



## **FORMATION CONTINUE 2026**

### **E LEARNING**

#### **PREVENIR LES ENJEUX EN DROIT DU TRAVAIL A L'ERE DE L'IA, DU NUMERIQUE ET DU RGPD**

**Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2026 (durée : 3h00)**

**Formation proposée par LegalFamily en collaboration avec  
Me Guillaume Talneau  
Avocat en droit social**

**150€**

**Objectifs :** A l'issue de la formation, les avocats-apprenants seront en capacité de :

- Identifier les risques liés aux données personnelles des salariés en qualifiant les traitements de données en entreprise et en déterminant les obligations applicables selon les bases légales du RGPD ;
- Maîtriser le droit d'accès comme levier contentieux en répondant aux demandes fondées sur l'article 15 du RGPD et en anticipant leur usage stratégique dans les litiges prud'homaux ;
- Sécuriser ou contester les dispositifs de contrôle des salariés en analysant leur licéité, leur loyauté et leur admissibilité comme preuve selon les standards jurisprudentiels actuels ;
- Anticiper les enjeux juridiques de l'IA en entreprise en intégrant le Règlement IA, les obligations de consultation du CSE et les risques contentieux liés au management algorithmique dans vos conseils aux entreprises.

**Pré requis :** Être avocat.

## **Programme :**

### **Module I – RGPD et données personnelles dans la relation de travail**

Poser les fondations : comprendre ce qu'est une donnée personnelle, pourquoi le RGPD s'applique systématiquement dès qu'on parle de numérique en entreprise, quels principes l'employeur doit respecter (finalité, proportionnalité, base légale), et pourquoi le consentement du salarié ne peut quasiment jamais être invoqué.

### **Module II – RGPD et droits des salariés : focus sur le droit d'accès (art. 15)**

Comprendre comment le droit d'accès aux données personnelles est devenu un outil stratégique en contentieux prud'homal. Méthodologie de réponse, gestion des demandes portant sur les e-mails, limites invocables par l'employeur, et analyse des dernières décisions de 2025-2026 dont l'arrêt de la Cour de cassation du 18 juin 2025.

### **Module III – Encadrement du contrôle des salariés à l'ère du numérique**

Maîtriser le double cadre applicable à tout dispositif de surveillance : obligations issues du code du travail (information, consultation du CSE) et exigences du RGPD. Comprendre la distinction entre dispositif illicite et dispositif déloyal, et ses conséquences sur la recevabilité de la preuve depuis le revirement jurisprudentiel de 2023.

### **Module IV – Dispositifs numériques de contrôle : panorama et risques**

Analyser outil par outil — vidéosurveillance, géolocalisation, messagerie professionnelle, réseaux sociaux, SMS, adresses IP — à travers les jurisprudences les plus récentes (2024-2026) pour comprendre comment les juges apprécient leur licéité et leur admissibilité comme preuve.

### **Module V – Cadre juridique et introduction de l'IA en entreprise**

Comprendre le Règlement IA : logique par niveau de risque, catégories interdites et à haut risque en matière RH, calendrier d'application et sanctions. Identifier quand l'introduction d'un outil IA déclenche l'obligation de consulter le CSE, à partir des jurisprudences de 2022 à 2026.

### **Module VI – IA et transformation de l'organisation du travail**

Identifier les risques juridiques concrets de l'IA en matière de recrutement (biais algorithmiques, RGPD, discrimination), d'évaluation des salariés (obligations de formation, DUERP) et d'organisation du travail (management algorithmique, article 22 RGPD, risques psychosociaux).

## **Module VII – Négociation sociale et licenciements liés à l'IA**

Appréhender l'IA comme objet de dialogue social, identifier les fondements juridiques d'un licenciement lié à une mutation technologique, et anticiper les nouveaux contentieux sur la responsabilité de l'employeur — pendant et à l'issue de la relation de travail.

### **Moyens pédagogiques :**

Formation en distanciel, e-learning.

Formation conçue et dispensée par des experts métier. Elle repose sur une méthode pédagogique combinant vidéos, quiz et supports téléchargeable. Le participant progresse à son rythme pendant la durée d'accès (12 mois).

### **Modalités d'évaluation de la formation :**

La progression est évaluée à chaque module par un quiz interactif. Un score minimum de 70 % est requis pour valider chaque module. L'obtention de l'attestation est conditionnée à une progression globale supérieure à 90 % ainsi qu'à la réussite du test final, permettant de valider l'acquisition des connaissances.

### **Niveau de la formation :** 1 (Acquisition des fondamentaux)

**Présence et suivi des apprenants :** *La connexion et l'avancée des apprenants seront vérifiées de manière régulière. Après chaque module, un test en ligne (questionnaire ou cas pratique) est réalisé et un score minimum de 70% est demandé pour la validation. En dessous de ce score de 70% les modules concernés doivent être refait pour obtenir l'attestation. Aucune attestation ne sera délivrée sans un parcours entièrement réalisé.*

**Conditions générales de vente :** *Toute annulation effectuée moins de 72h00 avant le début de la formation n'ouvrira pas droit à un remboursement. A l'issue de la formation, les apprenants trouveront dans leur espace personnel sur le site de l'EFA (efa-toulouse.fr) leur attestation de présence.*

**Modalités d'assistance :** Me Marion Sourd, co fondatrice de LegalFamily ([contact@legalfamily.fr](mailto:contact@legalfamily.fr))

**Accès aux personnes en situation de handicap :** *Toute personne en situation de handicap est invitée à le signaler auprès de la référente handicap afin que l'école puisse mettre en œuvre les ajustements nécessaires pour garantir un déroulement optimum de la formation.*

*Référente handicap : Me Marion Sourd, [contact@legalfamily.fr](mailto:contact@legalfamily.fr)*