

LA PLUME

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ÉDITO

QUAND
L'IA
ÉCORNE
L'OBLIGATION
DE
CONFIDENTIALITÉ
DES
ÉLUS

L'utilisation de l'IA devient fréquente, presque un réflexe pour nombre d'entre nous. Mais est-elle anodine, invisible, transparente surtout pour les représentants du personnel ?

Cet éditto se veut un rappel, une alerte. Notre quotidien aux côtés des élus l'impose.

Au-delà de la maîtrise de l'outil et la connaissance de ses limites (savoir prompter, éviter les hallucinations...), se pose la question du transfert des informations.

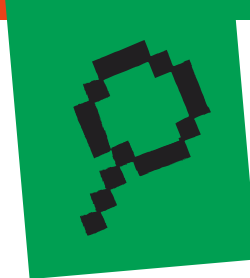
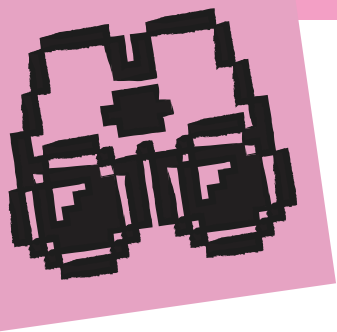
Les élus sont tenus à une obligation de confidentialité et de discrétion à l'égard des documents communiqués par la direction de l'entreprise et de certaines informations présentées comme telles par la direction (L.2315-3), C'est dire que si les élus du CSE et les délégués syndicaux, représentants du personnel, ont le devoir d'informer les salariés de ce qu'ils considèrent comme important, il leur est interdit de leur transmettre les documents qui leur sont remis. L'employeur ne peut interdire aux élus de communiquer sous peine d'entrave mais la violation de cette obligation par un/des élus les expose également à des poursuites judiciaires, voire des sanctions disciplinaires.

Savez-vous qu'en demandant à l'IA* d'analyser un document pour exemple sur un projet, les orientations stratégiques de l'entreprise ... afin notamment de lister des questions ou de le résumer, ce document devient potentiellement visible et ouvert à tous, au monde entier ... ? Qu'il rejoigne les informations collectées par l'IA pour alimenter sa base d'informations et de réponses ? L'espace de l'IA n'est par principe pas sécurisé !

Une telle utilisation impose donc de supprimer toute référence à l'entreprise, aux activités de l'entreprise, au marché ... En bref se pose la question de ce pourquoi on l'utiliserait et comment compte tenu notamment des risques encourus par les élus ... ?

Un homme averti en vaut deux, dit-on !

*les différentes solutions d'IA génératrices offrent des garanties de confidentialité et de sécurité différentes, en fonction notamment de leur gratuité ou pas, des lois des pays où situent les entreprises IA...



LICENCIEMENTS DE MOINS DE 10 : VIGILANCE !

Selon les données DARES pour le 3ème trimestre 2025 :

- Le nombre de licenciements pour motif économique a augmenté de 5,2% (**19 800**)
- « le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) validés ou homologués diminue de 18,8 % par rapport au trimestre précédent pour atteindre **156 procédures** (données provisoires) avec **12 300 ruptures de contrats**, soit une baisse de 23,7 % par rapport au trimestre précédent ;
- « le nombre de procédures de licenciements collectifs pour motif économique **hors PSE s'établit à 3 041 procédures** (données provisoires) »

L'enjeu pour le CSE : détecter les suppressions de postes sans licenciements

L'enjeu pour une direction : ne pas faire de « procédure PSE » - Plan de Sauvegarde de l'Emploi- ...

En effet, un licenciement de moins de 10 n'impose pas de PSE.

L'absence de PSE signifie pour une entreprise :

- une procédure courte
- pas d'expert désigné par le CSE pris en charge par l'entreprise,
- pas de mesures sociales d'accompagnement hors le CSP - contrat de Sécurisation professionnel France Travail ou le congé de reclassement dans les entreprises et groupes de plus 1000 salariés,
- pas de contrôle approfondi de la DREETS sur la procédure, les informations communiquées sur le motif, les enjeux de charge de travail, d'organisation post licenciement ...

La tentation peut être grande dans certaines entreprises d'éviter le PSE en minimisant le nombre de licenciements !

1. SUIVRE LES MOUVEMENTS D'EFFECTIFS ET LES REMPLACEMENTS

Les élus du CSE peuvent consulter le registre unique du personnel qui donne accès à des données sur les embauches, les départs avec éventuellement les motifs, l'ancienneté des salariés qui partent : l'enjeu : détecter les postes non remplacés. Un poste non remplacé est donc ... supprimé ...

Au-delà des informations communiquées sur les entrées/sorties lors des réunions de CSE et à l'occasion de la procédure de consultation sur la Politique Sociale, les conditions de travail et de l'emploi, en tant qu'élus, il est fondamental afin d'éviter tout détournement de procédure de vérifier si les salariés qui partent dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel et une rupture conventionnelle sont remplacés ou non.

Autre point de vigilance : l'intitulé et le contenu des postes des embauches quasi- concomitantes aux ruptures de contrat. En effet, fréquemment, une direction invoquera le fait que le salarié en rupture a été remplacé mais l'analyse de la fiche de poste révélera que les fonctions ont, elles, été modifiées.

N'hésitez pas lors des réunions sur la procédure de licenciement de moins de 10 à demander ces informations à la direction, à interroger les salariés afin de vérifier la réalité du poste occupé par le nouvel arrivant.

2. LA DÉTECTION DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUE DÉGUISÉ : UNE APPRÉCIATION DE TRÈS COURT TERME

Multiplication des licenciements pour insuffisance professionnelle, disciplinaires des ruptures conventionnelles, sont des signaux à ne pas ignorer. Sont-ils suffisants ? Non.

L'appréciation que le CSE en fera se situe au moment du lancement de la procédure **et au regard des ruptures récentes**, bien évidemment pour savoir si elles entrent ou non dans le chiffre de 10 et plus, tel que défini par la loi (voir tableau)

S'agissant de la doctrine administrative en matière de rupture conventionnelle : « *Un contexte économique difficile pour l'entreprise, voire un PSE circonscrit à d'autres emplois, ne sont pas à eux seuls suffisants pour exclure l'application de la rupture conventionnelle. **Le caractère coordonné et organisé des ruptures conventionnelles peut, en revanche, constituer un indice additionnel.*** » (Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009).

Ainsi pour déterminer si un projet implique 10 et plus de licenciements, il faut prendre en compte des départs concomitants, tels que les ruptures conventionnelles individuelles non remplacées ... (Cass. soc. 19 janvier 2022 n° 20-11.962) ...

Si tel est le cas, l'inspection du travail peut intervenir pour faire respecter les règles du licenciement économique de 10 et plus qui sont plus favorables pour les salariés.

Dans tous les cas et y compris pour faire respecter les règles d'une procédure de moins de 10, ne pas hésiter à se faire accompagner dans le cadre d'une expertise libre financée sur le budget de fonctionnement.

Aurélien LADUREE

Directeur Juridique

Frédéric PAPOT

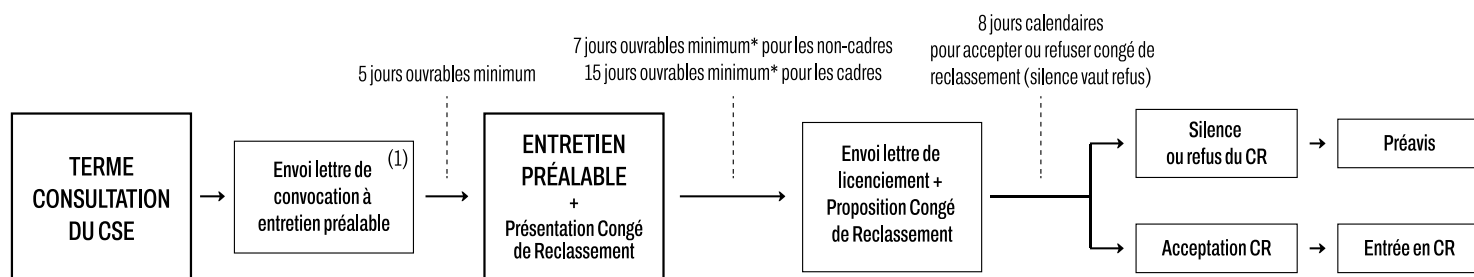
Juriste Référent IDF

P.2

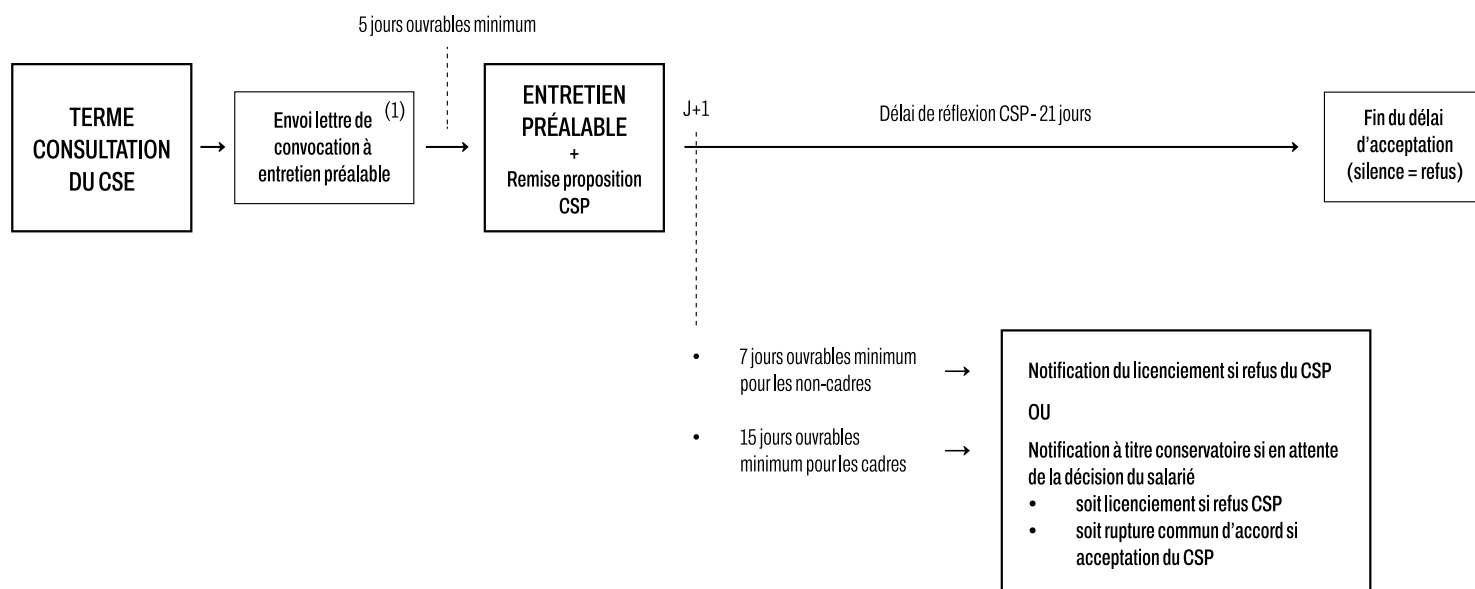
INFORMATIONS QUE L'EMPLOYEUR DOIT COMMUNIQUER AVEC LA CONVOCATION À LA REUNION DU CSE EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DE MOINS DE 10 SALARIÉS :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- Les mesures de nature économique envisagées.
- Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.
- Uniquement dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

ENTREPRISE D'AU MOINS 50 SALARIÉS (ET PLUS DE 1000 SALARIÉS) PROCÉDURE AVEC CONGÉ DE RECLASSEMENT



ENTREPRISE D'AU MOINS 50 SALARIÉS (ET MOINS DE 1000 SALARIÉS) PROCÉDURE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE





COUP DE G... D'ATLANTES

Une nouvelle contribution de 50 € pour tout justiciable saisissant le Conseil de Prud'hommes ou un tribunal judiciaire : la loi de finances 2026 instaure une nouvelle contribution destinée au financement de l'aide juridictionnelle. Un décret en fixant les modalités d'application et notamment la date envisagée pour le 1er mars 2026.

Cette mesure, envisagée par le gouvernement, pour éviter *les saisines abusives* (?!), a suscité de vives et nombreuses réserves chez tous les acteurs du monde judiciaire. Avocats, organisations syndicales et associations de défense des droits ont alerté sur le risque d'une barrière financière supplémentaire, notamment pour les justiciables situés juste au-dessus des plafonds de l'aide juridictionnelle.

Dans un contentieux prud'homal déjà marqué par des délais parfois longs et des procédures complexes, **l'instauration d'un coût d'entrée**, ne peut être perçue que comme un signal négatif pour l'accès effectif au juge !

PSE, PDV, PDV-A, APC, APLD-R, RCC : DE QUOI S'AGIT-IL ?

COMPRENDRE LA STRATÉGIE ET LES ENJEUX DERRIÈRE CES ABRÉVIATIONS.

LE MARDI
17 MARS 2026
À 11H00

Pour faire face ou prévenir des difficultés économiques, les employeurs peuvent avoir recours à différents dispositifs, le PSE étant le plus connu d'entre eux.

Le code du travail propose une véritable boîte à outils.

Pendant une heure, nous répondrons ensemble à ces questions :

En quoi consistent ces différents dispositifs ? dans quel cas ? et avec quels enjeux ?

Pour chaque dispositif, quels rôles auront le CSE et les organisations syndicales ?

Intervenants :

Juliette Raulin, Avocate au Barreau de Paris,

Olivier Cadic, Directeur juridique

LIEN ICI

WEBINAIRE GRATUIT ET OUVERT À TOUS !



BRÈVES

Frais de transport publics des salariés pris en charge par les employeurs jusqu'à 75% : maintien de l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu pour 2026 (loi de Finances 2026)

Transparence salariale: un rapport d'information formule 21 préconisations pour améliorer l'égalité F/H

Plafonner les fourchettes de salaires à 10 % dans les offres d'emploi, renforcer l'accompagnement des TPE, confier un rôle structurant aux branches professionnelles, garantir l'effectivité des sanctions... Telles sont quelques-unes des recommandations clés de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, formulées dans un rapport publié le 27 janvier 2026. En appelant à une transposition ambitieuse de la Directive sur la Transparence Salariale, les rapporteuses fixent un cap clair, à l'heure où la concertation a été de nouveau ajournée *sine die* : transformer une obligation européenne en outil effectif de lutte contre les inégalités salariales. *Rapport d'information de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur l'égalité salariale, publié le 27 janv. 2026*

**ATLANTES
AVOCATS**
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ASSISTANCE JURIDIQUE

CONSEIL & NÉGOCIATION

ACTION EN JUSTICE

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00 • CONTACT@ATLANTES.FR
NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 10
LA FORMATION : 01.56.53.64.83 • FORMATION@ATLANTES.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

ATLANTES CABINET D'AVOCATS
(BARREAU DE PARIS - TOQUE K093)
SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :
13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS
445 382 344 R.C.S PARIS
NUMÉRO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :
FR77 445 382 344

DIRECTRICE DE PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR