



THELYS
AVOCATS

L'intelligence artificielle dans l'entreprise

Guide des bonnes pratiques

Par Thelys Avocats

Pourquoi utiliser l'IA dans mon entreprise ?

L'intelligence artificielle représente aujourd'hui un levier de croissance et d'optimisation incontournable pour les entreprises de toutes tailles. Son adoption judicieuse peut transformer votre organisation et créer un avantage concurrentiel significatif. Voici les principaux bénéfices que vous pouvez en tirer :



Performance optimisée

L'IA peut automatiser des **tâches chronophages** et répétitives comme la rédaction d'e-mails standardisés ou l'analyse de grands volumes de données. Vos équipes peuvent ainsi se concentrer sur des **missions à plus forte valeur ajoutée** nécessitant créativité et intelligence émotionnelle.



Service client amélioré

Les chatbots et assistants virtuels peuvent répondre instantanément aux questions fréquentes de vos clients, 24h/24 et 7j/7, sans temps d'attente. Ils peuvent également qualifier les demandes avant de les transmettre à vos équipes, assurant ainsi un service plus rapide et personnalisé.

THELYS CONSEIL

Avant de vous lancer dans l'intégration de solutions d'IA, il est essentiel de comprendre les risques associés et d'adopter une approche réfléchie et responsable.

Quels sont les principaux risques ?

Risques internes à l'entreprise

Risque de fuite de données

Les outils d'IA peuvent "apprendre" à partir des informations que vous leur soumettez. Ces données peuvent être **stockées, analysées** et potentiellement **réutilisées**.

Risque social / RH

L'utilisation de l'IA pour le recrutement ou l'évaluation des collaborateurs peut perpétuer des biais existants ou créer de **nouvelles formes de discrimination**.

Risques externes et réglementaires

Risques de non conformité (RGPD & IA Act)

Le cadre réglementaire autour de l'IA évolue rapidement, notamment avec l'**IA Act européen** qui impose des obligations selon le niveau de risque associé à l'usage de l'IA.

Risque de contrefaçon

Les créations générées par IA (textes, images, vidéos) peuvent **s'inspirer d'œuvres protégées** par le droit d'auteur, créant un risque de contrefaçon involontaire.

Impact environnemental

L'usage quotidien de l'intelligence artificielle, en particulier à travers des **requêtes fréquentes**, présente également un impact écologique non négligeable, souvent sous-estimé.

Dois-je rédiger une charte d'usage de l'IA ?

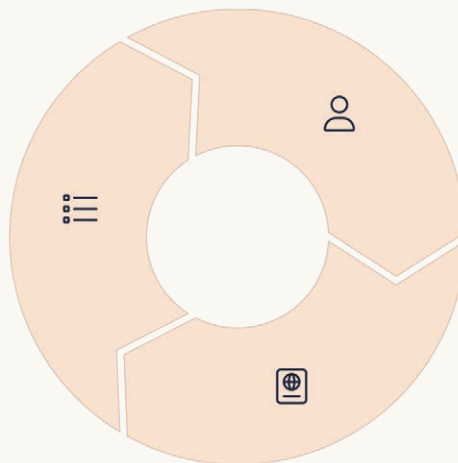
Une charte IA permet de formaliser le cadre d'utilisation des outils d'intelligence artificielle dans votre organisation. Elle contribue à :

- Prévenir les **risques juridiques** en clarifiant les règles
- Rassurer **clients et partenaires**
- Guider vos **collaborateurs** dans l'adoption de ces technologies
- Affirmer les **valeurs** de votre entreprise

Comment ?

Définition des usages

La charte précise clairement les utilisations autorisées et interdites des outils d'IA dans l'entreprise. Elle peut par exemple autoriser l'usage d'outils d'IA pour la rédaction d'emails non sensibles, mais l'interdire pour les documents contractuels ou confidentiels.



Obligations des salariés

Elle détaille les responsabilités des collaborateurs dans l'utilisation des outils d'IA : vérification des contenus générés, signalement des anomalies, respect des procédures de validation, etc.

Portée juridique

Selon sa forme, la charte peut avoir différentes portées : éthique (engagement moral), interne (document de référence) ou réglementaire (annexée au règlement intérieur, avec une valeur contraignante).

Pour être efficace, votre charte IA doit :

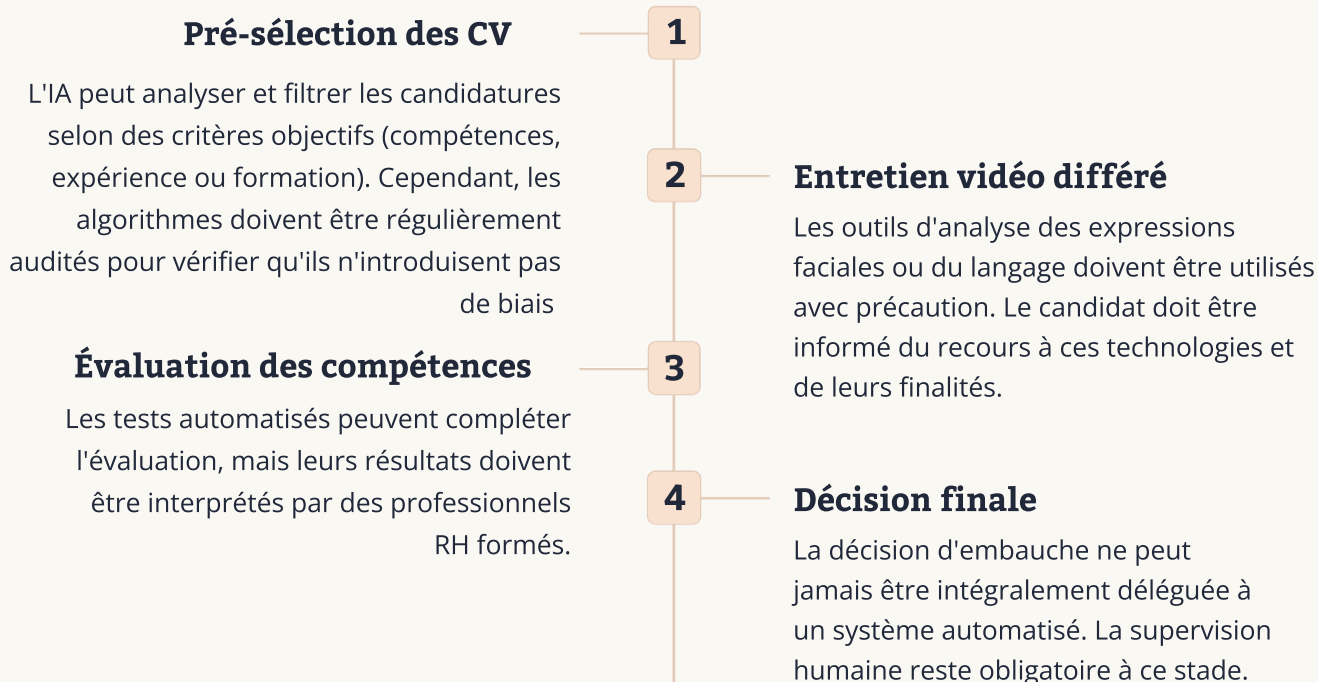
- Être rédigée dans un **langage clair et accessible**
- Prévoir des **exemples concrets** adaptés à votre secteur d'activité
- Être régulièrement **mise à jour** pour suivre l'évolution des technologies et de la réglementation
- S'accompagner de **sessions de formation** pour assurer sa bonne compréhension

THELYS CONSEIL

Si vous souhaitez lui donner une valeur contraignante, il est recommandé de l'annexer au règlement intérieur afin de faire entrer les principes de cette charte dans le cadre du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Puis-je utiliser l'IA pour le recrutement ?

Les outils d'IA peuvent apporter une réelle valeur ajoutée mais leur utilisation est encadrée par plusieurs obligations légales qu'il est impératif de respecter.



Les trois principes fondamentaux à respecter :

Principe de non-discrimination : les outils d'IA ne doivent pas introduire ou renforcer des discriminations basées sur l'âge, le sexe, l'origine, le handicap ou tout autre critère prohibé par la loi. Cette obligation est particulièrement importante car les algorithmes peuvent reproduire ou amplifier des biais présents dans les données d'entraînement.

Principe de minimisation des données : Seules les données strictement nécessaires à l'évaluation des compétences professionnelles doivent être collectées et traitées. L'analyse de données personnelles non pertinentes pour le poste (réseaux sociaux personnels, données de santé, opinions politiques) est interdite.

Principe de supervision humaine : une personne physique doit toujours intervenir dans le processus décisionnel. L'IA peut assister, mais ne peut pas remplacer entièrement le jugement humain dans les décisions de recrutement.

THELYS CONSEIL

Pour une utilisation conforme de l'IA dans vos processus de recrutement, veillez également à informer clairement les candidats sur l'utilisation de ces technologies, à assurer la transparence des critères d'évaluation et à prévoir un droit d'opposition ou de contestation des décisions prises avec l'assistance de l'IA.



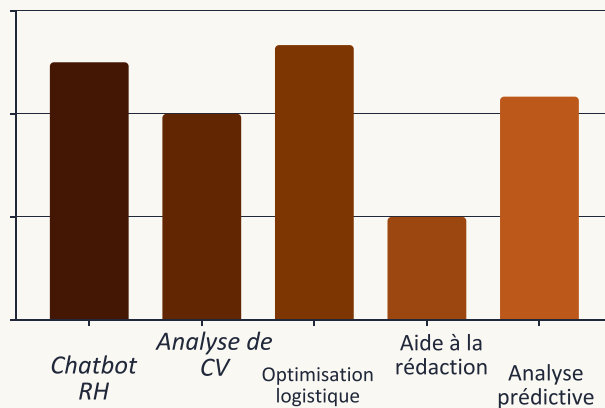
THELYS
AVOCATS

Dois-je consulter le CSE si j'installe un outil IA ?

Quand la consultation est-elle obligatoire ?

La consultation du CSE s'impose dès lors que l'outil d'IA :

- Modifie l'**organisation du travail** des salariés : redistribution des tâches, modification des processus
- Permet le **contrôle de l'activité** des salariés : suivi de performance, monitoring
- A un impact sur les **conditions de travail**: cadence, autonomie, charge cognitive



Probabilité de la nécessité d'une consultation du CSE

Modalités de la consultation

Information préalable

L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires à la compréhension du projet : nature de l'outil, finalités, données traitées, impact sur l'organisation et les conditions de travail. Ces informations doivent être précises et écrites.

Expertise possible

Le CSE peut décider de recourir à un expert pour l'assister dans l'analyse du projet, notamment pour évaluer l'impact sur les conditions de travail et les risques psychosociaux potentiels.

Délai d'examen

Le CSE dispose d'un délai d'examen suffisant (généralement un mois, sauf accord collectif prévoyant un délai différent) pour étudier le projet et formuler un avis éclairé.

Avis motivé

À l'issue de la consultation, le CSE rend un avis motivé. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur, mais le non-respect de la procédure de consultation constitue un délit d'entrave.

THELYS CONSEIL

Il est important de noter que la consultation du CSE ne se limite pas à l'installation initiale de l'outil d'IA. Elle doit également intervenir en cas de modification substantielle de cet outil ou de son périmètre d'utilisation.

Puis-je interdire l'usage de l'IA à mes salariés ?

En tant qu'employeur vous disposez d'un pouvoir de direction qui vous permet d'encadrer, voire d'interdire, l'utilisation de certains outils, y compris les technologies d'intelligence artificielle, dans le cadre professionnel. Cette restriction est particulièrement pertinente dans les domaines impliquant des informations sensibles ou stratégiques.

L'interdiction d'utiliser des outils d'IA peut s'appuyer sur plusieurs fondements légaux :

- Protection du secret des affaires
- Préservation de la confidentialité des données clients ou patients
- Respect des obligations contractuelles envers des tiers
- Prévention des risques de contrefaçon ou de violation de droits d'auteur

Modalités d'interdiction efficace



Limites à l'interdiction

Le pouvoir de direction de l'employeur n'est pas absolu et doit respecter certaines limites :

"Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché." (Article L. 1121-1 du Code du travail)

Pour être juridiquement valable, l'interdiction d'utiliser des outils d'IA doit donc :

- Être justifiée par un intérêt légitime de l'entreprise (confidentialité, sécurité, conformité)
- Être proportionnée à l'objectif poursuivi (une interdiction totale et générale serait difficile à justifier)
- Être non-discriminatoire (s'appliquer de manière identique à tous les salariés dans une situation comparable)

THELYS CONSEIL

Il est généralement plus pertinent d'interdire certains usages spécifiques plutôt que de prohiber totalement l'utilisation de l'IA. Par exemple, vous pouvez autoriser l'usage d'outils d'IA pour des tâches administratives courantes, mais l'interdire pour le traitement de données clients ou la rédaction de documents contractuels.

Un salarié peut-il refuser d'utiliser un outil IA ?

Distinction cruciale : modification du contrat vs changement des conditions de travail

Modification du contrat de travail

- Concerne les éléments essentiels du contrat :
- Rémunération
 - Qualification professionnelle
 - Durée du travail contractuelle
 - Fonctions substantielles

Nécessite l'accord du salarié

Changement des conditions de travail

- Relève du pouvoir de direction de l'employeur :
- Horaires (dans la même amplitude)
 - Organisation du travail
 - Outils utilisés (si même fonction)
 - Lieu de travail (dans certaines limites)

S'impose au salarié

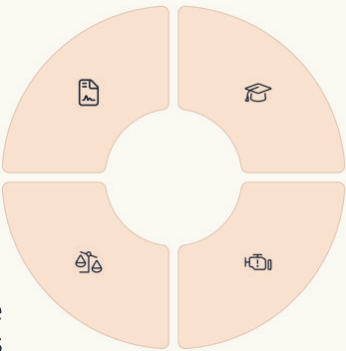
Situations légitimant un refus

Modification du contrat de travail

Si l'outil IA modifie substantiellement les fonctions du salarié, ses responsabilités ou ses conditions de travail telles que définies dans son contrat.

Atteinte à la conscience professionnelle

Le salarié peut invoquer une clause de conscience, notamment dans les professions réglementées où l'usage d'IA pourrait compromettre la déontologie professionnelle.



Absence de formation adéquate

Le salarié peut refuser d'utiliser un outil pour lequel il n'a pas reçu de formation suffisante. L'employeur a l'obligation légale d'adapter les salariés à l'évolution de leur poste

Risque pour la santé ou la sécurité

Si l'utilisation de l'outil présente un danger grave et imminent pour sa santé physique ou mentale, le salarié peut exercer son droit de retrait

Type de refus	Légitimité du refus	Conséquences possibles
Refus d'utilisation conduisant à une modification unilatérale du contrat du salarié	OUI	L'employeur doit soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement économique
Refus lié à l'absence de formation	OUI	Manquement de l'employeur
Refus sans motif légitime d'un simple changement des conditions de travail	NON	Possible sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute
Exercice du droit de retrait	OUI (en fonction du danger présenté)	Sanction possible mais très risqué sans enquête interne

THELYS CONSEIL

Il est recommandé d'associer les salariés en amont à l'introduction des outils d'IA et de prévoir des formations adaptées. En cas de résistance, privilégiez le dialogue et la médiation avant d'envisager des mesures

À quelles conditions l'employeur peut-il utiliser les données de surveillance IA ?

Le cadre juridique applicable

La surveillance des salariés par IA est soumise à un double encadrement juridique :

- **Code du travail** : articles L. 1121-1 (proportionnalité des restrictions aux libertés) et L. 1222-4 (information préalable)
- **RGPD** : principes de licéité, loyauté, transparence, minimisation et limitation des finalités
- **IA Act** : exigences spécifiques pour les systèmes d'IA utilisés dans le contexte de l'emploi

Les conditions essentielles de légalité

1 Information individuelle des salariés

Conformément à l'article L. 1222-4 du Code du travail, "aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance". Cette obligation implique une information claire et complète sur :

- La nature des données collectées
- Les finalités de la surveillance
- La durée de conservation des données
- Les destinataires des informations
- Les modalités d'exercice des droits du salarié

Cette information doit être fournie individuellement, par écrit, et avant la mise en place du système.

2 Information et consultation du CSE

Le Comité Social et Économique doit être informé et consulté préalablement à la mise en place d'un système de surveillance, conformément à l'article L. 2312-38 du Code du travail. Cette consultation doit être substantielle et documentée :

- Présentation détaillée du projet et de ses implications
- Remise d'une information écrite et précise
- Délai d'examen suffisant pour permettre au CSE de rendre un avis éclairé
- Possibilité pour le CSE de recourir à un expert

L'absence de consultation constitue un délit d'entrave passible de sanctions pénales.

3 Respect des principes fondamentaux

Principe	Application concrète
Proportionnalité	Le dispositif ne doit pas être excessif par rapport à l'objectif poursuivi
Légitimité	Un intérêt légitime doit justifier la mise en place du système

La jurisprudence sanctionne régulièrement les dispositifs de surveillance permanents et généralisés, considérés comme disproportionnés.

4 Respect des droits RGPD

Les salariés conservent l'intégralité de leurs droits issus du RGPD :

- **Droit d'accès** : possibilité de consulter les données collectées
- **Droit de rectification** : correction des données inexacts
- **Droit à l'effacement** : suppression des données dans certains cas
- **Droit d'opposition** : possibilité de s'opposer au traitement pour des raisons légitimes
- **Droit à la limitation** : restriction temporaire du traitement

L'employeur doit mettre en place une procédure simple et accessible permettant l'exercice effectif de ces droits.

THELYS CONSEIL

Pour sécuriser juridiquement un dispositif de surveillance par IA, il est recommandé de réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) préalable, de consulter le délégué à la protection des données (DPO) si votre entreprise en a désigné un, et de privilégier les systèmes permettant une supervision humaine effective des décisions algorithmiques.

Comment savoir si mon activité est soumise à l'IA Act ?

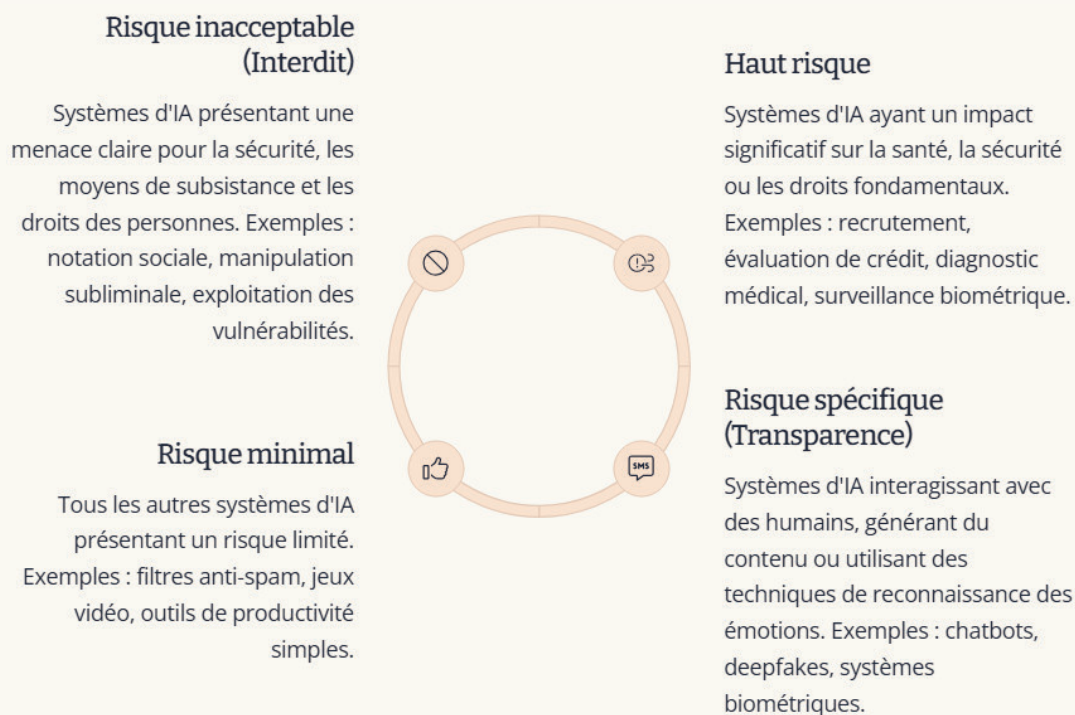
Champ d'application de l'IA Act

Le règlement s'applique à trois catégories d'acteurs :

- **Fournisseurs** : entreprises qui développent et mettent sur le marché des systèmes d'IA
- **Déployeurs** : organisations qui utilisent des systèmes d'IA dans leurs activités
- **Importateurs/distributeurs** : intermédiaires qui commercialisent des systèmes d'IA en UE

L'IA Act s'applique dès lors que le système d'IA est utilisé sur le territoire de l'UE ou que ses effets concernent des personnes situées dans l'UE, quel que soit le lieu d'établissement du fournisseur ou déployeur.

Classification des systèmes d'IA selon leur niveau de risque



Méthode conseillée

- 1 Inventaire des systèmes d'IA**
Recensez tous les outils d'IA utilisés ou développés par votre entreprise, y compris ceux intégrés dans des logiciels tiers (CRM, marketing automation, etc.).
- 2 Évaluation du niveau de risque**
Classez chaque système selon les quatre catégories de risque en vous référant aux annexes de l'IA Act. Portez une attention particulière aux domaines sensibles comme les RH, la finance ou la santé.
- 3 Vérification des obligations applicables**
Identifiez les exigences spécifiques à respecter selon la catégorie de risque : évaluation de conformité, documentation technique, surveillance humaine, transparence, etc.

THELYS CONSEIL
Même si votre entreprise n'est pas directement soumise aux obligations les plus strictes, vos clients ou partenaires pourraient l'être et vous demander des garanties de conformité.

Qui est propriétaire du résultat obtenu grâce à l'IA : la machine ou l'homme ?

Le principe actuel : l'IA n'est pas un auteur

Le droit français et européen est clair sur ce point : seule une personne physique peut être reconnue comme auteur d'une œuvre. Cette position a été confirmée à plusieurs reprises par la jurisprudence et les offices de propriété intellectuelle

Quid d'une œuvre créée AVEC l'IA ?

Lorsqu'une personne utilise l'IA comme un outil pour créer une œuvre, en fournissant des instructions précises (prompts), en sélectionnant, arrangeant ou modifiant les résultats, elle peut revendiquer des droits d'auteur sur le résultat final si celui-ci porte l'empreinte de sa personnalité.

Dans ce cas :

- L'humain reste l'auteur et détient les droits patrimoniaux et moraux
- La protection s'applique si l'œuvre est originale (reflet des choix créatifs)
- L'IA est considérée comme un simple outil, comparable à un logiciel

La zone grise : évaluer l'intervention humaine



Conception

L'élaboration d'un concept original, la définition précise du résultat recherché, la création d'un prompt élaboré et personnalisé sont des éléments qui renforcent la revendication de droits d'auteur.



Sélection

Le choix parmi plusieurs propositions générées par l'IA, basé sur des critères esthétiques ou créatifs, peut constituer un acte créatif. Plus le nombre d'itérations et d'ajustements est important, plus l'intervention humaine est significative.



Modification

Les retouches, arrangements ou transformations apportés au résultat brut de l'IA renforcent considérablement les droits de l'humain sur l'œuvre finale. Ces modifications doivent être substantielles et refléter des choix créatifs.

THELYS CONSEIL

- **Documentez le processus créatif** : conservez les prompts utilisés, les versions intermédiaires et les modifications apportées pour démontrer l'intervention humaine.
- **Personnalisez vos instructions** : plus vos prompts sont élaborés et spécifiques, plus votre apport créatif est démontrable.
- **Modifiez les résultats bruts** : ne vous contentez pas d'utiliser directement les sorties de l'IA, apportez-y des modifications personnelles.
- **Vérifiez les conditions d'utilisation** : certains fournisseurs d'outils d'IA revendiquent des droits sur les contenus générés dans leurs CGU.
- **Clarifiez la propriété dans vos contrats** : si vous faites appel à un prestataire utilisant l'IA, précisez qui détient les droits sur les résultats.

Puis-je déposer un dessin ou modèle créé par l'IA auprès de l'INPI ?

Les conditions de protection d'un dessin ou modèle

1. **La nouveauté** : le dessin ou modèle doit être nouveau, c'est-à-dire qu'aucun dessin ou modèle identique n'a été divulgué avant la date de dépôt.
2. **Le caractère propre** : il doit susciter chez l'observateur averti une impression visuelle d'ensemble différente de celle produite par tout dessin ou modèle divulgué antérieurement.

Difficultés spécifiques pour les créations 100% IA



Remise en cause de la nouveauté

Les systèmes d'IA génératifs sont entraînés sur d'immenses bases de données d'images existantes. Ils peuvent donc produire des dessins qui ressemblent fortement à des créations antérieures, compromettant ainsi la condition de nouveauté.



Absence de caractère propre

Le caractère propre implique une démarche créative humaine, avec des choix esthétiques délibérés. Une création entièrement générée par IA, sans intervention humaine significative dans la conception ou la finalisation, pourrait être considérée comme dépourvue de ce caractère propre, car ne reflétant pas la personnalité ou les choix d'un créateur humain.



Identification du créateur

Le formulaire de dépôt à l'INPI exige l'identification du créateur, qui doit être une personne physique. Pour une création entièrement générée par IA, l'identification d'un créateur humain pourrait être considérée comme trompeuse ou frauduleuse, exposant le dépôt à un risque d'invalidation ultérieure.

Solutions



Utiliser l'IA comme outil d'esquisse

Employez l'IA pour générer des idées initiales ou des esquisses, mais transformez-les substantiellement par une intervention humaine. Plus votre apport créatif est important, plus le dessin sera protégeable.



Finaliser manuellement

Apportez des modifications significatives aux créations de l'IA : ajouts d'éléments originaux, retouches artistiques, combinaisons avec d'autres designs. Ces interventions humaines doivent être déterminantes dans l'aspect final du dessin.



Documenter le processus créatif

Conservez toutes les preuves de votre intervention créative : prompts détaillés fournis à l'IA, esquisses intermédiaires, versions successives montrant l'évolution du design et votre apport personnel.

THELYS CONSEIL

Si votre entreprise développe régulièrement des dessins ou modèles à l'aide d'IA, il peut être judicieux de mettre en place un processus de création standardisé qui garantit systématiquement une contribution humaine substantielle, documentée et traçable.

Et un brevet ?

Obstacles juridiques à un brevet 100% IA



Exigence d'un inventeur humain

Les lois sur les brevets dans la plupart des pays, dont la France, exigent qu'un inventeur soit une personne physique. Cette exigence reflète la conception selon laquelle l'acte d'invention implique une créativité humaine et une résolution de problèmes que les machines ne possèdent pas intrinsèquement.



Questionnement sur la nouveauté

Les systèmes d'IA sont entraînés sur des données existantes, ce qui peut remettre en question la nouveauté de leurs "inventions". Une invention doit être nouvelle, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas faire partie de l'état de la technique antérieur, ce qui peut être difficile à établir pour une création entièrement générée par IA.



Doute sur l'activité inventive

L'invention doit impliquer une activité inventive, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas découler de manière évidente de l'état de la technique pour l'homme du métier. Les offices de brevets pourraient considérer qu'une IA, capable de traiter d'énormes volumes de données, ne fait que des combinaisons évidentes de connaissances existantes.

Et une marque ?



Rôle du déposant

Le législateur se concentre sur le "déposant" ou "titulaire" de la marque, et non sur un "créateur". Cette distinction est cruciale car elle n'exige pas de concept créatif ni de démonstration d'une "empreinte de la personnalité" de la part du titulaire.



Absence d'exigence d'originalité

Une marque peut être protégée même si elle n'est pas originale. Cela signifie qu'un futur déposant peut s'appuyer sur l'intelligence artificielle pour la conception de sa marque, sans que l'origine non-humaine ne soit un obstacle à sa protection.



Titularité humaine

Puisqu'une machine ne peut légalement déposer une marque à l'INPI, seul le futur déposant humain aura la titularité de la marque créée avec l'aide de l'Intelligence Artificielle.

THELYS CONSEIL

Il est en tout cas impératif de vérifier que la marque respecte les critères de validité légaux (par exemple, caractère distinctif, licéité) et qu'elle ne porte pas atteinte aux droits antérieurs de tiers.



THELYS
AVOCATS

L'utilisation de l'IA est-elle compatible avec le RGPD ?

Il est possible pour une entreprise d'utiliser l'Intelligence Artificielle tout en restant conforme au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Cependant, cela nécessite le respect scrupuleux de certains principes fondamentaux et la mise en œuvre de mesures spécifiques adaptées à la protection des données personnelles, et ce, dès la phase de conception.

Exigences du RGPD

Transparence et information

Les personnes concernées doivent être clairement informées de l'utilisation de leurs données par l'IA et de leurs droits.

Limitation des finalités

L'IA ne doit traiter les données personnelles que pour des objectifs prédéfinis, explicites et légitimes, sans traitement ultérieur incompatible.

Minimisation des données

Seules les données strictement nécessaires à la finalité du traitement doivent être collectées et utilisées par l'IA.

Conservation limitée

Les données personnelles traitées par l'IA ne doivent pas être conservées au-delà de la durée nécessaire à la réalisation des finalités.

Principaux risques

- Le risque de **collecte excessive de données** ou l'émergence de biais algorithmiques, l'IA facilitant le traitement de volumes massifs d'informations.
- Un **manque de transparence** et de traçabilité des systèmes IA, rendant complexe la démonstration de conformité ou l'explicabilité des décisions automatisées.
- L'obligation de réaliser une **Analyse d'Impact** relative à la Protection des Données (AIPD) pour les traitements à "haut risque" (profilage, décisions automatisées, scoring).
- Le risque de **sanctions financières lourdes** (jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial) en cas de non-respect, particulièrement à partir de 2025 avec le renforcement des réglementations.

THELYS CONSEIL

Il est indispensable dans un premier temps de cartographier les traitements IA afin de comprendre les implications en termes de traitement de données personnelles. Il sera ensuite nécessaire d'actualiser la documentation juridique (registre de traitements, politique de confidentialité etc). La sécurité des données est également un enjeu clé.

THELYS AVOCATS

Au service de l'esprit d'entreprendre



Recouvrement de créances
Litiges sur contrats
Conflits entre associés



Création et vie de l'entreprise
Entreprises en difficulté
Baux commerciaux
Patrimoine du chef d'entreprise



Dépôt et surveillance de marques
Rédaction, négociation de
contrats
Mise en conformité RGPD & IA



Conseil en matière de droit du
travail
Contentieux CPH

contact@thelys-avocats.fr

04 84 25 88 18

MARSEILLE - VITROLLES

www.thelys-avocats.fr

