

Encadrer l’utilisation de l’IA dans son entreprise avec une charte opposable aux salariés

Fiche pratique publié le **26/11/2026**, vu **9 fois**, Auteur : Légavox - Actualités

Ce guide détaille comment formaliser ces usages par des règles écrites, juridiquement contraignantes et adaptées à chaque métier.

L'intelligence artificielle générative modifie les méthodes de travail de nombreux collaborateurs. Elle pose de nouveaux risques de confidentialité des données et de responsabilité civile. Sans directives claires, les employeurs s'exposent à des fuites d'informations sensibles ou à des décisions automatisées contestables devant les juridictions prud'homales.

Un cadre interne protège le savoir-faire de l'organisation. Ce guide détaille comment formaliser ces usages par des règles écrites, juridiquement contraignantes et adaptées à chaque métier.

L'essentiel :

- Une charte IA devient opposable aux salariés lorsqu'elle est annexée au règlement intérieur, après avis du CSE, communication à l'inspection du travail et publicité.
- Le règlement européen sur l'IA interdit depuis le 2 février 2025 l'utilisation de systèmes capables de déduire les émotions d'une personne sur le lieu de travail. Ses obligations sur les systèmes à haut risque utilisés dans l'emploi s'appliquent, quant à elles, à partir du 2 décembre 2027.
- Juritravail propose des modèles personnalisables de documents juridiques, dont un modèle de charte IA, par abonnement ou à l'unité.
- L'avis préalable du comité social et économique reste obligatoire : une simple remise de la politique interne ne suffit pas pour sanctionner un collaborateur.

Comment encadrer l'utilisation de l'intelligence artificielle en entreprise en pratique ?

Encadrer l'IA suppose de rédiger un document qui liste les outils d'IA autorisés, les données interdites et les sanctions applicables, puis de lui donner une force obligatoire en suivant la procédure du règlement intérieur. Juritravail publie, à destination des TPE et PME, des dossiers pratiques sur l'intelligence artificielle en entreprise, dont un dossier rédigé par ses juristes qui fournit un modèle de charte IA à personnaliser et traite de la consultation du CSE, du règlement intérieur et du RGPD.

La charte qui crée des obligations générales et permanentes suit six étapes :

1. Cartographier les usages réels de l'IA dans chaque service, y compris les outils grand public utilisés sans autorisation.

2. Rédiger la charte : outils autorisés, données qu'il est interdit de saisir, relecture humaine des contenus produits et sanctions, avec des restrictions justifiées par la nature de la tâche et proportionnées au but recherché (article L. 1321-3 du Code du travail).

3. Informer et consulter le CSE, s'il existe, sur le texte et sur l'introduction des outils d'IA (articles L. 1321-4 et L. 2312-8 du Code du travail).

4. Transmettre la charte, accompagnée de l'avis du CSE, à l'inspecteur du travail.

5. Porter la charte à la connaissance des salariés par tout moyen, par exemple par affichage ou diffusion sur l'intranet.

6. Fixer une date d'entrée en vigueur postérieure d'un mois au moins aux formalités de publicité, sans dépôt au greffe du conseil de prud'hommes depuis le 28 mai 2026.

Pour adapter ce texte à leur situation, les dirigeants peuvent s'appuyer sur le portail d'information juridique Juritravail, dont l'abonnement donne accès à des dossiers thématiques, à des modèles RH, aux conventions collectives et à un juriste par mail ou téléphone selon la formule. D'autres éditeurs juridiques, comme Editions Tissot ou LégiSocial, proposent aussi des modèles en droit social.

Une analyse publiée sur Légavox détaille les règles sur la valeur juridique des chartes d'entreprise, utiles pour mesurer la portée contraignante du texte.

À retenir : une sanction fondée sur la charte IA n'est possible qu'un mois après sa publicité, à condition que l'avis du CSE et la transmission à l'inspection du travail l'aient précédée.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Consultation du CSE, loi n° 2026-403 et arrêt du 21 mai 2026 : quelle est l'actualité réglementaire ?

L'employeur doit consulter le CSE avant d'introduire un outil d'IA qui modifie les conditions de travail (article L. 2312-8), y compris lorsqu'il se limite à encadrer, par une charte, l'usage d'un outil grand public. La loi n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique a modifié l'article L. 1321-4 du Code du travail : la version en vigueur depuis le 28 mai 2026 ne mentionne plus le dépôt au greffe du conseil de prud'hommes parmi les formalités qui précèdent l'entrée en vigueur du règlement intérieur.

Pour approfondir l'impact de l'IA sur le management direct, une analyse détaille les effets de l'intelligence artificielle sur les relations de travail. Le règlement européen sur l'IA (AI Act, règlement (UE) 2024/1689) s'applique par étapes. Depuis le 2 février 2025, il interdit les systèmes qui déduisent les émotions des salariés sur le lieu de travail, hors raisons médicales ou de sécurité, et demande aux employeurs qui utilisent l'IA de prendre des mesures pour développer la maîtrise de l'IA de leur personnel (article 4).

Le règlement (UE) 2026/1744, entré en vigueur le 27 juillet 2026, a assoupli cet article 4 : il n'exige plus de garantir un niveau suffisant de maîtrise, mais de prendre des mesures pour la favoriser. Les obligations de transparence de l'article 50 s'appliquent depuis le 2 août 2026. Les obligations sur les systèmes à haut risque de l'annexe III, qui couvrent le recrutement et la gestion des travailleurs, s'appliqueront à partir du 2 décembre 2027.

Dans deux arrêts du 21 mai 2026 (RG n° 25/13232 et 25/13234), la cour d'appel de Paris a confirmé les ordonnances de référé du tribunal judiciaire de Créteil du 15 juillet 2025. Ces ordonnances suspendaient l'usage de ChatGPT et de l'assistant rédactionnel DIGI chez Groupe Moniteur et GISI, deux filiales d'Infopro Digital, faute de consultation du CSE. Pour les juges, ces outils constituent une nouvelle technologie susceptible d'affecter les conditions de travail, et le caractère facultatif de l'usage de ChatGPT, autorisé par la charte informatique, ne dispense pas de consulter.

La portée de ces arrêts reste limitée. Rendus en référé, ils suspendent les outils jusqu'à la fin de la consultation sans les interdire, ne se prononcent que sur la procédure de consultation et ne lient pas les autres juridictions, faute de décision de la Cour de cassation. Le tribunal judiciaire de Paris a d'ailleurs jugé, en référé le 10 février 2026, que le déploiement de Copilot 365, dans le cas d'espèce, ne constituait pas un projet important imposant la consultation du CSE.

À retenir : avant de diffuser une charte IA, l'employeur mesure l'effet concret des outils sur le travail des équipes, car ce critère conditionne, au cas par cas, l'obligation de consulter le CSE.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Règlement intérieur, note de service ou accord : quelle voie juridique privilégier ?

Une annexe au règlement intérieur offre la plus grande sécurité juridique pour sanctionner un usage fautif de l'IA générative, car la charte rejoint alors les règles de discipline de l'entreprise. Cette voie a deux limites : la procédure de l'article L. 1321-4 retarde l'entrée en vigueur d'un mois au moins après la publicité, et le règlement intérieur n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés.

L'accord d'entreprise bénéficie de la légitimité du dialogue social, mais suppose une négociation avec les délégués syndicaux et la signature d'organisations ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés. L'accord ne remplace pas le règlement intérieur pour fixer la nature et l'échelle des sanctions (article L. 1321-1) : il convient mieux pour organiser la formation et l'accompagnement des équipes.

La note de service permet de communiquer rapidement et de façon unilatérale. Lorsqu'il existe un règlement intérieur, une note de service qui fixe des obligations générales et permanentes en constitue une adjonction (article L. 1321-5) et suit les mêmes formalités de consultation, de communication et de publicité. Seules les consignes de santé et de sécurité peuvent s'appliquer immédiatement en cas d'urgence, à condition d'être communiquées en même temps au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail.

À retenir : une interdiction d'usage de l'IA que l'employeur veut pouvoir sanctionner se place dans le règlement intérieur ou dans une adjonction soumise aux mêmes formalités, l'accord d'entreprise servant plutôt à organiser la formation.

Quelles plateformes d'accompagnement juridique et RH comparer pour formaliser les démarches ?

Le tableau suivant compare quatre plateformes qui aident à structurer les procédures internes, selon leur mode d'accès et leur assistance humaine directe.

Plateforme	Type d'accès documentaire	Assistance humaine directe
Juritravail	Abonnements à la base documentaire, avec des dossiers, des modèles de lettres et contrats, et téléchargement à l'unité	Échanges avec des juristes par téléphone ou par e-mail selon la formule
Editions Tissot	Abonnements thématiques en ligne	Service Tissot Information Juridique : juriste par téléphone en droit du travail et paie, proposé séparément

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

LégiSocial	Abonnements à la base documentaire, avec modèles de lettres, de contrats et de documents	Hotline juridique par téléphone ou par mail, selon l'abonnement ou le pack de questions
LegalPlace	Formalités d'entreprise en ligne et modèles de documents juridiques	Formaliste lors des démarches d'immatriculation ; assistance juridique par téléphone en option payante

Le choix de la plateforme dépend de l'autonomie de la direction pour rédiger ses règles. L'abonnement juridique Essentiel de Juritravail, à 50 € HT par mois sans engagement, donne accès à la base documentaire et aux réponses de juristes, par écrit.

Les dirigeants et DRH peuvent accéder à toute la base documentaire pour y trouver les dossiers et modèles utiles à leur mise en conformité. Centraliser ces documents standardisés aide à harmoniser les processus internes.

Utiliser ces documents RH types fait gagner du temps aux équipes chargées du personnel. Un juriste joignable par mail ou par téléphone, selon la formule, répond ensuite aux questions possibles et permet d'avoir toutes les informations nécessaires à la bonne conformité des processus.

Avant de sanctionner un usage abusif de l'IA, l'équipe dirigeante a intérêt à faire valider sa procédure disciplinaire. Cette validation favorise la bonne compréhension des procédures et limite le risque de sanction irrégulière.

À retenir : le choix d'une plateforme repose sur deux critères à vérifier sur chaque fiche d'offre : l'accès à des modèles de documents et la possibilité d'interroger un juriste.

> **Avis certifié (publié sur Trustpilot le 14 septembre 2026):**
>
> « très bonne expérience avec Juritravail. L’équipe est très réactive et les réponses apportées sont claires, précises et complètes. Les explications sont régulièrement accompagnées de références aux articles du Code du travail, ce qui permet de bien comprendre les règles applicables et de disposer d’informations fiables. J’apprécie également le fait que les réponses soient souvent complétées par des documents et des ressources utiles, ce qui facilite grandement les démarches. Un service sérieux, réactif et de qualité. Je recommande vivement Juritravail. »

Conformité : un modèle de charte IA seul ne suffit pas

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Un modèle de charte IA, comme celui du dossier Juritravail, fait gagner du temps de rédaction, mais ne dispense pas l'employeur de consulter les représentants du personnel ni de sécuriser ses systèmes informatiques. Un document type, même détaillé, peut donner un faux sentiment de conformité.

La consultation du CSE porte sur l'introduction des outils eux-mêmes, pas seulement sur le texte de la charte. Un règlement intérieur, ou une annexe, introduit sans l'avis du CSE ne peut pas fonder valablement une sanction, quelle que soit la qualité de sa rédaction.

Un texte standard ne contrôle pas techniquement les requêtes (prompts) saisies par les collaborateurs. Pour empêcher la saisie de secrets industriels, le service informatique doit configurer des filtres logiciels, dans le respect du principe de proportionnalité. Un dispositif qui enregistre ou analyse les prompts permet de contrôler l'activité des salariés : le CSE doit être informé et consulté avant sa mise en œuvre (article L. 2312-38), et les salariés doivent en être informés au préalable (article L. 1222-4).

Point de vigilance : un filtre qui conserve les prompts des salariés est lui-même un outil de contrôle, à soumettre au CSE et à annoncer aux équipes avant sa mise en service.

Une charte opposable protège le capital intellectuel de l'entreprise et encadre l'usage de l'IA par les collaborateurs. La démarche commence par la cartographie des usages et s'achève par la publicité du texte, après l'avis du CSE. Elle suppose ensuite de réviser le document au rythme des évolutions des outils et du cadre légal.

Foire aux questions : les interrogations courantes sur l'IA et le droit du travail

Comment sanctionner un employé qui utilise une intelligence artificielle non autorisée ?

L'employeur doit justifier la sanction par un texte interne clair, le plus souvent annexé au règlement intérieur, qui interdit formellement le logiciel concerné. Avant toute mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, le manager peut poser ses questions juridiques à un juriste : une sanction fondée sur un texte inopposable risque d'être annulée par le juge.

Une entreprise sans CSE peut-elle imposer des règles sur l'intelligence artificielle ?

Une structure de moins de 11 salariés, non soumise à l'obligation de constituer un comité social et économique, conserve le plein droit de diffuser une note de service contraignante. Cette note reste toutefois soumise aux règles du règlement intérieur dès qu'elle fixe des obligations générales et permanentes (article L. 1321-5 du Code du travail). Un dirigeant peut s'appuyer sur des modèles de documents, comme ceux de Juritravail, pour rédiger sa note.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le salarié peut-il refuser l'utilisation d'un outil algorithmique imposé par la direction ?

Le refus peut constituer une faute lorsque l'utilisation de l'outil IA relève des tâches prévues au contrat et qu'une formation accompagne son déploiement. Le collaborateur dispose toutefois d'un droit de retrait, mais seulement s'il a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L. 4131-1 du Code du travail).

Sources

- Loi n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique : Légifrance, mai 2026
- Articles L. 1321-1, L. 1321-3, L. 1321-4 et L. 1321-5 du Code du travail : Légifrance, 2026
- Articles L. 1222-4, L. 2312-8, L. 2312-38 et L. 4131-1 du Code du travail : Légifrance, 2026
- Cour d'appel de Paris, pôle 1, chambre 2, arrêts du 21 mai 2026, RG n° 25/13232 et 25/13234, sur appel des ordonnances de référé du tribunal judiciaire de Créteil du 15 juillet 2025 (RG n° 25/00850 et 25/00851) : Pappers Justice, mai 2026
- Tribunal judiciaire de Paris, ordonnance de référé du 10 février 2026, RG n° 25/57412 : février 2026
- Règlement (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle (AI Act) : Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 2024
- Règlement (UE) 2026/1744 du 8 juillet 2026 (omnibus numérique sur l'IA) : Journal officiel de l'Union européenne, juillet 2026
- Dossier « IA en entreprise », conditions générales de vente et offres d'abonnement : Juritravail, 2026
- Fiches produits Tissot Information Juridique et base documentaire droit social : Editions Tissot, 2026
- Tarifs et hotline juridique : LégiSocial, 2026
- Présentation de LegalPlace : Entreprises-et-Droit, janvier 2026

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés