

# **Rapport général de la quatrième Commission d'étude de l'Union internationale des magistrats – 2024**

## **Impact de la révolution numérique sur le marché du travail : Plateforme ou économie à la demande et intelligence artificielle**

---

En 2024, la quatrième commission d'étude de l'Union internationale des magistrats a transmis aux membres un questionnaire sur le thème « Impact de la révolution numérique sur le marché du travail : économie de plateforme ou à la demande et intelligence artificielle ». Le questionnaire interrogeait chaque pays sur la présence de l'économie de plateforme, le statut juridique des travailleurs de plateformes, l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur le marché du travail, les lois et les décisions judiciaires sur l'intelligence artificielle ainsi que les défis posés par l'IA pour les employeurs et les employés. Nous avons reçu des réponses de 31 pays en date du 9 septembre 2023 : Angola, Arménie, Australie, Autriche, Brésil, Canada, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Géorgie, Grèce, Hongrie, Italie, Kazakhstan, Libéria, Mali, Maroc, Mexique, Panama, Paraguay, Philippines, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Serbie, Slovénie, Suède et Taïwan. On trouvera ci-après un rapport général résumant ces réponses.

### **I. Présence de la plateforme ou de l'économie à la demande**

Le questionnaire définit l'économie à la demande comme des contrats à court terme ou du travail indépendant par opposition aux emplois permanents, y compris le covoiturage, les services de livraison et le travail à distance via Internet.

À quelques exceptions près, comme l'Arménie, presque tous les pays qui ont répondu ont déclaré que l'économie de plateforme est répandue dans leur pays. Certains pays, comme le Libéria, ont dit qu'elle était minime et qu'elle se limitait principalement aux zones urbaines. D'autres, comme le Danemark, ont fait remarquer que seule une faible proportion de leur population utilise le travail de plateforme, principalement comme source supplémentaire de revenus. Cependant, la plupart des pays ont caractérisé l'économie de plateforme comme une présence importante et croissante.

Dans la plupart des pays, tels que l'Angola, l'Australie, la Géorgie, le Mali, le Panama, le Paraguay et les Philippines, entre autres, la majeure partie des emplois sur les plateformes proviennent des services de covoiturage, de la livraison et des services

personnels offerts via des plateformes en ligne. Certains pays, comme les Philippines, offrent également une grande variété de services de plateformes à l'échelle internationale, tels que la rédaction de contenu, l'assistance virtuelle, la conception graphique et le développement de logiciels.

Les multinationales comme Uber font partie du paysage de l'économie des plateformes dans la plupart des pays, bien que plusieurs pays notent également l'émergence de plateformes nationales. Par exemple, au Danemark, des startups danoises comme Hilfr (service de nettoyage à domicile) et Chhabber (plate-forme pour les pigistes d'attente et de cuisine) ont suivi l'arrivée de plateformes étrangères. De même, au Brésil, certaines des plus grandes plateformes opérant dans le pays, telles que iFood (livraison de nourriture) et 99 (service de covoiturage), ont été fondées au Brésil mais font maintenant partie de conglomérats internationaux.

La tendance générale notée par plusieurs pays, dont l'Angola, le Mali et le Paraguay, est que l'économie de plateforme offre flexibilité et autonomie aux travailleurs au détriment de la sécurité traditionnelle et des protections du travail. Outre ce compromis auquel sont confrontés les participants, l'économie de plateforme impose également des pressions sur les salaires et les conditions de travail des employés traditionnels, car les entreprises peuvent choisir d'embaucher des travailleurs indépendants, plutôt que des employés, pour réduire les coûts. Dans le même temps, certains pays, comme le Maroc, ont noté que l'économie de plateforme a permis à des groupes marginalisés, tels que les femmes et les jeunes, un meilleur accès au marché du travail, mais sans les avantages sociaux accordés aux employés traditionnels. Le Portugal et la Roumanie ont également noté la présence importante de travailleurs immigrés dans l'économie de plateforme.

Plusieurs pays discutent des défis liés à la mesure de la prévalence de l'économie de plateforme. D'une part, il n'y a pas de définition universellement acceptée de ce qui constitue la plateforme ou l'économie à la demande. Bien que plusieurs pays, comme l'Australie et le Royaume-Uni, convergent vers une définition qui tourne autour de la fourniture de services de main-d'œuvre à court terme via des plateformes numériques, d'autres pays traitent tous les emplois de l'économie informelle ou les emplois « précaires » comme faisant partie de l'économie à la demande. D'autres problèmes qui rendent difficile la mesure de la taille de l'économie de plateforme comprennent l'informalité de la relation des travailleurs avec la plateforme, l'utilisation de plusieurs plateformes par les travailleurs individuels, la dépendance des plateformes sur les données propriétaires et le manque général de transparence qui caractérise le fonctionnement des plateformes privées.

Malgré ces défis, plusieurs pays élaborent des cadres ou utilisent des méthodologies existantes pour collecter des informations sur l'économie de plateforme. Par exemple, le Bureau australien de statistique s'efforce d'élargir ses statistiques sur les formes d'emploi nouvelles et émergentes, y compris les travailleurs des plateformes numériques. Aux États-Unis, le Bureau of Labor Statistics publie périodiquement le Contingent Worker Supplement (CWS) qui vise à mesurer le nombre de travailleurs dans d'autres catégories d'emploi. Bien que les données restent imparfaites, la plateforme ou l'économie à la demande est une présence sans cesse croissante dans la plupart des pays.

## **II. Statut juridique des travailleurs de la plateforme ou de la demande**

La plupart des pays sont encore aux prises avec la classification des travailleurs de plateformes, qui à son tour a un impact sur les protections du travail auxquelles ces travailleurs ont droit de par la loi. Plus précisément, la question à laquelle la plupart des pays sont confrontés est de savoir s'il faut classer les travailleurs de plateformes comme des employés par opposition aux entrepreneurs ou aux travailleurs indépendants. Dans de nombreux pays, tels que la France, la Géorgie, la Hongrie, le Kazakhstan, le Paraguay et la Slovaquie, les travailleurs de plateformes ne sont généralement pas considérés comme des employés. Certains pays, comme l'Italie et le Brésil, ont mis en place ou envisagent de nouvelles classifications en vertu desquelles les travailleurs sont considérés comme des travailleurs indépendants tout en ayant droit à certaines des protections qui s'appliquent aux employés traditionnels. Bien qu'il y ait de nouveaux efforts législatifs et des décisions judiciaires abordant cette question de classification, dans la plupart des pays, le statut juridique des travailleurs de plateformes reste incertain.

### ***A. Efforts législatifs***

En avril 2024, le Parlement européen a voté en faveur de nouvelles règles visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes en veillant à ce que les personnes effectuant des travaux de plateformes aient leur statut d'emploi correctement classé. Plus précisément, la directive oblige les pays de l'Union européenne (UE) à établir une présomption légale réfutable d'emploi au niveau national. Cela place le fardeau de la preuve sur les plateformes de démontrer qu'une relation contractuelle donnée n'est pas une relation d'emploi.

Bien que cette directive soit mise en œuvre par les pays de l'UE dans un proche avenir, certains pays de l'UE ont déjà mis en place des cadres juridiques pour lutter contre le problème de la classification erronée. Par exemple, la « loi espagnole sur les

coureurs » utilise déjà une présomption réfutable d'emploi pour les travailleurs de plateformes. Cependant, dans d'autres cas, la législation nationale peut être en conflit avec la directive de l'UE. La loi grecque 4808/2021, par exemple, a une présomption contraire, en vertu de laquelle le contrat entre une plateforme numérique et un fournisseur de services est présumé ne pas l'être pour un « travailleur dépendant », pour autant que les termes et conditions soient le résultat de la sélection unilatérale du travailleur concernant le projet et le temps de travail.

Au Portugal, le débat politique et social croissant sur la vulnérabilité des travailleurs de plateformes a entraîné des modifications législatives visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes, y compris la classification des travailleurs en tant qu'employés. À la suite de ces efforts législatifs, le ministère public a déposé environ un millier d'actions spéciales pour la reconnaissance de l'existence de contrats de travail à travers le pays.

Plusieurs pays en dehors de l'Europe ont également commencé à mettre en place des cadres juridiques pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de plateformes. À compter de 2021, le Code canadien du travail comprend des interdictions sur la classification erronée des travailleurs de plateformes. De même, le Parlement australien a promulgué une loi pour remédier à l'utilisation effrénée de modèles d'emploi non standard, contingents et précaires par les employeurs. Au Brésil, plusieurs projets de loi visant à réglementer les travaux de plateformes sont actuellement en cours. Un projet de loi à l'étude au Congrès national brésilien classe les travailleurs de plateformes comme des travailleurs indépendants, mais garantit divers droits généralement associés aux employés, tels qu'une journée de travail de huit heures, un salaire horaire minimum, une rémunération mensuelle minimale et d'autres avantages, y compris des protections de sécurité sociale.

En outre, dans certains pays, des méthodes telles que la négociation collective, qui ont généralement été utilisées dans le contexte de la relation traditionnelle employé/employeur, sont en cours d'expansion pour couvrir l'économie de plateforme. Par exemple, en Autriche et au Danemark, la législation du marché du travail est structurée de manière à tenir compte des règles souples du système de négociation collective. En Autriche, un certain nombre de conventions collectives ont été ajoutées, comme une convention collective pour les livreurs en bicyclettes et une pour les conducteurs de transport de passagers. De même, au Danemark, il y a des signes précoces de plateformes utilisant ces modèles pour convenir de normes visant à réglementer les relations de travail.

## ***B. Divergence jurisprudentielle***

Quelques pays ont fait référence à des cas ayant des implications importantes pour le statut des travailleurs de plateformes. En France et au Royaume-Uni, le plus haut tribunal du pays a classé les chauffeurs Uber comme employés. De même, la Cour suprême italienne a jugé que les usagers de Foodora, un service de livraison de nourriture, ont droit à certaines protections de type employé en vertu de la loi italienne. En revanche, en Suède, une Cour d'appel administrative a récemment conclu que les travailleurs de Bolt, un service de covoiturage et de livraison, ne sont pas des employés, bien qu'aucune des Cours suprêmes suédoises ne se soit encore prononcée sur la question. Aux États-Unis, une initiative de vote en Californie a classé les travailleurs de plateformes comme des entrepreneurs indépendants, bien que cette initiative soit contestée devant les tribunaux.

Certains pays décrivent des divergences jurisprudentielles internes concernant le statut juridique des travailleurs de plateformes. Au Brésil, la question est simultanément examinée par la Cour supérieure du travail, la plus haute juridiction du système de justice du travail du Brésil, et par la Cour suprême fédérale, la Cour constitutionnelle du Brésil. La question devant le Tribunal du travail est de savoir si les travailleurs tombent sous la définition légale de l'employé, tandis que la question devant la Cour constitutionnelle est de savoir si la reconnaissance judiciaire de la relation d'emploi pour les travailleurs de plateformes viole les principes constitutionnels de la libre entreprise, de la liberté de travail et de la libre concurrence. Le fait que les opinions des tribunaux divergent est à prévoir vu les décisions provisoires de la Cour suprême annulant les décisions de la Cour du travail qui ont reconnu la relation d'emploi.

D'une manière générale, les tribunaux de plusieurs pays, dont l'Autriche, la Finlande, le Panama, le Mali et la Serbie, adoptent une approche au cas par cas pour la classification des travailleurs de plateformes. Par exemple, en Autriche, la question de savoir si une personne est considérée comme un « véritable employé » est déterminée par les circonstances réelles de la relation, indépendamment de tout accord écrit à l'effet contraire. En Finlande, une approche similaire est suivie et l'existence d'une relation d'emploi est évaluée sur la base de divers faits, y compris les conditions de travail, l'intention des parties concernant la nature de la relation juridique et d'autres facteurs affectant la position réelle des parties dans la relation juridique. Au Panama, les tribunaux tiennent également compte de divers facteurs pour déterminer la nature du service fourni, mais notamment, imposent le fardeau de la preuve à l'employeur.

### **III. L'IA et le marché du travail**

Comme dans le contexte de l'économie de plateforme, il existe peu de données officielles sur l'impact de l'IA sur le marché du travail. Des recherches menées par des entités privées telles que Google indiquent toutefois que l'IA est de plus en plus adoptée dans la plupart des pays. Bien que l'impact sur les marchés du travail ne soit pas encore quantifiable, de nombreux pays ont des prédictions similaires quant aux impacts potentiels de l'IA sur leurs marchés du travail respectifs.

Le principal avantage que la plupart des pays soulignent est le potentiel de l'IA pour améliorer la productivité et l'efficacité dans certains secteurs, en particulier ceux où les employés ont tendance à être plus éduqués. Plusieurs pays soulignent que l'utilisation de l'IA peut conduire à une meilleure prise de décision avec la possibilité d'une analyse des données en temps réel. D'autres envisagent que l'IA peut conduire à plus de temps libre pour les travailleurs. Le Royaume-Uni note également que les gains de productivité rendus possibles par l'IA peuvent améliorer l'accès au marché du travail pour les personnes qui, autrement, ont eu du mal à trouver et à conserver un emploi, telles que les personnes handicapées.

Le principal risque cité par de nombreux pays – dont l'Australie, l'Autriche, le Brésil, le Danemark, l'Estonie, la France, l'Italie, le Mali, le Maroc, le Paraguay, les Philippines et le Portugal – est le remplacement des travailleurs, en particulier dans les emplois comportant un faible niveau de compétence ou des tâches répétitives. Les pays ayant des niveaux d'éducation et d'urbanisation plus élevés, ainsi que ceux qui ont des secteurs de services d'exportation plus robustes, peuvent être moins exposés à ce risque. De plus, bien que le remplacement des travailleurs soit une préoccupation pour de nombreux pays, il y en a d'autres, tels que la Grèce, la Hongrie et Taïwan, pour lesquels l'IA représente une solution potentielle à une pénurie de main-d'œuvre.

Aux États-Unis, la menace existentielle présentée par l'IA était une question importante dans la grève de 2023 des scénaristes hollywoodiens. Les écrivains ont exigé - et finalement obtenu - plusieurs protections contre l'IA. La convention collective précise les circonstances dans lesquelles l'IA peut être utilisée et précise également que l'IA est un outil pour l'utilisation bénéfique des écrivains, plutôt qu'un écrivain en concurrence avec les humains.

En outre, de nombreux pays prédisent que l'avènement de l'IA conduira à la création de nouvelles spécialités et de nouveaux emplois. Le Maroc, par exemple, a fourni un certain nombre d'exemples de nouvelles spécialisations que l'IA a facilitées : l'optimisation de la logistique dans le secteur des services, l'analyse des préférences des consommateurs dans le secteur du commerce électronique, et le soutien au diagnostic

ainsi que la gestion des données médicales dans le secteur de la santé. Le Mali a souligné le potentiel de l'IA pour créer de nouveaux emplois dans des domaines tels que la conception de systèmes d'IA, la maintenance et la gestion des données, l'analyse des données et l'éthique de l'IA. Les pays notent également que l'IA peut soutenir l'innovation dans des secteurs traditionnels tels que l'agriculture et le tourisme, ainsi que les efforts pour faire face à des problèmes tels que le changement climatique. Ainsi, l'impact prévu de l'IA dans de nombreux pays semble être une réorientation du travail vers un travail plus stratégique, complexe et à valeur ajoutée.

Bien que de nombreux pays partagent ces perspectives optimistes, plusieurs pays s'inquiètent du fait que l'IA peut exacerber les inégalités existantes en augmentant les compétences utilisées dans les emplois hautement qualifiés tout en ayant des impacts négatifs sur d'autres emplois. Cela pourrait accroître la polarisation des salaires et l'inégalité des revenus, ce qui pourrait, à son tour, attiser les tensions sociales et politiques. Outre l'aggravation des inégalités à l'intérieur des pays, l'utilisation croissante de l'IA pourrait également exacerber les inégalités entre les pays, car les disparités dans la recherche et l'adoption de l'IA peuvent avoir un impact sur la compétitivité des pays au niveau international.

Enfin, une autre façon dont l'IA aura un impact sur le marché du travail est son utilisation accrue dans la gestion des ressources humaines et des processus de travail. Bien qu'il y ait des implications positives de l'utilisation de l'IA dans ce contexte - là aussi, l'IA peut être en mesure de prendre de meilleures décisions basées sur de grands volumes de données - plusieurs préoccupations éthiques se posent. Plus précisément, les questions de confidentialité des données et la possibilité de décisions biaisées sont citées par plusieurs pays.

Compte tenu de ces impacts potentiels, plusieurs pays soulignent la nécessité d'étudier systématiquement l'effet de l'IA sur leurs marchés du travail. À cette fin, le ministère slovène de la Transformation numérique a mis en place un programme de recherche pour définir et évaluer le potentiel de l'IA. De même, le Sénat australien a créé un comité spécial sur l'adoption de l'IA pour enquêter sur les opportunités et les impacts pour l'Australie. De tels efforts de recherche semblent susceptibles d'augmenter dans les années à venir, alors que l'impact de l'IA sur les marchés du travail dans le monde entier continue de croître.

#### **IV. Lois et décisions judiciaires concernant l'IA et le marché du travail**

La majorité des pays n'ont pas encore de lois ou de décisions judiciaires spécifiques traitant de l'IA et du marché du travail. Cependant, des efforts législatifs sont en cours,

notamment dans l'UE, et certains précédents judiciaires relatifs à l'IA et au marché du travail commencent à émerger.

### *A. Efforts législatifs*

En avril 2024, la Loi sur l'intelligence artificielle (loi sur l'IA) de l'UE est entrée en vigueur. La loi sur l'IA est conçue pour garantir que l'IA développée et utilisée dans l'UE est digne de confiance, avec des garanties pour protéger les droits fondamentaux des personnes. Le cadre de la loi définit quatre niveaux de risque pour les systèmes d'IA. Chaque niveau de risque est associé à des obligations particulières en matière de conformité, de gestion des risques, de gouvernance et d'information. Des réglementations plus strictes s'adressent aux applications à risque plus élevé et des interdictions pures et simples s'appliquent aux systèmes d'IA qui sont considérés comme une menace claire pour les droits fondamentaux des personnes. La majorité des règles de la Loi sur l'IA commenceront à s'appliquer en août 2026. Cependant, les interdictions sur les systèmes d'IA jugés présentant un risque inacceptable s'appliqueront dans les six mois.

Comme pour la réglementation de l'économie de plateforme, certains pays européens ont une longueur d'avance. En Grèce, la loi 4961/2022 établit un cadre pour la réglementation des technologies émergentes telles que l'IA. En vertu de cette loi, les organismes publics sont tenus d'effectuer des évaluations d'impact algorithmiques, de fournir des informations publiques sur les conditions du système d'IA et de tenir un registre des systèmes d'IA. Les entités privées doivent également se conformer aux exigences de transparence en ce qui concerne l'utilisation des systèmes d'IA dans les décisions d'emploi. De même, la loi espagnole impose des obligations de transparence concernant la prise de décision impliquant des systèmes d'IA. Le Portugal a également récemment précisé que les protections de l'égalité des chances dans sa législation du travail existante s'appliquent également dans le cas de « la prise de décision basée sur des algorithmes ou d'autres systèmes d'intelligence artificielle ».

En Italie, il existe un projet de loi récent sur l'intelligence artificielle initié par le gouvernement, qui, entre autres, comprend une disposition concernant l'utilisation de l'IA dans le système judiciaire. L'utilisation potentielle de l'IA par le pouvoir judiciaire a également été examinée par le Conseil consultatif des juges européens, qui a fourni un avis sur le sujet en décembre 2023. L'avis souligne la nécessité d'un cadre juridique et éthique clair et énonce des principes généraux pour l'utilisation des technologies d'assistance par le pouvoir judiciaire. L'avis souligne que la technologie « ne doit pas entrer dans le domaine de la justice » et que le processus de prise de décision judiciaire et l'autonomie des juges doivent être respectés avant tout. Les principes précis énoncés

par le Conseil ont trait à diverses préoccupations, notamment la primauté du droit, l'indépendance et l'impartialité judiciaires, l'accessibilité et la qualité, la transparence et la protection de la vie privée.

À l'extérieur de l'Europe, le gouvernement du Canada a déposé le projet de loi C-27 visant à promulguer la Loi sur l'intelligence et les données artificielles (LCRA) en juin 2022. La loi introduit un nouveau système de réglementation en tant que « charte numérique » pour guider l'innovation responsable en IA. Aux États-Unis, la législation sur l'IA a été principalement concentrée au niveau des États, ce qui a conduit à une mosaïque de réglementation entre les États. La législation relative à l'IA fait également l'objet d'un débat approfondi au Parlement brésilien. Certains pays, comme le Mali et les Philippines, s'adaptent également à l'émergence de l'IA en tirant parti des cadres juridiques existants dans des domaines tels que la confidentialité des données, la protection des consommateurs et la propriété intellectuelle.

Outre la législation, certains pays ont adopté des directives et des stratégies nationales relatives à l'utilisation de l'IA. Par exemple, la Serbie a adopté des directives éthiques à l'intention des organes de l'administration de l'État et des détenteurs d'autorité publique. De même, la Finlande a élaboré des directives sur l'utilisation de l'IA dans l'administration publique. Aux États-Unis, le décret du président Biden du 30 octobre 2023 décrit les principes de base pour l'utilisation de l'IA. En outre, plusieurs pays, tels que la Roumanie, la Serbie et le Kazakhstan, ont formulé des stratégies nationales ou désigné des entités juridiques pour tirer parti du potentiel d'innovation de l'IA tout en gérant les risques posés par la technologie.

### ***B. Décisions judiciaires***

Seule une poignée de pays font état de décisions judiciaires concernant l'IA. En Autriche, une décision a été rendue par la Cour suprême concernant une réclamation contre une entreprise offrant le recouvrement de créances et des conseils juridiques de base sur la rédaction de contrats en ligne via son propre système d'IA. La question en litige était de savoir si la société avait enfreint des règles visant à s'assurer que les conseils juridiques ne sont donnés que par des avocats inscrits. Au Brésil, certains cas concernant l'IA sont apparus dans le contexte de l'économie de plateforme. Par exemple, une décision concernait l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la gestion du travail sur une plateforme de livraison numérique. Une autre réclamation concernait une plateforme de surveillance virtuelle du service à la clientèle dans laquelle les travailleurs effectuaient des micro-tâches en ligne de faible complexité pour aider à former la technologie, ce qui pourrait rendre les mêmes travailleurs inutiles à l'avenir.

Aux États-Unis, une grande partie des litiges relatifs à l'utilisation de l'IA ont jusqu'à présent été soumis à des lois préexistantes, en particulier le droit d'auteur.

## **V. Défis et préoccupations**

L'utilisation croissante de l'IA présente des défis pour les employeurs et les employés, les principales préoccupations étant liées aux craintes des employés concernant le déplacement d'emplois et l'utilisation éthique de l'IA dans la prise de décision du personnel.

### ***A. Défis pour les employeurs***

Le principal défi pour les employeurs est de s'assurer que l'utilisation de l'IA dans la prise de décision du personnel est éthique, en particulier en ce qui concerne la confidentialité des données et le potentiel de biais. Plusieurs pays notent également la nécessité pour les employeurs de répondre aux craintes des employés concernant l'IA, telles que le déplacement d'emplois et l'utilisation de l'IA pour surveiller le travail des employés. Toutes ces préoccupations pourraient être atténuées par la transparence de la part des employeurs concernant leur utilisation prévue de l'IA.

Certains pays soulignent les préoccupations des employeurs concernant les protections de la propriété intellectuelle (PI). D'une part, l'utilisation de l'IA peut mettre en danger les secrets commerciaux des employeurs et les documents protégés par PI. D'autre part, les employeurs peuvent également être responsables de s'assurer que leurs employés ne violent pas les protections de propriété intellectuelle lorsqu'ils utilisent l'IA.

Les États Unis notent également qu'il peut être difficile pour les employeurs opérant dans plusieurs juridictions de se conformer aux réglementations liées à l'IA, en particulier compte tenu de l'insuffisance de la jurisprudence interprétant les réglementations relativement nouvelles dans les différents États.

### ***B. Préoccupations pour les employés***

Les principales préoccupations des employés tournent autour du déplacement d'emplois et du manque de responsabilité dans les processus de prise de décision en IA utilisés par les employeurs. Plusieurs pays suggèrent que ces préoccupations peuvent être atténuées si les employeurs sont transparents quant à leur utilisation prévue de l'IA. Le Portugal, par exemple, impose diverses exigences de transparence aux employeurs en ce qui concerne leur utilisation de l'IA.

Une autre préoccupation fréquemment citée est l'utilisation potentielle de l'IA et de la technologie de surveillance pour fixer des objectifs et surveiller le rendement des employés, ce qui pourrait entraîner des pressions excessives au travail ainsi qu'une réduction de l'autonomie et du contrôle sur le travail.

Enfin, les employés peuvent également être préoccupés par les conséquences négatives découlant de l'utilisation de l'IA dans l'exercice de leurs fonctions. Il existe plusieurs exemples de ce type aux États-Unis, tels que les ingénieurs de Samsung qui ont accidentellement divulgué le code source interne sur ChatGPT ou les avocats qui citent des affaires inexistantes devant les tribunaux. De tels problèmes peuvent être moins susceptibles de se produire s'il y a plus de transparence et de communication entre les employeurs et les employés concernant l'utilisation de l'IA.

**Juge M. Margaret McKeown  
Présidente de la Quatrième Commission  
d'étude de l'Union internationale des  
magistrats**