



BENIN LEGAL SUMMIT 2025

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DROIT DU TRAVAIL

COTONOU - AZALAI HOTEL - 16 JUIN 2025

www.julienhounkpe.info



PRESENTATION DE L'INTERVENANT

- Docteur en Droit, Spécialiste du Numérique
- Médiateur Professionnel et Arbitre Agréé
- Enseignant à l'Université d'Abomey Calavi (UAC)
- Chercheur au Centre de Recherche en Droit et Institution Judiciaires (CREDIJ)
- Ancien Conseiller Technique Juridique du Président de l'Assemblée nationale
- Auteur de : **Technology Law in Benin**, Wolters Kluwer, International Encyclopaedia of Laws Series, 2023

INTRODUCTION

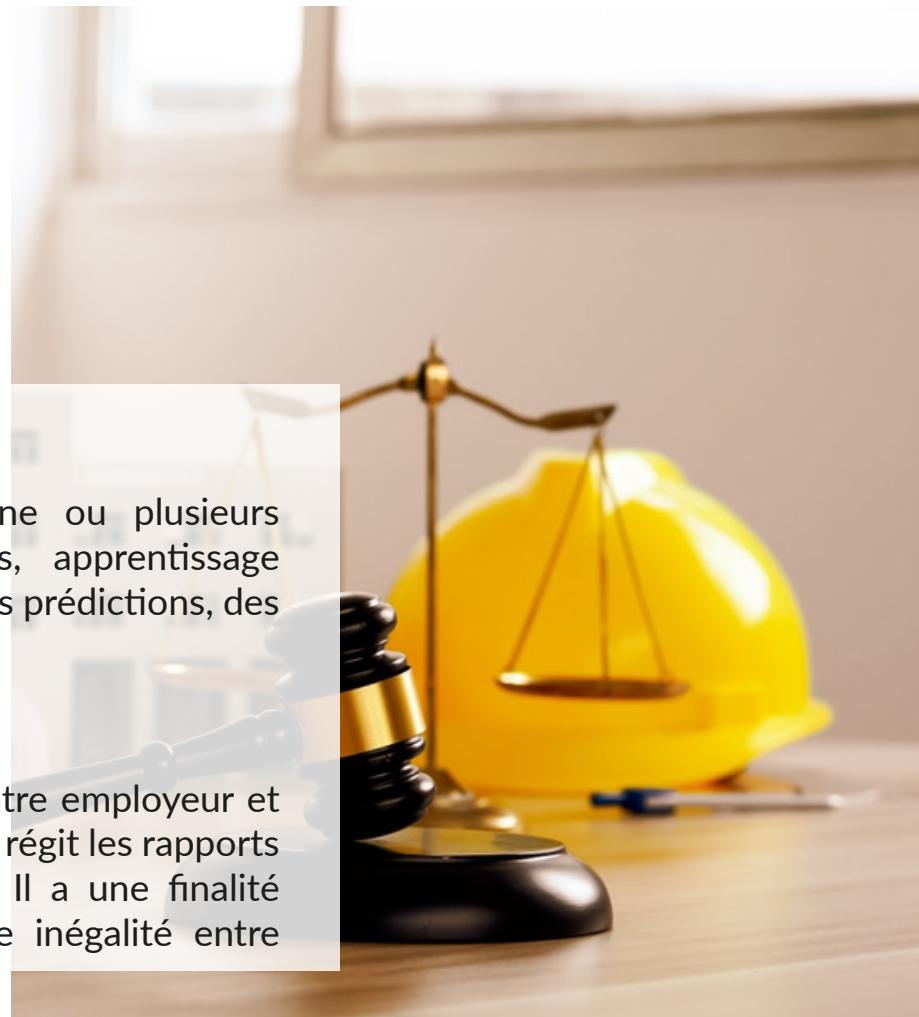
DEFINITIONS CLES

◆ **Intelligence Artificielle**

Un logiciel qui est développé au moyen d'une ou plusieurs techniques et approches (logique, statistiques, apprentissage automatique) et qui peut générer des contenus, des prédictions, des recommandations ou des décisions.

◆ **Droit du travail**

Ensemble des règles qui régissent les rapports entre employeur et salariés du droit privé. C'est la branche de droit qui régit les rapports de travail, qu'ils soient individuels ou collectifs. Il a une finalité sociale et repose sur l'idée de l'existence d'une inégalité entre employeurs et employés.



INTRODUCTION

PROBLEMATIQUE



L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) dans le monde du travail transforme les relations professionnelles, les méthodes de recrutement, la gestion du personnel et la nature même du travail.

Si l'IA promet gains de productivité et automatisation des tâches répétitives, elle soulève également des défis majeurs pour le droit du travail : discrimination algorithmique, surveillance des salariés, responsabilité en cas de faute, dialogue social, etc.

Le droit du travail est-il prêt à encadrer l'usage de ces technologies ?

INTRODUCTION

■ OBJECTIFS



- Examiner comment l'IA redéfinit le monde du travail
- Identifier les défis juridiques majeurs qui en résultent
- Proposer des pistes d'adaptation du droit du travail

SOMMAIRE

- I- : Applications de l'IA
- II- : Enjeux et défis
- III- : Cadre juridique
- IV- : Pistes d'adaptation

I- APPLICATIONS DE L'IA



■ 1. RECRUTEMENT ALGORITHMIQUE

- Tri automatisé de CV.
- Entretien vidéo analysé par IA (analyse faciale, vocale).
- Risques de discrimination indirecte ou de biais intégrés.

Exemple : Amazon et les biais sexistes

■ 2. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Évaluation automatisée des performances.
- Gestion des plannings et horaires via IA.
- Outils de décision en matière de promotions, sanctions ou licenciements.

I- APPLICATIONS DE L'IA



3. AUTOMATISATION ET SUBSTITUTION

- Robots et IA remplaçant les travailleurs humains (ex. : logistique, finance, juridique).
- Effets sur l'emploi et les qualifications (polarisation du marché du travail).

4. SURVEILLANCE ET CONTRÔLE DES SALARIÉS

- Outils de traçage, d'analyse comportementale.
- Débat sur le droit à la vie privée vs droit de contrôle de l'employeur.

II- ENJEUX ET DÉFIS

1. PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAILLEUR

- Vie privée, consentement.
- Liberté syndicale et expression.

2. TRANSPARENCE ET EXPLICABILITÉ

- Obligation d'information sur les systèmes de décision automatisés
- Accès aux critères de décision.



II- ENJEUX ET DÉFIS



3. RESPONSABILITÉ EN CAS DE DOMMAGE

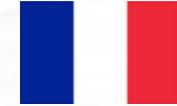
- Qui est responsable en cas d'erreur ou de décision injustifiée par l'IA ?
- Partage de responsabilité entre employeur, développeur, prestataire de l'IA.



4. ÉVOLUTION DES NORMES COLLECTIVES

- Négociation collective sur l'usage de l'IA.
- Inclusion des enjeux IA dans les accords d'entreprise ou de branche.

1. EN EUROPE (FRANCE)



- Règlement sur l'IA : obligation de conformité pour les IA « à haut risque » (dont RH).
- Règlement général sur la protection des données (RGPD).
- Cass.soc. 12 avril 2018 16-27.866

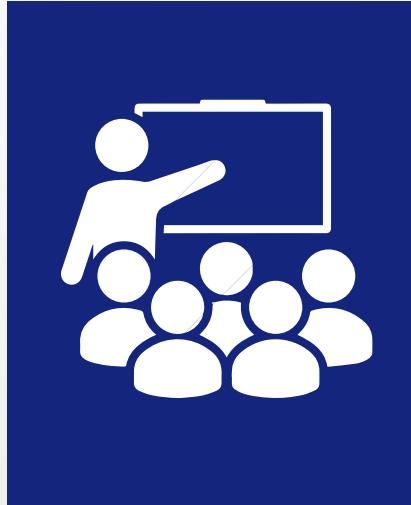
2. EN AFRIQUE (BÉNIN)



- Absence de législation spécifique sur l'IA.
- Le Code du travail ne mentionne pas l'IA.
- Le Code du numérique s'applique partiellement
- Principes et droits fondamentaux au travail : dignité, loyauté, non discrimination, santé et sécurité.

IV-

PISTES D'ADAPTATION



- Formation des partenaires sociaux sur les enjeux IA.
- Mettre en place une charte éthique de l'IA en entreprise.
- Intégration des clauses sur l'IA dans les contrats de travail et règlements intérieurs.
- Mettre à jour le Code du travail pour assurer un déploiement de l'IA respectueux des droits des salariés.

Stratégie Nationale d'Intelligence Artificielle et des Mégadonnées (2023-2027)

Objectif stratégique 4 : Mettre à jour le cadre institutionnel et règlementaire pour l'IA et la gestion de mégadonnées.

L'objectif stratégique 4 doit permettre de :

- Adopter un texte encadrant les questions d'éthiques et de responsabilité ;
- Mettre en place un dispositif de gestion des mégadonnées.

Adoption d'un texte encadrant les questions d'éthiques et de responsabilité

Ce texte devra formaliser et instituer les analyses et le contrôle d'impact des solutions d'IA pendant leur cycle de vie, à l'instar des données à caractère personnel.

Ce contrôle doit être institué afin de garantir que les systèmes d'IA sont conçus et implémentés en tenant compte de la gouvernance des données.

CONCLUSION

01

L'IA bouscule les fondements du droit du travail. Elle appelle une évolution des normes pour garantir un équilibre entre innovation, performance et protection des travailleurs.

02

Notre mission, en tant que juristes, chercheurs, DRH ou législateurs, est de créer les garde fous nécessaires pour encadrer l'usage de l'IA en entreprise avant que les dérives ne s'installent.



ÉTUDE DE CAS

Au Bénin, une plateforme de transport utilise une IA pour noter les chauffeurs et les suspend automatiquement en cas de note faible. Plusieurs chauffeurs contestent leur suspension.

- 1) Cette suspension est-elle légale ?
- 2) L'entreprise doit-elle expliquer le fonctionnement de l'IA ?
- 3) Quels droits peut invoquer le travailleur ?
- 4) Quels sont les risques juridiques pour l'employeur ?



JULIEN HOUNKPE
DOCTEUR EN DROIT

MERCI...



+229 01 95 88 79 25



julien coomlan hounkpe



julienhounkpe@gmail.com



www.julienhounkpe.info