

La participation des personnes employées dans le contexte de l'intelligence artificielle

Le droit collectif du travail, Journée du CERT 2025, Université de Neuchâtel
Vendredi, 20 juin 2025

Prof. Dr. ISABELLE WILDHABER, LL.M.

Bosses Panic-Buy Spy Software to Keep Tabs on Remote Workers

Phones are ringing off the hook at companies providing a bit of Big Brother.

By Polly Mosendz and Anders Melin

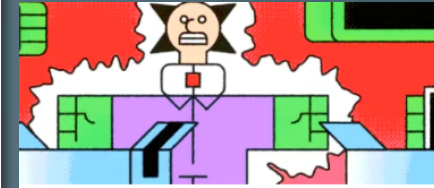
March 27, 2020, 12:00 PM GMT+1

Kohler's smart toilet promises a 'fully-immersive experience'

With built-in speakers, ambient lighting, and Amazon Alexa support, why go anywhere else in your house?

By James Viroart | Jan 6, 2019, 8:24am EST

f t SHARE



FEATURES

HOW HARD WILL THE ROBOTS MAKE US WORK?

Data has a better idea

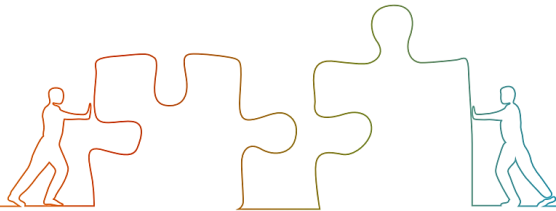
→ Collecte de données à des fins lucratives au sein de l'entreprise.

Les systèmes algorithmiques concernent les employés dans leur travail quotidien ou utilisent les données des employés.

Beteiligung der Arbeitnehmenden beim Einsatz von ADM-Systemen am Arbeitsplatz

Prof. Dr. Isabelle Wildhaber, LL.M.
Dr. Isabel Ebert
Universität St. Gallen, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten (FAA-HSG)

Anfang November 2023



Im Auftrag von



syndicom

Verfasst von



Universität St. Gallen
Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitswelten

23.4492 MOTION

Intelligence artificielle au travail. Renforcer les droits de participation des travailleurs

Déposé par:



GYSI BARBARA
Groupe socialiste
Parti socialiste suisse

Date de dépôt: 22.12.2023

Déposé au: Conseil national

Etat des délibérations: L'avis relatif à l'intervention est disponible

TOUT MASQUER

TEXTE DÉPOSÉ

S'agissant de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) et de systèmes algorithmiques sur le lieu de travail, le Conseil fédéral est chargé de renforcer au niveau de la loi les droits de participation des travailleurs, lorsque ces systèmes sont utilisés pour des recommandations, des prévisions, des décisions, etc. qui concernent les travailleurs ou qui utilisent des données sur ces derniers. Le but de ces modifications est notamment de consolider la participation collective. À cette fin, il convient d'élargir le droit d'être consulté, de renforcer les droits à l'information, de créer des droits de recours collectifs et d'examiner les possibilités de sanctions. L'objectif est de réduire les risques encourus par les travailleurs et de s'assurer que ces derniers en profitent également.

23.4517 INTERPELLATION

Intelligence artificielle et participation des employés. La loi est-elle lacunaire?

Déposé par:



GUGGER NIKLAUS-SAMUEL
Le Groupe du Centre. Le Centre. PEV.
Parti évangélique suisse

Date de dépôt: 22.12.2023

Déposé au: Conseil national

Etat des délibérations: L'avis relatif à l'intervention est disponible

TOUT MASQUER

TEXTE DÉPOSÉ

Les entreprises suisses misent de plus en plus sur l'utilisation de systèmes algorithmiques, ce qui a un impact sur les employés. Un avis de droit de l'Université de Saint-Gall montre que le cadre légal actuel comporte des lacunes, notamment en ce qui concerne la participation des employés. Des risques qui réduisent l'utilité de ces systèmes peuvent en découler. La situation appelle les questions suivantes :

1. Le Conseil fédéral convient-il, comme le souligne l'avis de droit, que la loi est lacunaire en ce qui concerne la participation des employés, dans un contexte où des systèmes algorithmiques sont de plus en plus utilisés ? Comment combler ces lacunes ?
2. Selon lui, quels sont les risques encourus par les employés qui utilisent des systèmes algorithmiques au travail ? Comment prévoit-il de faire face à ces risques ?
3. Dans quelle mesure est-il possible de renforcer le partenariat social pour se préparer à l'utilisation accrue de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail ?



Universität St. Gallen

31 août 2024

Analyse juridique de base dans le cadre de l'état des lieux sur les approches de régulation en matière d'intelligence artificielle



BJ-D-F008340/1199

12 février 2025

Etat des lieux sur la réglementation de l'intelligence artificielle

Rapport à l'attention du Conseil fédéral



BAKOM-D-AS093401/201



PLAIDOYER POUR UNE LOI SUR LA PARTICIPATION EFFICACE POUR L'AVENIR



Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série L

2024/2831

11.11.2024

DIRECTIVE (UE) 2024/2831 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 23 octobre 2024

relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme

Directive (UE) 2024/ 2831 du Parlement européen et du Conseil
du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de
travail dans le cadre du travail via une plateforme



Universität St. Gallen



Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série L

2024/1689

12.7.2024

RÈGLEMENT (UE) 2024/1689 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 13 juin 2024

établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les règlements
(CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 et (UE)
2019/2144 et les directives 2014/90/UE, (UE) 2016/797 et (UE) 2020/1828 (règlement sur
l'intelligence artificielle)

(27) Si l'approche fondée sur les risques constitue la base d'un ensemble proportionné et efficace de règles contraignantes, il importe de rappeler les lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance, élaborées en 2019 par le GEHN IA indépendant constitué par la Commission. Dans ces lignes directrices, le GEHN IA a élaboré sept principes éthiques non contraignants pour l'IA, qui sont destinés à contribuer à faire en sorte que l'IA soit digne de confiance et saine sur le plan éthique. Il s'agit des sept principes suivants: action humaine et contrôle humain; robustesse technique et sécurité; respect de la vie privée et gouvernance des données; transparence; diversité, non-discrimination et équité; bien-être sociétal et environnemental; et responsabilité. Sans préjudice des exigences juridiquement contraignantes du présent règlement et de toute autre disposition législative de l'Union applicable, ces lignes directrices contribuent à la conception d'une IA cohérente, fiable et axée sur l'humain, conformément à la Charte et aux valeurs sur lesquelles l'Union est fondée. Conformément aux lignes directrices du GEHN IA, «action humaine et contrôle humain» renvoient au fait que les systèmes d'IA sont développés et utilisés comme un outil au service des personnes, qui respecte la dignité humaine et l'autonomie de l'individu, et qui fonctionne de manière à pouvoir être contrôlé et supervisé par des êtres humains.«Robustesse technique et sécurité» renvoient au fait que les systèmes d'IA sont développés et utilisés de manière à ce qu'ils soient techniquement robustes en cas de problème et résilients aux tentatives visant à corrompre l'utilisation ou les performances afin de permettre à des tiers d'en faire une utilisation abusive, et à réduire le plus possible les atteintes involontaires. «Respect de la vie privée et gouvernance des données» renvoient au fait que les systèmes d'IA sont développés et utilisés conformément aux règles en matière de respect de la vie privée et de protection des données, dans le cadre d'un traitement de données répondant à des normes élevées en matière de qualité et d'intégrité. «Transparence» renvoie au fait que les systèmes d'IA sont développés et utilisés de manière à permettre une traçabilité et une explicabilité appropriées, faisant en sorte que les personnes réalisent qu'elles communiquent ou interagissent avec un système d'IA, que les déployeurs soient dûment informés des capacités et des limites de ce système d'IA et que les personnes concernées soient informées de leurs droits. «Diversité, non-discrimination et équité» renvoient au fait que les systèmes d'IA sont développés et utilisés de manière à inclure des acteurs divers et à promouvoir l'égalité d'accès, l'égalité de genre et la diversité culturelle, tout en évitant les effets discriminatoires et les biais injustes, qui sont interdits par le droit de l'Union ou le droit national. «Bien-être sociétal et environnemental» renvoie au fait que les systèmes d'IA sont développés et utilisés d'une manière durable et respectueuse de l'environnement, mais aussi de manière à ce que tous les êtres humains en profitent, tout en surveillant et en évaluant les effets à long terme sur l'individu, la société et la démocratie. Ces principes devraient se retrouver, autant que possible, dans la conception et l'utilisation des modèles d'IA. Ils devraient en tout état de cause servir de base à l'élaboration de codes de conduite au titre du présent règlement. Toutes les parties prenantes, y compris l'industrie, le monde universitaire, la société civile et les organismes de normalisation, sont encouragées à tenir compte, ainsi qu'il convient, des principes éthiques pour l'élaboration de bonnes pratiques et de normes volontaires.

Art. 27 du Règlement (UE) 2024/ 1689 du Parlement européen
et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles
harmonisées concernant l'intelligence artificielle et modifiant les
règlements (CE)

MESSAGE-CLÉ

«En Suisse, les systèmes algorithmiques sur le lieu de travail ne sont pas du tout dans un vide juridique. Mais des recours collectifs tels que la participation sont également les bienvenus.

Il existe de nombreuses raisons d'opter pour la participation: pour les salariés, elle apporte information, consultation et contrôle; pour l'employeur, elle apporte une valeur ajoutée d'un point de vue économique et stratégique. L'employeur peut ainsi s'assurer, par exemple, de l'acceptation des systèmes prévus ou de l'orientation des investissements prévus à un stade précoce. La participation sert également à la prévention en matière de santé et à l'instauration d'un climat de confiance dans l'entreprise.»



PAS UN VIDE JURIDIQUE

Protection des données
(LPD, en particulier art. 21 et 22 LPD)

Droit du travail
(art. 328 CO, art. 328b CO)

Protection de la personnalité
(art. 27 et 28 CC, art. 328 CO)

IA

Protection de la santé
(art. 6 LTr, art. 26 OIT 3; art. 328 al. 2 CO, sanctions à l'art. 59 LTr)

Droit de participation
(art. 10, let. a de la Loi sur la participation en relation avec l'art. 48 al. 1 let. a LTr)

Protection contre la discrimination
(art. 328 CO, art. 3 LEG, art. 7 ss. LHand, art. 4 LAGH, art. 2 et 7 let. a ALCP, art. 336 al. 1 let. a CO)



LA LÉGISLATION SUR LA PROTECTION DES DONNÉES REPOSE EN GRANDE PARTIE SUR LES DIFFÉRENTS EMPLOYÉS CONCERNÉS:

- Il est intéressant de constater que la législation sur la protection des données sert à protéger les employés ; toutefois, il est toujours nécessaire d'agir à titre individuel.
- Cela représente un défi en cas d'effets collectifs.
- La refonte de la législation sur la protection des données ne peut constituer une recommandation d'action.



EFFETS COLLECTIFS



L'utilisation des données (y compris des données anonymisées) peut avoir des effets collectifs.



Il n'est pas toujours possible d'identifier une seule personne concernée, ou les effets sur les individus peuvent être minimes.



Les recours collectifs tels que la participation sont d'autant plus pertinents.

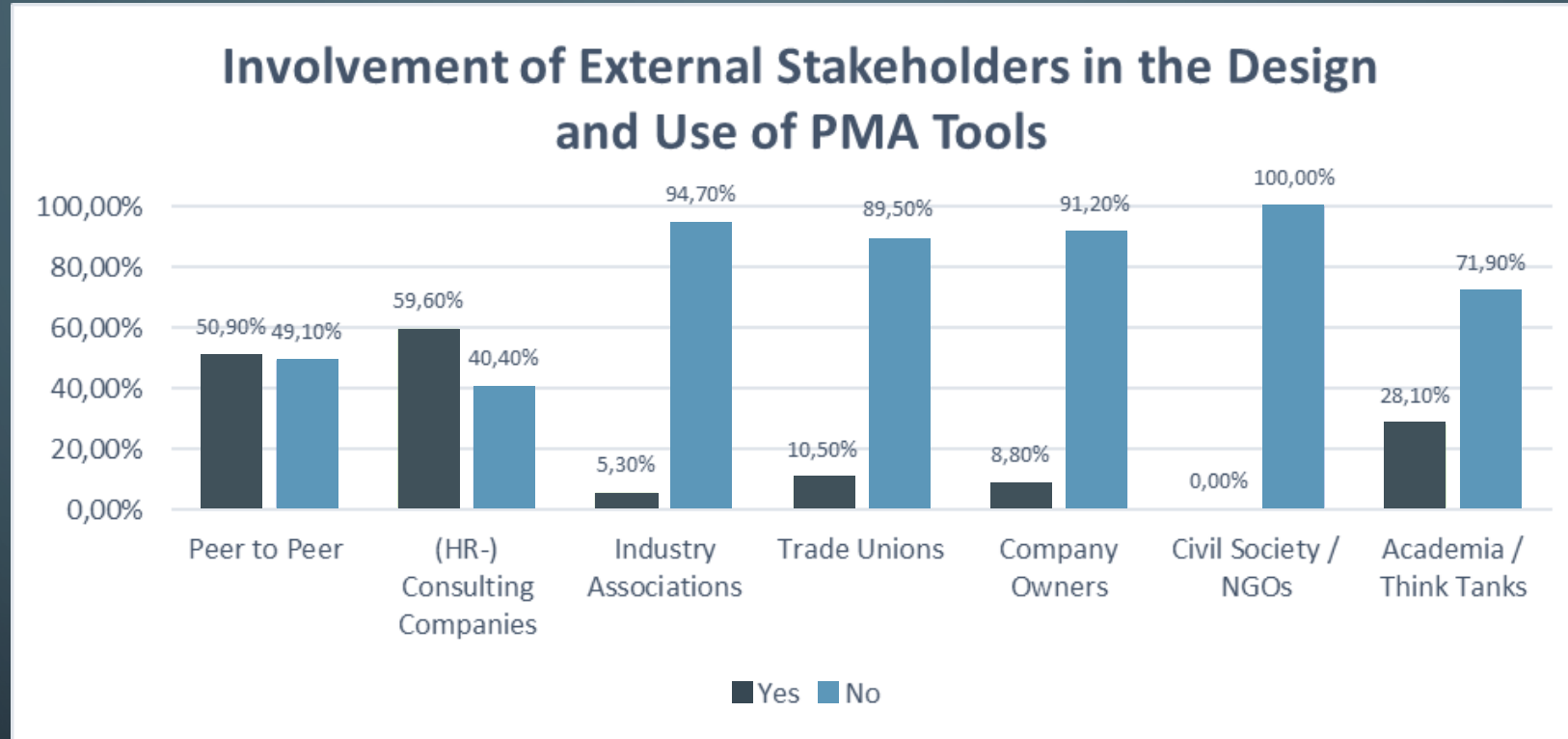


La constitution de l'établissement en Suisse

Information au niveau de l'établissement	Consultation au niveau de l'établissement	Codécision au niveau de l'établissement	Codétermination au niveau de l'entreprise
Remplie	Remplie	N'existe pas en ce qui concerne les systèmes algorithmiques ou la surveillance sur le lieu de travail	Non prévue par la loi en Suisse



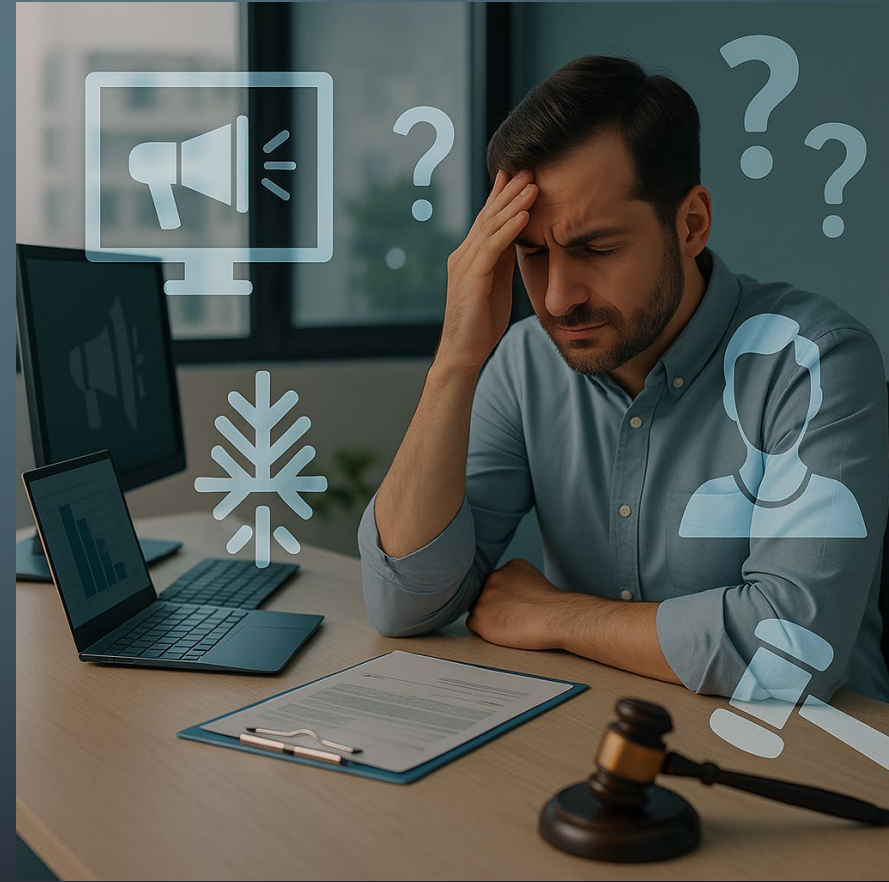
EMPIRISME QUANTITATIF PROJET FNS PNR 75



En général: peu d'échanges avec les stakeholders externes, sauf dans le cas du peer-to-peer et des entreprises de conseil

INFORMATION: EMPIRISME QUALITATIF

- La mise à disposition et la transmission d'informations varient considérablement d'une entreprise à l'autre, allant de la simple mise à disposition sur l'intranet à des campagnes d'information ou à la création d'une culture des données.
- Les employés sont souvent confus quant au champ d'application et à la granularité de l'analyse.
- Sans informations approfondies, les employés ne sont pas disposés à accepter le système: la conséquence est qu'ils «contournent» les systèmes algorithmiques.
- Dans certaines entreprises, l'analyse juridique de base fait défaut avant l'introduction de systèmes algorithmiques.



CONSULTATION: EMPIRISME QUALITATIF

- Nécessité de la compétence en matière de données et de la transparence des données pour la consultation;
- Canaux de réclamation peu développés;
- Projets pilotes: existent dans certaines entreprises; les employés peuvent transmettre leurs commentaires par l'intermédiaire d'«utilisateurs avancés»;
- Manque de structures formelles pour la participation collective.



LA VALEUR AJOUTÉE D'UNE PARTICIPATION

- Participation comme contrepoids à une asymétrie de pouvoir due à la hiérarchie
- «Restauration» de la capacité d'action humaine («human agency»)
- Légitimation démocratique auprès de l'ensemble du personnel
- Amélioration de la conscience et des compétences numériques des collaborateurs
- Influence positive des collaborateurs sur la fonctionnalité de la mise en œuvre des systèmes algorithmiques
- Augmentation de la productivité de l'entreprise
- Meilleure acceptation de la technologie
- Investissements ciblés pour l'employeur
- Réduction des coûts liés à la maladie et prévention sanitaire pour l'employeur
- Renforcement de la confiance et réduction des risques pour la réputation



LA LOI SUR LA PARTICIPATION, UN «TIGRE DE PAPIER»

- Droits insuffisamment connus → Information et sensibilisation
- Pas de sanctions → amendes administratives pénales
- Le licenciement des représentants des travailleurs est possible pour des raisons économiques → renforcement de la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs
- Il n'est pas clair si tous les systèmes algorithmiques ont un lien avec la santé et sont donc soumis à la participation
- La légitimité à agir dans le cadre d'actions de droit privé (art. 15 Loi Participation) reste floue



PLAIDOYER POUR UNE LOI SUR LA PARTICIPATION EFFICACE



L'instrument collectif est essentiel, car le respect de la loi est exigé par le collectif et les employés restent anonymes.



Intégrer les systèmes algorithmiques dans le champ d'application des droits d'information et de consultation existants.



Il faut une information adaptée au destinataire, accompagnée d'un processus de communication.



Une collaboration institutionnalisée entre l'employeur et le personnel est nécessaire.



Révisions de la loi sur la participation : sanctions dans la loi sur la participation ?, Renforcement de la protection contre le licenciement des représentants des salariés ?



Envisager des solutions fondées sur le partenariat social !

MERCI!

Prof. Dr. Isabelle Wildhaber, LL.M.

Direktorin am Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitswelten der Universität St. Gallen
(FAA-HSG)

Müller-Friedbergstrasse 8
9000 St.Gallen



isabelle.wildhaber@unisg.ch



faa.unisg.ch



071-224 28 01



Universität St.Gallen