA rédactionnelle constituait bien une « *introduction de nouvelle technologie* » au sens de l'article L.2312-8 du Code du travail, modifiant substantiellement les conditions de travail. L'argument de la Direction consistant à préciser qu'il s'agissait d'une simple phase de "test" ou d'expérimentation a été rejeté. Face au défaut de consultation, le tribunal n'a pas hésité à prononcer la suspension du projet. Cette jurisprudence confirme que le référé suspension est aujourd'hui l'arme la plus dissuasive à la disposition des élus.

### La nuance voulue par Paris : la simple mise à jour...

Le **Tribunal Judiciaire de Paris (2 septembre 2025, n° 25/53278)** est venu apporter une nuance, dans un dossier France Télévision, dans le sillage de la jurisprudence de la Cour de Cassation de fin 2024 (Cass. Soc., 27 nov. 2024). Le tribunal a jugé que le déploiement d'une « Version 2 » d'un logiciel intégrant de l'IA, alors que la « Version 1 » avait déjà fait l'objet d'une consultation et que les fonctionnalités restaient identiques, ne nécessitait pas une nouvelle procédure d'information/consultation.

Deux remarques peuvent être avancées pour orienter la stratégie judiciaire. D'une part, l'appréciation de l'importance du projet ou de l'existence d'une nouvelle technologie en application de l'**article L. 2312-8 du code du travail** se faisant in concreto (au regard des faits spécifiques propres à chaque projet), il est difficile de tirer des enseignements fiables des décisions déjà rendues. Il est donc nécessaire de bien mettre en avant les conséquences d'un projet sur les conditions de travail. D'autre part, l'aléa judiciaire existe : il est fonction notamment de la personnalité du juge et du large pouvoir d'appréciation dont il dispose. De là à choisir son juge...

## DERNIÈRES ACTUALITÉS

### CONTESTATION DE L'EXPERTISE

#### • Premier arrêt :

Ayant constaté que l'employeur n'avait pas contesté la délibération du CSE dans le délai de 10 jours qui lui était imparti en application des articles L.2315-86 et R.2315-49 du Code du travail, la Cour de cassation a jugé que l'employeur ne pouvait, y compris en tant que défendeur à l'action, remettre en cause le bien-fondé de la désignation de l'expert pour échapper au paiement de sa provision sur honoraires.

Ainsi, faute d'avoir usé de la faculté qui lui était offerte de contester la délibération du comité dans le délai imparti, l'employeur était tenu de régler la provision sur honoraires demandée par l'expert (Cass. soc., 17 septembre 2025, n° 23-16.476).

#### • Deuxième arrêt :

Un expert-comptable désigné par un CSE pour une mission récurrente portant sur les orientations stratégiques ne peut prévoir dans sa lettre de mission un point concernant un projet en cours portant sur une réorganisation ou une restructuration.

Cette décision dogmatique de cloisonnement des missions de l'expert est critiquable car ce type de projet fait nécessairement partie de la stratégie présente et future de l'entreprise ou association concernée, donc de ses orientations stratégiques.

Plus généralement, les points examinés par les experts dans le cadre de leurs différentes missions se recoupent souvent, ce qui peut justifier comme en l'espèce que la mission soit élargie. Penser qu'elles doivent être systématiquement étanches est assez factice (Cass. Soc., 17 septembre 2025, n°24-14.518).