

L'IA anxiété : quand la technologie fait trembler les salariés

Introduction

L'[intelligence artificielle](#) (IA) a envahi le monde du travail, apportant des **bénéfices** en termes de productivité et d'innovation, mais aussi des **préoccupations croissantes chez les salariés**. L'OCDE estime que 32 % des emplois seront profondément transformés par le développement de l'intelligence artificielle au cours des 20 prochaines années.

Parmi ces préoccupations figure un phénomène de plus en plus discuté : l'**IA anxiété**. Ce terme désigne l'inquiétude des salariés face à l'IA, notamment concernant l'automatisation des tâches et la place des humains dans l'entreprise. Dans cet article, nous allons définir ce concept, examiner le rôle de l'employeur et des élus du CSE, et nous pencher sur les aspects législatifs et jurisprudentiels.

Définition de l'IA anxiété

L'IA anxiété fait référence à l'**angoisse ressentie** par les salariés face à l'introduction des technologies d'IA dans leur environnement de travail. Cette anxiété peut être provoquée par :

- La crainte de perdre son emploi à cause de l'automatisation,
- L'inquiétude liée à la surveillance accrue, au contrôle des performances ou à l'évaluation automatisée,
- Le sentiment de ne pas maîtriser les nouvelles compétences requises,
- Le flou sur la frontière entre l'humain et la machine dans certaines fonctions.

Cette anxiété peut avoir des conséquences sur la [santé mentale des employés](#) (stress, épuisement professionnel) et sur leur bien-être général au travail.

Le rôle de l'employeur face à l'IA anxiété

Obligation légale de prévention

[L'article L. 4121-1 du Code du travail](#)

impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**. L'introduction de l'IA, en modifiant l'organisation du travail, peut entraîner des [risques psychosociaux](#)

Éditorial

Les salariés confrontés à une charge de travail de plus en plus importante

D'après une étude réalisée par PwC le 17 octobre 2024, près de la moitié des salariés français estiment que leur charge de travail a considérablement augmenté au cours des 12 derniers mois.

Selon un Expert de l'ONU (publication du 24 octobre 2024), le climat de compétition internationale entraîne un sentiment d'anxiété qui pousse certains travailleurs à la dépression, voir, au burn-out.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, il est possible de sortir de cet engrenage, à la condition d'accorder une plus grande place au bien être qu'à la quête sans fin de croissance économique.



(RPS) tels que l'IA anxiété, et l'employeur doit les prévenir.

Cela implique :

- **L'information et la transparence** : L'employeur doit expliquer aux salariés les changements liés à l'IA, en termes d'impact sur les postes de travail et de tâches.
- **La formation** : Accompagner les salariés par des programmes de formation sur les nouvelles technologies pour qu'ils puissent s'adapter.
- **L'accompagnement psychologique** : Mettre en place un soutien pour les salariés manifestant de l'anxiété face à ces changements, notamment via le service de santé au travail.



Le rôle des élus du CSE

Le CSE ([Comité Social et Économique](#)) a un rôle clé dans la **prévention** et l'accompagnement des salariés face à l'IA anxiété. En vertu de ses attributions, le CSE doit :

- **Évaluer les risques professionnels liés à l'introduction de l'IA** : Lors des consultations sur les changements technologiques (articles [L. 2312-8](#) et [L. 2312-17](#) du Code du travail), les élus doivent s'assurer que les

impacts de l'IA sur les conditions de travail ont bien été anticipés par l'employeur,

- **Formuler des propositions** : Si les élus constatent que l'IA entraîne une augmentation des RPS ou des troubles psychologiques, ils peuvent demander la mise en place de mesures préventives ou curatives (formation, aménagement des postes, etc.),
- **Veiller à la conformité des outils d'IA** : Certains outils d'IA peuvent porter atteinte aux libertés individuelles (surveillance excessive, notation automatique). Le CSE doit s'assurer que ces outils respectent les droits des salariés, notamment le RGPD ([Règlement Général sur la Protection des Données](#)).

Loi et jurisprudence concernant l'IA anxiété

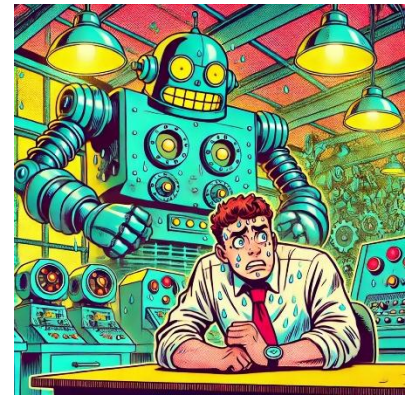
Le cadre législatif

Il n'existe pas encore de législation spécifique encadrant l'IA anxiété en entreprise. Cependant, plusieurs textes permettent de protéger les salariés :

- **Le Code du travail** protège la santé mentale des travailleurs et oblige l'employeur à identifier et prévenir les risques psychosociaux, y compris ceux liés à l'IA.
- **Le RGPD** impose des limites strictes à l'utilisation des données personnelles dans le cadre d'évaluations automatisées des performances des salariés, prévenant ainsi certains abus des outils d'IA.

Jurisprudence récente

Si la jurisprudence concernant spécifiquement l'IA anxiété est encore peu développée, des décisions relatives aux risques psychosociaux liés à la transformation numérique ont ouvert la voie. La Cour de cassation a, à plusieurs reprises, rappelé que l'employeur doit évaluer les conséquences des changements technologiques sur la santé mentale des salariés et prendre des mesures adéquates pour les protéger.



Conclusion

L'IA anxiété est un phénomène émergent auquel les entreprises doivent prêter attention. Il revient à l'employeur, en collaboration avec le CSE, de mettre en place des **stratégies pour accompagner les salariés dans la transition numérique** tout en respectant les obligations légales de protection de la santé et de la sécurité au travail. Les élus du CSE doivent jouer un rôle actif, en veillant à ce que les technologies mises en place soient encadrées et qu'elles n'entraînent pas d'atteintes aux droits des travailleurs.

Ce dialogue est essentiel pour que l'IA soit perçue non comme une menace, mais comme une opportunité pour les salariés.

Télétravail à l'étranger : éviter les erreurs qui mènent au licenciement

Le télétravail est devenu une modalité courante de l'organisation du travail, surtout depuis la crise sanitaire. Mais une question revient fréquemment au sein des entreprises : peut-on télétravailler depuis l'étranger, et quelles sont les règles à respecter ?

Un cadre juridique strict

Le [télétravail](#) à l'étranger, sans l'autorisation de l'employeur, peut entraîner de lourdes conséquences pour le salarié. Récemment, le Conseil de prud'hommes de Paris ([Cons. Prud'h. Paris, 1^{er} août 2024, n° 21/06451](#)) a validé le [licenciement pour faute grave](#) d'un salarié qui télétravaillait depuis le Canada sans en avoir informé son employeur. Dans cette affaire, le salarié n'avait pas repris son poste en présentiel malgré une mise en demeure de l'employeur. Cette décision est un rappel important : le télétravail depuis l'étranger nécessite toujours l'accord préalable de l'employeur.

Précision : La société avait mis en place une charte qui restreignait le télétravail sur un créneau horaire de plus ou moins deux heures de décalage horaire par rapport à Paris.

Pourquoi l'autorisation est-elle nécessaire ?

Télétravailler depuis un autre pays soulève plusieurs enjeux, notamment en matière de sécurité

sociale, de fiscalité, et de droit du travail.



Se pose également le problème du respect du règlement général sur la protection des données ([RGPD](#)). Si un salarié se trouve à l'étranger pour une longue durée, son statut vis-à-vis de la sécurité sociale française peut être remis en question. De plus, le pays d'accueil peut exiger des cotisations sociales, créant un risque juridique pour l'entreprise.

Le salarié faisait donc prendre des risques inconsidérés à son employeur, sans son accord.

Les bonnes pratiques pour les élus du CSE

Pour éviter ces situations, il est essentiel de [négocier des accords spécifiques sur le télétravail](#) qui intègrent cette question. Certaines entreprises, comme Capgemini ou

ING Bank, ont déjà intégré dans leurs accords la possibilité de télétravailler depuis l'étranger pour une durée limitée (par exemple, 30 jours par an). D'autres prévoient des conditions très strictes, comme l'obligation d'obtenir une validation écrite préalable du manager. Les élus du CSE doivent donc être vigilants lors des négociations afin de [sécuriser](#) ces modalités et éviter des sanctions pour les salariés.

Quel rôle pour le CSE ?

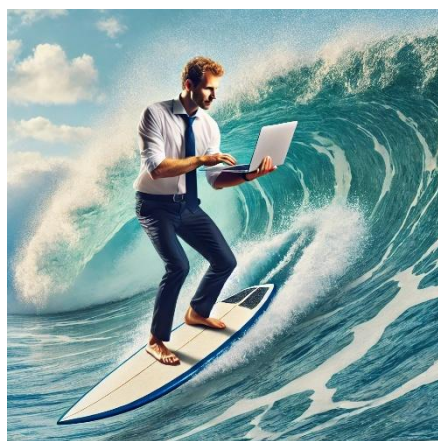
Le CSE a un rôle clé dans la mise en place et la surveillance des accords sur le télétravail, notamment en ce qui concerne le travail à l'étranger. Il doit s'assurer que l'accord collectif ou la charte de l'entreprise clarifie les modalités de télétravail, les obligations des salariés, et les conséquences en cas de manquement. En anticipant ces questions, le CSE peut contribuer à limiter les risques pour les salariés tout en garantissant la flexibilité nécessaire à l'organisation du travail.

Conclusion

Le télétravail à l'étranger est une pratique qui se développe, mais qui nécessite un cadre bien défini. Les élus du CSE ont un rôle fondamental à jouer pour accompagner cette évolution et garantir que les droits des salariés soient respectés, tout en assurant une bonne gestion des risques pour l'entreprise.

Télétravail ou bureau : vers un modèle équilibré ?

Depuis la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé dans de nombreuses entreprises, révolutionnant les modes de collaboration. Cependant, certaines entreprises amorcent un retour au bureau obligatoire, remettant en question cette flexibilité. Pour les élus du personnel, il est crucial de bien saisir les enjeux de ce retour afin de défendre les intérêts des salariés. Cet article examine les avantages et inconvénients de ce retour pour les salariés et les employeurs, ainsi que les principaux points de négociation.



Une remise en cause du télétravail par certaines entreprises

Certaines entreprises revoient leurs [politiques de télétravail](#) pour encourager un retour plus fréquent au bureau. **BNP Paribas**, par exemple, a progressivement restreint les jours de télétravail en 2023, insistant sur l'importance de la présence physique pour renforcer les relations d'équipe et l'accompagnement des jeunes recrues. **Société Générale** a suivi une démarche similaire en limitant le télétravail à un maximum de deux jours par semaine pour la plupart des fonctions, afin de retrouver une

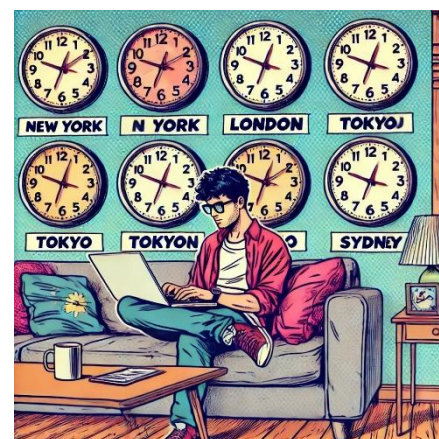
cohésion d'équipe en présentiel. **Ubisoft**, le géant du jeu vidéo, a également opté pour une approche hybride, en incitant ses équipes à revenir au bureau pour favoriser la créativité et les échanges entre développeurs, designers et équipes de production, des interactions qui sont jugées essentielles dans un secteur où l'innovation repose en grande partie sur le travail collaboratif. Enfin, **LVMH** valorise le travail au bureau, estimant que la culture d'entreprise et l'innovation bénéficient de la présence physique des salariés. Ces initiatives témoignent d'un retour progressif au bureau dans de nombreux secteurs français, avec des approches adaptées aux spécificités de chaque organisation.

Avantages et inconvénients du retour au bureau

Avantages pour les salariés

- **Amélioration de la collaboration en présentiel** : Être physiquement présent facilite les échanges spontanés et les rencontres informelles, contribuant à une meilleure dynamique d'équipe.
- **Délimitation de la [vie professionnelle et personnelle](#)** : Travailler au bureau permet à de nombreux salariés de mieux séparer vie privée et vie professionnelle, réduisant le risque de débordement du travail sur la vie personnelle.
- **Accès à un environnement de travail équipé** : Le bureau

fournit des équipements souvent plus adaptés (écrans ergonomiques, fauteuils, espaces de réunion), ce qui peut améliorer la productivité et le confort par rapport au domicile.



Inconvénients pour les salariés

- **Impact sur la qualité de vie** : Le retour au bureau [implique des déplacements](#), qui peuvent allonger les journées et augmenter le stress, notamment pour les salariés en zones urbaines congestionnées.
- **Moins de flexibilité et d'autonomie** : Le télétravail offre une souplesse dans la gestion du temps que le travail au bureau ne permet pas toujours.
- **Diminution potentielle de la productivité pour certains** : Certains salariés se sentent plus efficaces dans un environnement calme et personnalisé à domicile, et le retour au bureau peut engendrer un stress additionnel.

Avantages pour les employeurs

- **Renforcement de la culture d'entreprise** : Le retour au bureau favorise un esprit d'équipe et une identité collective, difficile à maintenir à distance.
- **Suivi direct de la performance** : La présence physique des salariés permet aux managers d'avoir une meilleure perception de l'engagement et de l'implication des équipes.
- **Sécurité de l'information** : En limitant le travail à domicile, l'entreprise réduit certains risques de cybersécurité, liés par exemple aux connexions personnelles ou aux environnements de travail non sécurisés.



Inconvénients pour les employeurs

- **Risque de démotivation** : Les salariés ayant goûté à la flexibilité du télétravail peuvent ressentir une certaine frustration à l'idée de perdre ce mode d'organisation.
- **Augmentation des coûts** : Entretenir les locaux pour accueillir tous les salariés entraîne des frais (électricité, maintenance), que le télétravail avait permis de réduire.
- **Attractivité réduite** : Dans un contexte où le télétravail est devenu un critère de recrutement, imposer le retour au bureau peut limiter l'attractivité pour certains talents.

Grands enjeux de négociation pour les élus du personnel

Le retour au bureau soulève plusieurs questions de négociation pour les élus du personnel, visant à assurer un équilibre entre les intérêts des salariés et les besoins de l'entreprise.

- **Équilibre entre travail présentiel et télétravail** : Un retour total au bureau peut ne pas être réaliste ni optimal pour tous. Les élus peuvent négocier un modèle hybride, permettant aux salariés de télétravailler une partie de la semaine.
- **Adaptation des horaires** : Pour limiter l'impact des trajets, les élus peuvent suggérer des plages horaires plus flexibles ou des arrivées décalées, permettant ainsi aux salariés d'éviter les heures de pointe.
- **Mesures de compensation** : Dans les entreprises où le retour

au bureau devient obligatoire, certaines entreprises offrent des compensations telles que la prise en charge des frais de transport ou même des primes de retour au bureau pour compenser l'impact de cette transition.

- **Aménagement des espaces de travail** : Un retour réussi passe par un espace de travail adapté aux nouvelles attentes : des zones de collaboration et des espaces de travail flexibles peuvent encourager un retour positif.
- **Santé mentale et bien-être des salariés** : Le retour au bureau peut générer un stress supplémentaire, en particulier pour les salariés ayant des contraintes personnelles. Les élus du personnel peuvent négocier un suivi psychologique ou des formations à la gestion du stress pour accompagner cette transition.

Conclusion

Le retour au bureau représente un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés. Pour certains, il marque un retour à la normalité et une chance de renforcer la cohésion. Pour d'autres, il implique des défis qui doivent être accompagnés de mesures adaptées pour éviter une démotivation. Dans ce contexte, les élus du personnel jouent un rôle clé pour négocier un cadre qui respecte à la fois les besoins de l'entreprise et ceux des salariés, notamment en termes de flexibilité, de bien-être et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Pouvez-vous être licencié pour vos posts sur LinkedIn ?

Vos posts sur LinkedIn relèvent-ils de votre vie privée ?

Il convient d'apprécier préalablement si la publication reprochée relève de la vie privée.

La Cour de cassation, réunie en assemblée plénière, a rappelé^[1] qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.



Elle a ainsi jugé qu'une conversation privée qui n'était pas destinée à être rendue publique ne peut constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail.

Au-delà de la définition même du terme de publication, qui induit clairement la volonté de faire connaître publiquement, il convient de vérifier si « posté » sur le réseau social LinkedIn, relève de la sphère publique ou de la sphère privée.

Ainsi, le réseau social LinkedIn a pour objet de permettre à ses membres

d'entretenir des relations entre professionnels.

À ce titre, les salariés y sont présentés par leur nom et le métier qu'ils exercent.

Dans une affaire, la Cour d'appel de Douai a jugé^[2] que :

« le message contesté, en lien direct avec ses conditions de travail telles qu'organisées par son employeur, quand bien même il serait réservé aux relations de premier niveau de Madame [M], était accessible à des membres LinkedIn du monde professionnel et partageable à l'infini.

Le caractère public du message déféré se déduit également de ce qu'il s'adresse à un éventuel futur employeur, Madame [M] concluant son message par la phrase suivante : « recherche une autre entreprise pour m'accueillir avec des valeurs et du respect de ses salariés ».

La publication était à ce point publique que, selon la salariée elle-même, elle aurait été portée à la connaissance du président-directeur général de la société, qui lui aurait demandé de la retirer dans un délai très court et qui a permis sa convocation à un entretien préalable au licenciement dès le lendemain.

Il s'ensuit que le message déféré, publié, dans ces conditions, sur le réseau social LinkedIn, ne relève pas de la protection essentielle de la vie privée, peu important qu'il ait été publié pendant une période de congés.

L'employeur était, par conséquent, en droit de faire état de ce message

dans le cadre d'une procédure disciplinaire. »



Vos posts sur LinkedIn relèvent-ils de votre liberté d'expression ?

Il convient ensuite d'apprécier si le contenu de la publication reprochée constitue un abus de la liberté d'expression du salarié, de nature à constituer un manquement à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur.

Aux termes de l'article L 1222-1 du Code du travail, le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

L'exercice du droit d'expression est dépourvu de sanction, sauf abus.

Dans une affaire, la Cour d'appel de Douai a jugé^[3] que :

« Deux phrases du message publié sur LinkedIn posent difficulté :

- 'Un cluster dans les locaux de l'entreprise, encore un cas confirmé aujourd'hui (...), 24 cas depuis septembre'

L'existence d'un cluster dans l'entreprise n'étant pas établie, les propos tenus par Madame [M] sont diffamatoires.

- 'mais ils attendent d'avoir un mort pour prendre des mesures'

Cette seconde affirmation rédigée au présent, sans aucune précaution, est également diffamatoire, particulièrement excessive et offensante.



Ces propos issus de la publication constituent, dans le contexte bien compris de l'annonce du deuxième confinement lié à la pandémie de

Covid 19, effectif le lendemain, un abus de la liberté d'expression de Madame [M], dans sa critique des manquements qu'elle imputait à son employeur.

Reste à savoir si la société était identifiable par les lecteurs du message. Si le nom de l'employeur n'apparaît pas dans la capture d'écran remise par ce dernier, Madame [M] a produit un message téléphonique du président-directeur général de la société reçu dans les minutes qui ont suivi la publication litigieuse, ce qui démontre que l'entreprise qu'elle entendait dénoncer était parfaitement identifiable par ses relations du réseau social.

Pourtant, sortant du cadre de la bonne foi dans les relations de travail, Madame [M] a manqué à son

obligation de loyauté à l'égard de la société.

En l'absence d'atteinte à la vie privée et à la liberté fondamentale d'expression de la salariée, son licenciement n'encourt pas la nullité. »

[1] Ass. Plén. 22 déc. 2022, n° 21.11.330

[2] Cour d'appel de Douai - Sociale A salle 3 31 mai 2024 n° 22/01378

[3] Cour d'appel de Douai - Sociale A salle 3 31 mai 2024 n° 22/01378

Eric ROCHEBLAVE

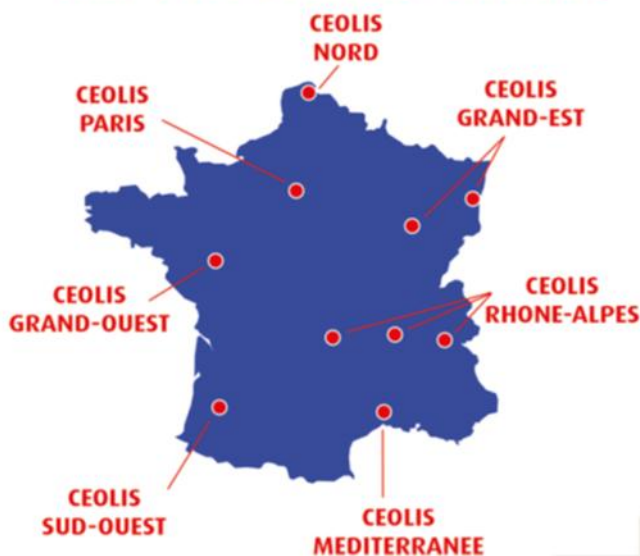
**Avocat Spécialiste en
Droit du Travail
et Droit de la Sécurité
Sociale
Barreau de
Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>**



Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (novembre 2024)