

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



News | Droit social | Allemagne

## CSE (« Betriebsrat ») en Allemagne : codécision lors de l'introduction de l'intelligence artificielle dans l'entreprise

13 mai 2024

En principe, les comités d'entreprise allemands ont un droit de codécision (« Mitbestimmung ») lorsque, par exemple, de nouveaux dispositifs techniques sont introduits dans l'entreprise dans le but de surveiller le comportement ou les performances des employés, lorsqu'il s'agit de la protection de la santé et de la prévention des maladies professionnelles ou lorsqu'il s'agit plus fondamentalement de l'ordre de l'entreprise et du comportement des salariés dans l'entreprise (art. 87 de la loi allemande sur l'organisation des entreprises / « Betriebsverfassungsgesetz »).

L'utilisation d'outils d'intelligence artificielle tels que ChatGPT pour assister les employés dans leur travail soulève des questions de droit du travail qui sont encore loin d'être résolues.

Dans une affaire récente jugée par un tribunal du travail (« Arbeitsgericht ») allemand, un employeur avait expressément autorisé ses employés à utiliser ChatGPT dans le cadre de leur travail quotidien. En même temps, cet employeur avait adopté des directives sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative (tribunal du travail de Hambourg, 16.01.2024 - 24 BVGa 1/24 - NZA-RR 2024, 137). L'employeur allemand n'avait toutefois pas introduit lui-même les outils d'IA sur ses propres systèmes, mais avait simplement permis aux employés d'essayer ChatGPT pour le travail via des comptes privés ou le navigateur web de l'entreprise.

Dans le cadre de la procédure judiciaire, le comité d'entreprise du groupe concerné a fait valoir que le CSE (« Betriebsrat ») aurait impérativement dû codécider et participer à l'introduction de l'utilisation de ChatGPT dans



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

l'entreprise et à l'élaboration des directives correspondantes, pour les raisons évoquées plus haut. En omettant d'impliquer le comité d'entreprise allemand, l'employeur aurait enfreint les dispositions de la loi allemande sur l'organisation des entreprises. Le comité d'entreprise a demandé au tribunal, dans le cadre d'une procédure d'urgence, d'interdire l'utilisation de ChatGPT et d'autres outils d'IA dans l'entreprise jusqu'à la conclusion d'un accord d'entreprise (« Betriebsvereinbarung ») cadre de groupe sur l'IA.

L'employeur a répliqué que l'utilisation purement volontaire des applications ChatGPT par les salariés n'avait pas porté atteinte aux droits de codécision légaux du comité d'entreprise.

Le tribunal du travail allemand a donné raison à l'employeur, estimant que l'action de ce dernier n'avait pas violé les droits de codécision du CSE. Les juges ont notamment constaté que les directives relatives à l'utilisation de ChatGPT et d'outils comparables, ainsi que l'utilisation elle-même, relevaient de ce que l'on appelle le « comportement au travail non soumis à la cogestion », conformément aux principes de la jurisprudence constante de la Cour fédérale du travail allemande.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)