

Le droit du travail et l'Intelligence artificielle

Frédéric Krieg



OMILLA
— Avocats —

Introduction

Le sujet de cette présentation est d'examiner les implications juridiques de l'IA dans le domaine du droit du travail.

Définitions

- Pas de définition légale de la notion d'IA en droit luxembourgeois.
- L'intelligence artificielle se définit elle-même (logiciel ChatOn) comme « *un domaine informatique qui vise à créer des machines capables de simuler l'intelligence humaine* ».
- Le droit du travail est quant à lui une branche du droit civil qui régit spécialement les relations entre les employeurs et les salariés.

Impact de l'IA sur le monde du travail

- L'impact de l'IA sur le monde du travail s'annonce énorme
- Une mutation des activités des salariés
- L'IA en tant qu'assistant virtuel, tant des salariés pour leur productivité, que pour les employeurs pour la prise de décision
- Absence de recul
- Transformation des métiers
- L'humain continuera-t-il à se sentir utile. Quid de l'éthique ?
- L'IA aura des conséquences pour 40 % des emplois dans le monde.

Les questions posées par l'avènement de l'IA dans le monde du travail

- Comment partager les nouveaux gains de productivité dégagés par l'IA avec des salariés qui pourraient en principe travailler moins ?
- Des métiers qualifiés (enseignant, ingénieur, designer, géomètre, juriste...) ne vont-ils pas perdre de la valeur ?
- Quid des inégalités dans l'entreprise entre ceux qui maîtrisent la machine intelligente et les autres ?
- Quid des conditions de travail des salariés ?
- Quid des responsabilités en cas de problème du fait de l'usage de l'IA pour la productivité ou pour la prise de décision ?
- Comment prévenir les risques sur la santé ?
- Quelles limites à la surveillance des salariés sur le lieu de travail ?

Les applications spécifiques de l' IA dans le contexte professionnel

L'IA peut principalement automatiser les tâches :

- collecte et analyse de données
- saisie de données
- gestion des documents
- service clientèle
- recrutement
- assistance administrative
- analyse prédictive
- amélioration de l'efficacité opérationnelle

Le cadre légal

- Code du travail
- Normes communautaires

OBJET DE LA PRESENTATION

- Evoquer :
 - l'impact de l'IA sur la relation de travail, de la formation du contrat de travail et son exécution à la fin du contrat de travail, dans le cadre juridique actuel
 - les risques potentiels
 - certaines pistes d'adaptation de notre droit du travail

I. l'IA et les pouvoirs de l'employeur

I.1. La décision de recruter

Deux risques majeurs

I.1.1. La protection des données personnelles

- Le RGPD règlemente le traitement automatisé des données personnelles, c'est-à-dire un traitement sans intervention humaine, comme cela pourrait être le cas d'un outil IA qui, sur base de critères précis, viendrait à faire le tri entre les CV reçus.
- Le recours à un tel système expose l'employeur a de nombreux problèmes.

I.1.2. Le principe de non-discrimination.

- Il est reconnu que les résultats de l'IA peuvent aboutir à violer le principe de non- discrimination.
- Principe de non-discrimination consacré par le Code du travail, à l'article L.251-1 du Code du travail, entre autres consécration du principe d'égalité.
- Eviter ces risques, c'est recourir à une IA éthique, au premier chef en conservant l'humain dans la prise de décision.

I. l'IA et les pouvoirs de l'employeur

I.2. Autres types de décisions

I.2.1. La décision de contrôler

- L'employeur est en droit de contrôler la performance de ses salariés, de les surveiller pour que leur sécurité soit préservée, ou encore pour sauvegarder ses propres intérêts.
- Article L. 261-1 du Code du travail
- La surveillance doit être proportionnelle et nécessaire par rapport à la finalité recherchée.
- Droit à l'information de la personne concernée et devoir de renseignement à la délégation du personnel.
- Risque de sanctions civiles et pénales (article L.231-2 du Code du travail : amende de 251 à 125.000,-€ tant à la société qu'au représentant légal + action en cessation sous astreinte permise devant le juge du travail).

I. l'IA et les pouvoirs de l'employeur

I.2.2. La décision du choix des méthodes de travail

I.2.2.1. Imposer l'IA

Si l'employeur peut déterminer les méthodes de travail qu'il juge appropriées pour l'essor de son activité, dans pas mal de domaines la représentation du personnel peut être amenée à avoir son mot à dire.

I.2.2.2. S'opposer à l'utilisation de l'IA

- Risque d'usage abusif de l'IA par les salariés.
- Risque de violation des droits d'auteur.
- Clause contractuelle.

II. L'IA et le sort du contrat de travail

- Notre droit du travail prévoit des garde-fous contre le risque de suppression d'emploi ?
- Le licenciement et la modification substantielle et unilatérale, par l'employeur, des conditions de travail de ses salariés.
- Définition légale de la notion de « *licenciement économique* ».
- La jurisprudence luxembourgeoise.
- Décision de licencier pour insuffisance professionnelle ?

III. L'IA et la responsabilité de l'employeur

III.1. Les obligations de prévention des risques

- Article 311-1 du Code du travail
- De nouveaux risques sur la santé et la sécurité des salariés.

Moyens de prévention :

- évaluation des risques
- formation et sensibilisation

III. L'IA et la responsabilité de l'employeur

III.2. Le droit à la déconnexion

Loi du 18 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion, en vigueur depuis le 4 juillet 2023.

Sanction pénales et civiles.

III.3. La responsabilité civile de l'employeur

Responsabilité de l'employeur en cas d'usage illicite de l'IA mais aussi en cas d'usage licite.

Domaine réglementé par le Code civil

IV. Adaptation du droit du travail à l'IA

- Droit évolutif
- Réforme du licenciement économique
- Incitation à la formation ou la reconversion
- Rapport de M. Cédric Villani : « Donner un sens à l'intelligence artificielle »

Questions - réponses



Pour toute question
complémentaire

krieg@omilia.lu

Merci de
votre
attention

