

PATRICK PÉCOT

Ingénieur · Formateur IA & LLM

42 Rue d'Amiens · 76000 Rouen · patpec442@gmail.com · 06 99 43 22 13

NEWSLETTER IA · 04 · Avril 2026

Réglementation IA — AI Act, RGPD & Droit du travail

Ce qui s'applique déjà, ce qui change en août 2026, et les responsabilités concrètes de l'entreprise.

LE CADRE APPLICABLE EN 2026

La réglementation IA en entreprise n'est pas une loi unique : c'est un empilement de textes. Trois corps de règles s'appliquent simultanément : le Règlement européen AI Act, le RGPD et le Code du travail français.

Comprendre ce cadre est indispensable pour tout dirigeant, manager RH, DPO ou responsable qui déploie ou utilise des outils IA impliquant des données ou des personnes.

CE QUI EST OBLIGATOIRE DEPUIS LE 2 FÉVRIER 2025

- Obligation d'AI literacy pour tout utilisateur ou superviseur de systèmes d'IA
- Interdiction de la reconnaissance des émotions au travail par un système d'IA
- Interdiction de la manipulation comportementale et de la notation sociale

La 'AI literacy' ne se réduit pas à une notice : elle doit être adaptée au niveau, au contexte d'usage et au niveau de risque de chaque personne concernée.

CE QUI CHANGE LE 2 AOÛT 2026 — SYSTÈMES À HAUT RISQUE

Sont classés 'high-risk' (annexe III de l'AI Act) les systèmes d'IA utilisés pour :

- Recruter, sélectionner ou scorer des candidats
- Décisions affectant la relation de travail (promotion, rupture, rémunération, affectation)
- Allouer des tâches selon le comportement ou des traits personnels
- Surveiller ou évaluer la performance et le comportement des salariés

Obligations renforcées : supervision humaine, logs conservés 6 mois, information du CSE et des salariés AVANT la mise en service, droit à l'explication ouvert aux personnes concernées.

LES 4 RESPONSABILITÉS DE L'ENTREPRISE DÉPLOYEUSE

1. Cartographier les usages IA et les classer par niveau de risque.
2. Mettre en place une politique interne : outils autorisés, données interdites, validations humaines obligatoires, cas d'usage proscrits.

3. Organiser l'AI literacy et la formation — le texte impose un niveau de compétence suffisant, proportionné au rôle et au risque.
4. Informer et consulter le CSE avant introduction de toute technologie IA de contrôle ou d'évaluation des salariés.

L'argument 'c'est l'outil qui a décidé' ne dégage pas la responsabilité de l'employeur-déployeur. La responsabilité est cumulée avec celle du fournisseur.

RGPD — CE QUI S'APPLIQUE À CHAQUE USAGE IA

Dès qu'un traitement IA implique des données personnelles (salariés, candidats, clients) :

- Le traitement doit être licite, proportionné et documenté (base légale identifiée)
- Une AIPD est requise si le traitement présente un risque élevé
- Les décisions entièrement automatisées à effets juridiques déclenchent l'article 22 du RGPD
- Droit de la personne concernée à l'intervention humaine

La CNIL rappelle que les outils de surveillance permanente (keyloggers, captures d'écran régulières) sont en principe disproportionnés sauf circonstances exceptionnelles.

SANCTIONS — DES RISQUES RÉELS ET CUMULABLES

- AI Act : jusqu'à 35 M€ ou 7 % du chiffre d'affaires annuel mondial
- RGPD (CNIL) : jusqu'à 20 M€ ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial

Les décisions peuvent être rendues publiques. S'ajoutent les risques prud'homaux et la nullité des mesures prises sur la base d'un dispositif illicite ou discriminatoire.

LA RÈGLE SIMPLE

IA comme aide bureautique générique : gouvernance interne, RGPD et confidentialité sont les sujets principaux.

IA pour surveiller, trier, noter, orienter ou décider sur des personnes au travail : champ fortement réglementé, responsabilités directes et cumulées pour le chef d'entreprise.

© Patrick Pécot — Tous droits réservés

Document strictement réservé à l'usage personnel du destinataire. Toute reproduction, diffusion, publication, intégration dans un cours ou une formation, revente ou réutilisation à des fins commerciales ou professionnelles est strictement interdite sans autorisation écrite préalable. Contact : patpec442@gmail.com