

Introduire un outil d'IA équipé d'ELYSÉA : ce que le comité social et économique doit recevoir¹

Une fiche à remettre au comité social et économique avant tout déploiement : le texte qui impose sa consultation, ce que les juges en ont dit en 2025, et les réponses d'ELYSÉA aux questions qu'il posera.^{1,2}

À QUOI SERT CETTE FICHE

- **Pour qui** : la direction, les ressources humaines et le délégué à la protection des données (DPO) de l'entreprise qui déploie un outil d'IA dans lequel ELYSÉA est intégrée.
- **Pour quoi** : préparer l'information et la consultation du comité social et économique (CSE), puis lui remettre la note technique de la seconde partie.

LE DROIT ET LES DÉCISIONS DE 2025

- **Le texte** : le Code du travail, article L2312-8, II, 4°, prévoit que le comité est informé et consulté sur l'introduction de nouvelles technologies et sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.¹
- **Le seuil** : ces attributions s'exercent dans les entreprises d'au moins 50 salariés (même article, IV).¹
- **Nanterre, 14/02/2025** : en référé, le tribunal judiciaire a jugé que des outils d'IA déployés depuis plusieurs mois, encore dits pilotes, constituaient une première mise en œuvre justifiant la consultation (n° 24/01457).²
- **Créteil, 15/07/2025** : en référé, l'utilisation d'outils d'IA générative a été suspendue jusqu'à la fin de la consultation du comité (n° 25/00851).²
- **Tribunal judiciaire parisien, 02/09/2025** : pas de nouvelle consultation pour une version améliorée d'un outil déjà présenté, sans changement de technologie ni fonction nouvelle touchant les salariés ; consultation exigée pour un outil nouveau ouvert à tous (n° 25/53278).²
- **Ce que nous en retenons** : consulter avant d'ouvrir l'outil à des équipes réelles, pilote compris, et consulter à nouveau à chaque fonction nouvelle qui touche le travail.²

NOTE TECHNIQUE À REMETTRE AU COMITÉ

QUESTION DU COMITÉ	RÉPONSE, ET SA LIMITE
L'outil lit-il nos émotions ?	Non : la reconnaissance des émotions est verrouillée dans ELYSÉA, hors de portée de toute configuration ; un chemin d'analyse vocale subsiste sur le service déployé, retiré avec la voix dans la version en préparation. ³
L'employeur verra-t-il nos conversations ?	Pas par ELYSÉA : aucun tableau de suivi individuel, aucun contenu de conversation transmis ; seule une alerte sans contenu part en cas de danger vital (question suivante). Ce que voit l'employeur dépend aussi de l'outil qu'il déploie, à décrire au comité par l'éditeur de cet outil.
L'outil peut-il nous manipuler ou nous rendre dépendants ?	Quatre interdits sont vérifiés sur chaque réponse : domination, dépendance, substitution, manipulation ; l'entreprise peut les durcir, jamais les affaiblir.
Et si un salarié va mal ?	La détresse est lue par le sens du message ; la réponse oriente vers les numéros publics, sans prise en charge.
L'employeur peut-il savoir qu'un salarié est en danger ?	Aujourd'hui, quand ELYSÉA confirme un danger vital, elle écrit une alerte pour l'application qui l'a déployée, celle de l'employeur ou celle de l'éditeur de l'outil : un texte fixe qui demande une prise en charge humaine urgente, l'heure, une empreinte de l'identifiant de la personne, aucun contenu de conversation ; lisible dans le portail de cette application, conservée 90 jours. Prévu avant le premier utilisateur réel : l'alerte devient un réglage que le déployeur choisit à l'installation, oui ou non, et s'il dit oui, qui la reçoit et selon quelle procédure ; sans choix, aucune alerte. Les numéros d'urgence donnés au salarié restent toujours, le déployeur ne peut pas les couper.
Est-ce un système à haut risque ?	Non pour ELYSÉA ; l'usage que l'entreprise en fait reste à qualifier par elle.
Est-ce efficace ?	Aucun résultat mesuré à ce jour : la mesure est à faire, publiée après la campagne, favorable ou non.

CE QUE CETTE FICHE NE DIT PAS

- **Pas un avis juridique** : les décisions citées sont des ordonnances de référé, lues dans une analyse d'avocat ; leur texte intégral n'a pas été lu par nous.²
- **Pas l'outil de l'employeur** : la note décrit ELYSÉA, pas l'interface ni les réglages de l'outil que l'entreprise déploie.

