

Deux médias condamnés pour déploiement d'outils d'IA sans consultation du CSE

25/08/2025



Le tribunal judiciaire de Créteil vient de condamner deux médias filiales du groupe Infopro Digital. Motif : avoir déployé en interne des outils d'intelligence artificielle sans avoir consulté les élus du personnel. Nouveauté : le juge affirme que l'IA peut affecter les conditions de travail des journalistes.

Un courant de jurisprudence est-il en train de se construire ? Malgré des textes clairs dans le code du travail, des entreprises imposent des outils d'intelligence artificielle à leurs salariés, et ce, sans consulter les CSE. Un nouveau couperet vient de tomber à l'égard du Groupe Moniteur et de GISI, deux filiales du groupe de presse Infopro Digital. Saisi sur demande du CSE de faire cesser un trouble manifestement illicite, la réponse

du juge ne laisse aucune place à l'ambiguïté et les sociétés sont condamnées.

La société a porté atteinte aux prérogatives du CSE et aux conditions de travail

Selon l'ordonnance du tribunal judiciaire de Créteil, le CSE du Groupe Moniteur a sollicité l'ouverture d'une négociation de cadrage et de méthodologie sur l'usage de l'intelligence artificielle. La direction avait en effet implanté des outils d'IA dans l'intranet et proposait un accès payant à ChatGPT. Le juge relève que « *Ces applications permettent, par un processus automatisé, de créer du contenu par l'amélioration stylistique des articles, la transcription d'enregistrement audio, la synthèse de texte et la rédaction d'articles à partir de ces transcriptions* ».

Malgré les demandes du CSE, ce dernier s'est heurté à « *des refus réitérés de la direction de la société* ». Pourtant, le juge lui rappelle ses obligations : selon l'article L.2312-8 (4°) du code du travail, le CSE est informé et consulté sur l'introduction de nouvelles technologies. Or, il ne fait pas de doute pour le juge que l'IA rentre dans cette catégorie : « *Il n'est pas sérieusement contestable que l'intelligence artificielle est une technologie nouvelle dont le déploiement dans le secteur de la presse est susceptible d'affecter les conditions de travail de ses salariés* ».

Ce dernier point est à notre connaissance inédit : le jugement rendu par le tribunal de Nanterre en février dernier ne le mentionnait pas. Par ailleurs, l'ordonnance de février rendue par le tribunal judiciaire de Nanterre concernait une information consultation déjà ouverte mais pas terminée. Cette ordonnance du TJ de Créteil constitue donc une première sur un cas d'information-consultation refusée par la direction.

Le tribunal rappelle également que lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le CSE doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles.

Une suspension des outils d'IA jusqu'à l'avis du CSE

De plus, la consultation du CSE doit être préalable aux décisions de l'employeur (sauf en matière d'offre publique d'acquisition (article L.2312-14 du code du travail)). Le juge pointe donc que l'information et la consultation préalables du CSE « *en temps et effet utile à la démarche, tendant à aboutir à un accord des représentants des salariés n'a pas été permis* ».

Une fois cela posé, tout comme le tribunal judiciaire de Nanterre en février 2025, celui de Créteil acte qu'un « *trouble manifestement illicite* » est caractérisé. Pour mémoire, cette expression désigne toute perturbation résultant d'un fait qui directement ou indirectement constitue une violation évidente de la règle de droit. Cette définition est issue d'un arrêt de la Cour de cassation du 28 juin 1996 (n° 94-15.935).

L'arsenal juridique est complété par l'article 835 du code de procédure civile qui permet

au président du tribunal judiciaire « *de prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite* ». Cette notion permet donc de faire cesser rapidement une atteinte évidente au droit.

Dans cette affaire, le juge décide que l'absence d'information-consultation du CSE sur les outils d'IA constituant un trouble manifestement illicite, « *il convient de faire cesser en ordonnant à la société la suspension de l'utilisation des outils informatiques d'intelligence artificielle, jusqu'à la clôture du processus de consultation du CSE* ».

Attention donc, ouvrir la procédure avec le CSE ne suffit pas : les outils d'IA doivent être suspendus jusqu'à ce que le CSE rende son avis. Pour mémoire, ce délai peut être fixé par accord avec l'employeur. À défaut, l'article R.2312-6 prévoit que le CSE est sensé avoir rendu un avis négatif à expiration d'un délai d'un mois. Ce délai court à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires à l'information-consultation (article R.2312-5). Si le CSE a recours à un expert, ce qui est le cas en l'occurrence, ce délai est porté à 2 mois.

Les sociétés sont condamnées à suspendre l'utilisation des outils d'IA jusqu'à la fin de l'information consultation (les groupes de travail pouvant poursuivre leurs travaux), avec astreinte de 1 000 euros par jour pendant trois mois en cas d'infraction. Le juge a ajouté 5 000 euros de dommages et intérêts pour réparer le préjudice du CSE, et 2 000 euros au titre des dépens (frais de procédure de l'article 700 du code de procédure civile).

Ces contentieux montrent-ils qu'une réforme de l'article L.2312-8 est nécessaire pour inclure l'intelligence artificielle comme mutation technologique ? Non, selon Savine Bernard, avocate du CSE du Groupe Moniteur, car les textes sont suffisamment clairs.

En parallèle, au niveau national, le document émis par le gouvernement sur le projet de budget de François Bayrou contient une section relative à l'intelligence artificielle. Il demande aux partenaires sociaux de favoriser l'accès à la formation et à la reconnaissance des compétences en IA, mais également de trouver les moyens de créer en entreprise un cadre favorisant une adoption plus rapide de l'IA. L'idée globale est de faire de l'IA « *un levier de performance sociale et économique* ». Pour avancer dans ce sens, encore faut-il que ce qui soit déjà prévu par le code du travail soit respecté...

« Nous déplorons qu'il ait fallu en passer par la justice »

Un communiqué de presse intersyndical SNJ, CGT, FO et Unsa a salué cette décision de justice : « *Nous avons eu gain de cause sur toute la ligne* » avant de déplorer « *qu'il nous ait fallu en passer par la justice pour obtenir l'exercice normal du dialogue social dans l'entreprise* ».

Selon Pablo Aiquel, élu au CSE et secrétaire général du SNJ-CGT : « *C'est une décision importante et un jugement exemplaire, cela faisait un an que nous insistions auprès de la direction mais elle prétendait que les outils étaient simplement mis à disposition des salariés et non obligatoires. Soit on accepte de se faire écraser soit on va en justice* ».

À FO, le trésorier adjoint du CSE et délégué syndical Jérôme Ribault se réjouit également de l'issue de cette première instance mais regrette lui aussi être contraint de saisir le juge : « *Cela nous épuise alors que c'est juste pour obtenir ce que prévoit le code du travail* ». Il n'appréhende pas pour autant la prochaine réunion du CSE : « *Les réunions sont déjà animées, et le climat se dégrade d'année en année...* ».

Marie-Aude Grimont

URL source: <https://hse.actuel-hse.fr/content/deux-medias-condamnes-pour-deploiement-dout-ls-dia-sans-consultation-du-cse-5>