TRANSFORMATION DIGITALE

L'intelligence artificielle au service des ressources humaines

Si elle ne l'est pas déjà, l'intelligence artificielle (IA) est en passe de devenir un vecteur de compétitivité incontournable pour les PME. En ce qui concerne en particulier la gestion des ressources humaines, elle peut renforcer la qualité et l'efficacité du tri des candidatures, optimiser l'utilisation des ressources ou encore proactivement identifier des comportements à risque. L'actualité rappelle néanmoins l'importance du respect du cadre légal. Aux États-Unis, Workday fait l'objet d'une action collective pour biais allégués dans le cadre du recrutement.

Dr Alain Alberini
Associé au sein du cabinet d'avocats Walder Wyss SA
Me Maël Azokly
Collaborateur au sein du cabinet d'avocats Walder Wyss SA

En Allemagne et en France, H&M et Amazon France Logistique ont été sanctionnées d'amendes supérieures à 30 millions d'Euros pour avoir déployé des dispositifs de surveillance de leurs collaborateurs jugés excessivement intrusifs.
Sans prétendre à une exhaustivité, il parait essentiel que les éléments suivants soient pris en considération préalablement au déploiement d'outils d'IA par les RH d'entreprises actives en Suisse.

Des objectifs clairement définis et transparents

Avant tout déploiement d'un outil d'IA impliquant un traitement de données d'employés ou de candidats, il appartient à l'employeur de définir précisément les raisons du recours à l'outil concerné (par exemple, le suivi accéléré des candidatures, la sécurité de l'activité de l'entreprise, l'assistance dans le cadre d'enquêtes internes).
Une fois ces objectifs définis, l'employeur doit non seulement s'y tenir, mais il doit également en informer d'une manière compréhensible les personnes concernées, y compris en ce qui concerne les modalités du traitement opéré par l'outil en question, et ce, avant tout recours à celui-ci.
Cette information se fait généralement sous la forme d'une déclaration de confidentialité (privacy notice) à l'attention des employés ou des candidats. Dans le cadre d'enquêtes internes, l'information pourra parfois être différée si les besoins de l'enquête le justifient. Néanmoins, dans cette hypothèse, l'employé devra être avisé du recours à l'IA dès que ces circonstances particulières disparaitront.

Il est recommandé à l'employeur de n'utiliser l'IA que comme une aide à la décision, dont le dernier mot appartient à un humain.

La justification et la proportionnalité du recours à l'IA

Dans le cadre de la relation employeur-employé, le consentement de ce dernier ou du candidat éventuel est généralement sans véritable efficacité juridique. En effet, compte tenu du caractère intrinsèquement asymétrique de cette relation, on considère que ce consentement est rarement donné librement par la personne concernée. Dans ce contexte, l'employeur doit non seulement être en mesure de démontrer que le recours à l'IA répond à un besoin légitime de l'entreprise, mais qu'il est justifié d'y recourir malgré le traitement de données et l'atteinte à la personnalité des employés qui en découlent.

Par extension, l'employeur veillera à minimiser le traitement de données personnelles résultant de l'exploitation de l'outil choisi. En particulier, il paramètrera cet outil de telle manière que seules les données strictement nécessaires au but poursuivi soient traitées, et ce, pour une durée se limitant aux besoins en cause (principe de minimisation du traitement des données).

A titre illustratif, en matière de surveillance des employés, l'employeur s'abstiendra de toute démarche de surveillance permanente. Au contraire, il veillera à ce que l'outil ne permette que des contrôles ponctuels et délimités (par exemple, sur le plan géographique ou temporel), ainsi que proportionnés aux intérêts légitimes de l'employeur (par exemple, à des fins de cybersécurité, d'organisation de l'activité ou de prévention des abus). Si l'objectif poursuivi le permet, la surveillance ne portera que sur des données agrégées.

Le principe de minimisation prévaut également en matière de recrutement. Dans ce cadre, l'employeur écartera le traitement de toute donnée objectivement dénuée de pertinence pour le poste proposé (par exemple, dans bien des cas, l'âge, le sexe, l'ethnicité, voire certaines données issues des réseaux sociaux du candidat).

Le transfert de données personnelles à l'étranger

L'employeur doit s'enquérir de l'éventuel transfert de données personnelles à l'étranger (y compris leur simple accessibilité depuis l'étranger) qui peut résulter des outils qu'il utilise. En matière d'IA, la réponse à cette question peut être nébuleuse. Elle se doit néanmoins d'être investiguée.

On rappellera en effet qu'un transfert transfrontalier de données personnelles vers un Etat tiers n'est autorisé que si ce pays assure un niveau de protection adéquat, ou si des garanties appropriées sont mises en place. En outre, l'employé ou le candidat devra être informé de ce transfert.

Au-delà des considérations découlant strictement du droit de la protection des données, le choix d'un prestataire hors de Suisse devra prendre en compte le fait que, en cas de non-respect de ses obligations par ce prestataire, la mise en œuvre de prérogatives contractuelles est généralement rendue plus complexe en présence d'un cocontractant à l'étranger.

Le risque de décisions individuelles automatisées

De par leur capacité d'apprentissage et leur faculté d'exécuter certaines actions de manière autonome, les outils IA disposent de la faculté de prendre des décisions sans intervention humaine. En matière de ressources humaines, tel pourra par exemple être le cas de rejets de candidatures ou de l'imposition automatique d'un avertissement à un employé à la suite du constat d'un manquement de sa part.

En raison des risques induits par de tels mécanismes, le droit de la protection des données encadre strictement de telles « décisions individuelles automatisées ». Il introduit ainsi le droit de la personne concernée d'être informée d'un tel mécanisme, de connaître la logique sous-jacente de la décision automatisée (ce qui, en matière d'IA, peut être ignoré – fautivement – par l'employeur), de faire valoir son point de vue, et d'exiger que la décision soit soumise à une révision humaine.

Dans ce contexte, il est recommandé à l'employeur de n'utiliser l'IA que comme une aide à la décision, dont le dernier mot appartient à un humain (tel qu'un responsable RH) qui est amené à valider, ajuster ou infirmer la conclusion algorithmique avant qu'elle ne soit prise.

La nécessité de documenter les processus

L'employeur qui utilise des outils intégrant de l'IA se doit de documenter les activités de traitement de données qui en résultent (finalités, motifs justificatifs, paramétrages et mesures de minimisation mises en place, transferts à l'étranger de données, etc.) afin de démontrer, le cas échéant, la conformité de l'outil au droit applicable.

Il est recommandé d'accompagner cette documentation de politiques internes détaillant non seulement l'implémentation de l'IA au sein l'entreprise, mais délimitant également son utilisation par les employés de telle manière qu'elle demeure conforme à la législation en vigueur. ■

Pro-Economy.vs